

SONDEO EXPLORATORIO

PUESTOS LABORALES EN LOS SECTORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y AGROPECUARIO
MAR DEL PLATA - PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDON



Mar del Plata
entre todos
Monitoreo Ciudadano

10
AÑOS

2025

SONDEO EXPLORATORIO

PUESTOS LABORALES EN LOS SECTORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y AGROPECUARIO MAR DEL PLATA - PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDON

→ **Elaborado por**

CPN Osvaldo Marini
CPN Oscar Palópoli
Dr. Germán Santamaria
Martín Pérez Águila

→ **Colaboración del Equipo Técnico Mar del Plata entre todos**

AÑO 2025

INTRODUCCIÓN

En el marco de las reuniones y talleres impulsados por la **Red Mar del Plata entre todos** se ha puesto de manifiesto en forma recurrente que, en diversos sectores productivos, resulta difícil cubrir determinados puestos de trabajo. Por este motivo la **Red Mar del Plata entre todos** decidió realizar un primer abordaje para explorar las posibles causas de la **no cobertura de puestos laborales**, en particular en los **sectores agropecuario y construcción**.

Mediante entrevistas realizadas a representantes locales de los sectores mencionados se trataron de relevar las causas que se perciben a la hora de cubrir posiciones. Los resultados obtenidos han permitido identificar algunos factores que explican esta brecha, a la vez que ofrecen un punto de partida para futuros estudios que profundicen en la dinámica de estos sectores importantes para la economía regional.

Para suministrar un marco referencial se tomaron datos de fuentes como el INDEC, la Dirección Provincial de Estadística del Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires y del Ministerio de Capital Humano de la Nación, además de datos e informes producidos por la Red.

El presente documento resume los principales resultados y aportes surgidos de este sondeo exploratorio.

COBERTURA LABORAL EN EL GRAN MAR DEL PLATA

El **Partido de General Pueyrredon** se destaca como uno de los polos productivos más diversificados de la Provincia de Buenos Aires. De acuerdo con las estimaciones del Producto Bruto Geográfico (PBG) para el año 2023, donde ocupa la segunda posición, **el empleo formal asciende a 159.778 puestos de trabajo, distribuidos en 30.419 en sectores productores de bienes y 129.330 en sectores productores de servicios. Dentro de la primera categoría, se registran 2.426 puestos en el sector Agropecuario y 5.148 en el de la Construcción.**

Cuadro I: Comparativo de los sectores Agropecuario y Construcción

Indicador	Agropecuario	Construcción
Puestos de trabajo	2.426	5.148
% del total de empleo	1,5%	3,2%

Fuente: Elaboración propia en base a información de la Dirección Provincial de Estadística.
Subsecretaría de Coordinación Económica y Estadística. Ministerio de Economía de la provincia de Buenos Aires.

En términos relativos éstos representan el **2,5% y el 3,3% del PBG provincial**, respectivamente. Considerados dentro del agregado de actividades productoras de bienes (25,3% del PBG), ocupan el cuarto y quinto lugar en importancia, por detrás de la industria (14,6%) y la pesca (3,5%).

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) define la **demanda laboral insatisfecha** como *“la ausencia de una oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de empresas, organismos públicos u otras organizaciones que actúan como demandantes de servicios; expresada mediante avisos en diarios o internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etcétera”*.

Con el objetivo de suministrar información sobre las características estructurales y evolución del empleo en empresas privadas, el **Ministerio de Capital Humano de la Nación** releva mensualmente 3.000 empresas que cubren aproximadamente un 60% del total de los asalariados registrados. Esta información se obtiene a través de la **Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)**, aplicada en 11 aglomerados urbanos del país, entre ellos el, que incluye Mar del Plata y las áreas de Punta Mogotes, Camet y Estación Camet.

Cabe aclarar que la EIL releva a empresas privadas formales con entre 5 y 10 trabajadores, de todas las ramas de actividad excepto las primarias (agropecuarias y mineras). Si bien esta exclusión limita la cobertura de sectores clave como el agropecuario, los resultados constituyen una aproximación representativa de la situación general del mercado laboral urbano, incluido el aglomerado Gran Mar del Plata.

Entre los diversos indicadores relevados, este estudio se centra en dos que resultan clave: la tasa de búsqueda de personal y la tasa de no cobertura, definidas por la Secretaría de Seguridad Social (2024) como:

- **Tasa de búsqueda de personal:** relación entre la cantidad de puestos buscados en el mes de referencia y la dotación de personal de las empresas al final del mes anterior.
- **Tasa de no cobertura:** representa la proporción de puestos no cubiertos sobre el total de búsquedas realizadas en el mismo período.

Asimismo, la encuesta clasifica los puestos laborales en cuatro categorías según el nivel de calificación requerido:

✅ Profesional: tareas que demandan conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos mediante formación formal y/o informal.

✅ Técnica: tareas que requieren conocimientos teóricos de carácter específico y, en algunos casos, habilidades manuales adquiridas por capacitación.

✅ Operativa: tareas que exigen habilidades manuales, rapidez y atención, obtenidas principalmente a través de la experiencia laboral.

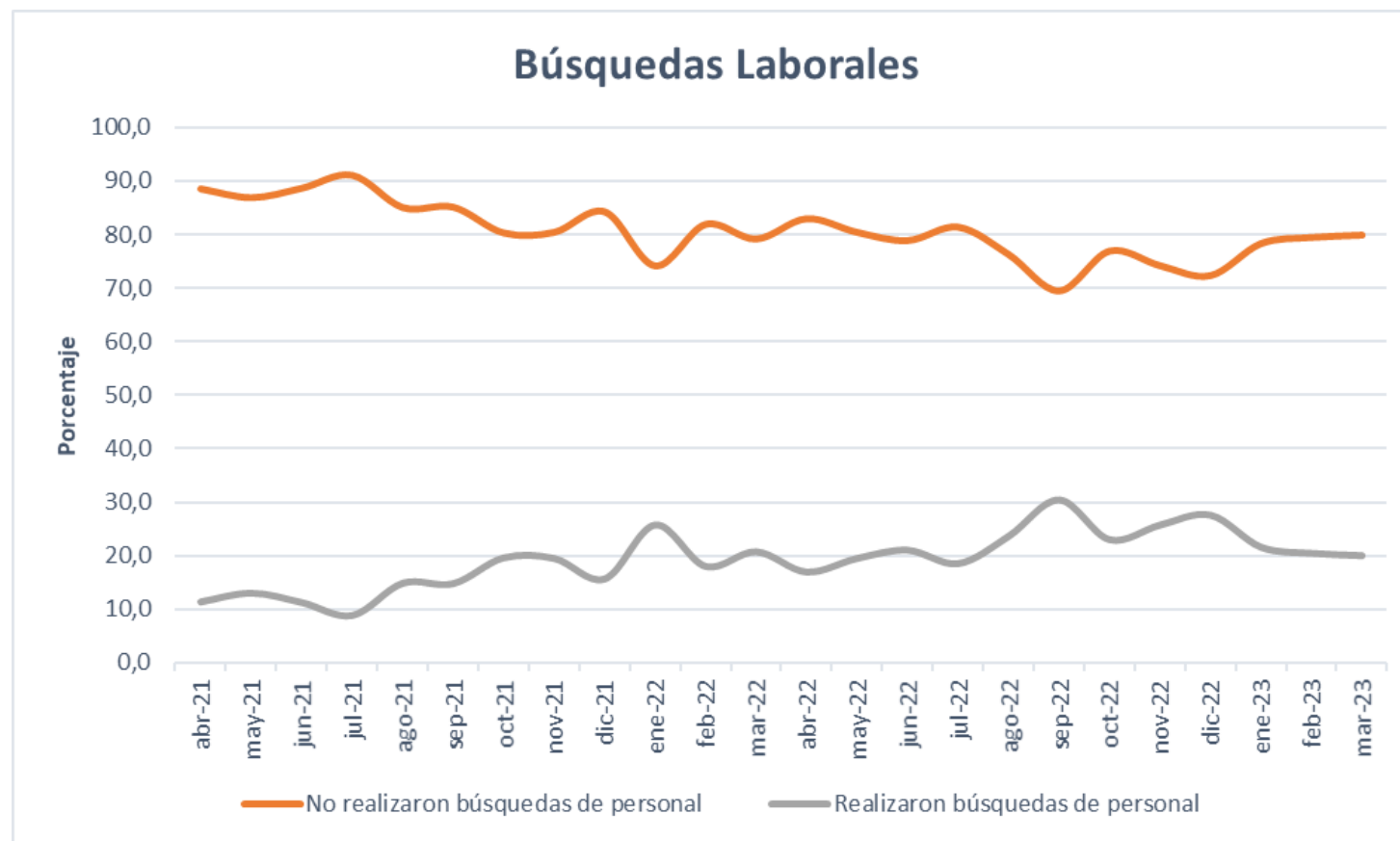
✅ No calificada: tareas que no requieren conocimientos previos ni habilidades específicas, pudiendo realizarse con una instrucción inicial básica.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE BÚSQUEDA DE PERSONAL Y DE NO COBERTURA EN EL GRAN MAR DEL PLATA (2016-2023)

Aproximadamente el 20.1% de las empresas ha realizado búsquedas de personal de acuerdo con la última medición de marzo del 2023. Es decir, dos de cada diez empresas. Si consideramos un total de empresas de 4.378, este porcentaje representa 880 empresas aproximadamente.



