

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**La articulación entre la producción
agropecuaria y la oferta educativa.**
Una visión desde los rubros más dinámicos

Agustina Marques Hill
Tutor: Alberto Riella

2013

1. Introducción

Este trabajo pretende aportar al conocimiento sobre las características de la articulación entre las empresas y la formación para el trabajo en los rubros más dinámicos de producción agropecuaria en el Uruguay; el arroz, la forestación y la agricultura de secano.

Para esto se conoció la perspectiva de los empresarios por un lado, la de las Escuelas Agrarias por el otro para intentar, en tercer lugar, indagar en las características de la articulación entre la producción y la formación.

En el primer capítulo se contextualiza el trabajo presentando la problemática de la articulación entre el mundo productivo y el educativo desde los grandes cambios en la producción en las últimas décadas. Ahondando en el caso de la producción agropecuaria en el Uruguay.

Luego se presentan los aspectos metodológicos que hicieron a la investigación.

Los capítulos de análisis comienzan con una descripción de los rubros dinámicos y de las Escuelas Agrarias, para adentrarse luego en la perspectiva de las Empresas y de las Escuelas.

En el último capítulo del análisis se presentan y analizan las características de la articulación entre empresas y formación para el trabajo en el sector arrocero, forestal y de agricultura de secano.

El capítulo final refiere a las conclusiones del trabajo con respecto a la articulación entre las empresas y las escuelas en los tres rubros seleccionados, cuales son sus fortalezas, sus debilidades y perspectivas.

Índice

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. introducción..... | 1 |
| 2. Articulación entre la educación y el mundo del trabajo. Los cambios en la producción agropecuaria y las Escuelas Agrarias | 3 |
| 3. aspectos metodológicos | 13 |
| 4. Articulación escuela- empresa, una visión de los rubros más dinámicos. Cambios en la producción agropecuaria y las Escuelas Agrarias en el Uruguay..... | 14 |
| 4.1 Los rubros dinámicos seleccionados | 14 |
| 4.2 Las Escuelas Agrarias..... | 17 |
| 4.3 Perspectiva de las empresas..... | 20 |
| 4.3.1 Cambios en la producción y nuevo perfil de los trabajadores requeridos | 20 |
| 4.4 Perspectiva de las Escuelas Agrarias..... | 28 |
| 4.4.1 Aspectos curriculares..... | 28 |
| 4.4.2 Aspectos institucionales | 30 |
| 4.5 Articulación entre las Escuelas Agrarias y las empresas..... | 37 |
| 5. conclusiones | 51 |
| 6. bibliografía | 54 |
| 7. Anexos..... | 58 |
| Índice | 2 |

2. Articulación entre la educación y el mundo del trabajo. Los cambios en la producción agropecuaria y las Escuelas Agrarias

Cambios en el mundo productivo

Los grandes cambios globales económicos y productivos de las últimas décadas han afectado sustancialmente el mundo del trabajo (Gallart, 1997, Leite, 2003, Jacinto, 1998, Gallart, 2004, Prat y Hein, 2003, Lasida, Ruétalo y Berruti, 1998, Ibarrola, 2002, Castro, 2002). Se señala marcadamente el fenómeno de la globalización, la incorporación de nuevas tecnologías, la transformación de procesos productivos y la competencia por los mercados. Estos cambios en la matriz productiva implica cambios organizacionales como la descentralización, la subcontratación entre empresas, y la tercerización de determinados servicios a otras unidades ocupacionales, donde el sector terciario es el que tiene mayor crecimiento y desarrollo (De la Garza, E. 2000).

Si bien América Latina representa un mosaico de formas de producción que conviven entre sí (Portes, 1999), las grandes empresas lideran este proceso y ciertamente en las últimas décadas la región ha incursionado en estos cambios que traen aparejados muchos otros en el mundo del trabajo (Gallart, 2001).

La capacitación como consecuencia de los cambios productivos

Estos cambios productivos y organizacionales del mundo del trabajo de estas últimas décadas necesariamente implican cambios en la formación de los trabajadores por lo que la organización tradicional de la formación para el trabajo entra en crisis (Leite, 2003). Este tipo de organización del trabajo, por su gran componente de retroalimentación y polivalencia, depende de que los trabajadores sean capaces de enfrentar nuevos tipos de situaciones. La calificación, como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizacionales, pasa a ser necesaria para la inserción adecuada al mercado de trabajo (Jacinto, 1998).

Se suscita entonces la discusión teórica de las nociones de capacitación y de competencia, hijas de estos cambios productivos que implican una relación armoniosa y delicada entre educación formal, aprendizaje en el trabajo, y componentes de la educación no formal (Prat, Hein, 2003). Si bien son muchos los trabajos sobre ambos conceptos, no se busca ahondar sobre los argumentos en contra o a favor de cada uno sino considerarlos a ambos, indistintamente, como el correlato de los cambios de la realidad social actual en cuanto a la articulación entre la educación y el trabajo.

Los cambios en el mundo productivo señalados tienen que ver, por un lado, con la necesidad de las empresas de competir internacionalmente en productividad y calidad ya que comienzan a trabajar con modelos de tiempo, calidad, productividad y costo exigidos internacionalmente (Leites, 2003), y por otro con la innovación tecnológica, *“sobre todo la introducción de la microelectrónica en los procesos industriales- y la revolución de las comunicaciones, que permite la conexión instantánea y eficiente entre lugares físicamente distantes”* (Gallart, 2002: 232).

La magnitud de estos cambios ha afectado el perfil que un trabajador de este milenio requiere, con competencias o capacidades acordes a la nueva matriz productiva señaladas anteriormente. *“La noción de competencia se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas, la competencia es inseparable de la acción, pero a la vez exige conocimiento”* (Gallart, 1997: 84). Existe consenso de que la formación para el trabajo consta por un lado de una base de competencias básicas como la expresión oral y escrita, la capacidad de solucionar problemas aplicando la matemática, de evaluar la información, de comunicarse y entender consignas, de administrar el tiempo y trabajar en equipo y a su vez habilidades más específicas que remiten a la actividad en la que se desempeña en la producción (Gallart, 2004).

La articulación entre la educación técnica y las empresas

Para lograr la capacitación de los trabajadores anteriormente explicada surge la necesidad de importantes cambios en el sistema educativo en general y en las escuelas técnicas en particular, especialmente en lo que respecta a su vínculo con el mundo del trabajo. *“Estos cambios trascendentales obligan a las instituciones escolares de formación para el trabajo, con más fuerza que nunca, a interactuar con el sector productivo de bienes y servicios”* (Ibarrola, 2002: 150).

La necesidad de este vínculo tiene que ver con las potencialidades y las limitaciones de ambas instituciones en la capacitación de los individuos ya que una formación para el trabajo debe contemplar tanto la formación de ciudadanos democráticos, como de trabajadores para el desarrollo productivo y esto necesariamente depende de la articulación entre ambos mundos (Gallart, 2002).

La empresa es el lugar donde los estudiantes pueden aprender de primera mano lo que necesitan saber del mundo del trabajo, es donde se encuentra la tecnología y el funcionamiento específico de lo laboral. Hay aspectos del trabajo que sólo pueden

aprenderse en la situación laboral (Castro, 2002). Castro señala que tener todas las etapas de la producción en la institución educativa no es ni práctico ni económico. Además la tecnología avanza a una velocidad mucho mayor que los tiempos escolares, por lo que la innovación tecnológica resulta difícil de seguir en la institución educativa.

Todas estas razones son las que justifican a la empresa como un lugar privilegiado para la educación del trabajador, sin embargo, Gallart señala dos grandes obstáculos que interfieren con el rol educativo en las empresas. En primer lugar, a la empresa le conviene capacitar al trabajador únicamente de forma específica, que le sirva nada más que a esa empresa y la formación en la empresa tiende a ser más estrecha que lo necesario para responder a la demanda de las nuevas competencias. En segundo lugar existen dos elementos esenciales para el aprendizaje que difícilmente puedan darse en la empresa, la primera es la fundamentación teórica para las competencias intelectuales y técnicas necesarias para la organización postfordista del trabajo. La segunda tiene que ver con que los mecanismos de ensayo y error necesarios para la adquisición de habilidades perturban el proceso productivo (2004).

Por tanto, el rol de la institución educativa es insustituible tanto para la formación ciudadana como laboral, ya que es el sitio de la educación general, entendida como *“transmisión y adquisición de paradigmas intelectuales que permitan aprehender una realidad”* (Gallart, 2002: 35). Por otro lado, los aportes positivos y necesarios de las empresas a la formación de los trabajadores ya fueron expuestos, los cambios del paradigma productivo exigen más que nunca el vínculo con el mundo productivo, los cambios tecnológicos y socio-económicos son claves a la hora de pensar los cursos y los programas. El vínculo con las empresas resulta necesario, debe considerarse el mundo del trabajo *“como lugar del saber hacer y el saber ser, e introducir en la educación escolar el aporte vivencial de la experiencia de quienes no son ni estudiantes ni docentes”* (Jacinto, C. 2002: 68). En definitiva, *“ambas instituciones tienen buenas razones para desarrollar conjuntamente situaciones de estudio y trabajo, que salven la distancia entre la vida escolar y la laboral”* (Castro, 2002:166).

La dificultad de la articulación, la necesidad de la articulación

Este vínculo resulta paradójico ya que es tan necesario como difícil. Gallart expresa que la difícil interrelación entre la educación y el mundo del trabajo se debe principalmente a la diferencia de las racionalidades que rigen cada sistema. El sistema productivo se rige por la productividad, por el desarrollo tecnológico, por procesos de acumulación,

por la maximización de la renta, por el fin económico. La educación, como se expresó anteriormente, ha tendido a incorporar a toda la población al sistema, buscando formar ciudadanos, considerándose medio emancipatorio y de equidad. Ritmos distintos signan a ambos mundos, por un lado el cambio tecnológico velocísimo, la reconversión organizacional y la variación en las calificaciones requiere un ritmo y estructuración más acelerados que el que ofrece el sistema educativo, que tiende a ser más lento (2002).

Cambios en la institución educativa

Todos estos cambios productivos y organizacionales del mundo del trabajo generan la necesidad de un cambio en la institución escolar para la formación para el trabajo, que le permita articularse con rapidez y flexibilidad a los cambios en el sector productivo (Ibarrola, 2002).

Es el gran desafío al que se enfrenta el sistema educativo en el inicio de este siglo, y su principal obstáculo tiene que ver con las resistencias e inercias que signan este tipo de instituciones, la rigidez burocrática, lentitud y cautela ante los nuevos perfiles profesionales demandados por el sector productivo. Las escuelas no están preparadas para el nuevo paradigma de trabajo y calificación exigido hoy. Brindan una oferta insuficiente ante la creciente demanda de formación continua por parte de las empresas y de la sociedad (Gallart, 2004, Leites, 2003).

Estrategias para la articulación

De todos modos, existen esfuerzos por parte de las instituciones educativas hacia una mejor articulación con el mundo productivo. Los autores señalan dos principales estrategias.

La primera tiene que ver con mecanismos de evaluación y seguimiento de egresados y de los cursos y programas. En algunos países hay sistemas de seguimiento sistemático de la inserción laboral de los egresados que sirven para evaluar los resultados de la formación y corregir el rumbo cuando es necesario. Sin embargo no suelen existir estos mecanismos que retroalimenten los programas de formación en la escuela desde la experiencia laboral de los egresados, lo que es considerado más que negativo ya que no permite corregir y mejorar la formación (Gallart, 2004).

Otra de las grandes estrategias de la articulación con el mundo productivo son las pasantías que son “*prácticas en un ámbito concreto de trabajo, aunque desde un rol de estudiante y no de trabajador*” (Gallart, 1996: 2). Los alumnos acceden a un aprendizaje

enriquecido y complementado gracias a la práctica situada y en un ambiente real de trabajo. La pasantía no sólo contribuye a experimentar en términos prácticos los aprendizajes adquiridos en la escuela, sino que además, brinda una serie de saberes relacionados con la socialización en el trabajo, que se constituyen en una valiosa herramienta a la hora de buscar el primer empleo (Jacinto, Millenaar, 2007). Una instancia que resulta beneficiosa tanto para las escuelas como para las empresas (Castro, 2002). Sin embargo resulta fundamental que la institución educativa acompañe a los pasantes ya que es una estrategia que ha sido frecuentemente desvirtuada, donde se pierde el sentido educativo de la experiencia y el alumno pasa a vivir el papel de trabajador y no de estudiante (Gallart, 2004).

Calificación para el trabajador y para el ciudadano

Actualmente, tiende a destacarse la importancia de la participación del empresariado en la conformación del currículum, en la construcción de los cursos y sus contenidos, y en la configuración de acuerdos locales para la articulación entre ambas instituciones, sin embargo, es importante tener muy clara la diferencia de objetivos entre el sistema escolar y los sectores productivos del país. Una buena articulación no significa que el sistema escolar puede quedar supeditado a las exigencias de una cierta visión del desarrollo económico. Su función fundamental sigue siendo asegurar una formación de calidad para todos, entre la que destaca la formación del nuevo tipo de ciudadano, capaz de resolver de manera integral su lugar en las estructuras actuales de producción y trabajo y en las enormes transformaciones sociales y culturales que se están dando (Ibarrola, 2002).

Sobre todo porque la educación no solo tiene que abogar por la formación para el trabajo, sino también por la formación de ciudadanía y por la integración social (Jacinto, Millenaar, 2007). La educación tiene un rol muy importante con respecto a la participación ciudadana en gobiernos democráticos; la globalización, y las modernas tecnologías exigen cada vez más educación prolongada y de calidad (Gallart, 2004).

En la actualidad la formación es importante tanto para el sistema productivo, que exige trabajadores calificados y a su vez para el sistema democrático, que requiere ciudadanos competentes. De esta manera, la calificación no surge sólo como una demanda de la empresa, sino sobre todo como un derecho fundamental del trabajador (Leites, 2003).

Desde las empresas

Del lado de las empresas, el principal obstáculo para la articulación con el mundo educativo parece ser la interpretación de la responsabilidad de la formación sólo por parte de los centros educativos (Castro, 2002). Es necesario el vínculo entre *“la responsabilidad pública y la privada por el financiamiento, los impulsos y transformaciones del sistema escolar de formación para el trabajo y el papel de los distintos actores al respecto”* (Ibarrola, 2002).

