



Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

Competencias Laborales: perspectivas encontradas



03

EDITORIAL
TEMA DE TAPA
COMPETENCIAS LABORALES:
PERSPECTIVAS ENCONTRADAS

- ▶ Retos de la enseñanza de competencias
por María Antonia Gallart y Cecilia Crévola
- ▶ Gestión de Recursos Humanos por Competencias desde la mirada de la OIT
por Mauricio Reyes
- ▶ Las competencias y su relación con la educación, el trabajo y el sistema productivo
por Marcelo Casartelli y Daniel López
- ▶ La experiencia de certificación de competencias laborales en Edesur
por Ricardo Piñeyro Prins

04

08

12

16



EDESUR

21

NOTICIAS**VOCES: EN PRIMERA PERSONA**

- ▶ "El perfil del mecánico de hoy va a ir cambiando"

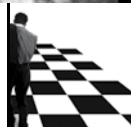
23



26

FACTOR C

- ▶ El Síndrome del Edificio Enfermo
Primera parte



29

LECTURAS EN DIAGONAL

- ▶ Web: Confederación Sindical Internacional (CSI)
- ▶ Publicaciones | Novedades bibliográficas
Cartas de Lectores



31

POR LAS INSTITUCIONES

- ▶ La gestión del conocimiento para el desarrollo de la Formación Profesional



CINTERFOR

34

FIGURAS CONTRA FONDO

- ▶ Julián Besteiro Fernández



35

RECUENTO**[INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA]**

- ▶ Formación Profesional en números. Ayer y hoy

STaff

a

EDITOR RESPONSABLE

Arq. Gustavo Gándara

DIRECTOR DE CONTENIDOS

Dr. Juan Cruz Esquivel

EQUIPO EDITORIAL

Lic. Alejandro Waisglas

Lic. Marcelo Casartelli

Lic. Hernán Ruggirello

Lic. Verónica Urbanitsch

Lic. María Ester Altube

Lic. Laura Montanaro

Prof. Teresita Orsenigo

Lic. Natalia Carpegna

DISEÑO GRÁFICO

Julia Irulegui

CORRECCIÓN DE ESTILO

Lic. Elbia Aured

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

PhD María Antonia Gallart

Mg. Cecilia Crévola

Dr. Mauricio Reyes

Lic. Daniel López

Ricardo Piñeyro Prins

Lic. Marcelo Díaz

Dra. Martha Pacheco

[aulas y andamios]

OCTUBRE 2009 | Año 2 | Nº 5
REPÚBLICA ARGENTINA

Fundación UOCRA

para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org

www.fundacion.uocra.org

PRESIDENTE

Gerardo Martínez

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Alejandro Pettenazza

Marta Pujadas

Jorge Pellegrini

DIRECTOR EJECUTIVO

Gustavo Gándara



**Fundación
UOCRA**
PARA LA EDUCACIÓN DE LOS
TRABAJADORES CONSTRUCTORES




*Aulas y Andamios es una revista de distribución gratuita, editada por la **Fundación UOCRA** para la educación de los trabajadores constructores. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.*

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 2250-5229.

Editorial

■■■■ 3

 Herramienta para garantizar la formación continua de los trabajadores, jerarquizar y certificar los conocimientos adquiridos, o mecanismo para promover una mayor flexibilización laboral y optimizar las ganancias del capital? El concepto de competencia laboral, surgido en la década del ochenta del siglo pasado, plantea un debate en torno a este interrogante, debate que por otra parte, trasciende las fronteras y se sitúa en la agenda de discusión global entre empresarios, trabajadores y estudiosos de la cuestión.

Más allá del origen del concepto y de la intencionalidad de quienes lo idearon, muchas veces el devenir de la historia y la correlación de fuerzas entre los actores implicados hacen que tome vida propia y las disputas se centren en los contenidos que el mismo adopte.

Es indudable que las formas de organización de la producción no son aquellas que predominaron en los tiempos del capitalismo industrial. Vivimos en un contexto más dinámico, “líquido” en términos de Zygmunt Bauman, que requiere de estructuras y sujetos con capacidades múltiples. Si bien es cierto que la idea de competencia laboral, vista unilateralmente desde los intereses