GRÁFICO I. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE BÚSQUEDA DE PERSONAL EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

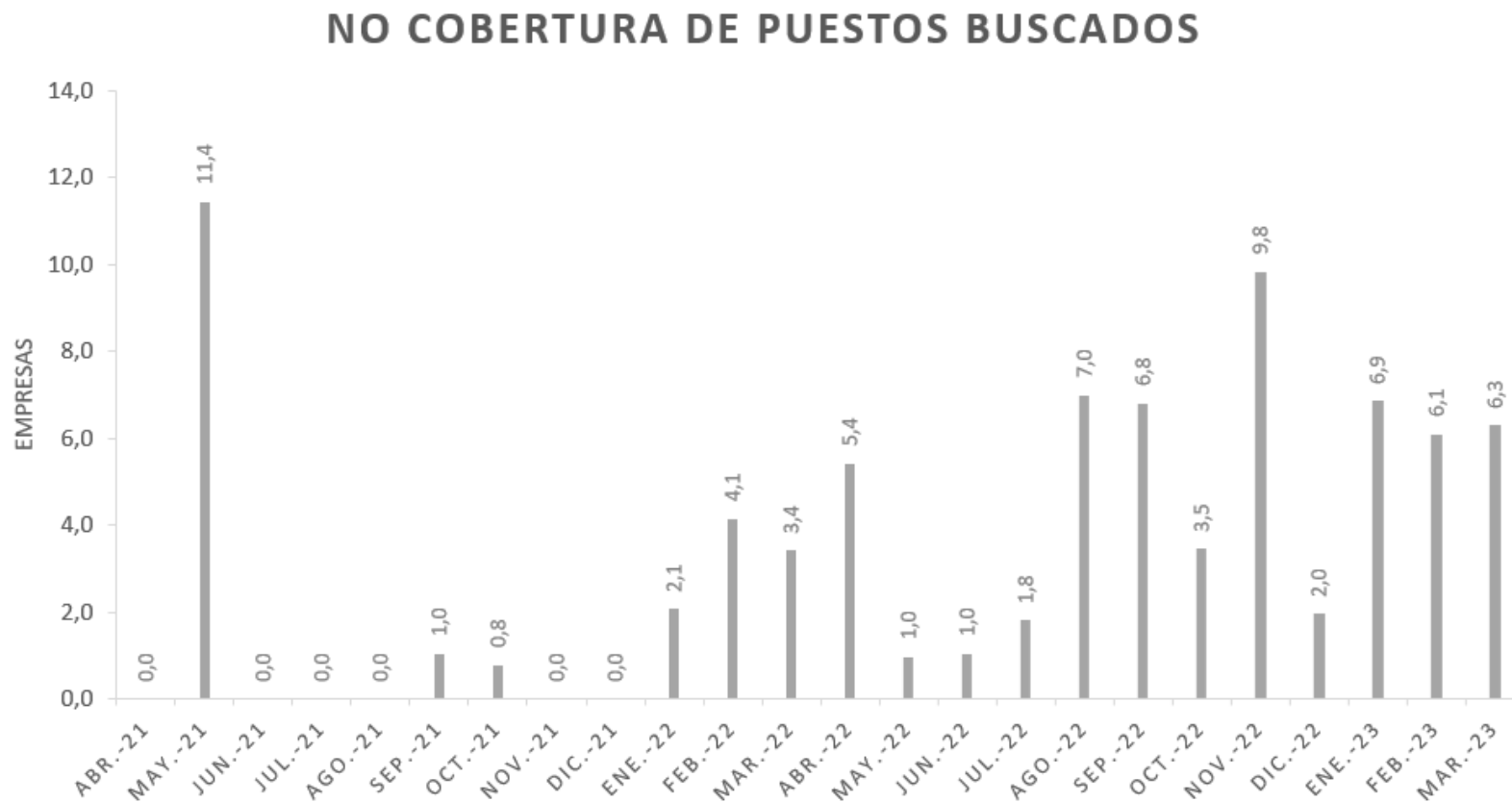
El análisis de la tasa de no cobertura en el aglomerado Gran Mar del Plata entre abril del 2021 y marzo del 2023 permite observar una dinámica con dos picos destacados: el primero en los inicios de la serie y el segundo en el final.

Estos picos podrían vincularse, entre otros factores, a momentos de pérdida significativa del poder adquisitivo del salario real, que generan tensiones en el mercado laboral.

En contextos de deterioro del ingreso, se intensifican las dificultades de las empresas para cubrir ciertos puestos, ya sea por la menor disposición de los trabajadores a aceptar condiciones laborales percibidas como poco atractivas o por la necesidad de migrar hacia empleos alternativos de subsistencia.



GRÁFICO II. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE NO COBERTURA EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

Al desagregar la tasa de no cobertura por nivel de calificación, surgen matices relevantes:

- **Profesionales:** registran una tasa de no cobertura **más elevada que el promedio general**, aunque su comportamiento no se corresponde de manera directa con la tendencia de la tasa total. Esto sugiere la existencia de una brecha específica en la cobertura de puestos de alta calificación, posiblemente asociada a la falta de correspondencia entre formación académica y demandas locales, o a expectativas salariales que superan la oferta empresarial.

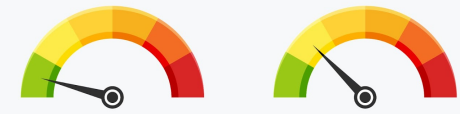


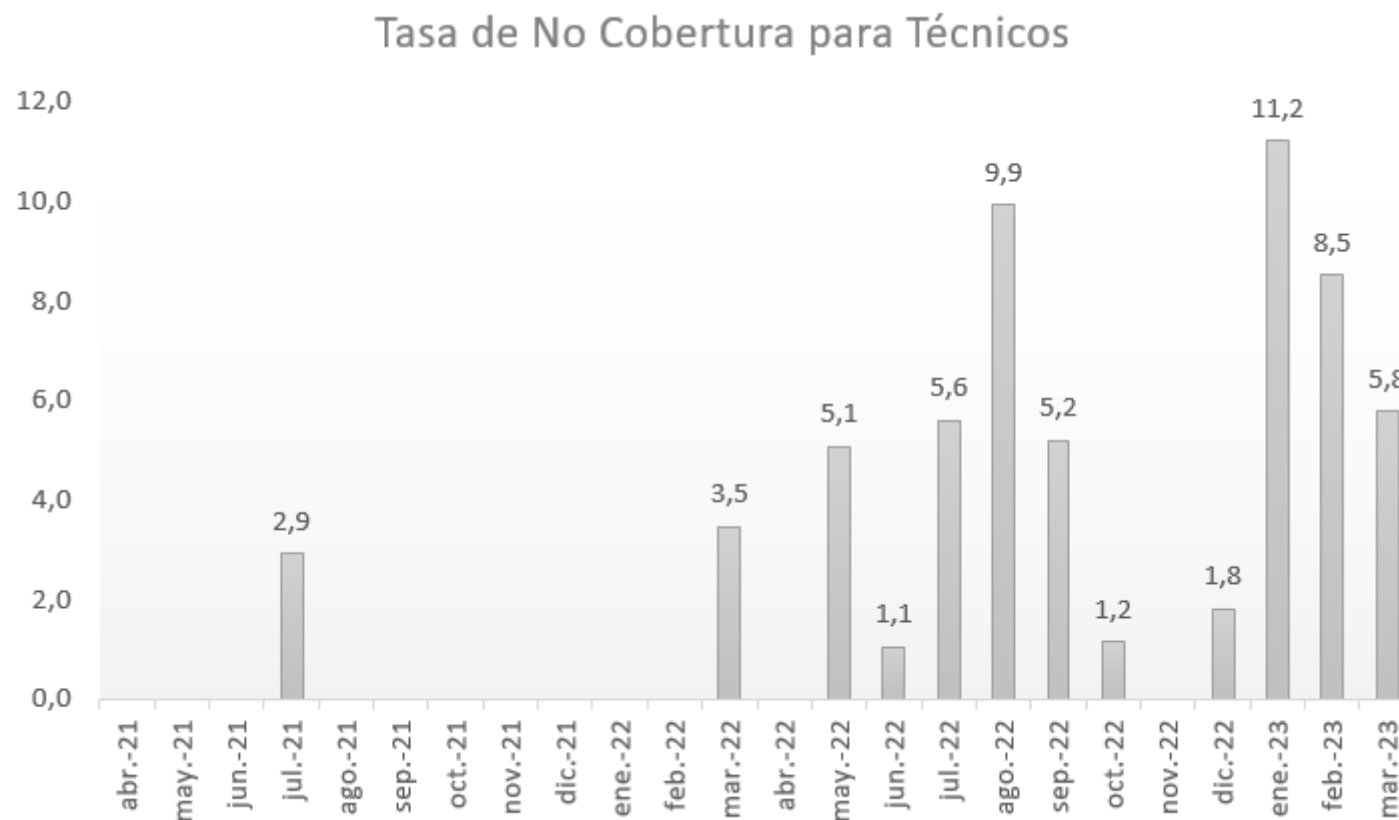
GRÁFICO III. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE NO COBERTURA PARA PROFESIONALES EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

- **Técnicos:** la tasa de no cobertura presenta una **evolución muy próxima a la tasa total**, lo que refleja que este segmento responde de manera más directa a las fluctuaciones generales del mercado laboral.

GRÁFICO IV. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE NO COBERTURA PARA TÉCNICOS EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023).



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023)

- **Operativos:** Se observan **picos muy marcados en determinados momentos**, como a mediados de 2017, fines de 2019 y nuevamente en 2022, seguidos de caídas abruptas que incluso llevan la tasa a valores cercanos a cero. Esta dinámica sugiere que las dificultades para cubrir puestos operativos no responden a una tendencia propia y constante del segmento, sino a factores externos vinculados a la coyuntura macroeconómica y del mercado laboral.