A su vez, los empresarios deben considerar la flexibilidad laboral como polivalencia sobre distintas tareas y suprimir la interpretación de *“precarización que hace que el trabajador sea descartable en cualquier vaivén del mercado”* (Gallart, 1996) ya que, de lo contrario, se atenta contra la formación de los trabajadores, que en definitiva las empresas necesitan.

Este reconocimiento debe hacerse por parte las empresas para lograr una articulación con el mundo educativo, los empresarios necesitan enfocar sus esfuerzos en la importancia de la formación integral, ya que sólo esa formación es la que puede acompañar los cambios tecnológicos y organizacionales de la producción (Gallart, 2004).

La apuesta por la formación profesional y técnica puede concebirse como una inversión ya que ofreciendo oportunidades de aprendizaje, las empresas están contribuyendo a la formación de sus futuros recursos humanos y generando capacidades y competencias que exige el sistema productivo contemporáneo (Jacinto, Milleraar, 2007).

En este sentido, la solución a la mejora de la articulación implica que la empresa opere motivada por la mejora colectiva de la formación en el mediano plazo y no sólo por el interés inmediato del negocio. Gallart expresa *“Conviene reflexionar sobre la experiencia de los países en los que se ha reconocido a la formación un rol protagónico en su proceso de desarrollo, desde Singapur hasta Alemania. En todos ellos las empresas han invertido en la educación más de lo que justificaba el beneficio individual, reconociendo de hecho las externalidades de la formación”* (2004).

Articulación, un camino difícil pero necesario

Para que este vínculo sea fructífero debe conjugarse desde un mutuo respeto entre ambas instituciones. Solamente puede superarse el aislamiento y desconocimiento que existe entre ellas cuando se parta de un esfuerzo por integrar estas *“perspectivas distintas pero convergentes teniendo en cuenta la formación integral del estudiante-*

trabajador y la productividad no sólo individual de una firma particular, sino del conjunto de las firmas a nivel local, regional, o nacional” (Gallart, 2004: 14).

La articulación entre la empresa y la escuela implica un proceso de construcción colectivo, de conflicto y negociación (Leites, 2003). Para lograr una buena articulación, este proceso debe ser orientado y fomentado, una “*acción compartida y coordinada entre los sectores productivo y educativo*” (Ibarrola, 2002: 156) donde se tomen en cuenta mutuamente, construyan un intercambio, estén relacionados.

Es claro que la sociedad toda se ve beneficiada por esta articulación, el sistema educativo adquiere mecanismos de actualización constante, se logran mecanismos de transición del mundo educativo al laboral y se contribuye a la igualdad de oportunidades. Una mayor vinculación entre escuelas y empresas, entre educación y mundo productivo, pueden contribuir a que los distintos actores sociales reconozcan a través de ejemplos concretos el lugar de importancia de la formación para el trabajo como pieza fundamental del desarrollo socio-productivo del país (Jacinto, Milleaar, 2007).

El caso de la producción agropecuaria en Uruguay. Cambios en la producción y Escuelas Agrarias.

Estos cambios no han sido ajenos al mundo rural en nuestro país donde se han dado en las dos últimas décadas vertiginosos y sustanciales transformaciones en la producción agrícola que han sacado a la realidad productiva agropecuaria del estancamiento en el que estaba inmersa casi desde mediados del siglo XX. Cambios que han generado un gran incremento de la productividad relacionada a la innovación tecnológica, y un crecimiento sostenido de la productividad en el sector agropecuario en los últimos 10 años. (Achkar et .al.2006, Errea, E. et. Al. 2011, Vassallo comp. M.2011).

En un contexto mundial favorable (expansión del consumo de productos agropecuarios y aumento del precio de los *commodities*) la actividad agropecuaria uruguaya mostró un gran dinamismo e intenso crecimiento. Ello fue producto del aumento de la productividad asociado a la incorporación de innovaciones tecnológicas y en la gestión, así como a la expansión del área cultivada sobre suelos con usos menos intensivos (Buxedas, 2007).

La reestructuración productiva en el agro uruguayo se produce a partir de la consolidación de monocultivos destinados a la exportación, principalmente forestación, soja y arroz, modificando el sistema productivo tradicional (pecuaria extensiva mixta

con agricultura extensiva para la producción de alimentos y materias primas para abastecer el mercado interno y generar saldos para la exportación) (Achkar et al, 2006).

Derivado de la reestructuración productiva, se producen cambios en la propiedad de la tierra y en las características de los nuevos propietarios, apareciendo nuevas formas de gestión de la producción. Se consolida un estrato de grandes propietarios de la tierra y se produce un desplazamiento de la burguesía terrateniente local a consecuencia de dos fenómenos: uno asociado a las diferencias en el precio de la tierra y las mega inversiones agrícolas y forestales; y otro referido a las características culturales y económicas de la burguesía ganadera uruguaya, la cual tenía un perfil más rentístico que empresarial que dependía de la obtención de ciertos beneficios del Estado y que al no lograr ciertas ventajas en las últimas décadas, debió desprenderse de sus tierras aprovechando el alto precio de las mismas (Piñeiro, 2009). Los ‘nuevos’ propietarios de la tierra introducen nuevas formas de gestión y comercialización de la producción. Surge también todo un nuevo grupo de empresas de pequeño porte que se vuelca a brindar servicios, contratistas, principalmente en maquinaria y de mano de obra que también requieren trabajadores con mas calificaciones (Figueredo, S. 2011, Tommasino, H. Bruno, Y. 2010).

Los pequeños productores han tendido a desaparecer ya que menos pueden adaptarse a las demandas de la nueva producción, tanto en lo que significa la escala, como en la tecnología. La concentración y la extrangerización producto de este proceso tienen su correlato con la migración de los pequeños productores a los centros urbanos (Cancela et. al. 2002). La producción, de la mano de los Gerenciadores Agrícolas se ha tecnologizado y sofisticado, volcándose a un perfil por demás empresarial, al modelo toyotista de producción con todas las características que conlleva. Esto ha tenido su correlato en lo que se pretende de los asalariados rurales, el empleo en el agro está transversalizado por la tecnología y una nueva concepción del desarrollo agropecuario (Forni, F. Tort, M. 1980).

La articulación escuela - empresa en el sector agropecuario

En este marco, es necesario reparar en los actores más vulnerables de todo este proceso que son los asalariados rurales y los pequeños productores. Considerando la importancia de equidad y productividad para las sociedades actuales expuesta por Gallart anteriormente debe ser pensada la articulación entre la formación para el trabajo en el agro y el mundo laboral. En este sentido, la capacitación y desarrollo de capacidades

que puedan lograr estos actores va a ir en función de la equidad y la productividad. Por lo tanto, la educación parece ser una poderosa herramienta a la hora de considerar este panorama. *“El problema de la pobreza tiene relación con la falta de capacidad. La respuesta debe forjarse alrededor de cómo generar formas de desarrollar dichas capacidades (competencias)”* (Norberto, Suárez. 2010: 89).

En Uruguay como en otros países de América Latina se han desarrollado centros de enseñanza en el medio rural que han adaptado distintas modalidades para diversificar la oferta de formación para el trabajo en contextos rurales, en Uruguay corresponden a las Escuelas Agrarias, CET-P UTU.

Las escuelas agrarias, como todas las instituciones de formación para el trabajo de estas características, pretenden un doble rol, el de brindar conocimientos de educación media en términos generales y brindarle al alumno capacitación técnica para su inserción en el mundo productivo. Los cambios tan vertiginosos señalados anteriormente, inevitablemente modificaron lo necesario en materia de conocimientos teóricos y prácticos para insertarse en la producción actual. ¿Cuál ha sido el correlato de estas transformaciones en la oferta técnica educativa de las escuelas agrarias? *“Lo que se ha dado en llamar la “nueva ruralidad”, es decir, las profundas transformaciones que han sufrido las áreas rurales en las últimas dos décadas aproximadamente, configurándolas de un modo radicalmente distinto al tradicional, también constituye un interpelante para la escuela agropecuaria que, muchas veces, no ha sido capaz de acompañar esas transformaciones”* (Jacinto, Millenaar, 2007: 2).

La Escuela Agraria parecería ser una herramienta para los jóvenes que quieran insertarse en el sector agropecuario. A priori podría suponerse que mejora las capacidades de los alumnos en las áreas específicas, valorizando su futuro trabajo. Resulta necesario para que este rol se contemple que exista una articulación entre las empresas y las escuelas para poder conocer los cambios productivos y organizacionales a la hora de pensar en la oferta de instituciones educativas para la formación de ciudadanos trabajadores (Jacinto, 1998). Resulta relevante entonces conocer cuáles son las características de la articulación entre las escuelas agrarias y las empresas, cual es el grado de vinculación y conocimiento entre ambas.

A la luz de todo lo expuesto sería necesario entonces conocer cuál es la demanda de trabajo por un lado, la oferta educativa por el otro y las características de la articulación entre las Escuelas Agrarias y las empresas en el sector agropecuario uruguayo.

3. aspectos metodológicos

Para conocer la articulación entre la producción y las escuelas agrarias, se pretendió conocer la demanda de trabajo calificado por un lado, la oferta educativa por otro y cuál es la articulación de estas dos tendencias.

Se indagó sobre la articulación escuela-empresa en los tres rubros considerados de mayor dinamismo en estas últimas décadas, partiendo del supuesto de que reflejan más significativamente los cambios productivos y organizacionales. Estos son la producción forestal, la producción arrocerá y la agricultura de secano.

Para conocer la perspectiva de la producción en cuanto a la demanda de trabajadores se hicieron entrevistas semiestructuradas a empresarios de los tres rubros. Para poder ubicar empresarios, se contactaron asociaciones que los nuclearan, estas fueron la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), la Sociedad de Productores Forestales (SPF) y la Asociación Uruguaya de Siembra Directa (AUSID). En total se entrevistó a 12 empresarios.

Una vez obtenido el conjunto de voces que hacen a la demanda por parte de las empresas de trabajo calificado, se buscó conocer la perspectiva de la oferta educativa técnica. Se eligió la enseñanza técnica media rural de la UTU, las Escuelas Agrarias. En lo referente a la producción forestal, se investigó sobre el curso ofrecido en la agraria de la ciudad de Rivera, por medio de entrevistas con el director y profesores en conjunto con datos secundarios como el programa del curso y la matrícula de estudiantes. Lo mismo se pretendió en cuanto a la oferta educativa que respecta a la producción de arroz, curso que se dicta en la agraria de Vergara, que queda en el departamento de Treinta y Tres. En cuanto a la agricultura de secano, el curso que parecía relevante eran los de capacitación con la maquinaria, ya que ha sido de las grandes innovaciones en el rubro, por esto se consideraron los cursos de mecanización agraria ofrecidos en la escuela agraria de Libertad, en el departamento de San José. En total se entrevistó a 15 personas considerando docentes y directores.

Luego de conocer la perspectiva tanto de las empresas como de las escuelas, se procedió a contrastarlas y analizar cuál es la articulación entre ambas, qué características tiene, cuales son sus potencialidades y limitaciones.

4. Articulación escuela- empresa, una visión de los rubros más dinámicos. Cambios en la producción agropecuaria y las Escuelas Agrarias en el Uruguay

4.1 Los rubros dinámicos seleccionados

Se pretende presentar que cambios productivos y organizacionales les dan el calificativo de dinámicos a los rubros seleccionados y qué efectos en la mano de obra empleada han tenido estos cambios en los tres sectores en los últimos años. Se seleccionaron estos tres rubros: forestación, agricultura de secano y arroz, bajo la hipótesis el gran dinamismo presentado en los últimos años hace que estén demandando no sólo más trabajadores, sino trabajadores con un perfil distinto al que tenían anteriormente.

El sector agropecuario transita, como se demostró, por un proceso de profundas transformaciones, generando un incremento del producto interno bruto agropecuario del 11,7% anual acumulado entre los años 2000 y 2008 (Arbeletche, Carballo, 2008).

El dinamismo de estos tres rubros presenta similitudes en tres grandes aspectos que tienen que ver con cambios en el área cultivada, en lo productivo e innovación tecnológica y en la gestión del emprendimiento. El área de los tres se expande, crecen tanto dentro del área tradicional como en áreas no tradicionales (Rodríguez, 2011, García, et. al. 2011, Souts, 2012) El arroz, aunque parece haber encontrado su tope en cuanto a extensión, no deja de crecer en mejoras productivas (DIEA, 2005-2006).

En todos los rubros se da un gran incremento de la productividad relacionada a la innovación tecnológica, un crecimiento sostenido de la productividad en el sector agropecuario en los últimos 30 años. El crecimiento de la productividad está explicado sólo en un 54% por los insumos con la tecnología disponible en 1980, es decir que el 46% restante es pura ganancia en productividad, en innovación tecnológica tomada de forma amplia (Tommasino, Bruno, 2011). El dinamismo se refleja también en la estabilidad que han logrado los sectores a pesar de momentos económicos críticos como malos períodos climáticos. Otro indicador de dinamismo es el fenómeno de la tercerización, en el 2009 había 1834 empresas contratistas más que en el 2000. Este aumento es reflejo de los cambios importantes en la gestión de las empresas y en la organización del trabajo agropecuario ya que necesariamente requieren de empresas contratistas especializadas e la realización de trabajos específicos no solamente en forma adecuada, sino en el momento oportuno (Tommasino, Bruno, 2010).

Tales cambios en productividad y área de los tres rubros están impulsados por nuevos actores en los tres sectores, con un perfil organizacional y productivo diferente, de la mano de empresarios extranjeros ¹ (DIEA, 2003, Arbeletche, Carballo, 2007, Tamosiunas, 2011). Empresas extranjeras impulsaron dichos cambios en la producción y en la organización y los actores locales tomaron la forma de producción de estas empresas. Esto redundó en un cambio en el perfil empresarial, mas ligado al modelo toyotista anteriormente mencionado, con una gerencia de ágil adaptación, con inserción internacional y la innovación como motor del aumento de productividad.