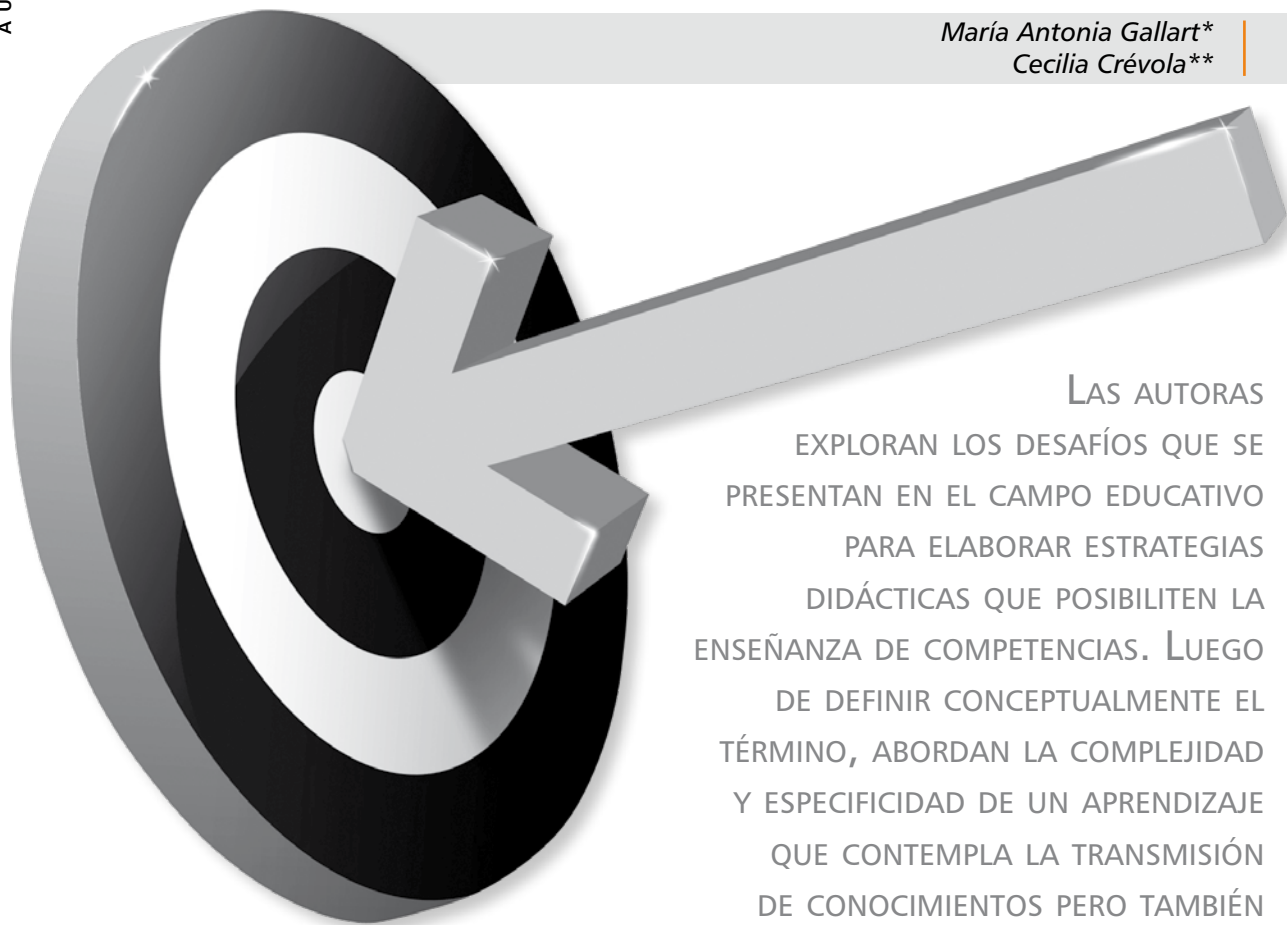
empresariales, puede configurar un mercado de trabajo con agentes flexibilizados; los trabajadores pueden “apropiarse” del concepto si logran incorporar en sus supuestos, la formación continua, la objetivación de sus capacidades, la mejora en las condiciones de trabajo y la valoración de sus saberes en una sociedad circunscripta en la hegemonía del conocimiento.

Las particularidades históricas, las correlaciones de fuerza y las habilidades en la negociación y el diálogo entre las partes involucradas, determinarán el derrotero que seguirán las “competencias laborales”, así como la inmediatez y el perfil asumido en cada país.

Aulas y Andamios abre sus páginas y propone un debate amplio, sincero y plural entre los sectores con intereses legítimos y genuinos en el asunto planteado. Especialistas y referentes con trayectorias reconocidas en la formulación e implementación de programas de formación por competencias, nos aportan sus miradas y sus reflexiones que, en su globalidad, nos permitirán construir un panorama integral de la temática en cuestión y nos brindarán recursos para responder al interrogante de partida. ■

Retos de la enseñanza de competencias

María Antonia Gallart*
Cecilia Crévola**



LAS AUTORAS EXPLORAN LOS DESAFÍOS QUE SE PRESENTAN EN EL CAMPO EDUCATIVO PARA ELABORAR ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS QUE POSIBILITEN LA ENSEÑANZA DE COMPETENCIAS. LUEGO DE DEFINIR CONCEPTUALMENTE EL TÉRMINO, ABORDAN LA COMPLEJIDAD Y ESPECIFICIDAD DE UN APRENDIZAJE QUE CONTEMPLA LA TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS PERO TAMBIÉN LA APLICACIÓN DE LOS MISMOS A SITUACIONES CAMBIANTES.

¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?

En un trabajo publicado hace más de diez años decíamos: “la noción de competencia tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción pero

exige a la vez conocimiento. Es un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica” (Gallart y Jacinto; 1997; 84).

* Centro de Estudios de Población (CENEP). PhD en Educación Comparada, Universidad de Chicago

** Universidad Católica Argentina (UCA). Maestría en Gestión de la Educación, Universidad de San Andrés.

Si bien la base de las competencias la brindan las habilidades básicas de lectoescritura y matemática aplicada y las competencias sociales aprendidas habitualmente en la educación formal, sobre esa base se construyen los conocimientos y habilidades específicas producto de la experiencia y del aprendizaje en el trabajo.

“El énfasis en la educación general y en las competencias más amplias que permiten un buen desempeño en el mercado de trabajo y el re-aprendizaje en distintas ocupaciones específicas, puede oscurecer la necesidad permanente de aprendizajes teórico-prácticos-técnicos en un amplio grupo de ocupaciones calificadas. La electrónica, la electricidad, la mecánica son sólo algunos ejemplos de saberes técnicos que deben ser aprendidos en contextos relativamente sistemáticos y que son necesarios en muchas ocupaciones. En otro orden, la contabilidad, el cálculo de costos, la gerencia, la comercialización implican conocimientos que no surgen sólo de la formación general y el aprendizaje en el trabajo. Este es el campo de la educación técnica y la formación profesional parasistemática. Más aún, si bien la habilidad de manipulación de materiales e instrumentos y la motricidad fina anteriormente fundamental para muchos oficios son hoy en día menos importantes, siguen existiendo una multiplicidad de ocupaciones en las que son necesarias. Por lo tanto, la ejercitación en taller sigue siendo en esos casos necesaria para el aprendizaje. En la medida en que todos estos saberes más específicos no sean una acumulación de aprendizajes descontextualizados, sino que puedan ser actualizados en la vida diaria y en la resolución de situaciones laborales podremos hablar de competencias específicas para familias de ocupaciones” (Ut supra: 85-86).