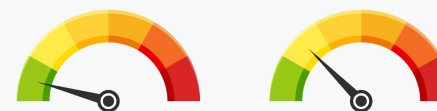
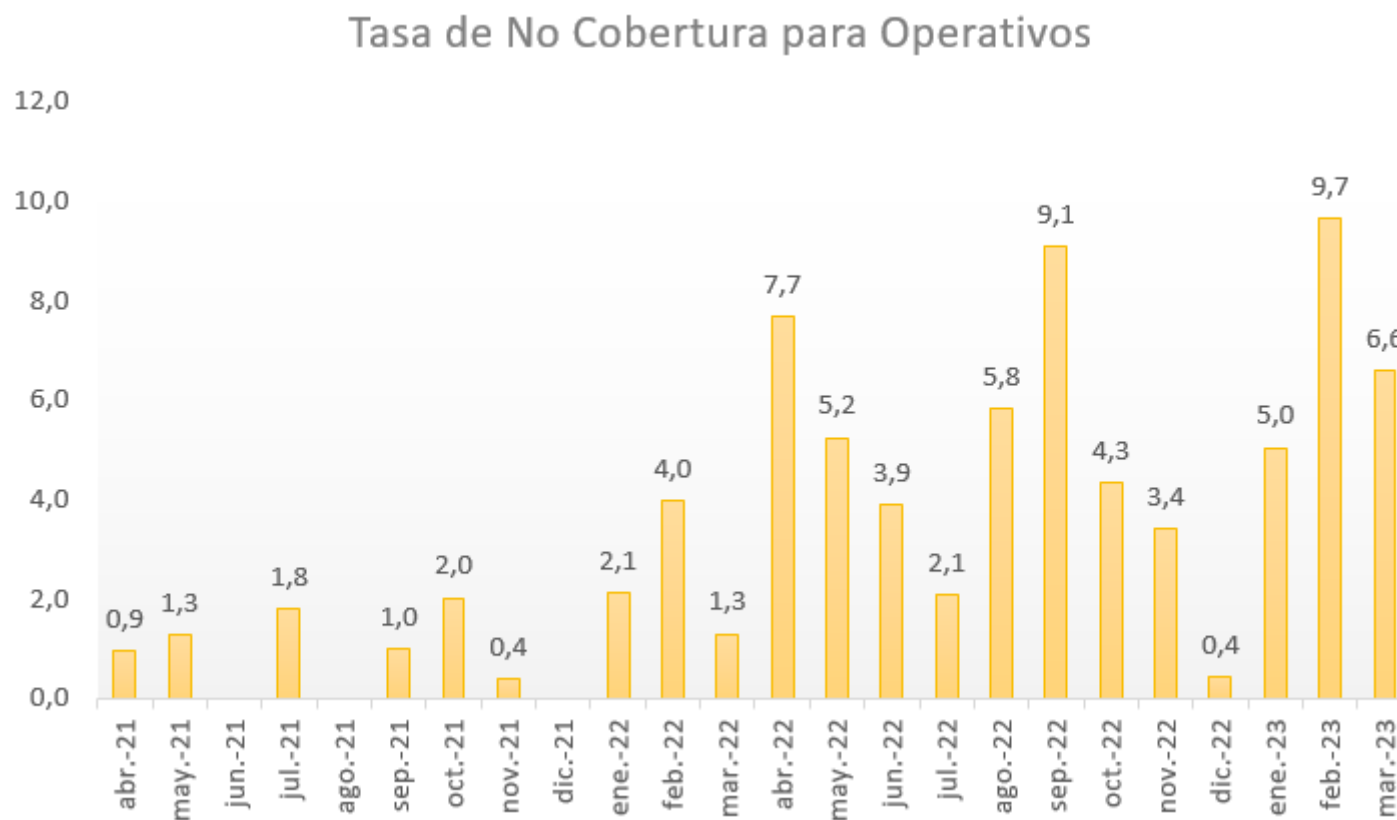
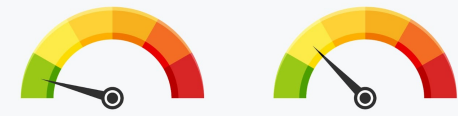


GRÁFICO V. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE NO COBERTURA PARA OPERATIVOS EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)

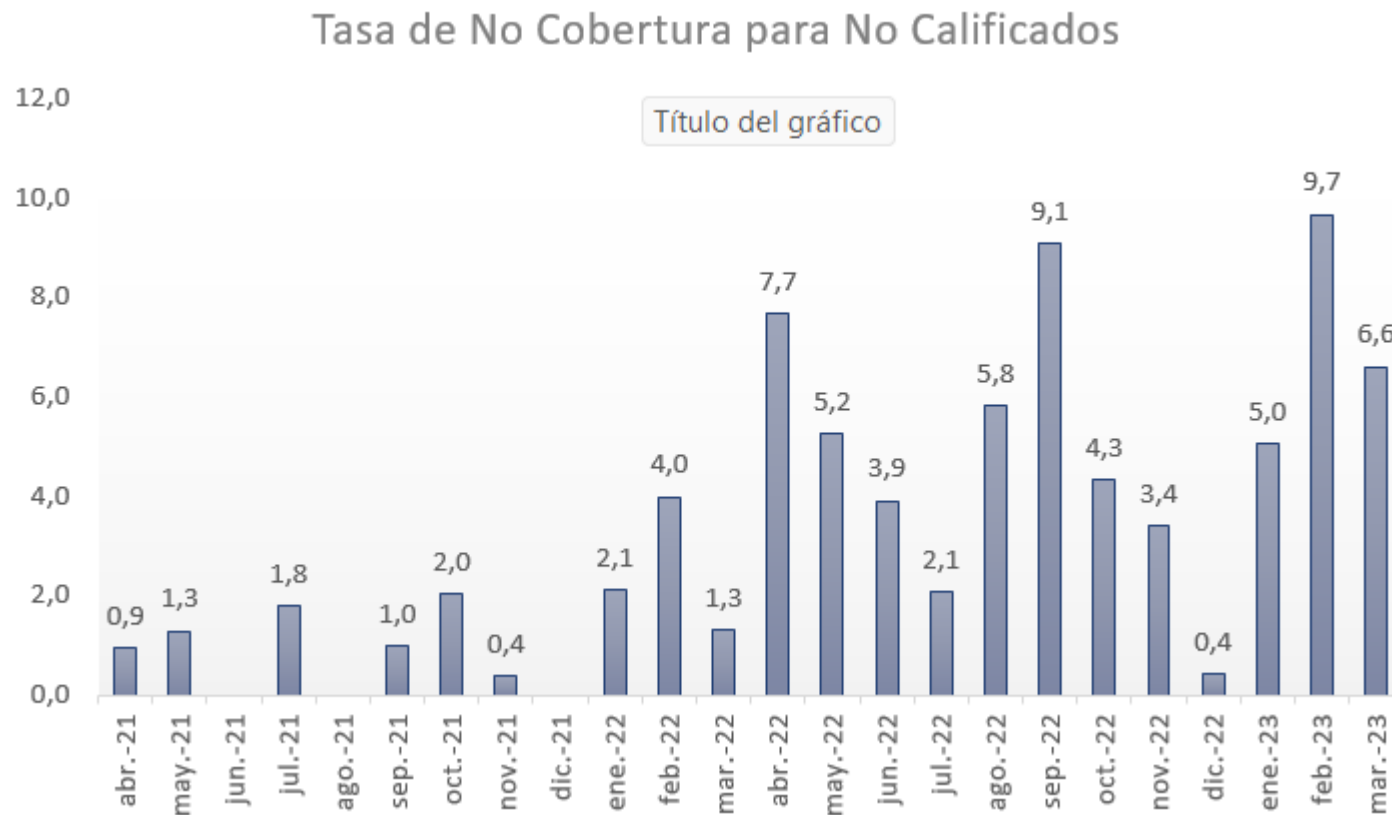


Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

- **No calificados:** también muestran una trayectoria similar a la tasa total. Esto indica que las dificultades para cubrir estos puestos se explican en gran medida por **factores macroeconómicos** (coyuntura de ingresos, dinámica de empleo formal/informal, rotación) más que por características propias del segmento.



**GRÁFICO VI. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA TASA DE NO COBERTURA PARA NO CALIFICADOS EN EL GRAN MAR DEL PLATA
(ABRIL 2021- MARZO 2023)**



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

PARTICULARIDADES SECTORIALES DE LOS PUESTOS LABORALES NO CUBIERTOS

El análisis cuantitativo de la **Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)** se complementa con la evidencia recogida en entrevistas a referentes de los sectores agropecuario y de la construcción. Ambos coinciden en presentar dificultades persistentes para cubrir vacantes, aunque con algunas características diferenciadas que responden a la dinámica propia de cada actividad.

Sector agropecuario

A diferencia de otras zonas de la provincia de Buenos Aires donde predominan los cultivos extensivos, el cordón rural de Mar del Plata se orienta a **producciones intensivas**: horticultura, frutihorticultura y cadenas agroalimentarias de abastecimiento regional.

En este marco, la demanda de mano de obra se caracteriza por:

- **Temporalidad y estacionalidad**: las cosechas y empaques concentran picos de contratación, lo que provoca desajustes frecuentes entre oferta y demanda de trabajadores.
- **Alta informalidad y rotación**: fenómenos estructurales que limitan la generación de empleo formal registrado en el sector.
- **Perfiles requeridos**: peones rurales, operarios de maquinaria y trabajadores de horticultura. Aunque de **baja calificación formal**, estos puestos presentan una **alta incidencia de demanda insatisfecha**, debido a la dificultad para retener personal en condiciones de inestabilidad laboral.

Se destinan 9.500 hectáreas de campo a la producción hortícola (explotación intensiva) en el PGP, de las cuales 7.500 se realizan bajo cubierta, en los denominados invernaderos. Dicha producción es llevada a cabo por aproximadamente 1.000 productores, de los cuales el 80% trabaja en una superficie menor a 15 hectáreas. (Aldercreutz, s.f.).