Estos cambios que tuvieron lugar en el sector agropecuario en los últimos años han sido acompañados por una mayor demanda de mano de obra y mayor demanda de mano de obra calificada, según datos recientes de OPYPA en el período 2000-2009 se ocuparon 8664 trabajadores calificados, lo que en términos relativos representa un aumento de un 52% de mano de obra calificada en el agro con respecto al 2000. (Tommasino y Bruno, 2011). El sector agropecuario y en especial los rubros que están en mayor expansión (forestal y agricultura)² demandan mayor mano de obra calificada para los nuevos puestos de trabajo. (Riella y Mascheroni, 2009. Riella y Tubío, 2001. Riella y Ramírez, 2012 Tomassino y Bruno, 2011). La mano de obra calificada crece menos en términos absolutos pero más en términos relativos, que la no calificada (Tommasino, Bruno, 2011).

En definitiva, estas últimas décadas representan un período de transformaciones en el agro que requirieron un aumento en el número de trabajadores. Además, estos rubros mencionados expanden su actividad en un contexto de cambios tecnológicos que demandan cada vez más mano de obra calificada. El incremento porcentual de trabajadores calificados es mayor que el de los no calificados (Tommasino, Bruno, 2011). Es decir que las nuevas dinámicas en los rubros seleccionados efectivamente generaron mayor demanda de trabajadores tanto en cantidad como en calidad.

¹ El arroz es un rubro, que por sus características particulares, requiere una gerencia más empresarial, por lo que desde su origen presentó esta característica (DIEA, 2006).

² Así como siempre implicó una producción empresarial, también presentó desde siempre mayor porcentaje de mano de obra calificada (Ibidem).

4.2 Las Escuelas Agrarias

Las Escuelas Agrarias pertenecen al Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP, ex UTU) La Universidad del Trabajo del Uruguay ofrece educación científica, técnica y tecnológica profesional, de nivel medio y terciario, en relación a las demandas sociales y productivas.

El curso EMP es Educación Media Profesional, es un curso de dos años de duración cuyo requisito de ingreso es tener ciclo básico aprobado (tercer año de liceo). El plan de dichos cursos es del 2004 y el título de Operario Calificado en la orientación que se elija. El curso, al estar orientado a la formación para el trabajo, esta conformado por una parte que es formación curricular básica tanto con materias del tronco común de la educación media y como otras teóricas específicas y, por otro lado, brinda formación práctica bajo la modalidad de taller, el taller es una parte significativa del curso ya que el EMP es doble horario y el taller ocupa la mitad del día. Anteriormente no contaba con las materias del tronco común por lo que el curso era terminal, sin embargo se le otorgó luego continuidad educativa, por lo que el curso ofrece una inserción rápida al mundo del trabajo pero a su vez los dos años de EMP equivalen a un cuatro año de liceo. Estos cursos no son ofrecidos en muchas escuelas agrarias.

Algunas UTU ofrecen también un año que viene a continuación del EMP que se llama BP (Bachillerato profesional) es un tercer año que trae comprimidos 5to y 6to año de liceo y es de una orientación similar al EMP. Este curso les da la opción de continuar sus estudios en ciertos cursos terciarios de UTU pero no en la Universidad o formación docente. El EMT es Educación Media Técnica, que tiene una duración de tres años donde se completa el bachillerato (requisito ciclo básico aprobado) y a su vez los estudiantes reciben formación general en un área específica de las mencionadas anteriormente, esto les permite obtener el título de bachiller, pueden continuar sus estudios en cursos terciarios, universidad, formación docente o pueden insertarse en el mercado de trabajo con una formación completa en un área específica. Este curso es ofrecido en gran parte de las escuelas agrarias.

El área de Educación para el agro ofrece EMP de producción lechera, horticultura, producción forestal, producción agrícola ganadera, mecanización agraria, conservación de recursos naturales, producción de arroz y parques y jardines. Los cursos que se analiza en este trabajo son los de producción forestal que se imparte en la agraria de

Rivera, producción de arroz, impartido en Vergara y el de mecanización agraria de la escuela de Libertad, las únicas tres instituciones educativas que dictan tales cursos.

Se eligió el curso de EMP porque implica una formación para el trabajo de dos años que le otorga al estudiante una combinación de habilidades y conocimientos, obteniendo el título de operario calificado en determinado rubro. Si bien el curso permite una continuación educativa, también califica a los estudiantes para una rápida inserción en el mercado.

Las escuelas agrarias ofrecen un sistema de internado para garantizar la posibilidad de estudiar a individuos que no viven en la zona. A su vez, está previsto que el centro educativo sea también una unidad productiva y que con la venta de su producción solviente ciertos gastos.

Con respecto a la evolución de las matrículas en las escuelas, puede hacerse una clara división entre la agraria de Libertad y las de Vergara y Rivera ya que la primera presenta en su curso de EMP una importante cantidad de alumnos, que se mantiene constante a lo largo de los años mientras que las otras no presentan un número tan importante de alumnos y ha ido disminuyendo considerablemente a lo largo de los años.

En cuanto a las instalaciones, todas las escuelas cuentan con ambientes para clases teóricas, salas de estudio e informática, los internados están bien equipados y con todas las comodidades; esta es una gran fortaleza de las escuelas. Por otro lado, la agraria de Vergara no cuenta con hectáreas para hacer prácticas y la de Libertad no cuenta con Internet, problema que la directora destaca como grave desde el 2009. La maquinaria disponible en las agrarias de Rivera y Libertad, si bien son muy útiles para las prácticas, no han seguido el avance tecnológico de las últimas décadas.

Con respecto a la ubicación geográfica de las escuelas, surgen en una zona estratégica. Esto presenta un gran potencial de articulación territorial con las empresas y otras instituciones que también están en la zona. Están de las regiones donde parte importante de la producción sucede. El EMP de mecanización agraria impartido en Libertad parece estar muy demandado lo que coincide con el gran aumento de mecanización en la producción agropecuaria, esta escuela si bien tiene una ubicación bastante estratégica, no se encuentra en la zona litoral oeste propiamente dicha, donde está la mayor demanda de maquinaria para agricultura de secano. Hay muchas escuelas

agrarias en esa zona donde tal vez ese curso podría ofrecerse ya que pareciera que hay bastante demanda de parte de los jóvenes (Entrevista 2.18).

El curso EMP tanto de Idóneo Forestal, de Idóneo en el Cultivo de Arroz y de Idóneo en Maquinaria Agrícola, pretende formar al operario calificado, si bien hay muchos alumnos en la escuela de Rivera que siguen estudiando hasta técnico, y algunos en Vergara completan el curso con el BP, hay muchos estudiantes que luego del EMP se insertan en el mercado laboral ya que está pensado para una pronta y valorizada inserción en la producción. Aunque, por otro lado, si cumplen el curso en tiempo y forma, egresan con 17 años, todavía siendo menores.

4.3 Perspectiva de las empresas

4.3.1 Cambios en la producción y nuevo perfil de los trabajadores requeridos

Los empresarios señalan grandes cambios en la producción en las últimas décadas que han generado cambios en la organización de la producción. Consideran que los principales cambios vienen desde una innovación tecnológica, reflejada sobre todo en maquinaria altamente especializada, en un aumento en las escalas, precisión y acortamiento de los períodos y de la necesidad del uso eficiente de los recursos. Hablan de intensificación, expansión y modernización, considerando que actualmente la tecnología es transversal a todo el proceso productivo, dan ejemplos como los equipos computarizados, el GPS, aunque consideran también que esto tiene un correlato en equipos muy costosos y señalan que hoy es importante la búsqueda de una eficiencia de los recursos humanos, económicos y naturales. Algunos empresarios señalan también que la tecnología implicó la reducción del esfuerzo físico del trabajador, que ahora hace la máquina, lo que desembocó en un trabajo que es percibido como más humano y menos arduo.

Destacan además un gran cambio en el avance hacia la formalidad de la seguridad, de la importancia de las certificaciones, que implican mayor cuidado de los recursos. *“Antes caías en el pueblo de trabajar, con chaleco reflectivo, campera naranja, de todos colores, caminabas y eras un extraterrestre, vos andás hoy en el interior así y saben que estas trabajando o en una forestal o en una empresa de granos, o en una empresa transportista, hoy es normal. Hace 10 años un tipo se bajaba de una camioneta vestido de naranja y era un extraterrestre, hoy es normal”* (Entrevista 1.10). Los empresarios perciben que estos cambios en la producción tienen importantes efectos en el modo de la organización de la producción. Un cambio relevante señalado tiene que ver con los considerablemente más cortos e intensos períodos de zafra que presentan el problema de mantener a los trabajadores contratados todo el año, ya que implica que unos meses el trabajador se encuentra bastante ocioso, mientras que si el empresario se decide por la estrategia de tener trabajadores zafrales, se arriesga a no conseguir trabajadores para los momentos de siembra, fumigación o cosecha. Surgen desde los empresarios variadas estrategias, pero la de un trabajador polivalente, que pueda encargarse de varias labores es una considerada muy positiva.

Otro cambio que señalan los empresarios tiene que ver con la autopercepción de que la gestión de las empresas agropecuarias ha sido surcada también por la tecnología,

transformándola en una nueva gestión. Las distancias se han acortado, los empresarios cuentan con celulares, computadoras, tienen acceso a Internet, acceden a información de mercado y financiera más rápidamente. *“Es el hecho de que hace 15, 20 años estabas en el miedo del campo con laptop y ¿Qué es eso? En cambio hoy es lo más común, el loco que anda en cualquier explotación agropecuaria abre la laptop, contesta mails”* (Entrevista 1.10).

Existe otro cambio señalado por los empresarios en la organización que aunque este no se ha dado directamente como respuesta a los cambios productivos, indirectamente pertenece a ellos. Este cambio se refleja en la estructura de la semana laboral. Los empresarios señalan que los trabajadores en su gran mayoría están trabajando de lunes a sábado, libran fin de semana y se van a las ciudades o poblados. Esto está relacionado con una serie de cambios que han sido concebidos como la “nueva ruralidad.” Las empresas son conscientes de que los trabajadores han cambiado sus expectativas de comodidad, de las instalaciones que consideran satisfactorias. Las empresas señalan que el trabajador quiere dormir y estar en su casa, hacen el traslado en moto o buscan que las empresas los trasladen diariamente. Que los trabajadores valoran la comunicación, hoy considerada por los mismos como requisito para vivir bien. Los empresarios consideran que los trabajadores subieron el umbral mínimo de calidad de vida. Tienen otras aspiraciones salariales y de comodidades.

Se percibieron diferentes reacciones por parte del empresariado con respecto a estos cambios, algunos empresarios toman el cambio como un proceso positivo, lógico, aunque varios expresan que se debe ser reflexivo, acompañar los cambios con conciencia. Estos son los empresarios que mencionaron que se han dado mejoras por parte de la empresa, en los salarios y más beneficios. *“Hemos entendido cosas que antes... yo me acuerdo que antes no era así, brindarles confort, brindarles comodidad, brindarles buena comida, buenas instalaciones, buenos baños, buenos dormitorios”* (Entrevista 1.1). En el arroz y la forestación destacan principalmente la puesta en funcionamiento de los consejos de salarios, de la jornada de 8 horas. Expresan que la brecha entre salarios urbanos y rurales, aunque todavía es grande, se ha acortado. Algunos empresarios, reacios al cambio, ven negativas las nuevas demandas de los trabajadores.

Esto evidencia que la actividad en estos tres rubros ha cambiado a una producción con un perfil más del tipo toyotista como se mencionó anteriormente y los empresarios son

conscientes de ese cambio, aunque en lo que respecta a los trabajadores, algunos empresarios mantienen una mentalidad de una producción que podría llamarse más tradicional que se dio en el Uruguay por muchos años que iba en contra de muchos de los hoy considerados derechos del trabajador.

Consideran que todos estos cambios en la producción y la organización mencionados generan un cambio a su vez en lo que se espera de los trabajadores. Los cambios del perfil del trabajador requerido desembocan en el concepto de capacitación. Capacitación, como se desarrolló anteriormente, como un cúmulo de habilidades y conocimientos diferentes a los que antes se requerían. Los empresarios destacan consensuadamente la importancia de la capacitación y consideran que los principales aportes de esta para el nuevo perfil del trabajador requerido son:

Capacitación para uso de maquinaria

Los empresarios destacan la importancia de la capacitación principalmente por los nuevos equipos, la nueva maquinaria, la necesidad de dominar la electrónica. La maquinaria es muy cara por lo que la capacitación es necesaria, esto es considerado el cuello de botella de la producción para el mundo productivo ya que los empresarios expresan que muchas veces el freno para comprar una maquinaria es no tener trabajadores para manejarla. “La maquinaria es toda muy costosa, de mucho valor, los trabajos se tienen que hacer en tiempo y forma, no podés estar especulando demasiado, tener un trabajador sin experiencia es muy riesgoso” (Entrevista 1.2). Los tiempos de la nueva producción no permiten atrasarse, un mal manejo de las máquinas puede bajar de manera importante la productividad. “*Las máquinas hoy tienen sensores para saber si tienen pérdidas de grano y otras cosas, entonces se precisa otro nivel de capacitación*” (Entrevista 1.5). “*Uno de los problemas que tenemos hoy es que los equipos nuevos, modernos, son equipos muy sofisticados, equipos computarizados, con GPS, equipos que quien se sienta en el sillón del conductor tiene que tener los conocimientos suficientes como para poder operar una máquina de ese tipo*” (Entrevista 1.6).

Capacitación por necesidad de polivalencia

Además de operar equipos sofisticados, los trabajadores capacitados tienen la ventaja para las empresas de poder cumplir con múltiples actividades, esto es para paliar la necesidad de trabajadores zafrales y el ocio en determinados momentos de la producción. Además, un trabajador polivalente entiende cabalmente los procesos de la

actividad, no los considera de forma aislada sino como piezas de un todo, el entender más globalmente la producción redundante en una performatividad más adecuada del trabajador y mayor capacidad de responder de forma adecuada a la incertidumbre o dificultades que se puedan presentar, de atender de manera global diversas funciones.

Capacitación para ganar autonomía

La capacitación está asociada, además de a habilidades concretas, a una autonomía requerida por la nueva forma de producir. Se expresa que los cursos objetivan el conocimiento para los trabajadores, son instancias ricas por fuera del ambiente donde trabaja. *“Que cuando hay algún problema no estén permanentemente llamando al supervisor. Darle la capacidad de poder resolver los problemas en tiempo y forma, eso es importante”* (Entrevista 1.4). Capacitación como una vía para ganar flexibilidad, creatividad, posibilidad de desempeñarse guiado por un razonamiento analítico, lograr planificaciones exitosas.