¿DÓNDE Y CUÁNDO SE ADQUIEREN LAS COMPETENCIAS?

Queda claro entonces que para adquirir las competencias necesarias para un buen desempeño laboral convergen la enseñanza formal general y/o técnica, la formación profesional y la propia experiencia en el trabajo. Pero estos aprendizajes convergentes y acumulativos tienen que tener ciertas características, tales como una fuerte motivación en el sujeto del aprendizaje que le permita seleccionar e integrar la diversidad de experiencias y contenidos, aplicarlos en las nuevas circunstancias y asumir la responsabilidad de sus decisiones e intervenciones. Una segunda característica es la relevancia



PARA ADQUIRIR LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL CONVERGEN LA ENSEÑANZA FORMAL GENERAL Y/O TÉCNICA, LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA PROPIA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO.

del aprendizaje, esto es, que no sea una memorización sin sentido de contenidos (asignaturas) o actividades paralelas, a menudo con poca conexión entre sí y con la vida cotidiana; sino que exista una articulación que les de sentido y que, aún en las de mayor abstracción, se perciba su significación. Más aún, cuando se plantean aplicaciones, éstas deben darse en un contexto verosímil, dentro de circunstancias de la vida real. Finalmente, para que ese aprendizaje crezca en el tiempo y vaya formando un acervo de capacidades que se puedan activar en nuevas circunstancias a lo largo de la vida, dos procesos deben integrarse: el de acción-reflexión sobre las decisiones tomadas cotidianamente (Schön; 1998) y el aprovechamiento de las oportunidades que brindan las situaciones problemáticas que debemos enfrentar. Esto implica la reflexión sobre las decisiones a tomar, el rescate de conocimientos y experiencias anteriores y la evaluación de las consecuencias de las decisiones tomadas y sus efectos.

Es por ello que para el desarrollo de competencias en contextos formativos (ya sea escuelas o centros de formación profesional) es necesario superar la mera presentación de información. Es fundamental abordar situaciones inciertas o nuevos problemas en las cuales la relación conocimiento/uso del conocimiento se ponga de manifiesto. Frente a una situación se movilizan al mismo tiempo expectativas, imágenes y técnicas que se han constituido desde la propia acción.

A esta altura es conveniente volver a la noción de competencia tal como se formulaba en el artículo citado y plantearse qué es lo que exige para la manera de encarar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en la educación técnica como en la formación profesional.



LAS ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS QUE FAVORECEN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS SE VINCULAN CON AQUELLAS QUE PROPONEN LA SUPERACIÓN DE OBSTÁCULOS, TALES COMO PROYECTOS, ESTUDIOS DE CASOS, SIMULACIONES Y PROBLEMAS.

Si definimos competencia como la capacidad de resolver problemas en circunstancias reales que implican incertidumbre, empleando conocimientos y habilidades generales y específicas, se puede afirmar que la competencia es inseparable de la acción pero exige a la vez conocimiento; no proviene solamente de la aprobación de un currículo formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos y habilidades en circunstancias críticas; supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. La pregunta clave que surge de lo anterior es cómo pueden enseñarse las competencias laborales en un encuadre relativamente formal como el de la educación técnica y la formación profesional, que sufre muchas de las limitaciones que entraña la 'gramática escolar': secuenciación temporal, espacio de aula y taller, roles formalizados de instructor y estudiante, etc. (Tyack y Tobin; 1994). Una dificultad central es que el desarrollo de un currículo, la planificación de la enseñanza y la evaluación de los conocimientos adquiridos, habituales en la educación, dejan poco espacio para el manejo de circunstancias imprevistas, situaciones no controladas ni controlables y toma de decisiones de riesgo, aspectos fundamentales para el aprendizaje y la utilización de las competencias (Zarifian; 1999). El desafío entonces es cómo crear el ámbito que haga posible ese aprendizaje dentro de procesos de enseñanza con objetivos precisos y organización adecuada.

¿CÓMO SE ENSEÑAN LAS COMPETENCIAS?

En el contexto escolar prevalece una modalidad de enseñanza basada en la comunicación verbal, estructurada en clases colectivas, con actividades pensadas por el docente en donde se privilegia la secuencia: explicación-ejercitación-evaluación. Los objetivos se orientan a la

comprensión de conceptos y el afianzamiento de operaciones y procedimientos y no privilegian la aplicación de los mismos en situaciones contextualizadas. Es frecuente asemejar la realización de ejercicios con la resolución de problemas pero en sí son dos actividades con finalidades diferentes. El ejercicio consiste en el uso de destrezas o técnicas para constituir rutinas automatizadas. La resolución de problemas implica situaciones para las cuales no hay un camino directo que lleve a la solución. Esta última se orienta hacia la formación de competencias.

En este sentido, todas aquellas actividades de aplicación del conocimiento a situaciones nuevas son valiosas, ya que permiten estructurar ideas, conocer la realidad y obrar en consecuencia. Posibilitan incrementar la capacidad de abstracción, de aplicación de leyes y también la ejercitación de técnicas adecuadas.