Por la modalidad adoptada en cuanto a la realización de las entrevistas, se acordó un encuentro con la Asociación Frutihortícola de Productores y Afines del PGP, institución que nuclea a una parte importante de los productores del sector.

Al ser consultado el representante de esta asociación sobre los puestos de trabajo que no se estaban pudiendo cubrir, respondió que **las dificultades se presentan desde los perfiles con menos complejidad hasta los que requieren formación universitaria**. Por un lado, se demanda personal no tan calificado - por ejemplo dedicado a la poda y el atado de tomates, embaladores para poner los tomates seleccionados en un cajón - como también personal para el armado de los invernáculos o en un grado técnico los mecánicos para las maquinarias. En el siguiente nivel con respecto a la calificación, se demandan puestos tales como los monitores (son aquellos que recorren los sembrados y realizan los informes) y técnicos especializados en la producción frutihortícola; ambos roles dependen de las instrucciones de los ingenieros agrónomos. Cuando se trata de mayor calificación para ocupar puestos jerárquicos, se necesitan ingenieros agrónomos especializados en horticultura y profesionales del campo de las ciencias económicas para elaborar presupuestos, costos, etc.

El entrevistado identificó varios motivos por los cuales los productores locales encuentran dificultades para cubrir los puestos laborales vacantes. En primer lugar, los trabajadores cobran comisiones, de manera que sus ingresos son sensibles a las variaciones que se dan en los valores de mercado de los productos y, como ocurrió en el año 2023, los ingresos bajaron. En consecuencia, este factor funciona como un incentivo para ingresar y salir del mismo que, si se mantiene en un buen nivel, se pueden ir cubriendo puestos laborales. Cabe aclarar que los trabajadores del sector prefieren el sistema de comisiones en lugar de ser asalariados.

La producción frutihortícola del PGP se ha visto históricamente beneficiada por la recepción de trabajadores migrantes, principalmente de la colectividad boliviana. Los avances tecnológicos en el sector han sido un motor de desarrollo, permitiendo establecer la producción frutihortícola en regiones donde antes no era viable, tanto en Argentina como en los países limítrofes.

Como resultado de este fenómeno a nivel regional, sumada a la fluctuante situación de la economía argentina, los trabajadores temporarios que tradicionalmente venían del norte de Argentina han dejado de trasladarse, optando por quedarse en sus provincias. Si bien esto beneficia el desarrollo de sus lugares de origen, la zona marplatense enfrenta ahora el desafío de la falta de esa mano de obra experimentada en sus campos.

Con referencia a la formación y capacitación del personal, **se observan dificultades en la instrucción de los jóvenes**, que la adjudican a distintos factores. En la educación secundaria, especialmente la técnica agropecuaria, no se forma en relación a las necesidades del sector. La Escuela Provincial N°48 brinda una orientación más ligada al trabajo en granjas y, por ese motivo, la capacitación no satisface las demandas de los productores frutihortícolas. Otros formadores parecen desconocer las características propias de este rubro o no se coordinan las capacitaciones. Como ejemplo de ello, el entrevistado comentó que, con la

colaboración de la Dirección de Escuelas Técnicas, se realizó una serie de cursos para el trabajo en invernáculos y para mecánicos tractoristas. En un principio, se llevaron a cabo en una escuela del centro de la ciudad de Mar del Plata, razón por la cual no hubo demasiada asistencia. Luego, se trasladaron a la Escuela Secundaria Técnica Agropecuaria N°48 los días sábados pero también se presentaron dificultades con respecto a las posibilidades de traslado de los participantes.

La mano de obra no calificada suele no tener el secundario completo, y desde la Asociación se los incentiva a completarlo. En condiciones normales de producción y rentabilidad, la demanda de este tipo de trabajadores puede rondar entre las diez mil y doce mil personas durante la temporada que se extiende de noviembre a mayo. Con respecto a la calificación de nivel medio, el entrevistado cree que hay aproximadamente un centenar de técnicos activos en el PGP y conoce una decena de ingenieros agrónomos especializados en horticultura, considerando que sería necesario contar con al menos el doble en esta especialidad para satisfacer las necesidades del sector.

Por su lado, la Asociación de Horticultores, cuando detecta necesidades, ofrece cursos de capacitación que apuntan a resolverlas, tanto para los productores como para la mano de obra. Entre los cursos que se brindan, se citan a modo de ejemplo: administración de empresas, marketing y exportación para los productores y capacitaciones más prácticas para los puestos operativos. El entrevistado recalcó tres características esenciales para la realización de los mismos: considerar correctamente el momento a realizarse para evitar entorpecer la producción, la duración debe ser limitada - entre tres y cuatro meses - y la preponderancia de clases prácticas en el campo.

Como la oferta de la fuerza laboral es muy irregular las capacitaciones son flexibles, adecuadas a las necesidades reales y, en la medida de lo posible, se trata de articularlas con las propuestas de las instituciones educativas, si bien en los últimos años no es un proceso más dificultoso. La Asociación mantiene relaciones con la UNMDP a través de algunos grupos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y también con el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), con el cual han llevado a cabo acciones de socialización para que los estudiantes de Ingeniería Agronómica conozcan esta actividad y se relacionen con los productores. De esta manera la producción frutihortícola puede ganar visibilidad y ampliar las oportunidades laborales de los graduados.

Por su parte, en el sector extensivo (agricultura y ganadería) la entrevista fue realizada a representantes de la Sociedad Rural de Mar del Plata, institución que canaliza las demandas e intereses de una gran cantidad de pequeños y medianos productores.

Cuando se les consultó sobre los puestos laborales relacionados con la agricultura, manifestaron que un problema central es el manejo y mantenimiento de la maquinaria con tecnología de última generación. Sin embargo, este **proceso de tecnificación no se vio acompañado por la capacitación del personal** y, en algunas ocasiones, el equipamiento adquirido con importantes inversiones no puede ser utilizado por falta de personas capacitadas o se provocan roturas por un uso inadecuado. No sólo se necesitan tractoristas y operadores calificados, sino que también se requieren conocimientos sobre el mantenimiento y cuidado de este equipamiento avanzado, tareas que podrían desarrollar los mecánicos. Además, mencionan que es dificultoso cubrir puestos para tareas más simples, como es el caso del auxiliar carrero (tractorista que acompaña a la cosechadora para complementar su labor).

La agricultura también exige un gran nivel de atención y cuidado al utilizar agroquímicos. Los entrevistados conocen casos en los que el personal ha fumigado lotes que no debían ser fumigados, equivocaciones con las dosis o utilización de productos que no corresponden. Estos errores implican graves daños y costos para la producción. Por lo tanto, resulta fundamental la capacitación en la correcta utilización y aplicación de este tipo de productos.

La situación en la actividad ganadera es distinta porque requiere de una permanencia constante en el campo y de la capacidad de resolver tareas diarias sencillas, como por ejemplo la limpieza de una bebida o la reparación de un molino o alambrado. Actualmente, la principal dificultad se presenta en encontrar personas que deseen vivir en el campo de manera continuada y, si aceptan como condición residir en el campo, en general se observa que no tienen los conocimientos que implican las tareas a desarrollar. Uno de los entrevistados afirma que muchos de los peones de campo “miran, pero no ven”, es decir que, una vez realizadas las recorridas por los campos, les cuesta identificar las cosas que están bien hechas de las que no. En muchas ocasiones, se genera una carga de trabajo adicional porque otra persona tiene que hacer la misma recorrida verificadora.

Los entrevistados creen que hay distintos factores que atentan en la contratación del personal. Por un lado, hay un cambio en la percepción de la vida en el campo influenciada por la cercanía con la ciudad y las comodidades que ésta provee, generando un desplazamiento de la población desde zonas rurales hacia el casco urbano. Las oportunidades de trabajo y de ocio que se encuentran, como así también la proximidad con escuelas para que asistan sus hijos. Otra gran dificultad son las oportunidades de empleo que surgen en la temporada de verano, que los lleva a dejar las actividades en el campo y a veces no regresan.

Uno de los entrevistados comenta que *“... a pesar de dejarlos tener animales o de darle un porcentaje de destete, de motivarlos a quedarse en el campo (a los trabajadores rurales), uno de los problemas más grandes es la pérdida de arraigo de la gente con el campo. A las personas les gusta la tranquilidad de la vida en el campo, pero al cabo de un tiempo se acaban aburriendo y buscan algo más de actividad. Al no tener buen acceso a la salud y educación, al tener mala señal de*

internet, al no tener buenos caminos o incluso al no tener electricidad u otras cuestiones que en la ciudad se tienen, la gente está dejando de elegir al campo como su lugar dónde vivir.”

La contratación para ambas actividades incluye, como parte de la remuneración, la vivienda y los servicios básicos (electricidad y gas) sin costo. Adicionalmente se les suele proveer de una canasta alimentaria y, en la actividad agrícola, se abona un adicional por hectárea sembrada/cosechada. Para la actividad ganadera es un porcentaje de terneros al destete o se les autoriza tener en el campo animales de su propiedad.

En la actividad agrícola sí se suelen requerir trabajadores más formados, tal como se mencionó anteriormente, por la utilización de maquinaria moderna y la manipulación de químicos. Cabe aclarar que, si bien el Ingeniero Agrónomo es quien determina las dosis de químicos a aplicar, la utilización y manipulación las lleva a cabo peón calificado. La dificultad para encontrar capataces que cumplan con los requisitos iniciales obliga a los productores a reducir sus exigencias a lo largo del proceso de contratación. En la ganadería también se realizan contrataciones externas o a terceros, como es el caso de profesionales tales como ingenieros agrónomos y veterinarios.