Capacitación para motivar y comprometer

Algunos empresarios perciben una relación entre la capacitación, la motivación y el compromiso. Capacitación como un camino para paliar la rotación del personal y generar arraigo en la empresa. *“Uno lo nota, las empresas que capacitan son las que tienen mayor permanencia de gente, donde la gente está más conforme y no ha esa rotación que existe en algunos establecimientos que no son tan partidarios de la capacitación”* (Entrevista 1.4). Además la capacitación, en empresas grandes permite ascender al trabajador a puestos mejor remunerados.

Capacitación por certificación y seguridad

La necesidad de competir internacionalmente exige que el trabajador este capacitado para cumplir con las certificaciones de la producción así como para cumplir con las normas de seguridad. *“No solamente la capacitación en cómo manejar los equipos, para que desarrollen bien la tarea sino en cómo hacerlo con seguridad y sin correr riesgo”* (Entrevista 1.5). La producción avanza hacia las certificaciones como herramienta para valorarse en el mercado internacional, para esto se necesita estar capacitado.

La oferta de trabajadores

Una vez analizado cuál es el perfil requerido por los empresarios conviene analizar cuál es su percepción de la oferta de trabajadores. Señalan que la mayor presión con los

tiempos, mayor escala, un aumento del número de maquinaria con relación a las décadas anteriores y una mecanización de la producción generan una gran necesidad de trabajadores, a pesar de que se empleen hoy menos por hectárea. Esto genera mucha competencia inter e intra rubros. La rotación de trabajadores entre empresas es fuerte. Los empresarios perciben que no hay oferta de trabajadores, que es escasísima, y no solamente de trabajadores calificados. *“En todos los rubros pasa, hoy los negocios pasan por eso, vos querés invertir en una maquinaria, lo primero que tenés que conseguir es la gente, no la plata. La plata de alguna forma la conseguís capaz, pero si no conseguís gente, no podés comprar la máquina. Es el cuello de botella del negocio”* (Entrevista 1.3).

La mano de obra disponible no está capacitada, por lo que la capacitan las empresas, en las empresas mismas y la mandan a cursos cortos privados para complementar. La falta de trabajadores capacitados es percibida como una gran necesidad. Además los empresarios señalan que no hay reposición. La edad de los trabajadores tiende a ser media, media alta (Los trabajadores jóvenes están generalmente en las empresas más grandes). Por lo que a futuro intuyen que el problema se agravará. Los empresarios, junto con la preocupación de la bajísima oferta de mano de obra, muy por debajo de la demanda, se expresan preocupados por el éxodo de la población rural a las ciudades. Sobre todo hablan de los jóvenes, expresan que no quieren vivir y trabajar en el campo. Expresan que no hay un interés de ellos de quedarse y construir su vida ahí. Algunos empresarios lo asocian a las ventajas de las ciudades, que ofrece más servicios, y lo asocian a su vez a un creciente consumismo. También lo relacionan a la diferencia de salarios, muchos señalan que si bien se ha acortado la brecha salarial urbano rural, el campo sigue rezagado, siendo peor remunerado.

El empresariado detecta una oferta de trabajadores que viven en “clave de supervivencia” tienden a ser zafrales, trabajar unos meses e irse, sin interés por el trabajo o crecer ahí. “Se conforman con poco”. Muchos lo asocian a un cambio en los valores, en la valoración del trabajo.

Existe por tanto un gran desfásaje de lo que los empresarios esperan del perfil de trabajador con la oferta que perciben de trabajadores y hay una percepción carencia de instituciones que capaciten. Los empresarios señalan acciones en conjunto que instrumentan para paliar la situación de la capacitación. La más clara es en el rubro arroz, pero en los tres se dan acciones que tienen este fin.

Como se expresó anteriormente, parece haber una disonancia entre lo que consideran los empresarios que son las necesidades de los trabajadores y las que éstos parecen tener, esto se concluye si se considera la escasez de mano de obra que existe, y el hecho de que los posibles trabajadores construyen proyectos de vida en la ciudad en vez de en el campo, y eligen empleos con mayor remuneración. Los empresarios se proclaman muy preocupados por la situación de escasez de mano de obra pero no parecen reflexionar qué es lo que no resulta atractivo del trabajo agropecuario.

4.3.2. La percepción de la formación técnica

Con respecto a la formación técnica pública los empresarios perciben que ésta no se ha adaptado a los cambios en la producción. Muchos consideran en este sentido sus cursos como casi obsoletos, o de baja calidad, no acordes para capacitar para la producción actual.

El empresariado destaca que la maquinaria disponible en las escuelas, en las que existe, es muy atrasada, y no cuentan con los equipos de última generación aunque también son conscientes de que son máquinas demasiado caras, y que dichas instituciones no deben contar con recursos abundantes. Algunos empresarios perciben que la calidad de las escuelas ha caído. *“Hemos visitado la escuela agraria y realmente claro, es... como estar un siglo atrás, ese es el problema... en la producción hubo cambios fundamentales, hoy existen menos productores más grandes y con equipos de última generación, equipos grandes. Y eso... no pasa por la Escuela Agraria, por supuesto”* (Entrevista 1.1).

Existe una visión negativa desde los empresarios sobre los planes y programas de los cursos de las Escuelas Agrarias, se reclama que deben ser reelaborados considerando la dinámica del mundo productivo actual. *“Los cambios no están contemplados, los programas están obsoletos, con muchas cosas que a nivel productivo no se hacen más”* (Entrevista 1.8) *“Los cambios que se han dado en la producción no están para nada contemplados en los cursos de las escuelas agrarias, creo que hay que revalorizar todo otra vez, poner prioridades, adjudicar recursos y elaborar planes que sean a largo plazo pero con la dinámica que el mundo tiene”* (entrevista 1.1).

Los empresarios perciben que las pasantías ayudan a la adaptación de los cambios productivos, siendo un mecanismo que favorecen a las dos partes, aunque destacan que atentan muchas veces con los tiempos productivos y las normas y regulaciones desde las

escuelas pueden significar demasiados obstáculos para las empresas. *“Las pasantías son buenas para los dos lados pero las escuelas tienen que venir a pedir cosas con las soluciones, no pasarte los problemas”* (Entrevista 1.10).

El vínculo de los empresarios con las escuelas es diverso, depende de cada rubro, el de agricultura de secano, dista de un vínculo institucionalizado, el vínculo es a título personal entre tal o cual director, y para charlas o consultas puntuales, por otro lado, la escuela arrocera nace del vínculo con la Asociación de cultivadores de Arroz ACA y luego se vuelca a la UTU, pero hoy el vínculo se ha debilitado. La forestación está vinculada a la escuela agraria de Rivera pero no en forma de organización sino atomizada entre las empresas ya que el sistema de pasantías es muy sólido. De cualquier manera, el vínculo en los tres rubros se da de forma personalista, dependiendo del director y de los profesores y según la empresa.

Los empresarios consideran que debería haber un mayor contacto de las escuelas con la producción, un vínculo más dinámico entre los dos mundos. *“Las Escuelas Agrarias deberían estar más en contacto con los productores.”* (Entrevista 1.1). Muchos consideran que la Escuela Agraria funciona en una burbuja sin correlato con el mundo productivo. Se señala que es importante para la formación de los estudiantes que ellos vean las actividades productivas, que vayan al campo. *“La única forma de que los gurises aprendan algo es que agarren un ómnibus un día y vean una cosecha”* (Entrevista 1.3).

También consideran que hay faltas con respecto a los docentes, en su formación y con respecto a los recursos con los que cuentan. *“En la docencia hay faltas porque no hay ámbitos, no se les ha creado ámbitos para que ellos se puedan formar”* (Entrevista 1.1). Algunos empresarios consideran que hay docentes que ya son muy viejos y eso es un conflicto en cuanto a la actualización. Por otro lado se señala que los cursos están al día porque los profesores que enseñan también trabajan en el sector productivo aunque eso influye en menos tiempo para dedicarle a la docencia, el sueldo bajo es el principal inconveniente. El sueldo bajo además, opinan algunos, implica que no se consigan profesores de buen nivel.

En cuanto a los egresados, los empresarios consideran que hay muy pocos egresados para la demanda que hay. Que los egresados se diluyen enormemente en la demanda. Hay empresarios que dicen que nunca se han encontrado con un egresado. Consideran que probablemente salen ya empleados. Lo cierto es que no aparecen en el mercado. Se

considera que se insertan bien en el sector, todos están trabajando, hay más demanda de los que salen. Los empresarios que están más cerca de la realidad de la escuela perciben que no se hace un seguimiento de los egresados y que debería hacerse, y señalan que no siempre se desempeñan en el campo. *“Creo que habría que ver un poco cómo es en los últimos cuatro años, por ejemplo, cuál ha sido la inserción laboral, hacer un rastreo, para saber si el vínculo es real o ficticio”* (Entrevista 1.4).

La percepción de muchos empresarios es que las escuelas agrarias tienen un gran potencial con respecto al problema de la capacitación para el nuevo perfil de trabajadores requerido, sin embargo en la realidad no parecen estar haciendo demasiados esfuerzos para que el vínculo sea más fuerte. Como se expresó, el rubro arroz ya estuvo muy relacionado con la Escuela Agraria, incluso hoy la ayudan económicamente, sin embargo los esfuerzos se están canalizando hoy en cursos privados brindados por la ACA sobre todo con respecto a la seguridad en la producción. la agricultura de secano todavía no ha avanzado en un vínculo más formal por lo menos a nivel de organizaciones como la AUSID Asociación Uruguaya de siembra directa y la forestación ha construido un vínculo más utilitarista, por decirlo de alguna forma, con cursos concretos que han solicitado las empresas a las escuelas. Es decir que si bien existen muchísimas críticas hacia las escuelas agrarias, muchos empresarios desconocen cuáles son los cursos que se ofrecen y no plantean posibilidades de soluciones conjuntas.

4.4 Perspectiva de las Escuelas Agrarias

4.4.1 Aspectos curriculares

Programas y cursos

Directores y profesores de las Escuelas Agrarias consideran grave la no actualización de los programas hoy vigentes, piensan que deben ser revisados y reelaborados. Se considera que no sólo se elaboraron hace mucho tiempo, sobre todo teniendo en cuenta los grandes cambios ocurridos en la producción, sino que además no tuvieron el proceso necesario. Algunas materias son muy generales, no está demasiado detallado su contenido, por tanto depende de lo que el profesor interprete y enseñe. Hay en algunos casos, superposición de materias, es decir, materias que tienen el mismo programa (entrevista 2.8).

Al hablar de los programas y de los cursos específicos se suscita, al menos implícitamente la discusión de a qué debe aspirar la enseñanza técnica, a qué apunta. Qué perfil de trabajador pretende formar. La Escuela Agraria antes era terminal, las reformas educativas de la última década las incorporan a la educación formal, le da continuidad educativa a los cursos, esto en un escenario de una fuga hacia delante de los años considerados mínimos para el trabajador y el ciudadano. Sin embargo, parece existir una incongruencia entre la obligatoriedad de hacer hasta 6to año de liceo y por otro los cursos que son ofrecidos. El curso de EMP duraba antes tres años, se cambió a dos años y equivale a un cuarto de año liceal. Por tanto por parte de la institución se les está ofreciendo hacer hasta cuarto año e insertarse en el mundo laboral. Quizá los esfuerzos debería dirigirse a idear un curso que les permitiera valorizarse como trabajadores y a su vez completar el bachillerato, muchos docentes se manifestaron de esta forma.

Parece haber cierta confusión con los cursos y cómo se articulan ya que presentan cierta autonomía, se han hecho cambios en unas escuelas y otras no. Cuando se pregunta por los cursos y su articulación entre sí y con la educación formal, hay variación de respuestas entre los profesores acerca de lo que te permite un curso y otro. Si necesitan hacer un año de articulación (como sucede en varios cursos) es porque la articulación con la educación formal no se está logrando completamente. Si los estudiantes tienen la urgencia de salir al mercado laboral, o el deseo, y por eso eligieron los cursos de las escuelas agrarias pero se quiere que terminen el liceo, es contraproducente que

necesiten cuatro años cuando a los que no hacen técnico les lleva tres. Desde la escuela, se considera que esto es algo que debe reverse, que la educación pública técnica no supo resolver (entrevista 2.5). Hay una visión desde las escuelas de que UTU es demasiado centralizada y se resuelven muchas cosas desde Montevideo sin considerar las realidades de los lugares, los rubros, las actividades, etc. (entrevista 2.1, 2.2, 2.4).

Hay un consenso de todos los profesores y directores en las Escuelas Agrarias de que los programas deberían reformarse, con el proceso debido para una articulación sólida con el mundo del trabajo y una formación general adecuada (entrevista 2.3).

Todos los actores educativos coinciden en que la formación de los estudiantes implica un conjunto de conocimientos y habilidades, es decir elementos prácticos y teóricos. También hablan de formación para la responsabilidad, para la autonomía, para tomar decisiones. Esto coincide con todas las ideas de capacitación planteadas anteriormente, y con lo que los empresarios buscan en los trabajadores. Por tanto ese es un punto que refleja cierta articulación entre ambas instituciones y la necesidad de profundizarla.

Profesores

La propia articulación entre el mundo productivo y educativo surca la realidad de los profesores de las Escuelas Agrarias. Esto es porque muchos son Ingenieros Agrónomos o Técnicos Agropecuarios y la competencia con el mundo productivo actualmente es intensa. En este momento en que la producción está solicitando y demandando este tipo de profesionales, a los que se les está pagando muy bien, es difícil mantener o conseguir profesores para las Escuelas Agrarias, que hay que agregar, el salario es considerablemente menor. La diferencia de pago con el sector privado es una cuestión que atenta con la aspiración de conseguir profesores que sepan de la materia para las escuelas agrarias.

Además, por este bajo sueldo, se señala que los profesores se desempeñan en el sector privado también, lo que hace que estén apremiados por los tiempos. Por otro lado, la percepción de esto es positiva ya que en los hechos la actualización de los cursos se da por la conexión que el profesor tiene con el mundo productivo. El docente tiene necesariamente que estar empapado en todo lo que es la producción, qué tecnologías se están utilizando para que los cursos estén actualizados.