Las estrategias didácticas que favorecen el desarrollo de competencias se vinculan con aquellas que proponen la superación de obstáculos, tales como proyectos, estudios de casos, simulaciones y problemas. Los obstáculos activan conocimientos, además de requerir tanto experiencias previas como el análisis y reflexión para superarlos. Esta modalidad de enseñanza demanda, además, un cambio en el docente que supone que éste realice un duelo de tipo epistemológico (Perrenoud; 2000): debe renunciar a querer dominar la organización de los conocimientos en la cabeza de sus alumnos. La organización del conocimiento, cuando se enseñan competencias, viene dada en la misma situación o problema y no en el discurso docente (Crévola; 2006).

EL SUJETO COMPETENTE: EL PUNTO DE LLEGADA

Las competencias remiten a un saber en acción. Se puede decir que un sujeto es competente cuando sabe hacer su trabajo con precisión y autonomía, domina las situaciones cotidianas y frente a situaciones inciertas, puede



resolverlas poniendo en juego sus propios recursos (saberes, experiencias, capacidades). Un sujeto competente, además, debe querer resolver las situaciones.

Si se pudiera trazar una secuencia de pasos que realiza un sujeto competente, se observaría que pone en juego determinadas y complejas capacidades: diagnóstica, predice consecuencias, planifica acciones teniendo en cuenta el contexto y los recursos, actúa y evalúa. Este proceso implica tanto la capacidad de abstraer una realidad como la capacidad de representarse una realidad futura. Más que saber sobre el asunto supone tomar decisiones a partir del saber que se posee.

Sin embargo, aún activando todas las posibilidades, hay limitaciones en la enseñanza de competencias en el ámbito escolar. Las competencias se desarrollan fundamentalmente en situaciones abiertas de la vida y el trabajo, la escuela puede enseñar capacidades que permiten y facilitan el desarrollo de competencias. Por ello es fundamental que la formación para el trabajo incluya prácticas en situación laboral y que la alternancia entre aprendizaje escolar y práctica en situaciones reales promueva la integración de los saberes y la reflexión sobre la práctica.

REFLEXIONES FINALES

La enseñanza de competencias es el punto nodal de la articulación entre la educación y el trabajo, señala los límites de la educación de aula y taller escolar, pero también marca la necesidad de fundamentos teóricos proporcionados por la educación y de exposición a los desafíos de la realidad que sólo se logran en el mundo real y externo a la experiencia escolar. Por todo ello, el rescate de todas las oportunidades que ayuden a incorporar la solución de problemas, el manejo de incertidumbre y la relevancia de los conocimientos teóricos son bienvenidos a la formación técnico profesional. Esperamos que las ideas de este artículo contribuyan a la construcción positiva de esas prácticas. ■



UN SUJETO ES COMPETENTE CUANDO SABE HACER SU TRABAJO CON PRECISIÓN Y AUTONOMÍA, (...) Y FRENTE A SITUACIONES INCIERTAS, PUEDE RESOLVERLAS PONIENDO EN JUEGO SUS PROPIOS RECURSOS.

■■■■ 7

■. BIBLIOGRAFÍA

- CRÉVOLA, C. (2006). "La enseñanza de competencias en el nivel polimodal: cambios y continuidades". En: Gallart, M.A. *La construcción social de la escuela media*. Buenos Aires. La Crujía.
- GALLART, M. A. y JACINTO, C. (1997). "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo". En: Gallart, M.A. y Bertonecello, R. (editores). *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo. CINTERFOR-OIT.
- PERRENOUD, P. (2000). *Construir competencias desde la escuela*. Santiago de Chile. Dolmen.
- SCHÖN, D. (1998). *El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Barcelona. Paidós.
- TYACK, D. y TOBIN, W. (1994). "The "Grammar of Schooling: Why has it been hard to change?" En: *American Educational Research Journal*. Fall. Vol. 31. Nº 3.
- ZARIFIAN, P. (1999). *Objectif Compétence*. Paris. Liaisons.



Gestión de Recursos Humanos por Competencias desde la mirada de la OIT

| *Mauricio Reyes**

MEDIANTE UN REPASO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN MATERIA DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS, EL AUTOR DESARROLLA LAS DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD, TRABAJO DECENTE, CALIDAD DE LA VIDA LABORAL Y SUSTENTABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.

La gestión de recursos humanos por competencias ha ido adquiriendo relevancia en el ámbito de las organizaciones, sectores productivos e incluso como herramienta útil para ser aplicada al tejido productivo y el mundo del trabajo en general.

Este enfoque no es nuevo, tal como lo entendemos actualmente. De hecho pronto se cumplirán 40 años desde los primeros aportes que David Mc Clelland nos entregó en los años setenta. No obstante, podría decirse que recién en los últimos años el enfoque ha ido madurando y



LOS SISTEMAS QUE CONTRIBUIRÍAN A DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD SERÍAN AQUELLOS QUE APORTAN A UNA FORMACIÓN DE TIPO PERMANENTE.

consolidándose de una manera significativa. Al parecer uno de los factores de esta decantación ha sido el que se ha logrado una mayor claridad y consenso conceptual, lo que ha permitido que se genere un lenguaje común frente a un mismo fenómeno, que en algunos casos se estudiaba desde ángulos muy distintos y, por lo tanto, con una difícil interlocución entre distintos actores o participantes. Otro agente colaborador en este cambio ha sido el empleador quien decide incorporar la gestión por competencias. Hemos visto cómo los formadores o capacitadores han incorporado el concepto, al igual que organizaciones representativas de los trabajadores y el Estado mismo, desde la mirada global de mejorar la vinculación entre educación y trabajo, y también como una manera de lograr mayor eficiencia productiva y del mercado laboral.