Desde el año 2022 la Sociedad Rural dicta un curso teórico-práctico de tractorista, cuya cantidad de inscriptos se ha ido incrementando año a año. El perfil de los asistentes comprende desde jóvenes en el último año escolar hasta personas de más de sesenta años que buscan una nueva salida laboral y, como es una tarea muy demandada, en general la empleabilidad es directa. También se ofrecen charlas técnicas que fueron cambiando de público objetivo: primeramente, enfocadas a los productores y actualmente dedicadas a capacitar al personal, como es el caso de las charlas sobre el manejo del alambrado eléctrico y de la lectura de comederos, entre otros temas específicos.

Entre las instituciones que también brindan capacitaciones para ambas actividades se mencionan la Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID) y la Facultad de Ciencias Agrarias- UNMDP. Esta última dicta una serie de cursos orientados a la utilización de pulverizadoras que requieren de una habilitación para su uso.

Una característica particular del sector agrícola es que, parte de la formación profesional no ocurre en las escuelas técnicas o centros de formación profesional, sino que los mismos proveedores de maquinarias realizan las capacitaciones para su uso y mantenimiento así como también incentivar las ventas. Sin embargo, uno de los entrevistados afirma “... conozco casos en que la formación de la persona que participa de estos cursos es tan básica que no logra finalizarlos”. En la

actividad ganadera, los proveedores de pasturas y de semillas son los que ofrecen cursos. Actualmente, existen grupos de productores que realizan pastoreos más racionales a través de la rotación que beneficia el aprovechamiento de las pasturas, técnicas que requieren de una capacitación especializada por parte de los operarios.

Cuando se los consulta por la relación que mantienen con otros sectores o instituciones que ofrecen formación a sus potenciales trabajadores, afirman que sus vínculos son constantes y fluidos tanto con el Gobierno Municipal como con la Confederación de Asociaciones Rurales de Buenos Aires y La Pampa (CARBAP) y la Sociedad Rural Argentina. Por otro lado, con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires la relación es prácticamente nula y califican de “excelente” el nexo con el INTA y con la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNMDP. Con estas últimas instituciones organizan charlas técnicas con sus profesionales. Sin embargo, otro entrevistado afirma que, a pesar de la relación estrecha, a veces no se traduce en un acercamiento con los productores y resultan ser más o menos los mismos quienes se vinculan con el INTA o con las universidades, pero hay otra gran cantidad que, por diversos motivos, no lo hacen.

Los entrevistados creen que la brecha entre las demandas laborales y la oferta continuará incrementándose en el futuro debido a diversos factores, tales como el avance de la tecnología y la migración de trabajadores de zonas rurales a urbanas.

En forma similar, en el sector de la construcción, la cantidad de años promedio de educación de los trabajadores del país es 13 años. En ambas actividades este promedio disminuye a 10,9 años, teniendo en cuenta que en 12 años se puede concluir el nivel secundario (Schteingart, Trombetta y Pascuariello, 2020). Estos datos se condicen con las respuestas que los entrevistados manifiestan acerca del nivel de educación de los trabajadores, que en el sector ganadero la mayoría de los trabajadores no completaron el nivel secundario, y los que lo completaron pueden ocupar el puesto de encargado. Aunque en general muestran que son idóneos para estas tareas por su experiencia no por su educación formal.

Sector de la construcción

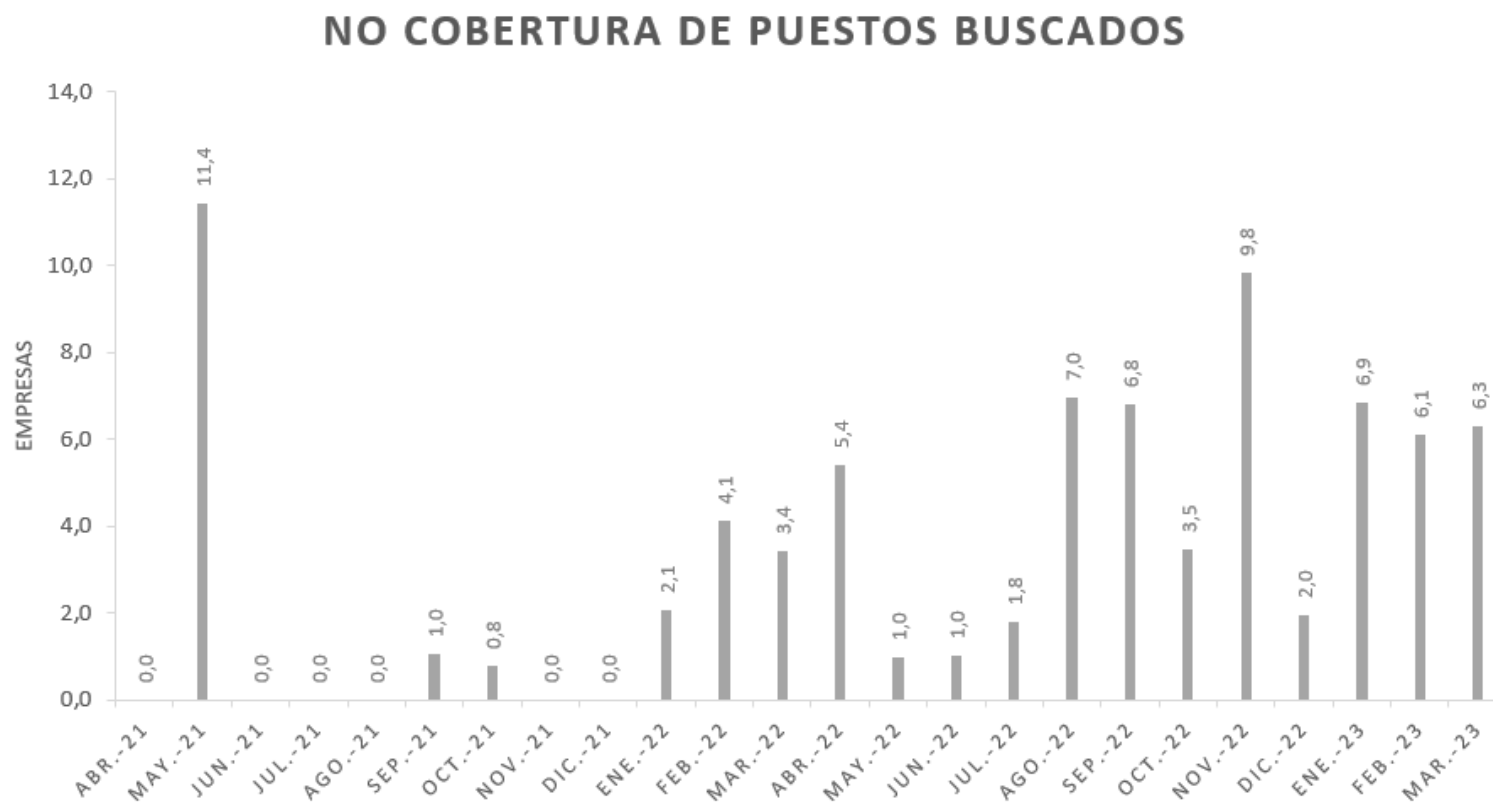
El sector de la construcción representa más del **doble en volumen de empleo respecto del agro** y se consolida como el **segundo rubro más relevante dentro de los productores de bienes**, luego de la industria.

Las entrevistas y los datos disponibles destacan los siguientes aspectos:

- **Alta sensibilidad a los ciclos económicos:** con picos de actividad en contextos de expansión y fuertes caídas durante las recesiones.
- **Estructura empresarial fragmentada:** la mayoría de las firmas locales son pequeñas y medianas empresas, lo que se traduce en elevada rotación de personal y un mercado laboral heterogéneo.
- **Escasez estructural de perfiles calificados:** en especial en oficios especializados como albañiles, oficiales múltiples, electricistas, plomeros y técnicos en instalaciones.
- **Brecha entre formación y demanda real:** aun en escenarios de **alto desempleo**, las empresas reportan dificultades para cubrir vacantes, reflejando un desajuste entre las competencias disponibles y las requeridas.
- **Impacto sobre el crecimiento:** en un contexto de expansión moderada de la actividad, estas limitaciones se traducen en una **demandas insatisfecha recurrente**, que restringe la capacidad de generación de empleo de calidad.

El seguimiento de la evolución de los **puestos buscados y no cubiertos** confirma estas tensiones: el **promedio de la tasa de no cobertura en el período analizado es del 3%, con fluctuaciones que varían entre el 0% y el 11%.**