Sumado al problema de la asimetría de sueldos docentes y profesionales, se señala que los profesionales y técnicos se valorizan muy mal en el sistema jerárquico de la ANEP,

ya que no se considera la experiencia en el sector productivo como positiva o relevante, lo que desestimula. En otras UTU comenzó a considerarse la actividad profesional como un aspecto positivo del docente, donde se valora más el vínculo con el sector productivo (entrevista 2.13). Además se señala desde las Escuelas la ausencia de instancias de formación de los docentes, o esfuerzos mal enfocados desde la institución para resolverla (Entrevista 2.15).

La falta de profesores se destacó en las tres escuelas. Expresan que es difícil la reposición. En el mes de junio del 2012, en dos escuelas un profesor acababa de integrarse al plantel y faltaba algún otro profesor. Con respecto a la reposición es un problema de las escuelas agrarias todas y es un problema que consideran se va a agravar porque con la demanda de ingenieros agrónomos en el sector privado es difícil que nuevos tomen cargos, y los que tienen muchos años están a poco de jubilarse. Incluso profesores dicen que los llaman ofreciendo trabajo en el sector privado todo el tiempo.

Por otro lado, en las tres escuelas valoran estar consiguiendo y armando un plantel joven y comprometido. Hay una continuidad de varios profesores, y se está formando un grupo sólido. Los escalafonados, profesores de materias que son del tronco común de educación formal, están motivados en las escuelas en términos generales. Los directores lo consideran como objetivo prioritario para avanzar en cambios y mejoras, con un grupo sólido considerar reelaborar los programas.

4.4.2 Aspectos institucionales

Infraestructura e instalaciones

Con respecto a la infraestructura e instalaciones con las que cuentan las escuelas, como se expresó son muy satisfactorias con respecto a los salones y demás facilidades. Todas las escuelas cuentan con biblioteca y sala de informática. Por otro lado, presentan ciertas dificultades para que los estudiantes hagan las prácticas. La Agraria de Vergara no cuenta con ninguna hectárea, por lo que debe salir siempre que necesite tener instancias, por lo menos de observación. Las otras dos escuelas cuentan con hectáreas pero la maquinaria disponible está desactualizada con respecto a la utilizada en la producción actual. “*Son museos en el paquete de maquinaria agrícola. Esto es un museo. ¿Es gráfico?*” (Entrevista 1.2) Por lo que los últimos modelos de maquinaria pueden verlos sólo en visitas a las empresas o en exposiciones.

Por otro lado, a pesar de la dificultad de no tener maquinaria actualizada, la que se utiliza hoy en la producción, los profesores se las ingenian para familiarizarlos con las tecnologías que son nuevas es tales máquinas. El uso de GPS, el láser para medir las taipas. Si bien no logran ver los equipos en las Escuelas, se intenta que se familiaricen con la nueva maquinaria con visitas, fotografías, videos. Considera que es fundamental que las conozcan, por lo menos teóricamente. *“Es algo que ya está no es inventar el hilo negro, ya está acá, es en lo que ellos van a trabajar, las máquinas que van a operar son las nuevas, y nosotros nos preocupamos por que ellos estén al día con la existencia de esos equipos”* (Entrevista 1.3).

Unidad Productiva

Está previsto que las escuelas agrarias funcionen como unidades productivas, esto los conecta a la producción y es también una forma de financiamiento ya que en teoría es un medio para autosustentarse, por lo menos parcialmente. Sin embargo, las tres escuelas presentan inconvenientes para cumplir con esta función institucional. El mayor problema que presenta el funcionamiento de la escuela como Unidad Productiva es que las escuelas funcionan de lunes a viernes, y la unidad productiva funciona toda la semana. La propuesta es producir, pero debe pensarse en los requerimientos para que eso de dividendos que es además distinto que las prácticas, cuánto esta siendo productivo y cuanto obstaculizado el objetivo primero de la escuela que es la formación de los estudiantes.

Internado

El internado es para paliar el problema de la distancia, no tendría que ver con los cursos, sin embargo, en las escuelas, docentes y directores coinciden que es una instancia donde los estudiantes se forman también. Adquieren cierta independencia y madurez que influye positivamente a la hora de ingresar al mercado de trabajo. Hacen guardias, tienen obligaciones, responsabilidades; se independizan de su casa.

Además permite que los alumnos que viven lejos se puedan quedar. Eso es muy positivo, en las escuelas hay alumnos de varios departamentos. Las escuelas reciben alumnos de toda la región del cultivo en el que se especializan, lo que la articula con esta producción. Los internados además permiten la moratoria para no trabajar ya que es accesible mantenerse en el internado en cuanto a comidas y el alojamiento es gratuito, más aún hoy que los boletos de ómnibus para estos estudiantes han pasado a ser gratis.

El rol del Director

El rol del director en las escuelas agrarias parece estar sobrecargado de responsabilidades directas. Si bien esta afirmación parece casi absurda ya que un rol institucional de este tipo siempre implica una cantidad contundente de responsabilidades, la dirección en las Agrarias es referente de todo lo que tiene que ver con la institución educativa sumado a la unidad productiva y al internado. Los directores se encuentran en un doble juego entre querer avanzar y mejorar ciertas cuestiones y a su vez cerciorarse de que la escuela siga funcionando en el día a día, en las cosas cotidianas. Si bien es entendible que todo pase por la figura del director en última instancia, no tiene la posibilidad o no ha podido derivar responsabilidades, lo que presenta al problema como sistémico escapando la voluntad de cada director en particular.

Con respecto al vínculo con las empresas, al ser irregular, poco formal, recae en la figura del director que actúa muchas veces de articulador. Los tres directores manifestaron su preocupación por ahondar en tal vínculo y se mostraron haciendo esfuerzos para que sucediera. El hecho de tener un director con perfil del rubro específico de la escuela agraria es visto como muy positivo, y para algunos docentes como necesario para manejar la escuela y para vincularse con las empresas.

Existe un problema institucional con respecto al director de las Escuelas Agrarias y es que el estatuto funciona de forma tal que la rotación de directores es más constante de la que un período contundente requeriría. Esta previsto que haya elecciones docentes todos los años o cada dos años, la directora que tenía más tiempo en la escuela iba tres años, los otros dos estaban en su primer año de dirección, interinos, asumieron por el estatuto, ya que el cargo quedó libre y eran los primeros en la lista. Hay una percepción generalizada de las escuelas de que cada vez que cambian de director se pierden los esfuerzos, la no continuidad del director se ve relacionada con la no continuidad de las metas y objetivos. Incluso si se piensa en la relación tan personalista que hay con las empresas, cuando se va un director hay un empezar de cero en la relación con las empresas.

4.4.3 Vínculo con las empresas

Por el lado de la educación, el nexos con las empresas es visto como bosquejado y no institucionalizado, dependiente del esfuerzo de cada director y profesor, además de las

empresas. Los profesores y directores señalan que el vínculo se va formando en la experiencia real de cada escuela. Los convenios y arreglos dependen, están regulados según cada escuela, cuando estos existen. No consideran que el vínculo no existe, hay un vínculo, no es nulo, pero destacan que no está regulado, institucionalizado. Sobre la marcha se van ideando las prácticas, visitas, pasantías. Por tanto cada año, cada actividad es distinta. Hay actividades que resultan muy positivas que al siguiente año no se repiten. Este vínculo, al no ser formal, recae en la figura del director, de los docentes, de los trabajadores y mandos de las empresas, de los esfuerzos, disposiciones y vínculos sociales. El vínculo es muy personalista, con tal o cual profesor, director, empleado, por tanto cuando uno de estos se desvincula, el vínculo se va con ellos. Desde las escuelas se considera que es necesario crear conciencia en las direcciones de las empresas de esta necesidad de formalidad, de crear instancias donde este vínculo se desarrolle y se estimule.

Pasantías

Las pasantías son una instancia donde la articulación entre las escuelas y las empresas toma una forma muy nítida, las instituciones educativas presentaron diversas opiniones al respecto. Se constata que hoy en día, al haber cambiado la regulación, los trámites burocráticos pueden llegar a frenar a la empresa a ofrecerse *“De buena onda el productor se ofrece a participar en el proceso educativo del muchacho y se encuentra con un obstáculo burocrático legal que puede significar muy caro en cuanto al aspecto económico”* (entrevista 2.7).

En la escuela arrocera las pasantías funcionaban como elemento normal en la currícula, en parte se cambió el sistema por estas nuevas regulaciones, en parte porque desde la escuela se entendió que los estudiantes no eran supervisados esos días, que quedaban en manos de los empresarios y de la capacidad y disposición de explicarles. Las pasantías se pensaron para que los estudiantes vieran la cosecha y al siembra, se desestimó la relevancia de las mismas porque los estudiantes al estar solos podían estar en el predio sin que se les enseñase nada. Por otro lado, otros integrantes de las escuelas consideran que la mejor solución en pos de la formación del estudiante sería crear un dispositivo efectivo de supervisión en las pasantías, en vez de eliminarlas. Las otras dos escuelas presentan pasantías en sus cursos como trabajo final, donde muchas veces el pasante queda trabajando en el establecimiento.

Traslados y visitas

Afortunadamente la escuela de Vergara tiene un ómnibus para trasladar a los alumnos, pero el transporte tiende a ser de los obstáculos más difíciles por parte de las otras escuelas a la hora de organizar visitas, que muchas veces es lo que inhabilita esta experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Resulta muy relevante sobre todo porque las tres escuelas aprovechan todas las actividades que puedan en la zona, lo que actualiza sus cursos; jornadas de capacitación, exposiciones, entre otros. Las visitas son muy importantes, necesarias dentro de la currícula de los cursos.

Escuelas como bolsa de trabajo

Las Escuelas Agrarias consideran que funcionan como bolsa de trabajo ya que las empresas se contactan con las Escuelas y piden egresados. La demanda de egresados está directamente relacionada a cómo le va a la producción. En ese sentido están en permanente contacto y las escuelas expresan que no dan abasto, la demanda es muy superior a la oferta.

Las escuelas perciben un incremento de solicitudes de alumnos en los últimos años. *“Antes (las empresas) te llamaban a fin de año, ahora llaman todo el tiempo, ya están llamando”* (entrevista 2.1). Hay estudiantes que interrumpen los cursos porque *“se los llevan”*, interrumpen su formación para ingresar al mundo del trabajo. El caso de Libertad es el más complejo porque casi no tienen egresos, si se entiende por egreso la certificación. Los alumnos quedan con los exámenes y se van a trabajar. Menos del 20 por ciento de los alumnos que van a estudiar a la agraria de libertad se certifican (entrevista 2.2). Algunos profesores consideran que desde el gobierno debería haber alguna regulación de tipo castigo a las empresas que toman estudiantes y discontinúan sus estudios, paliarlo de alguna forma.

Valorización de los estudiantes

Con respecto a la valorización que puedan lograr los jóvenes por estos cursos, no parece haber una diferencia de remuneración con respecto a trabajadores que sean tomados que no hayan hecho ninguna formación, curso, capacitación. Las escuelas están contentas por la demanda, sin embargo algunos docentes consideran que eso es peligroso ya que se está midiendo el éxito de la escuela porque hay demanda pero no se sabe qué salarios están ganando. Hay una percepción desde las escuelas de que el mundo productivo no paga la capacitación, la especialización que se tenga. Un profesor decía: *“vienen a*

buscar un alumno BBB, bueno, bonito y barato, no no, por eso la escuela patear y tienen que patear, el salario tiene que estar acorde.” (Entrevista 2.4) En una primera instancia, se valorizan igual que los que no tuvieron ningún tipo de formación. Hay un consenso en la opinión de las Escuelas de que no hay, inicialmente, una diferencia en el salario, no se le va a pagar distinto porque se hayan formado. Esto ciertamente puede desalentar a los jóvenes para hacer la escuela.

Sin embargo, así como coincide en que no se valorizan inicialmente más que otros trabajadores, si se percibe que la formación, los años en la escuela, cuentan significativamente a su favor en el tipo de trayectoria que puedan hacer en la empresa. Es mejor para las empresas capacitar a un muchacho que sale de la escuela agraria que tiene conocimientos de química, física, generales de maquinaria, que capacitar a alguien que sólo es “buen tractorista”. Si se tiene alguna consulta, el egresado puede dar su opinión, va a tener otras herramientas. Las escuelas señalan que una empresa intenta retener a los trabajadores con perfiles que se destacan. La maquinaria es cara por lo que al empresario le va a interesar mantener a los empleados que mejor se desenvuelvan.

Muchos estudiantes se van antes de terminar. Los profesores estiman que es importante que entiendan que tienen que terminar el curso ya que pueden perderse la oportunidad de ingresar a buenos y bien pagos puestos. Como hay pleno empleo se ponen a trabajar, pero hay muchos casos de jóvenes que vuelven por la certificación. Es decir que no concluir los estudios en algún momento de su trayectoria laboral puede frenarlos. Una profesora forestal puso un ejemplo de una chica y un chico que ingresaron en el mismo puesto, ganando igual, la chica había hecho el curso EMP y el chico no. Ganaban igual e incluso se desenvolvían de igual manera en la tarea, inicialmente los años de estudio no estaban aportando, al menos en cuanto a habilidades, nada a la joven, sin embargo hoy sus situaciones son completamente distintas, *“los que hacen la EA despegan”* (entrevista 1.13) . La opinión de parte de los docentes es que sin capacitación no puede crecerse en las empresas. Eventualmente una forma de ver la producción, ciertos conocimientos y formas de pensar son requeridos. Muchos estudiantes retoman los cursos porque les quedan algunas materias y deben certificarse. *“A la larga o la corta vuelven, Necesitan la certificación”* (Entrevista 2.1).

Egresados

Una forma de conocer la articulación del mundo del trabajo y el mundo educativo es por medio de la inserción de los egresados, dónde trabajan, en qué rol, con qué

responsabilidades, no hay un seguimiento de ese tipo en ninguna de las escuelas, fue trabajoso incluso conseguir los números de los estudiantes que habían cursado año a año. No hay un seguimiento, por tanto no se sabe con certeza que porcentaje de alumnos se encuentra trabajando, en qué trabaja.