Dentro de este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estado realizando en estos últimos años distintos aportes, tanto para generar mayor claridad y difusión del enfoque, así como para facilitar las capacidades para la implementación de la gestión de recursos humanos por competencias en Latinoamérica. Es imposible no destacar la contribución de Leonard Mertens, consultor de la OIT de la oficina de México, quien ha sido por más de 10 años un impulsor de este enfoque, y quien ha inspirado a empleadores, consultores, formadores y representantes de los trabajadores a utilizarlo con el propósito de lograr que las organizaciones sean más productivas, y a la vez lograr que los trabajadores logren una mejor calidad de vida. Mertens ha demostrado en sus numerosos libros, artículos, seminarios y experiencias concretas que ambos objetivos no sólo son compatibles, sino que además son complementarios y se apoyan mutuamente.

Por otra parte, Cinterfor (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), oficina de la OIT ubicada en Montevideo, Uru-

guay, ha colaborado enormemente en la difusión, investigación e intercambio de experiencias del enfoque de competencias. Su mayor aporte ha sido, por supuesto, la formación por competencias, pero contribuyendo significativamente al abordaje a la gestión de las competencias por parte de las empresas y organizaciones en general. Las 40 preguntas sobre competencias de Fernando Vargas, entre otros aportes, son ya una lectura obligada para cualquiera que desee incursionar en el tema de competencias (Vargas, 2004).

Por último, el trabajo que ha realizado ya por varios años el Centro Internacional de Formación de la OIT con sede en Turín, Italia, ha sido otra ayuda más en la gestión y formación por competencias. El programa “Desarrollo de Recursos Humanos por Competencias” ha permitido la capacitación de especialistas de Recursos Humanos, gerentes y jefes, representantes de empleadores y trabajadores, así como del sector público. El liderazgo e impulso de Julieta Leibowicz, directora del Programa DELTA, ha sido fundamental para que sea posible disponer de toda esta oferta formativa en el tema de competencias.

En cuanto a la visión de la OIT respecto de la gestión de recursos humanos por competencias, es posible identificar diversas directrices y lineamientos que han servido de soporte para que este enfoque sea adoptado y promovido a través de diversas iniciativas del organismo. A continuación, se tratarán los más relevantes.

RECOMENDACIÓN 195 SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Como señala Mertens (2006), la recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos plantea un tema fundamental para las organizaciones en el contexto actual. Este tema se refiere al aprendizaje permanente, el cual está orientado al desarrollo y reconocimiento de las competencias que sostienen y favorecen la “empleabilidad” interna y externa de las personas. Por “empleabilidad”

■■■■9

se entiende la capacidad de obtener, mantenerse y desarrollarse en un puesto de trabajo, lo cual se puede hacer dentro de una organización (mercado interno) o entre organizaciones (mercado externo). Así, los sistemas que contribuirían a desarrollar la “empleabilidad” serían aquéllos que aportan a una formación de tipo permanente, los

que buscan desarrollar puestos de trabajo “calificantes”, y los que buscan certificar o reconocer formalmente las competencias de las personas independientemente de cómo estas competencias hayan sido adquiridas.

Se puede señalar que la recomendación 195 se centra en el desarrollo del recurso humano, capital humano, o la persona en sí. El supuesto que subyace es que el invertir en el recurso humano contribuiría al mejoramiento de la productividad, la competitividad y sustentabilidad de las organizaciones, y por otro lado, al mejoramiento de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los miembros de éstas.

Para Mertens es un aspecto central establecer un vínculo entre el aprendizaje permanente o continuo con la ges-

tión de recursos humanos por competencias. El fundamento para esto es que en las organizaciones no hay otra forma de hacer tangible el aprendizaje permanente sino es a través del abordaje de la gestión, y dentro de éste, la capacitación por competencias. De esta manera, se dirige y gestiona el aprendizaje hacia aquello que agrega valor para la organización y las personas, lo que, por otra parte, le da sentido a la gestión por competencias como elemento estratégico, y no sólo como una herramienta práctica.

EL TRABAJO DECENTE

Trabajo Decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Se refiere a las aspiraciones de las personas en relación con su vida laboral e implica en lo sustancial que todos los que trabajan tienen derechos.

El Trabajo Decente es un concepto que desarrolló la OIT a fines de los noventa, en el contexto de los desafíos de la globalización, y cómo ésta impacta en el mundo del trabajo. Lo que busca es integrar normas y recomendaciones de la OIT, con una orientación ética, y que señala que un mundo en transformación por sí solo no conduce a un desarrollo justo y equitativo. La fuerza y complejidad de esta transformación sería tal, que hace necesario darle una dirección con sentido social y ético.

Dentro de las condiciones del Trabajo Decente se encuentra el impacto tecnológico y el cambio de paradigmas en la organización del trabajo. Por lo tanto, las competencias del trabajador resultan un insumo indispensable y un tema insoslayable en los actuales desafíos del mundo productivo. Para Ermida Uriarte (2000) “no hay trabajo decente posible sin formación adecuada. Y del mismo modo que ésta es condición y componente de aquél, un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación”.



TRABAJO DECENTE ES UN CONCEPTO QUE BUSCA EXPRESAR LO QUE DEBERÍA SER, EN EL MUNDO GLOBALIZADO, UN BUEN TRABAJO O UN EMPLEO DIGNO.



LAS COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR RESULTAN UN INSUMO INDISPENSABLE Y UN TEMA INSOSLAYABLE EN LOS ACTUALES DESAFÍOS DEL MUNDO PRODUCTIVO.

Según Mertens, (2006) el Trabajo Decente es posible evaluarlo e incorporarlo en políticas y programas a nivel organizacional, con lo cual se puede entonces relacionar con la gestión de recursos humanos por competencias. Así sería realidad en las organizaciones a través de la construcción de un modelo de competencias que incluya los principales ejes de éste: remuneración justa, seguridad industrial, desarrollo profesional, participación, igualdad y conciliación entre vida laboral y familiar. Además con esto se mejoraría la productividad lo que buscaría un balance entre desarrollo y crecimiento, entre bienestar y competitividad.