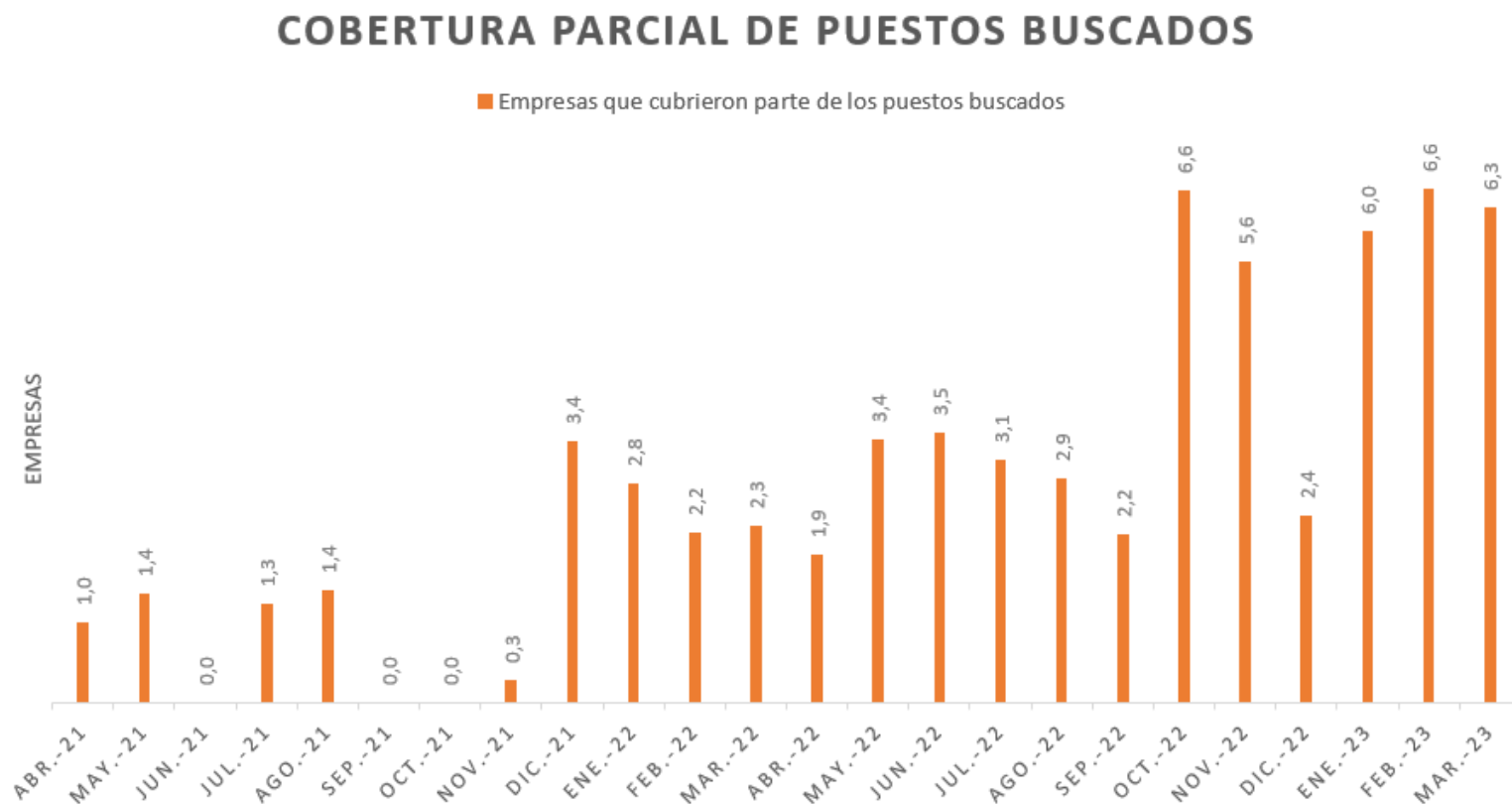
GRÁFICO VII. EVOLUCIÓN DE LA NO COBERTURA DE PUESTOS BUSCADOS EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023)

Los puestos buscados y parcialmente cubiertos registran fluctuaciones que varían entre el 0% y el 15%.

GRÁFICO VIII. EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA PARCIAL DE PUESTOS BUSCADOS EN EL GRAN MAR DEL PLATA (ABRIL 2021- MARZO 2023)



Fuente: Elaboración propia en base a EIL-MTEySS (2023).

La industria de la construcción se caracteriza por tener amplia cantidad de puestos laborales que abarcan desde los operarios menos especializados hasta profesionales de nivel universitario, incluyendo a los desarrolladores inmobiliarios y a las empresas comercializadoras, lo que convierte al sector en un importante generador de empleo.

De las entrevistas surge que, a medida que el puesto laboral requiere mayor especialización, más difícil resulta que los candidatos demuestren potencialidad para cubrir los puestos profesionales. También hay dificultades para encontrar perfiles adecuados entre los postulantes a tareas operativas, como es el caso de albañiles, oficiales, oficiales especializados o medio oficial. En los puestos de carpinteros de hormigón armado, choferes, operarios de maquinarias y en la construcción industrializada, especialmente en aluminio, el problema es que la formación y la experiencia son muy escasas. Esta situación se agudiza en los cargos de capataces, sobrestantes, jefes de obra y en las áreas relacionadas con presupuestos, cómputos y logística. Destacan que la carencia es muy notoria en todos aquellos puestos en los cuales se deben tomar decisiones técnicas en las obras e inclusive destacan la dificultad para leer planos. También entienden que esta situación impacta en que se van perdiendo dos puestos de trabajo, los de puntero y jefe de cuadrilla, que son quienes conducen e incentivan la producción, así como el de capataz que es considerado un puesto clave por el rol que cumple.

En cuanto a las formas de contratación se menciona que los perfiles más técnicos con tareas más operativas en general están en relación de dependencia, en puestos bajo el Convenio Colectivo de la UOCRA y que son demandados directamente por las empresas constructoras. Cuando se trata de los perfiles de las áreas de staff, suelen ser prestadores de servicio por contrato, como cuentapropistas o empresas que realizan trabajos como instalaciones de gas, sanitarios, electricidad, carpintería, entre otros.

Otro aspecto que se destaca es la pérdida de oficios, como es el caso de los albañiles, carpinteros, soldadores, montadores, plomeros, gasistas, electricistas, etc. Los entrevistados que pertenecen al grupo de dadores de trabajo, observan un déficit importante en el manejo de maquinarias, cada vez más presentes en las obras y consideran que en el futuro irán reemplazando los puestos de trabajo que requieren mayor esfuerzo físico, por lo que es importante que haya operarios aptos para el manejo de estos equipos.

Cuando se trata de cubrir puestos técnicos de staff (técnico mecánico, técnico electricista o técnico electrónico), es casi nula la presentación de

interesados, en parte porque ya están trabajando en otras empresas y no salen a buscar otras oportunidades y también perciben que los medios de reclutamiento clásicos no funcionan para estas búsquedas.

Al referirse a los profesionales manifiestan que la mayor dificultad es la falta de experiencia que poseen para desarrollar determinadas tareas, como por ejemplo elaboración de presupuestos e interpretación de presupuestos o escasos conocimientos técnicos para gestionar sistemas producción basados en calidad o aún más básicos como los conceptos de eficiencia y eficacia. **La percepción es que hay una brecha importante entre los conocimientos que adquieren en la Universidad y su aplicación en la práctica.**

En este sentido, un Gerente de Recursos Humanos comentó: *“Lo que yo observo es que son jóvenes que no atravesaron por ninguna experiencia laboral previa. Ni en el área en la que están desarrollando sus estudios ni en cualquier área. Es muy importante que vayan acompañando su formación teórica con algo de práctica en una empresa: de ver un balance, un remito, recibos o que los jóvenes arquitectos pisen una obra. Entonces eso les falta a la hora de recibir su título. Tienen una idea de cómo es el ejercicio de la profesión que es absolutamente abstracta e impracticable en la realidad.”*

Entienden que las instituciones educativas, tal vez por falta de medios, escasamente implementan algunas actividades que puedan facilitar la inserción laboral de sus estudiantes, como podrían ser prácticas en campo supervisadas. La realidad es que no concluyen sus estudios preparados para una inserción laboral directa.

En cuanto a las habilidades actitudinales, en los jóvenes se observa escaso compromiso con las rutinas, poco respeto por las jerarquías y dificultades para cumplir obligaciones básicas, como respetar los horarios, mantener la asistencia y completar la jornada laboral. También se observa en los más jóvenes la dificultad a la hora de expresarse, poco vocabulario y mala dicción. Por el contrario, cuando se trata de personas mayores a 45 años, estas actitudes las cubren pero tienen dificultades en el manejo de la tecnología y, en especial, en la actualización.

Según las empresas consultadas, la cultura del trabajo está cambiando, pues el valor y el lugar que se le otorga ya no lo posiciona como una actividad constitutiva fundamental en la vida de los individuos. Por otro lado, se presentan otras dificultades a la hora de buscar personal. Como se ha mencionado, los canales tradicionales de selección de personal no dan los resultados esperados y por otro lado también se cuestiona la forma de trabajo tradicional de 8 horas, presencial y con el cumplimiento de ciertas normas.

De acuerdo con distintos informes que analizan estas cuestiones, se observa que las generaciones jóvenes prefieren trabajos diurnos, con una carga laboral más baja de las 8 horas, que finalicen temprano y, de ser posible, próximos a su lugar de residencia. Sumado a esto, con poca flexibilidad para prolongar su jornada de trabajo y prefieren las actividades remotas, en especial los profesionales.

Uno de los entrevistados mencionó entre las principales deficiencias de los profesionales jóvenes ni bien se gradúan que *“... no tienen experiencia laboral previa y una idea completamente diferente de la realidad. Además, les faltan las competencias blandas, factor humano (negociación, escucha, argumentación)”*.

En la actualidad, en una misma estructura organizativa coexisten distintas capas etarias, con distintas interpretaciones del trabajo. En el caso del sector de la construcción, se espera que un profesional lleve a cabo proyectos y brinde soluciones, en general las tareas son mayormente presenciales y se requiere de un trato a diario que desarrolle vínculos entre el personal para lograr un trabajo en equipo eficiente.

Entre los entrevistados, algunos consideran que hace décadas hubo un quiebre en la formación de los operarios, lo que llevó a la desaparición de la figura del “aprendiz”, semillero de la mano de obra. En consecuencia, los oficios vienen sufriendo una degradación que los sindicatos han intentado suplir con Centros de Capacitación, sin haber logrado restaurar o alcanzar los requisitos que se demandan en los distintos puestos laborales de la construcción.

Según lo relevado, el nivel educativo de la mayoría de los operarios es el primario, y en algunos casos, ni siquiera lo han completado. También hay quienes alcanzaron el nivel secundario, por lo general incompleto. Si bien son muy escasos, en algunas empresas aún hay personas analfabetas. Las empresas han observado que los punteros¹ y albañiles tienen un poco más de formación ya que sus puestos requieren de cálculos matemáticos.