4.5 Articulación entre las Escuelas Agrarias y las empresas

La necesidad del trabajador calificado y la oferta de las Escuelas Agrarias

El agro en general y los sectores señalados en particular, transitan un proceso de profundas transformaciones donde se da un incremento del área y de la productividad, relacionada a la innovación tecnológica, que han generado cambios organizacionales de la mano de nuevos actores. Estos cambios se traducen en una mayor demanda de mano de obra que tiene además rasgos particulares, los rubros seleccionados; el arroz, la forestación y la agricultura de secano, expanden su actividad en un contexto de cambios tecnológicos que demandan cada vez más trabajadores calificados.

Las empresas son conscientes de que los cambios mencionados tienen un efecto en cuanto al perfil del trabajador requerido. Señalan la necesidad de la mano de obra capacitada dados los cambios productivos y organizacionales. Consideran la calificación necesaria para el uso de la nueva maquinaria, para lograr un trabajador polivalente, para paliar la necesidad de trabajadores zafrales, que a su vez tenga una visión integral de la producción para generar autonomía y además, la capacitación es buscada cada vez más por las normas de seguridad y certificaciones que rigen el mercado internacional y son requerimientos para la competitividad.

Las Escuelas Agrarias elegidas ofrecen cursos de EMP, Educación Media Profesional, cuyo objetivo es formar operarios calificados en arroz, forestación y maquinaria agrícola. Este curso dura dos años y está orientado a la formación para el trabajo, como ya se explicó, conformado por educación curricular básica tanto con materias del tronco común de la educación media así como otras teóricas específicas, como por formación práctica bajo la modalidad de taller, el cual ocupa una importante parte del curso.

Existe entonces una articulación entre la demanda de trabajadores por parte de las empresas y la oferta de las escuelas agrarias. De hecho, los planes de estos cursos datan del 2004, lo que indica que son la respuesta de la educación técnica a estos cambios productivos.

Sin embargo, para que este curso efectivamente se articule con el mundo productivo, debe contemplar todos los cambios señalados. Las empresas consideran que los cursos y programas de las Escuelas Agrarias están obsoletos y la maquinaria con la que cuentan y procedimientos que se enseñan no siguen las innovaciones. Los docentes y directores comparten, en parte, esta visión ya que señalan la necesidad de reformar los programas

y revisar los cursos. Por lo tanto, si bien existe una articulación entre las Escuelas y la producción, existen “desarticulaciones” consecuencia de la no actualización de las instituciones educativas y de la no articulación con las empresas.

Cambios en la institución educativa

Los cambios productivos y organizacionales obligan a la institución educativa a replantearse su funcionamiento. Las escuelas agrarias tienen que ser capaces hoy de articularse con rapidez y flexibilidad a los cambios en el mundo del trabajo. Su principal obstáculo para la articulación con el mundo del trabajo son las resistencias e inercias que las caracterizan; la lentitud, la rigidez burocrática, centralización, entre otros. En muchos aspectos, de infraestructura e instalaciones, curriculares y en el vínculo con las empresas, estas instituciones no están preparadas para el cambio de paradigma del trabajo exigido por el sector productivo con respecto a la capacitación.

Con respecto a los aspectos curriculares, los directores y profesores de las Escuelas Agrarias constatan el problema de la no actualización de los programas hoy vigentes, consideran que deben ser revisados y reelaborados ya que la función de tales cursos es valorizar al estudiante en el mundo del trabajo por tanto tienen que estar en consonancia con la producción.

Existe una multiplicidad de imaginarios en torno a la formación técnica por parte de los docentes, es una discusión que no está saldada y refleja la necesidad de la reformulación de los cursos, incluso desde sus objetivos. La institución educativa debe negociar y definir las características de la educación técnica de este siglo. Hay un consenso, entonces, de todos los profesores y directores de que deberían hacerse nuevamente los programas, considerando importante que esto se realice desde una articulación sólida con el mundo del trabajo.

Con respecto al vínculo con las empresas, en los hechos el nexo más fuerte con la producción se da desde la figura del profesor. La educación técnica implica que la relación que el profesor tenga con el mundo de la producción influirá directamente en la relación que la escuela tenga con el mundo del trabajo. La articulación entre los dos mundos surge de la realidad de los profesores ya que el mundo productivo los demanda con mucha fuerza, esto sumado a que el sistema educativo no puntúa bien a los profesores que tienen formación profesional y no docente por lo que tienen un grado menor que otros profesores que quizás nunca presenciaron los procesos productivos.

Estos dos aspectos desestimulan a profesionales como ingenieros agrónomos o técnicos a volcarse a la docencia.

El docente tiene necesariamente que estar empapado en todo lo que es la producción, qué tecnologías se están utilizando ya que en los hechos los cursos se actualizan por medio de los docentes y los cambios productivos suceden más velozmente que antes. Sin embargo, los docentes de las escuelas agrarias que solo se formaron para la producción y ahí han ejercido reconocen la importancia de la formación en pedagogía, que saber no siempre significa saber enseñar y se muestran preocupados porque no hay instancias de formación docente, lo que revela una situación problemática si quieren lograrse cursos actualizados, vinculados con el mundo productivo.

En todas las escuelas agrarias faltan docentes, los directores expresaron que llenar un cupo cuando queda vacante resulta difícil. El grupo de profesores se termina de completar varios meses empezado el año, lo que es muy negativo para los cursos de las Agrarias. Por otro lado, en las tres escuelas los directores valoraron el hecho de que se esta formando un grupo bastante constante de profesores motivados, comprometidos, y ven ahí tierra fértil para comenzar a revisar los cursos y programas. Los directores lo consideran como objetivo prioritario para avanzar en cambios y mejoras, con un grupo sólido consideran reelaborar los programas y los cursos.

Con respecto a la infraestructura e instalaciones las escuelas agrarias no tienen maquinaria actualizada, tanto empresarios como docentes y directores destacaron que la maquinaria disponible en las escuelas está por demás atrasada. Por otro lado, tener una réplica de lo que es el mundo productivo en las Escuelas no sería ni práctico ni económico y pensar que las Escuelas Agrarias deben tener máquinas con tecnología de punta es razonar con el paradigma anterior, pensando la escuela como imitando al sector productivo. Los últimos modelos de maquinaria pueden ser vistos por los alumnos sólo en visitas a las empresas o en exposiciones, por lo que los esfuerzos de las escuelas deben encausarse en hacer posible esas visitas. Es decir, se vuelve a la necesidad del vínculo con las empresas.

Incluso, a pesar de la dificultad de no tener maquinaria actualizada, la que se utiliza hoy en la producción, los profesores se las ingenian para familiarizarlos con las tecnologías que son nuevas es tales máquinas como es el GPS, o el láser para medir las taipas. Si bien los estudiantes no logran operar los nuevos equipos en las Escuelas, se intenta familiarizarlos con la nueva maquinaria mediante fotografías y videos ya que es

fundamental que las conozcan teóricamente. Los avances productivos si deben estar en los cursos. Las nuevas instituciones de formación de trabajadores necesitan si un tractor, no importa si es el último modelo, para hacer las prácticas, ya que deben tener la posibilidad del “ensayo y error” que permite un modelo viejo, a diferencia de las costosas máquinas nuevas.

Está previsto, como se explicó, que las escuelas agrarias funcionen como Unidades Productivas, en los hechos, quizás esto hoy las “desarticule” con el mundo productivo ya que redundan en más problemas que aportes. Es una estrategia que pertenece al anterior paradigma productivo, cuando la escuela podía mantener el ritmo de la innovación tecnológica e ir a la par de la producción. Esto no es posible en la actualidad. No pretende insinuarse que haya quedado obsoleta la idea de producir en la escuela, hay prácticas que son interesantes para los alumnos, pero efectivamente el rol de unidad productiva de las escuelas agrarias se ha alterado, o debería hacerlo, con estos cambios tan radicales en la producción y ya no contribuye a la formación de los estudiantes de la forma que antes lo hacía. Hoy quizás resulta más conveniente poner el foco en los traslados y visitas que en la unidad productiva. Las escuelas tienden a tener dificultades económicas y logísticas para trasladar a sus alumnos, el esfuerzo debería canalizarse no tanto en modernizar la maquinaria como en facilitar a las escuelas la posibilidad de visitas a las exposiciones y empresas.

Con respecto al vínculo de las escuelas con las empresas, por parte de las escuelas, la percepción es que el vínculo con las empresas es muy personalista, depende del rol del director y consideran que se necesita un vínculo más institucionalizado, que esté por fuera de una persona específica. Esto trae los problemas que ya fueron señalados, dependen de tal o cual persona para subsistir, por tanto cuando ese individuo se desvincula de la institución, ya sea la escuela o la empresa, se pierde el vínculo. Esto le da cierta variación a los cursos, dependiendo las visitas que consigan hacer lo que los estudiantes aprenden, por tanto se da cierta inestabilidad y variación en la formación de los estudiantes.

La no institucionalización de la articulación, es decir, el hecho de que no tenga un marco formal, habla de la necesidad de reforma de las instituciones educativas. El rol del director en las escuelas agrarias está sobrecargado en el sentido de que el funcionamiento de las Escuelas Agrarias se ha complejizado y al no haber sido revisado, todo lo que no está formalizado recae en la figura del director. Quizás antes el director

podía acaparar todo y era suficiente, pero actualmente, con la necesidad del vínculo con las empresas, lograr el funcionamiento cotidiano de la institución, la nueva ruralidad surcando la realidad de los jóvenes y del internado, la unidad productiva que pedagógicamente ha caducado pero sigue demandando insumos y tiempo, la dificultad de encontrar profesores y las jubilaciones masivas que están sufriendo las escuelas, los directores hacen malabares en un doble juego entre querer avanzar y a su vez mantener el funcionamiento de la institución en el día a día.

Además, se da un problema institucional en donde los directores cambian muy seguido de Escuela Agraria, sin permitir el tiempo necesario para avanzar institucionalmente, perjudicando además la relación con las empresas ya que como es personalista, cada vez que un director se va del cargo el vínculo tiene que volver a ser trazado.

Existen mecanismos para la articulación entre la educación y el mundo del trabajo señalados por muchos autores, uno de ellos son las pasantías. Implican una instancia donde la articulación entre las escuelas y las empresas toma una forma muy nítida. Las escuelas agrarias son conscientes de que pueden ser engorrosas para los empresarios en cuanto a trámites y rigidez institucional. Como hay otra regulación en cuanto a los menores, los trámites burocráticos para tener a un menor en el establecimiento pueden llegar a frenar a la empresa. Efectivamente los trámites desestimulan al empresario a ofrecerse. La burocracia de las escuelas frena la posibilidad de las pasantías, las escuelas son conscientes de eso. Sin embargo, si se formaliza el sistema de pasantías, enmarcándolo institucionalmente, quitando la responsabilidad de gestionar la experiencia al empresario, no habría tantas trabas. Nuevamente, la solución parece rever la situación y reformular las experiencias considerando un nuevo vínculo entre ambas instituciones.

En la escuela de Vergara, como ya se expresó, funcionaba un sistema de pasantías como un elemento más en la currícula, los estudiantes iban una semana al predio para experimentar en las distintas fases de la producción; siembra, riego, cosecha. Las pasantías fueron cesadas desde la escuela ya que se entendió que los estudiantes no eran supervisados esos días, que quedaban en manos de los empresarios y de la capacidad y disposición de explicarles. Se desestimó la enorme relevancia de las mismas, cuando la solución al problema, como ya se aclaró, es una efectiva supervisión y acompañamiento por parte de los docentes. Ese fue ciertamente un paso atrás en la articulación, por todo lo explicado anteriormente de los beneficios que otorgan las pasantías a los estudiantes,

a las escuelas y a las empresas, resultan herramientas valiosísimas para el tipo de formación actual.

Las visitas son muy importantes para la formación de los alumnos, como ya se señaló. Las escuelas aprovechan todas las charlas, exposiciones y empresas de la zona, el intento de una articulación territorial en la práctica se da, aunque las escuelas señalan falta compromiso de las otras instituciones. Estas experiencias permiten además actualizar los cursos.

Otra estrategia de articulación entre el mundo del trabajo y el mundo educativo tiene que ver con el seguimiento de los egresados, cuál es su inserción en el mundo productivo. Evaluar dónde trabajan, en qué rol, con qué responsabilidades. Si es que se insertan en el sector o no. Actualmente no hay un seguimiento de ese tipo en ninguna de las escuelas, lo que significa que no se sabe con certeza que porcentaje de alumnos se encuentra trabajando, en qué se desempeña, lo que en definitiva no permite evaluar el curso.

Articulación entre las empresas y las escuelas agrarias, potencialidades y limitaciones.

Además de una actualización de las escuelas agrarias para formar trabajadores del nuevo paradigma productivo, se da también la necesidad de la articulación entre la escuela y la empresa. Esta capacitación que señalan como necesaria los empresarios solo es posible que las escuelas la brinden con una articulación con las empresas, de otro modo, la oferta de capacitación y demanda de trabajadores nunca van a articularse ni en cantidad ni en calidad. La necesidad de este vínculo tiene que ver con las potencialidades y las limitaciones de ambas instituciones en la capacitación de los trabajadores.

La empresa es el lugar donde los estudiantes pueden aprender lo que necesitan saber del mundo del trabajo, es donde se encuentra la tecnología y el funcionamiento específico de lo laboral. Es en las empresas que está la maquinaria más avanzada, la nueva forma organizativa. Están los conocimientos que los estudiantes aprenden de la producción, aplicados en la actividad, sumándole tiempos apremiantes y otras variables. Es por eso que las empresas tienen un rol importante en la formación del nuevo perfil de trabajador. Sin embargo, Gallart señala dos grandes obstáculos en las empresas para la formación de los estudiantes. En primer lugar, si bien en la actualidad la gran mayoría de las

empresas se ven forzadas a capacitar a sus trabajadores, por falta de oferta de mano de obra capacitada, dicha capacitación dura unos pocos días, los mínimos para llevar a cabo la actividad sólo en su plano ejecutor. El trabajador no aprende la fundamentación teórica de la actividad que le muestran como realizar. No adquiere las competencias intelectuales y técnicas necesarias para la nueva organización del trabajo. Es decir que aprende a ejecutar ciertas acciones pero no puede improvisar ni discernir frente a la incertidumbre. Además, un gran problema pedagógico que presentan las empresas es la imposibilidad de formar mediante mecanismos de ensayo y error que resultan necesarios para la adquisición de habilidades ya que interfieren con el proceso productivo y no pueden darse el lujo de salirse de los tiempos estipulados ni de que se rompa maquinaria o se estropee la producción.