RESOLUCIÓN RELATIVA A LAS CALIFICACIONES PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD, EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y EL DESARROLLO

Probablemente, uno de los pronunciamientos de la OIT que más explícitamente se refiere a las competencias y su importancia para el mundo del trabajo, se encuentra en la resolución relativa a las calificaciones para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, presentada en la 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada recientemente (OIT, 2008).

Las conclusiones de la conferencia destacan la importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social y el trabajo decente, destacándose las que se refieren a la formación y el desarrollo de los recursos humanos.

Estas conclusiones recalcan que el desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Siendo además esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos de la globalización, así como las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías.

En resumen, las conclusiones destacan que se genera un círculo virtuoso, en el cual el desarrollo de las competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente como para aumentar la productividad

y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores.

Para terminar, probablemente aún queda mucho por recorrer en el tema de la gestión de recursos humanos, tanto en sus aspectos teóricos como prácticos. El concepto mismo es dinámico y evolutivo, y tanto las organizaciones y personas seguimos aprendiendo sobre cómo aplicarlo, integrarlo, desarrollarlo, incluso evolucionarlo. No está ni siquiera cerca de dar todas las respuestas a las problemáticas del trabajo, la productividad y la calidad de vida, pero en estos últimos años en los cuales hemos podido ver distintas aplicaciones y experiencias en América Latina, éste ha demostrado ser un instrumento que de por sí ha contribuido al desarrollo de las personas y organizaciones: generar un lenguaje, establecer puentes y lograr acuerdos entre los distintos actores del mundo productivo y laboral. Por supuesto, algo que está en el mayor interés de la OIT. ■

■ BIBLIOGRAFÍA

ERMIDA URIARTE, O. (2000). *Concepto y medición del trabajo decente*. Documento preparado para el Secretariado pro tempore del Grupo Bologna/Castilla-La Mancha. Montevideo.

MERTENS, L. (2006). *Diseñar un modelo integral y dinámico de gestión de recursos humanos por competencias*. Centro Internacional de Formación, OIT-Italia.

OIT. (2004a). *Promoviendo la igualdad de género*. OIT-Ginebra.

OIT. (2004b). R195 *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*. OIT-Ginebra.

OIT. (2007). *Trabajo decente: fuentes de información de la OIT*. OIT-Lima.

OIT. (2008). *Resolución de la OIT relativa a las calificaciones para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. OIT-Ginebra.

VARGAS, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. OIT/Cinterfor-Montevideo.



Las competencias y su relación con la educación, el trabajo y el sistema productivo

Marcelo Casartelli*
Daniel López**

UNA VEZ CARACTERIZADA LA GÉNESIS DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL, LOS AUTORES RESALTAN LAS POTENCIALIDADES DE SU IMPLEMENTACIÓN SI SE CONTEMPLA LA PARTICIPACIÓN Y LA MIRADA DE LOS TRABAJADORES. EN ESA LÍNEA, DESTACAN LAS RELACIONES DE CONTINUIDAD ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.

La compleja relación entre educación y trabajo, considerando las formas de organización laboral y sus variados enfoques que se dieron desde fines del siglo XIX y principios del siglo pasado – particularmente las transformaciones sociales, laborales y las iniciadas en el sistema productivo en los últimos años– plantean nue-

vos desafíos y requieren de los trabajadores el desarrollo de nuevas y mayores capacidades.

Al interior de las organizaciones, se exterioriza el nuevo perfil requerido a los trabajadores, considerándolos como agentes claves del proceso productivo. Hoy se requieren trabajadores que: integren fundamentos, habili-

*Coordinador de programas de Educación/Trabajo en la Fundación UOCRA.

** Sociólogo, coordinador de proyectos de formación y certificación de competencias en el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor.



HOY EL FACTOR DECISIVO ES CADA VEZ MÁS EL HOMBRE MISMO, ES DECIR, SU CAPACIDAD DE CONOCIMIENTO Y CREACIÓN.

dades, valores y decisiones en las distintas circunstancias de su actividad; puedan resolver problemas y tomar decisiones en situaciones diversas; se adapten al cambio; desarrollen sus actividades con mayor responsabilidad y autonomía; reflexionen sobre la práctica; participen en los procesos de mejora continua; trabajen en equipo.

En este contexto y posteriormente a los estudios de McClelland, que “logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores” y que “se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñan los empleos, que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de trabajo” (Vargas, Casanova y Montanaro; 2001); surge en los ‘80 del siglo XX el concepto de competencia laboral, “con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, (...) una situación en donde los sistemas prevaecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos” (Mertens; 1996).

Estos nuevos requerimientos, como la dinámica y complejidad de los roles profesionales, obligan a desarrollar nuevos enfoques de formación profesional. Según Mertens, “la respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación” (Mertens; 1996). La cuestión de poner en el centro de la formación a las competencias, consiste en considerar a la persona como el sujeto de las competencias (Gallart; 2002), en lugar de adecuar la formación a los resultados del análisis ocupacional, sin enseñar más que lo estrictamente necesario para el puesto de trabajo.

Ya no alcanza con dominar las tareas y actividades de una ocupación específica, sino apuntar a desarrollar la capacidad de aprendizaje dinámico. Para ello, son necesarias además de las competencias específicamente técnicas, las competencias básicas, que exigen más capacidad de abstracción y pensamiento lógico, y las transversales¹ que sirven de puente entre roles profesionales, que facilitan el aprendizaje y responden al requisito de adaptación.