De acuerdo con el tamaño, las empresas tienen un plantel estable de aproximadamente entre un 20% a 40% (personal jerárquico, técnico, administrativo, capataces y obreros especializados) y el resto del personal, en general obreros, son contratados según las obras que estén ejecutando. En el caso del personal estable es donde se necesita la formación secundaria, técnica o universitaria y, en los otros puestos, que posean una formación básica que les permita comprender consignas y poder leer e interpretar documentos con instrucciones más técnicas.

¹ PUNTERO: Se considera como tal al Oficial de grado especializado que puede llevar adelante una obra y tiene capacidades de mando. Hay oficiales especializados que no son punteros porque no tienen la capacidad de mando.

Según las empresas consultadas, la cultura del trabajo está cambiando, ya que el valor y el rol que se le asigna dejan de ubicarlo como una actividad central en la vida de las personas.

Ofreciendo alternativas que respondan a las demandas de formación, distintas entidades que representan a las empresas y a los trabajadores ofrecen capacitaciones que demandan las actividades productivas y administrativas. Mencionan que el Centro de Constructores y Anexos de la ciudad de Mar del Plata - CCyA -, ofrece hace más de nueve años, cursos de capacitación en convenio con instituciones superiores, de Sobrestantes de Obra, Diplomatura en Jefatura de Obra y Tecnicatura de Obras Sanitaristas, habiendo brindado al mercado más de siete promociones de egresados.

Asimismo, hacen referencia a los cursos de la Cámara de la Argentina de la Construcción - CAMARCO - que en los últimos años ha ampliado la oferta, abordando no solo aspectos técnicos sino que además brinda formación en temas relacionados a gestión, liderazgo, negociación, como así también sobre tecnología de análisis de datos - PowerBI y Reddit - y planificación, gestión y administración de obras.

Los distintos entrevistados consideran que estas capacitaciones se enfocan en las necesidades de los puestos laborales del sector y afirman que son formaciones muy demandadas por su alto nivel. La seccional local de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina - UOCRA -, a través de su centro de capacitación, forma operarios y ofrece distintos cursos con especialidades requeridas por puestos que representa el sindicato. Se imparte de manera teórico-práctica y cuenta con aulas equipadas con los recursos necesarios para complementar el dictado de clases, como por ejemplo albañilería, herrería, instalaciones de gas, sanitarias y electricidad, construcción en seco, carpintería metálica y PVC. Además, funciona el CENS N° 458 (Centro Educativo de Nivel Secundario) conveniado con la provincia de Buenos Aires.

Cabe aclarar que los consultados han destacado la buena formación que brindan instituciones de nivel secundario industrial, educando a Maestros Mayores de Obra, Técnicos Electricistas y Técnicos Mecánicos aunque, en contraposición, cuando se trata de responder a los requerimientos de las empresas en los perfiles laborales, se observan dificultades. En cuanto a las Escuelas Municipales de Formación Profesional, están dirigidas a adultos jóvenes para que aprendan oficios, algunos orientados al sector de la construcción, como carpintería de obra, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias y de gas, montacargas y ascensores, pintura de obra y empapelado, etc. En este caso, las empresas consideran que algunas de estas capacitaciones son buenas y están enfocadas a formación más práctica, sin embargo no logran articular acabadamente con las necesidades del sector.

Por último, los entrevistados destacan que mantienen contacto con la Universidad Nacional de Mar del Plata y reconocen su labor. Aun así, entienden que los egresados no desarrollan ciertas aptitudes que demandan desde hace años, pero no responsabilizan exclusivamente al sistema educativo sobre esta problemática considerando que es más compleja porque se relaciona con el tejido social.

Con relación a este tema, un entrevistado comentó: *“No quiero dejar de hacer hincapié en que la capacitación tiene que ser integral. Si nos seguimos enfocando en una capacidad exclusivamente enfocada en lo técnico, vamos a seguir teniendo las mismas falencias en el mundo del trabajo, porque no son exclusivamente técnicas las carencias. Hay falta de conocimiento, pero también hay falta de adaptación para insertarse en un grupo de trabajo y de asumir responsabilidades.”*

Otra persona cuestionó la formación técnica expresando: *“Es esencial actualizar los contenidos de los cursos de formación profesional. Se les enseñan cosas que hoy no sirven para integrarse al mundo del trabajo. Si seguimos formando albañilería tradicional vamos a tener albañiles que no van a ser tomados porque la construcción continuará aplicando nuevas técnicas y procedimientos.”*

Surge de las entrevistas que se considera fundamental realizar un seguimiento de quienes concluyen las formaciones mencionadas, en especial cuando se encuentran ya insertos en el mercado laboral, para ajustar gradualmente contenidos y hacer hincapié en el desarrollo de habilidades blandas. Sin embargo, los consultados manifiestan que desconocen si existen herramientas de seguimiento por parte de las distintas entidades involucradas con la formación y capacitación. En general, las empresas de mayor tamaño realizan encuestas a las personas cuando finalizan los cursos para conocer los resultados porque si las capacitaciones son buenas tratan de interesar a otros integrantes de la organización. De acuerdo a la información recopilada, el Centro de Constructores y Anexos lleva a cabo el seguimiento sobre la inserción laboral de quienes completan los cursos que ofrecen.

Otro aspecto que han mencionado para lograr una formación integral es la realización de prácticas y/o pasantías, porque consideran que es una figura que, bien instrumentada, podría suplir, en parte, la antigua figura del “aprendiz”. Entienden que son totalmente necesarias, tanto para los estudiantes de colegios industriales como para los universitarios como para los provenientes de la educación no formal.

Con respecto a las posibilidades de realizar pasantías para los operarios que se forman en los sindicatos, lamentablemente, hasta el momento no son viables debido a que el marco legal no los encuadra. Las empresas sostienen que no tienen todos los mecanismos normativos para cubrir el riesgo de accidente en ciertos puestos para el rol del pasante, aún contratando el seguro correspondiente.

Un aspecto muy importante es que el sector ha experimentado dificultades emergentes de la situación económica de las últimas décadas, lo que ha limitado la oferta de mayor cantidad de puestos de trabajo. Esto, en parte, ha provocado que los planteles de personal hayan crecido en promedio de edad, con poca incorporación de personas más jóvenes. A su vez, dentro del grupo de los jóvenes, perciben que no están dispuestos a aprender y a esforzarse un poco más del mínimo esperado, ni a realizar algún tipo de sacrificio adicional en pos de un crecimiento futuro.

Por todo lo expuesto se concluye que los entrevistados creen que, en los próximos años, continuarán experimentando dificultades para contratar personal, sumado a que el sector de la construcción no tiene una actividad constante y plena; la falta de recurso humano se va a convertir en un problema serio.

BRECHAS Y DIFICULTADES LABORALES

El **Mapa Productivo del Partido de General Pueyrredon – Edición 2024** muestra que el **41% de las empresas que realizaron búsquedas de personal enfrentaron dificultades para cubrir los puestos requeridos**. Las causas principales que explican esta situación son:

- **Falta de experiencia (69%):** muchos postulantes no cuentan con trayectoria laboral previa en los oficios demandados, lo que genera una brecha entre la capacidad de aprendizaje inicial y el nivel de productividad esperado por las empresas.
- **Formación técnica inadecuada (37%):** se evidencia una desconexión entre la oferta educativa y las competencias prácticas requeridas en el mercado, particularmente en oficios especializados de la construcción y en actividades hortícolas.
- **Falta de compromiso (30%):** asociada a la alta rotación, la informalidad y la inestabilidad de ciertas tareas, lo que desalienta la permanencia prolongada de los trabajadores en los puestos.

Estas dificultades resultan más notorias en los sectores que demandan **mano de obra intensiva y específica**, como la **construcción**, o en actividades de **carácter estacional**, como la **horticultura**. En ambos casos, la falta de perfiles adecuados no solo refleja una brecha de calificaciones, sino también la **ausencia de mecanismos de articulación entre empresas, instituciones educativas y políticas públicas de empleo** que faciliten la formación de trabajadores en función de las necesidades concretas del territorio.

No obstante, este sondeo también revela un horizonte de expectativas positivas:

- **43% de las empresas** proyectó **mantener su dotación de personal** durante 2024.
- **22% esperaba incrementarla**, especialmente en sectores dinámicos como la construcción, que actúa como motor de arrastre para otras actividades vinculadas.

Este contraste —entre las dificultades para cubrir vacantes y la expectativa de expansión— revela un desafío estratégico: si no se logra reducir la brecha de calificaciones y mejorar las condiciones de inserción laboral, la capacidad de crecimiento económico de la ciudad podría verse limitada por la falta de recursos humanos adecuados. En este sentido, las políticas de capacitación, la certificación de competencias laborales y los programas de intermediación de empleo aparecen como herramientas clave para acompañar a los sectores productivos más dinámicos y asegurar que la demanda laboral insatisfecha no se convierta en un freno estructural al desarrollo local.

CONCLUSIÓN

Los sectores de la **construcción** y el **agropecuario** confirman la persistencia de **brechas estructurales** entre las calificaciones de la fuerza laboral disponible y los perfiles que requieren las empresas. Ambos sectores muestran dificultades sostenidas para cubrir puestos de trabajo.

En el **sector de la construcción**, las principales deficiencias se asocian a la pérdida de oficios tradicionales, la baja experiencia práctica de los jóvenes profesionales y la dificultad para encontrar técnicos y capataces calificados. Se suman a ello un cambio cultural en la valoración del trabajo y la desaparición de instancias formativas como la del aprendiz, lo que limita la renovación generacional. **La consecuencia es una creciente dificultad para sostener planteles estables y especializados, en un contexto en el que la actividad funciona como motor de arrastre para otros sectores.**

En el **sector agropecuario**, la problemática se bifurca en las actividades intensivas (frutihorticultura) y extensivas (agricultura y ganadería). En las primeras, predominan la estacionalidad, la alta rotación y la escasa articulación entre formación técnica y demandas reales. En las segundas, se destacan las dificultades para encontrar personal dispuesto a residir en el campo de forma permanente y capacitado en el manejo de maquinaria moderna y agroquímicos. La pérdida de arraigo rural, el peso de la informalidad y las limitaciones estructurales de vida en el campo acentúan la brecha.