Esto implica que la capacitación que los empresarios buscan en un trabajador no puede ser adquirida en las mismas empresas. Por lo tanto el rol de una institución de formación técnica es necesario e insustituible porque es el sitio de la educación general. Por otro lado, los aportes positivos y necesarios de las empresas a la formación de los trabajadores ya fueron expuestos, los cambios del paradigma productivo exigen más que nunca el vínculo con el mundo productivo, los cambios tecnológicos y socio-económicos son claves a la hora de pensar los cursos y los programas. Ambas instituciones son necesarias para la formación del trabajador, por tanto su articulación es una necesidad.

Si bien la articulación entre el mundo productivo y el educativo es fundamental, y parece haber un consenso, por lo menos teórico, tanto de las escuelas como de las empresas de la necesidad de una mejor articulación, en la práctica no resulta un vínculo sencillo. La problemática del vínculo escuela- empresa está muy presente en ambas instituciones, parece estarse reviendo el papel de los distintos actores al respecto, los tres directores están haciendo grandes esfuerzos por institucionalizar los vínculos y muchas empresas consideran que el vínculo debe cambiar.

Ciertamente todos los actores involucrados parten de estos cambios significativos que se han dado en el agro, que deben ser tomados cabalmente en cuenta para la formación de los trabajadores. Quiere decir que la cuestión del vínculo empresa- escuela surge por la importancia del nuevo perfil del trabajador, por lo que desemboca en la cuestión de generar las competencias para el nuevo paradigma productivo, como ya fue mencionado. Surge sin embargo la cuestión dicotómica de la articulación entre la educación y el

mundo de trabajo señalada por Gallart con respecto a la diferencia de racionalidades que rigen ambos mundos: la productividad y maximización de la renta por un lado y la equidad por otro. Las escuelas y las empresas necesitan de una articulación sustancial pero al funcionar con lógicas distintas, su articulación no resulta sencilla, como se explicó anteriormente.

Las empresas expresaron las dificultades que pueden encontrarse en el vínculo con las escuelas: la burocracia para organizar actividades, el hecho de que los estudiantes son muy jóvenes, los distintos tiempos. Desde las escuelas se dijo también que hay experiencias de pasantías que no fueron útiles porque se perdió el fin último del aprendizaje y se trató al estudiante como a un trabajador. Estas racionalidades diferentes son la principal fuente del desconocimiento y la desconfianza entre estas instituciones.

Sin embargo, las experiencias que están más impregnadas con esta dicotomía de lógicas: como las pasantías, las visitas, los profesores que trabajan en el sector privado, son también las experiencias que parecen contribuir más significativamente a una mejor formación del estudiante y a una mayor articulación entre el mundo productivo y el educativo.

Las empresas y la articulación con las escuelas

Con respecto a la oferta de mano de obra las empresas consideran que es muy escasa en general, y que la oferta de mano de obra calificada prácticamente no existe lo que significa el obstáculo más importante hoy para la producción a la hora de avanzar. Indican incluso que no hay reposición, lo que significa que el problema se agravará. Señalan que como la poca mano de obra disponible, no está capacitada, la capacitan en la empresa. Se expresan preocupados por el éxodo de la población rural a las ciudades, señalando que la única oferta que queda es población que vive “en clave de supervivencia” y no le interesa trabajar sostenidamente en las empresas y mejorar ahí dentro.

Esta escasez de oferta de trabajadores no es relacionada por los empresarios a una desmotivación que genera el sector agropecuario en relación a otros sectores o trabajos en la ciudad. Los empresarios más involucrados a los consejos de salarios son consientes de que por más que ha mejorado la brecha salarial entre el agro y otros sectores, el campo sigue siendo peor remunerado pero hay empresarios que ni lo

mencionan, es decir, que pueden visualizar el problema (escasez de trabajadores) pero no lo relacionan con una falta de incentivo que pueda venir desde la oferta del trabajo.

Junto con los cambios productivos y organizacionales que introdujo la globalización, también se dieron una serie de fenómenos sociales a los que se les llama nueva ruralidad. Como fue explicado, en la nueva ruralidad se acortan las distancias entre el campo y la ciudad, los habitantes rurales elevan sus expectativas de vida y comodidades. Hay empresarios que están satisfechos con los cambios productivos y la innovación tecnológica pero no están dispuestos a aceptar esta cara del cambio que tiene que ver con los cambios sociales que trae el nuevo perfil de asalariado rural.

Los empresarios señalan las diferencias que existen en cuanto a los beneficios que tienen los trabajadores rurales ahora que no tenían antes. Pero los trabajadores no se contentan sólo con eso, es decir, la brecha social, económica y cultural que siempre separó al campo de la ciudad se está acortando, el campo, siempre rezagado en cuanto a conquistas sociales está acercándose a los parámetros del medio urbano, y hay empresarios que no lo consideran. Son conscientes de que no hay un interés de muchos trabajadores de quedarse y construir su vida en el campo, pero no relacionan tal desinterés con la oferta y características del trabajo. Los empresarios se expresan muy preocupados por la situación de escasez de mano de obra pero no parecen ahondar en qué es lo que no resulta atractivo del trabajo agropecuario.

Con respecto a la formación técnica pública los empresarios perciben que las Escuelas Agrarias no se han adaptado a los cambios en la producción, que los cursos están desactualizados y la maquinaria disponible, obsoleta. Existe una visión negativa desde los empresarios sobre los planes y programas de los cursos de las Escuelas Agrarias, se reclama que deben ser reelaborados considerando la dinámica del mundo productivo actual. Pero también existe un desconocimiento y una desconfianza a las escuelas, quizás con poco fundamento.

Si bien los empresarios detectan la mayoría de las dificultades que la Escuelas Agrarias tiene para ofrecer cursos de calidad, no parecen considerarse parte de la solución. Esto implica una interpretación de los empresarios de la responsabilidad única de las escuelas con respecto a la formación de los trabajadores. Consideran que debería haber un mayor contacto de las escuelas con la producción, un vínculo más dinámico entre los dos mundos, pero muchos ponen la acción activa en la Institución Educativa. Esto resulta negativo para la articulación entre las empresas y las escuelas.

Desde las empresas incluso hay cierta reticencia a pensar que la situación pueda mejorar sustantivamente, ya sea porque nunca hubo un involucramiento importante con las Escuelas, como puede ser el caso de agricultura de secano, porque ese involucramiento fue muy marcado en un principio pero se ha desgastado sin lograr los resultados esperados, como en el caso del cultivo de arroz o porque se considera que el vínculo funciona de una manera satisfactoria, desde un enfoque más utilitarista y menos integrado como es el caso de los forestales.

Las empresas no consideran que la solución para la capacitación de los trabajadores, tan necesaria como la señalaron, pueda venir de las escuelas agrarias. Los esfuerzos que están haciendo colectivamente hoy no pasan por estas instituciones. El vínculo de las empresas se da en los tres rubros forma personalista, dependiendo del director y de los profesores y según la empresa, no está institucionalizado. La percepción de muchos empresarios es que las Escuelas Agrarias tienen un gran potencial con respecto al problema de la capacitación para el nuevo perfil de trabajadores requerido, sin embargo en la realidad no parecen estar haciendo demasiados esfuerzos para que el vínculo sea más fuerte. Es decir que si bien existen críticas hacia las Escuelas Agrarias, muchos empresarios desconocen cuáles son los cursos que se ofrecen y no plantean posibilidades de soluciones conjuntas.

Gallart señala que para mejorar el vínculo entre la educación y el trabajo los empresarios no pueden interpretar flexibilidad laboral, como precarización del trabajo ya que atenta contra la formación de los trabajadores, que en definitiva las empresas necesitan. Lo mismo parece suceder con la remuneración de la capacitación, las escuelas agrarias señalan que las empresas no parecen estar valorizando económicamente al trabajador calificado.

Si bien la producción ha incrementado mucho, así como el área cultivada, los números de las matrículas se han mantenido igual o han decrecido, este suceso muestra un desajuste entre el mundo productivo y el mundo educativo que puede ser explicado en parte porque no está pagándose la capacitación. Los empresarios, como se explicó, consideran que se ha avanzado en los beneficios a los trabajadores, pero muchos también son conscientes que los salarios son menores que los de la construcción, u otras actividades. La no remuneración de la capacitación probablemente desestimula a los jóvenes a hacer el curso.

La demanda de egresados

Por otro lado, el incremento de la producción si se ve reflejado en la demanda de egresados. Las escuelas agrarias siempre funcionaron como bolsa de trabajo, pero las escuelas expresan que vienen más empresas que antes a buscar egresados donde la demanda supera ampliamente el número de alumnos. Si el cambio productivo no se ve en el incremento de matrícula de alumnos, si se refleja en que más empresas vienen a buscar estudiantes.

Se ha dando un incremento de empresas que se contactan buscando alumnos antes de que terminen los cursos haciendo a veces que el estudiante interrumpa su formación para insertarse en el mercado de trabajo. Articulación que debería ser evitada porque los estudiantes no terminan de capacitarse. Hay profesores que consideran que el sistema educativo, por encima de cualquier director de la Escuela agraria, debería tomar medidas en contra de que las empresas tomen a los estudiantes que aún están cursando. Este reconocimiento debe hacerse por parte las empresas para lograr una articulación con el mundo educativo, así los empresarios estarían valorando la importancia de la formación integral.

Sin embargo, algo muy interesante surge de la percepción de la escuela sobre la inserción de los egresados, así como coincide en que no se valorizan inicialmente más que otros trabajadores, si percibe que la formación en la Escuela Agraria cuenta significativamente a su favor en el tipo de trayectoria que puedan hacer en la empresa. Si bien no se valoriza monetariamente, por lo menos inicialmente, un estudiante capacitado tiene mayores posibilidades de crecer en las empresas. Ya que la capacitación que recibe en la escuela en cuanto al cuidado de las máquinas, la toma decisiones, el aprender a razonar, evaluar y elegir en incertidumbre es la capacitación que buscan las empresas, ahí se refleja nuevamente una buena articulación entre los dos mundos. Es decir que la capacitación tal vez no los valoriza en el inmediato plazo pero si en el mediano y largo plazo. Por otro lado, la escuela percibe que es difícil hacerles entender eso a los estudiantes. Por eso se van antes de terminar muchas veces, no entienden que tienen que terminar el curso, ya que a veces pueden perderse la oportunidad de ingresar a buenos puestos.

Esto quiere decir que la certificación exigida por empresas de punta, obliga a los estudiantes a finalizar los estudios para poder trabajar ahí. Incluso señalaron en una escuela que hay muchos casos de jóvenes que vuelven para terminar el curso por la

certificación. Por tanto, las empresas de punta, que buscan certificaciones internacionales, que se rigen bajo la nueva matriz productiva y organizacional exigen una formación completa, por tanto de parte de las empresas, por lo menos de las más avanzadas, también se valora la formación.

Capacitación para el trabajador y para el ciudadano

Por lo tanto, los años de formación considerados necesarios por estas empresas más modernas coinciden con los años que se están considerando mínimos para un correcto ejercicio de la ciudadanía en las democracias globalizadas. Esta convergencia resulta más que alentadora a la hora de pensar en la articulación ya que en la calificación coinciden las exigencias de la productividad y de la equidad. Como expresa Leites la capacitación es hoy una necesidad de la empresa y un derecho del trabajador. Esto se vincula también a lo señalado sobre la nueva ruralidad ya que la globalización trajo, de cierta forma, un empoderamiento a los asalariados rurales. Los cambios sociales que trajo consigo el cambio en la producción son muy trascendentes, y las empresas, como se explicó, ya no pueden dejarlos de lado.

La educación técnica media implica un doble rol, de formación del trabajador pero también de ciudadano. Una educación que no sólo apunta a formar para el trabajo, sino también para formar en ciudadanía y contribuir a la integración social, es decir, educación como herramienta de construcción de democracia. La nueva ruralidad que perciben los entrevistados habla de una globalización que parece haber traído una ola de democratización al trabajo rural, donde la educación hoy más que antes debe jugar un rol en este sentido.

Existe hoy una articulación entre la escuela y el trabajo, entre la equidad y productividad que es la valoración de la capacitación. Los cambios en la producción hace que se requiera una capacitación, lo mismo exige la certificación para lograr una trayectoria en las empresas. No es un criterio de productividad el que rige a la Escuela Agraria como institución, sino que debe defender el criterio de equidad, de formadora de ciudadanos, un criterio emancipatorio. Si bien este proceso de cambios productivos significó exclusión con respecto a muchas familias que tuvieron que irse a las ciudades, este proceso no parece presentar posibilidad de retroceso, por lo que la educación debe jugar su rol para encausar las potencialidades de empoderamiento que estos cambios globales pueden traer.

Se da sin embargo, por parte de las escuelas una incongruencia entre la obligatoriedad de hacer hasta 6to año de liceo y por otro los cursos que son ofrecidos. El curso de EMP duraba antes tres años, se cambió a dos años y equivale a un cuarto de año liceal. Por tanto por parte de la institución se les está ofreciendo hacer hasta cuarto año de educación secundaria e insertarse en el mundo laboral. Quizá los esfuerzos deberían dirigirse a idear un curso que les permitiera valorizarse como trabajadores y a su vez completar el bachillerato, sobre todo considerando que son estudiantes que llegan hasta ciclo básico, si sólo los forma en cuarto año liceal no los hace completar ningún otro ciclo. Si bien la educación técnica busca brindar calificación a individuos que necesitan insertarse prontamente en el mercado de trabajo, ya se discutió la importancia de la institución educativa para la formación del trabajador-ciudadano en la democracia actual. No debe perder de vista la lógica, que es en última instancia emancipatoria, de la formación de la persona, del ciudadano que rige las escuelas. La Escuela Agraria, como el sistema educativo en general, no puede por tanto, ser contradictorio en este sentido. Este es otro de los aspectos que la institución debe reevaluar y discutir.