Tampoco basta con concluir con un trayecto educativo para toda la vida, es necesario actualizarse permanentemente, planificar el propio desarrollo profesional y así disponer de mejores condiciones de desarrollo profesional e integral. Esta educación no es solamente una condición de acceso a los puestos de trabajo o a las posiciones sociales, es la condición de mayor acceso al ejercicio verdadero de los derechos del ciudadano (Bourdieu; 2005).

El sistema de formación basado en competencias aparece como la respuesta más adecuada, garantiza la formación continua y junto con la posibilidad de certificar esas competencias, permite valorar y salvaguardar los saberes del trabajador. Con la permanente mirada puesta en que la formación no acentúe las desigualdades en el marco del sistema educativo, sino que por el contrario sea compensatoria y favorezca la movilidad social.

En esta lógica, la educación, el trabajo y el sistema productivo son dimensiones que se encuentran dinámica e íntimamente relacionadas. Es necesario que esta relación se fundamente en una alta valorización social del trabajo y del trabajador, que no quede liberada a los caprichos del “mercado” intentando articular “las diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productiva” (Gallart; 2002), lógicas que plantean una dificultosa vinculación entre los currículos de la educación y los requerimientos del sistema productivo (Gallart, 2002).

¹ Por ejemplo, capacidad de trabajo en equipo para afrontar y actuar en situaciones difíciles con autonomía, iniciativa, relaciones interpersonales, flexibilidad para la adaptación a los cambios, comunicación, toma de decisiones, etc.



EL SISTEMA DE FORMACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS GARANTIZA LA FORMACIÓN CONTINUA Y PERMITE VALORAR Y SALVAGUARDAR LOS SABERES DEL TRABAJADOR.

Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego el capital, entendido como conjunto masivo de maquinaria y de bienes instrumentales, hoy el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento y creación, que se pone de manifiesto mediante el saber científico y su potencial de organización solidaria.

Esta revalorización del trabajo tiene su raíz en una concepción del hombre que va más allá de cierta tendencia a reducirlo a la esfera de lo económico y a la satisfacción de las necesidades materiales o a exigirles flexibilidad y adaptabilidad. El trabajo debe transformarse en una expresión de la personalidad del sujeto/trabajador que en su actividad laboral vuelca sus cualidades, su capacidad intelectual y creadora; sobre la base de lo que aporta el trabajador al trabajo y a sus compañeros, y no con un trabajo decidido unilateralmente por la organización (Lichtenberger; 2000).

Este aporte del trabajador al proceso productivo, esta sinergia que aporta el saber actuar en un contexto junto a otros, combinando lo individual y el conjunto, la capacidad de las personas de vincularse, concertar y asociarse, en definitiva la competencia colectiva es una competencia clave en la actividad laboral, es aún más significativa en lo social, pues contribuye a la reconstrucción de la sociedad.

En este contexto, las dimensiones que se dan en el enfoque por competencias son:

- identificación y normalización de competencias;
- diseño curricular en base a estos acuerdos sectoriales que representan las normas de competencia;
- orientación y formación profesional;
- terminalidad de nivel medio y básica asociada a la formación profesional;

- alfabetización;
- evaluación y certificación de competencias;
- formación compensatoria para aquellos trabajadores que aún no hayan alcanzado la certificación;
- seguimiento de egresados y la intermediación laboral.

Todas ellas conforman un sistema en el cual las partes tienen entidad en sí mismas, pero generan un mayor aporte actuando de manera integrada.

Las organizaciones sindicales en nuestro país vienen liderando desde hace ya varios años distintos proyectos de formación profesional y certificación de competencias laborales. A través de estas acciones, los sindicatos construyeron una perspectiva de la formación profesional y la certificación de competencias que redefine y amplía determinados procesos que históricamente se circunscribieron a la mirada empresarial. De esta forma, la perspectiva sindical reconoce el nuevo marco de relaciones laborales -que por supuesto impacta en la definición de políticas de formación de los trabajadores-, estructurado por procesos como la innovación tecnológica y organizacional, las exigencias de calidad y las demandas cada vez mayores de competencias profesionales pero las vincula con la solidaridad, la inclusión social y formativa. En definitiva, con la justicia social. Reconociendo la centralidad y el carácter estratégico que asume el saber obrero para responder a los imperativos de la producción en estos tiempos, los sindicatos participan activamente en la gestión de numerosas instituciones de formación profesional desarrollando esta impronta.

Así planteado, el enfoque de competencias laborales requiere necesariamente del diálogo social y la negociación. Debe ser una construcción colectiva, tripartita y en todas las dimensiones planteadas, comenzado por la identificación de competencias en cada rol profesional, integrando demandas del sector productivo y necesida-



EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES REQUIERE DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN. DEBE SER UNA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA.

des de los trabajadores, por las cuales el sector sindical debe velar para que las normas no excedan la realidad laboral y se conviertan de esa manera en un factor de exclusión. Por otro lado, el trabajo es un factor de inclusión social, siempre y cuando se haga realidad el concepto de trabajo decente, por el que el trabajador recibe una remuneración adecuada y goza del ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Para poder encontrar una solución a esta problemática sumamente compleja se necesita del compromiso de todos los sectores intervinientes: estatal, empresarial y gremial. El desafío que tendría que considerar el sector empresarial, pero con mucho mayor énfasis el Estado a través de políticas públicas, es el de alcanzar a la población que se encuentra inserta en el mercado de empleo de una manera informal y precaria, que es la que sufre con más intensidad las consecuencias producidas por la crisis que atraviesa el sector formal de la economía y que da lugar a las múltiples condiciones de inestabilidad laboral. Concebir la competencia no sólo como un modelo de management, sino en una perspectiva relacional (Lichtenberger, 2000). ■

■ BIBLIOGRAFÍA

CINTERFOR. (1996). *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos de Leonard Mertens*. Cinterfor-Montevideo.