El estudio evidencia que la cobertura de puestos laborales no responde únicamente a un problema de formación, sino a un entramado complejo de factores educativos, sociales, culturales y económicos. Reducir esta brecha requiere articular políticas educativas y laborales, fortalecer los mecanismos de capacitación práctica y certificación de competencias y consolidar programas de intermediación laboral que vinculen de manera efectiva a empresas, sindicatos, instituciones educativas y gobiernos. De no avanzarse en esta dirección, **la falta de recurso humano calificado puede convertirse en un freno estructural para el desarrollo económico y social de la Gran Mar del Plata.**

Entre las causas comentadas se atribuyen algunas falencias a la adecuación y actualización de propuestas de formación profesional, el bajo nivel educativo en ciertos grupos de trabajadores, las carencias en competencias técnicas específicas y habilidades blandas, factores sociales y culturales que han impactado en la forma de relacionarse con el trabajo y los objetivos de vida, y aspectos propios de cada sector.

Los entrevistados consideran que la problemática planteada continuará incrementándose en el futuro porque a la brecha entre capacidades y habilidades de los trabajadores potenciales y los requerimientos de los puestos, se suman los avances tecnológicos, su incorporación a la producción y educación y en el caso del sector agropecuario la migración de zonas rurales a las urbanas.

En los dos sectores se manifiesta una fuerte necesidad de contar con personal con perfiles adecuados tanto para los niveles básico, medio y técnico. Puestos laborales netamente operativos que permitían la formación basada en la experiencia se han ido perdiendo y resulta complejo conseguir gente más joven para cubrirlos o, en niveles más elevados, el conocimiento de la realidad laboral y/ o ciertas especialidades son escasas.

En resumen, la persistencia de altas tasas de desempleo y la dificultad para cubrir puestos específicos en sectores vitales de la economía del PGP subrayan la importancia de implementar políticas educativas y laborales articuladas, con la colaboración de los distintos actores que directa o indirectamente se relacionan en cada sector de los tratados y plantea el desafío de gestionar los cambios para potenciar el desarrollo de los sectores y su impacto económico y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dirección Provincial de Estadística, Ministerio de Economía de la PBA. (2023). *Producto Bruto Geográfico por Partido – Serie 2021-2023*
- Grupo de Análisis Industrial, UNMdP. (2024). *Mapa Productivo del Partido de General Pueyrredon – Edición 2024*
- Consejo Federal de Inversiones – UNMdP. (2018). *Mapa Productivo del Municipio de General Pueyrredon*
- Fundación CEPES. (2022). *Indicadores sociales y económicos del Partido de General Pueyrredon*
- Ministerio de Trabajo. (2023). *Informe sobre demanda laboral y brechas de formación – Región Sudeste Buenos Aires*
- INDEC. (2015). *Demanda Laboral Insatisfecha en aglomerados urbanos.*
- Aldercreutz, E. (s.f.). Disponible en:
<https://www.mardelplata.gob.ar/documentos/opendata/superficie%20sembrada%20y%20produccion%20de%20hortalizas%202019-2020.pdf>
- Guerrero, L.M. (2001). “La entrevista en el método cualitativo” - Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile- lumen.uv.mx
- Instituto Nacional de Indicadores y Censos (INDEC). Censo Nacional Agropecuario 2018. (2018)
- Instituto Nacional de Indicadores y Censos (INDEC). Informe sobre Demanda Laboral Insatisfecha en Argentina. (Diciembre 2015)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2023). *Encuesta de Indicadores Laborales.*
- Producto Bruto Geográfico del Partido de General Pueyrredon 2004-2012/ María Victoria Lacaze... [et.al.]; coordinado por María Victoria Lacaze. – 1ra ed. - Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, 2014.
- Scheinkerman de Obschatko E.; Foti M.; Román M. 2007. Los pequeños productores en la República Argentina. Importancia en la producción agropecuaria y en el empleo en base al Censo Nacional Agropecuario 2002. En: serie Estudios e Investigaciones 10, segunda edición revisada y ampliada, SAGPyA Dirección de Desarrollo Agropecuario

- Schteingart, D., Molina, M. y Fernández Massi, M. La densidad de la estructura productiva y el empleo. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 9, septiembre de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Secretaría de trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Capital Humano. República Argentina (Septiembre de 2023). Ficha técnica de la Encuesta de indicadores Laborales (EIL).
- Secretaría de trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Capital Humano. República Argentina (Agosto de 2024). Encuesta de indicadores Laborales (EIL).
- Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. Madrid, España: Universidad Autónoma
- La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) desde el año 19981

Se conformó un equipo de trabajo con integrantes de la Red Mar del Plata entre todos quienes, primeramente, buscaron antecedentes locales sobre los temas en cuestión. Luego se mantuvieron reuniones con el grupo de investigación de Economía Industrial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) que, en ese momento, se encontraba actualizando el Mapeo Productivo del PGP. También se sumó la información suministrada por la Secretaría de Desarrollo Productivo e Innovación del Municipio de General Pueyrredon, además de la búsqueda de informes en páginas web de Universidades, Observatorios y otras fuentes.

El análisis de la demanda laboral insatisfecha del PGP trasciende este primer tratamiento que tiene como objetivo indagar sobre las dificultades que se manifiestan en el mercado laboral a la hora de cubrir puestos laborales, desde la voz de los representantes de los sectores. En consecuencia, se tomó la decisión de trabajar, a modo de experiencia piloto, solo con dos sectores a los que se pudo acceder más fácilmente desde la Red, como es el caso del ámbito de la construcción y del agropecuario.

Se realizaron entrevistas presenciales a representantes de empresas, de cámaras empresariales y productoras, sindicalistas, funcionarios públicos y de recursos humanos.

Para dotar de formalidad y similitud, todas las entrevistas se basaron en las siguientes características, señaladas por Torrecilla (2006):

- Fueron planificadas con anterioridad y, para ello, se realizó un guión con preguntas que aseguran la información que se desea obtener.
- Las preguntas fueron abiertas, de manera que se le permitió al entrevistado realizar matices en sus respuestas para enriquecerlas con información adicional.
- En el transcurso de las entrevistas se fueron relacionando temas para lograr una visión más general de la realidad del entrevistado.

De acuerdo con Guerrero (2001) realizar este tipo de entrevistas posee la ventaja de *“...facilitar la comodidad e intimidad de los entrevistados, favoreciendo la transmisión de información no superficial, pudiendo acceder a información difícil de obtener sin la mediación del entrevistador o de un contexto grupal de interacción”*.

Este mismo autor clasifica a los entrevistados en tres grupos: claves, especiales y representativos, considerando que son los entrevistados representativos los que pueden brindar información relevante para alcanzar los objetivos de la entrevista, debido a que los especiales y claves si bien poseen información es más general o desde otro rol.

A su vez, para ser considerados entrevistados representativos, tendrían que poder responder a preguntas tales como si poseen la información relevante, son accesibles física y socialmente y si están dispuestos a informar lo que se les requiere.

En el caso particular de los dos sectores considerados, las empresas demandantes de personal, instituciones responsables de formar o capacitar para los niveles profesional, técnico y operativo y las asociaciones gremiales y sindicales fueron parte del grupo de entrevistados con información relevante.

Las instituciones u organizaciones que ofrecieron formación profesional o capacitación en los sectores tratados abarcan a instituciones educativas en distintos niveles del sistema y de gestión tanto pública como privada, a algunos sindicatos y, en ocasiones, a las mismas empresas demandantes.

Teniendo en cuenta lo dicho precedentemente, se seleccionaron del sector de la construcción empresas consideradas pequeñas, medianas y grandes. En el sector agropecuario fue complejo utilizar los mismos criterios debido a la gran proliferación de productores de tamaño pequeño o mediano (Aldercreutz, s.f.; Scheinkerman de Obschatko et al., 2007). Por lo tanto, se entrevistaron representantes de las asociaciones que los nuclean, como la Sociedad Rural de Mar del Plata y la Asociación Frutihortícola de Productores y Afines del Partido de General Pueyrredon y no se entrevistaron representantes de los trabajadores.

Relacionado con el eje formativo, se entrevistó a representantes de la Dirección Provincial de Educación Técnica Profesional, que coordina la formación a partir de centros que dependen de la Dirección General de Cultura y Educación, y los centros que surgen de la colaboración con entidades conveniadas, ya sean gremios, organizaciones no gubernamentales (ONG) u otras instituciones. En relación a estos últimos centros, se optó también por entrevistar a los representantes del Centro de Formación Laboral N°407 dependiente de la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y de la Secretaría de Educación del PGP. Más informalmente se mantuvieron reuniones con especialistas que trabajan temas de desempleo, búsquedas laborales y capacitaciones.

Finalmente se elaboró una guía de pautas para realizar las entrevistas en el periodo comprendido entre febrero y julio de 2024.







 www.mardelplataentretodos.org

 info@mardelplataentretodos.org

 [mdpentretodos](https://www.facebook.com/mdpentretodos)

 [mardelplataentretodos](https://www.instagram.com/mardelplataentretodos)

 [@mdpentretodos](https://twitter.com/mdpentretodos)

 [Mar del Plata Entre Todos](https://www.youtube.com/Mar del Plata Entre Todos)

 [Mar del Plata Entre Todos](https://www.linkedin.com/Mar del Plata Entre Todos)