Las potencialidades de las Escuelas Agrarias para la articulación escuela- empresa

Es necesario que los empresarios superen esta falsa percepción de la responsabilidad pública de la formación y comience a apreciar las potencialidades que una efectiva articulación con las Escuelas Agrarias brindaría. Potencialidades que la transforman en una excelente institución para fundar este vínculo y lograr una capacitación de los trabajadores acorde a la producción actual.

El potencial de estas instituciones radica, en primer lugar, en que hay Escuelas Agrarias distribuidas por todo el país. La gran mayoría cuentan con buenas instalaciones, con respecto a aulas para clases teóricas, salas de estudio e informática, instalaciones suficientes para la formación teórica y práctica. Le faltan ciertas herramientas que ya fueron discutidas que se las brindaría una adecuada articulación con el mundo productivo. Cuentan además con internados que están bien equipados y con todas las comodidades; lo que se convierte en una gran fortaleza de las escuelas ya que la herramienta del internado aboga por la equidad y emancipación porque permite a estudiantes estirar su moratoria, que de otra forma muchos tendrían que empezar a trabajar, además aprenden a convivir y pasan por un proceso de maduración que también los forma para su futura inserción en el mercado de trabajo.

Las escuelas presentan, por su ubicación en las zonas productivas, un gran potencial de articulación territorial con las empresas y otras instituciones que también están en la zona. Este potencial territorial es un gran potencial para la articulación ya que los estudiantes pueden involucrarse en la producción y las empresas tener oferta de egresados en un ir y venir que finalmente involucre a las escuelas en la dinamización que están experimentando los sectores, y que no queden herramientas trucas, por fuera de los cambios tecnológicos mientras el sector productivo sufre una gran falta de trabajadores calificados.

Ambos mundos son conscientes de que el vínculo entre ellos debe ser mayor, pero sus realidades tienden a ser independientes. La articulación como señala Leites es una construcción colectiva, de conflicto y negociación, sea esta construcción explícita o no. Se necesita una articulación institucional pensada, direccionada. Los cambios que son necesarios para mejorar la articulación demuestran ser complejos y necesitan el compromiso de ambas instituciones, un compromiso que debe implicar diálogo, negociación, acciones mutuas y un mutuo respeto de las diferencias para lograr importantes avances en lo que respecta a la productividad como a la equidad, ambas necesarias para el desarrollo de las democracias actuales.

5. conclusiones

Este trabajo intenta aportar conocimientos sobre la articulación entre la demanda de trabajadores de las empresas agropecuarias y la oferta educativa de las Escuelas Agrarias en los rubros más dinámicos: arroz, forestación y agricultura de secano en el Uruguay contemporáneo.

Se han dado importantes cambios en la producción agropecuaria en las últimas décadas tanto con respecto a la innovación tecnológica como a la organización de la misma. Esto tiene su reflejo en un incremento de trabajadores, y un cambio en el tipo de trabajador requerido.

Los empresarios necesitan hoy otro perfil de trabajadores que tiene que ver con la problemática de la capacitación. La nueva realidad productiva exige una capacitación que por un lado les permita el correcto manejo de la nueva maquinaria y demás procesos hoy transversalizados por la tecnología, pero además una capacitación que permite a los trabajadores entender globalmente la producción, les otorgue autonomía y compromiso, conozcan las normas de seguridad y certificaciones. La realidad de la oferta de trabajadores hoy en el agro está muy por debajo de esas expectativas de los empresarios tanto en cantidad como en calidad.

Las escuelas, por otro lado, ofrecen el curso de EMP educación media profesional que pretende formar trabajadores calificados cuyo perfil se articula con lo que los empresarios dicen requerir, en ese sentido, existe cierta articulación. Sin embargo se presentan “desarticulaciones” que no permiten que el conjunto de conocimientos y habilidades que el curso provee estén acordes a la realidad productiva actual, para lo que se necesita una articulación con el mundo productivo.

Las empresas no consideran que los cursos de las Escuelas Agrarias estén actualizados, ni que estén logrando encausar la necesidad de trabajadores que el agro está demandando. Sin embargo los esfuerzos de los empresarios para mejorar la situación de las escuelas hoy son muy tenues, en los casos en que existe. A su vez la autocrítica de las escuelas tiene que ver con la necesidad de un ahondamiento en el vínculo con las empresas, una actualización de los programas y una reestructuración de la oferta educativa.

En definitiva, tanto las empresas como las Escuelas consideran la necesidad de una articulación mayor ya que ambas son conscientes del grado de dinamismo que han

experimentado los tres rubros seleccionados y de los radicales cambios que han generado que hacen que ambas necesiten de esta articulación. De cualquier manera, debe considerarse que este vínculo por más que es necesario es difícil. Su complejidad radica en que estas instituciones están signadas por lógicas distintas, la escuela sigue una lógica de equidad, emancipatoria, mientras que la empresa tiene una lógica productiva, de maximización de la renta. Aunque las estrategias de las escuelas que más condensan esta contradicción de racionalidades, como las pasantías, las visitas, los profesores que trabajan en el sector productivo, son, por otro lado, las que más aportan a la capacitación de los estudiantes y a la articulación entre los dos mundos.

El cambio de paradigma productivo exige hoy a las instituciones educativas una nueva gestión que permita acompañar estos cambios. Deben combatirse las inercias institucionales y las tendencias a tiempos lentos e ineficientes. Claro que una sólida articulación con las empresas no significa someterse a las necesidades de estas, por la diferencia de lógicas expresada anteriormente. Las Escuelas Agrarias, tiene el doble rol de formar trabajadores pero también formar ciudadanos.

Las empresas, por su parte deben superar la percepción de una responsabilidad de formación de trabajadores únicamente del sector público, comenzando a colaborar con el mundo educativo y valorando a los trabajadores calificados, invirtiendo en la formación más de lo que implicaría el beneficio individual.

Los cambios en la producción, por otro lado, implican un momento en que ambos objetivos, el emancipatorio y el productivo, pueden congeniar en el concepto de la capacitación, hoy la producción de punta exige que el trabajador tenga conocimiento y desarrolle autonomía, capacidad crítica para enfrentar incertidumbre, lo mismo que la sociedad exige de los ciudadanos, por tanto la capacitación es necesidad de la empresa y derecho del trabajador. Esto sumado a una nueva ruralidad impulsada por la globalización y todos los cambios sociales que se están dando en el orbe entero, que en el mundo rural, han traído de cierta forma un empoderamiento y una democratización a la población, quienes han subido sus expectativas de vida. Cambios que los empresarios también deben asumir y obrar en consecuencia.

Existe una base institucional y territorial sustantiva para una adecuada articulación entre las empresas y las escuelas agrarias, además de una necesidad que comparten ambas de que esta articulación se dé. Del lado de las escuelas parece necesaria una reformulación de la experiencia educativa que se ofrece y concederle un lugar a las empresas. Por el

lado de las empresas es importante que eliminen la perspectiva de un rol activo sólo en las escuelas agrarias en lo correspondiente a la formación de trabajadores, y lo visualicen como una responsabilidad de todas las instituciones involucradas. En este sentido, debe construirse una articulación institucional pensada, direccionada, con el compromiso de ambas instituciones, para lograr importantes avances en la productividad y en la equidad, ambas necesarias para el desarrollo de las democracias actuales.

6. bibliografía

Achkar, M. Domínguez, A y Pesce, F. (2006.) “Principales transformaciones territoriales en el Uruguay rural contemporáneo”. Departamento de Geografía, Facultad de ciencias, Universidad de la República.

Alegre de León, M. (2009) “La educación media en el medio rural: un estudio sobre su gestión.” Monografía final de la Licenciatura de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.

Arbeletche, P. (2011) “Impactos socioeconómicos de la expansión agrícola” capítulo 5 en “Intensificación agrícola: oportunidades y amenazas para un país productivo y natural.” Colección Art. 2. Universidad de la república y CSIC.

Arbeletche, P. Carballo, C. (2006) “Sojización y concentración de la agricultura uruguaya”

Arbeletche, P.; Carballo, C. (2008) “La expansión agrícola en Uruguay: algunas de sus principales consecuencias.” Dpto. de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Paysandú. Uruguay

Arbeletche, P. Carballo, C. (2007) “Dinámica agrícola y cambios en el paisaje”

Buxedas, M. “Las transformaciones en el mundo de trabajo y la formación profesional de la población rural” Formación, trabajo y conocimiento OIT, 1999.

Cancela, W. Melgar, A. (2002) “El Uruguay rural: 40 años de evolución, cambios y permanencias.” CLAEH.

Castro C. (2002) “Parece que lo están haciendo bien. La formación en Oklahoma” En Castro, C. “Formación profesional en el cambio del siglo” Montevideo, Cinterfor/Organización Internacional del Trabajo(OIT)

Castro, C. (2002) “Construir puentes entre la educación y la producción. ¿Sueño o realidad?” En Castro, C. “Formación profesional en el cambio del siglo” Montevideo, Cinterfor/Organización Internacional del Trabajo(OIT)

De la Garza, E. “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en De la Garza, E. (Coord.) “Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo.” El colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura. 2000.

Domínguez, Pablo. (2006) “Población y empleo rural y agropecuario” MGAP

Duhart, D. “Juventud rural en Chile. ¿Problema o solución?”. Última década N° 20. Centro de investigación y difusión poblacional de Achupallas. Viña del Mar, Chile, 2004

DIEA (2003) “El cultivo de arroz en Uruguay contribución a su conocimiento”

DIEA (2006) “ENCUESTA DE ARROZ Zafra 2005/06 Serie Encuestas Septiembre, 2006”

Errea, E. Peyrou, J. Secco, J. Souto, G. (2011) “Transformaciones en el Agro Uruguayo. Nuevas instituciones y modelos de organización empresarial”. Universidad Católica.

Figueredo, S. (2011) “Agriculturización y transformaciones en los mercados de empleo en Uruguay.” Grupo Disciplinario de Sociología Rural. Departamento de Ciencias Sociales. Facultad de agronomía, Universidad de la República.

Forni, F. Tort, M. (1980) “La tecnología y el empleo en un nuevo enfoque del desarrollo agropecuario. El caso argentino”, en Desarrollo Económico, N 76, IDES, Buenos Aires.

Gallart, M. A. (1997) “Los cambios en la relación escuela y mundo laboral.” Revista Latinoamericana de Educación.

Gallart, M. A. (2002) “Los conceptos básicos del análisis de la relación educación y trabajo”. En “Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora.” Montevideo: Cinterfor.

Gallart, M. A. (1996) “Escuela- empresa: un vínculo difícil pero necesario” Boletín Educación y trabajo CIID- CENEP Año 7- N° 1 Buenos Aires.

Gallart, M. A. (2002) “Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo” en IBARROLA, M. (Coord.) “Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.

Gallart, M. A (2004) “Reflexiones para la vinculación con Empresas por parte de Escuelas Técnicas” Programa de Vinculación Empresa- Escuela. Buenos Aires.

Gallart, M. A. Jacinto, C. (2003) “Entrevistas a María Antoña Gallart y Claudia Jacinto, especialistas en el área educación y trabajo” Informes periodísticos para su publicación n° 19. IPE. Buenos Aires

García, F. Courdin, V. Hernández, A.(2011) “Complejo arrocero” en Vasallo, M. (ed.) “Dinámica y competencia intrasectorial en el agro. Uruguay 2000-2010” Universidad de la República, Facultad de Agronomía, Montevideo.

Giddens, A. (1993): “Consecuencias de la modernidad”. 1a. edición en Alianza, Universidad, Madrid.

Ibarrola, María (2002) “Nuevas Tendencias de la formación escolar para el trabajo” en IBARROLA, M., (Coord.) “Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo.” Oficina Internacional del Trabajo.

Informe: “La enseñanza agropecuaria de nivel medio”. Fediap (Educación y Desarrollo para el Medio Rural y su Gente) en www.fediap.com.ar

Jacinto, C. “El caso argentino” en Jacinto y Gallart (coord.) “Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables”. Cinterfor, 1998.

Jacinto, C. Millenaar, V. (2007). “Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina”, Boletín redEtis, n° 7, Buenos Aires.

Kliksberg, B. “Capital social y cultura, claves esenciales del desarrollo” Revista de la CEPAL, 1999.

Lasida, Ruégalo, Berruti: “El caso uruguayo” en Jacinto y Gallart “Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables”. Cinterfor, 1998.

Leite, E. (2002) “Educación y Trabajo. Nuevos autores, viejos problemas.” En Ibarrola, M. (coord.) “Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo” OIT/ Cinterfor. Montevideo, 2002.

Norberto, J. Suárez, R. (2010) “Formación de competencias para salir de la pobreza en modelos educativos rurales.” CLACSO, Buenos Aires.

PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina) “Desarrollo de la Educación en sectores rurales” en Formas y reformas de la educación. Seis mejores prácticas. Santiago, Chile, 2003.

Piñeiro Diego (2001) “Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias”. En: “¿Una nueva ruralidad en América Latina?” CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

Prat, Hein. (2002) “La educación y el Trabajo, algunas interrogantes para la sociedad uruguaya en la actualidad” en “El Uruguay de la Sociología I” Las Brujas.

Riella, Alberto. (2010) “Cambios en la ruralidad y cohesión social de los territorios rurales. El caso de Uruguay”. En “Globalización y perspectivas de la integración regional”. Edit.um.

Rodríguez, Norberto. (2011) “Agricultura de secano” en Vasallo, M. (ed.) “Dinámica y competencia intrasectorial en el agro. Uruguay 2000-2010” Universidad de la República, Facultad de Agronomía, Montevideo.

Soust, P. (2012) “A 25 años de la aprobación de la ley 15.939 (Ley Forestal)” Anuario OPYPA, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Uruguay.

Tarde, M. E. (2009) “La inserción de los jóvenes rurales en el mercado laboral uruguayo” Tesis de grado de trabajo social.

Tamosiunas, M. (2011) “Complejo Forestal” en Vasallo, M. (ed.) “Dinámica y competencia intrasectorial en el agro. Uruguay 2000-2010” Universidad de la República, Facultad de Agronomía, Montevideo.

Tommasino, H. Bruno, Y. (2010) “Empresas y trabajadores agropecuarios en el período 2000- 2009” Anuario OPYPA, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Uruguay.

Tommasino, H. Bruno, Y. (2011) “Trabajadores calificados y no calificados en 2000 y 2009” Anuario OPYPA, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Uruguay.