ROJAS, E. y OTROS. (1997). Secretaría de Programación y Evaluación Educativa. Ministerio de Educación de Cultura y Educación de la Nación *La Educación Desestabilizada por la Competitividad. Las Demandas del Mundo del Trabajo al Sistema Educativo*. Buenos Aires. Argentina.

CINTERFOR. (1998). *Formación. Cuatro Miradas desde la Perspectiva Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Formación y Trabajo de Ayer para Mañana*. Cinterfor-Montevideo.

LICHTENBERGER, I. (2000) *Documentos del seminario sobre Competencia y Calificación*. Buenos Aires. Argentina

VARGAS, F; CASANOVA, F. y MONTANARO, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación Montevideo*. Cinterfor-Montevideo.

GALLART, M. (2002). *Veinte años de educación y trabajo: la investigación de la formación y la formación de una investigadora*. Cinterfor-Montevideo.

FUNDACIÓN SOCIAL APLICADA AL TRABAJO. (2008). "Documento base del Programa de Gestión de Capital Humano en un Nuevo Marco de Relaciones Laborales". Buenos Aires. Argentina.

GÁNDARA, G.; ESQUIVEL, J. y CASARTELLI, M. (2008). *El camino de los trabajadores: Vida cotidiana y saber obrero en la modernidad*. Buenos Aires. Aulas y Andamios editora.

LANGER, E. (2008). *Crítica a la lógica de las competencias*. Novedades Educativas. Nº 207. Buenos Aires. Argentina.

DI STÉFANO, M. y LARCO, G. (2009). *Manual de Formación del Master en Formación de Formadores Sociolaborales*. ISCOD/Universidad de Alcalá. España.

CATALANO, A.; AVOLIO DE COLS, S. y SLADOGNA, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*. M. BID. Argentina.

La experiencia de certificación de competencias laborales en Edesur

| Ricardo Piñeyro Prins*

EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE EDESUR GENERÓ RESULTADOS MUY POSITIVOS, YA QUE POTENCIÓ LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y AUMENTÓ LA CALIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ESTA EMPRESA PROVEEDORA DE ENERGÍA ELÉCTRICA. EL AUTOR DESCRIBE LAS CARACTERÍSTICAS MÁS IMPORTANTES DE LAS ACCIONES REALIZADAS A TRAVÉS DE DICHO PROGRAMA.

I. LA EMPRESA

Edesur S.A. es una de las sociedades surgidas del proceso de transformación del sector eléctrico en Argentina, desarrollado por el Poder Ejecutivo entre los años 1991 y 1992. En el presente, Distrilec, la sociedad controlante de Edesur, posee el 56,36% de las acciones, siendo sus dueños las sociedades del grupo Enersis (51,5%) y Petrolbras Energía (48,5 %).

Las características generales de la empresa son: su cantidad de clientes es de 2.262.000 (dic/2008-incluye clientes del servicio de peaje); la población que abastece es de 6.100.000 habitantes, con una demanda eléctrica que corresponde al 21% de Argentina; la extensión de sus redes eléctricas es de 30.000 kilómetros; su dotación 2590 personas (dic/2008).

II. ANTECEDENTES

Reconocer formalmente el valor del aprendizaje adquirido fuera del sistema educativo, especialmente en el ámbito productivo, así como establecer planes de formación ajustados a las necesidades reales de los trabajadores, fueron los motores de esta iniciativa.

El desarrollo de este programa también se puede relacionar con aspectos vinculados al contexto general en que se desarrollan las empresas, como los cambios a nivel de la productividad, de la gestión de RRHH y a la generación de nuevas ventajas competitivas para las organizaciones.

Así, es particularmente importante en el mundo laboral actual vincular la mejora del desempeño de las personas

* Gerente de Recursos Humanos e Innovación de Edesur.



con la productividad, calidad y resultados que obtienen las empresas. La diferenciación entre éstas se encuentra hoy fundamentalmente explicada por el desarrollo de su capital humano. La adopción de un sistema de gestión de RRHH por competencias permite instalar en la organización una herramienta que ayuda a alinear las prácticas y los resultados esperados. En la actualidad, las empresas ponen especial énfasis en prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas, es decir, es primordial diferenciarse en un medio que tiende a la globalización y a la difusión masiva de las prácticas e innovaciones tecnológicas (Mertens; 1997).

Desde el punto de vista del contexto específico de Argentina, el desarrollo del sector de distribución eléctrica se enfrenta con las propias de los sectores regulados. En este marco, la gestión de los RRHH debe adaptarse también a las características de las personas que componen la empresa y desarrollar prácticas que vinculen el quehacer individual con los resultados esperados del negocio. La implementación de un sistema de gestión

de RRHH por competencias se concibió como la herramienta que contribuye a definir con mayor precisión y objetividad las capacidades requeridas para el desempeño de las tareas y diseñar programas de capacitación orientados a las necesidades de formación y desarrollo de cada persona.

Por otra parte, a partir del año 2003, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha impulsado programas de certificación de competencias laborales como una estrategia para valorar la calidad profesional del trabajo en la Argentina. Distintos sectores productivos (UOCRA, metalúrgico, mecánico, gráfico, automotor, entre otros) han desarrollado programas de formación, evaluación y certificación de competencias laborales, con la obtención de beneficios para los trabajadores en cuanto experimentan el reconocimiento social y laboral por sus esfuerzos de aprendizaje, reflexión, innovación y de mejora continua. Los empresarios y el Estado también se benefician al incorporar una metodología que garantiza la calidad del producto y de los procesos realizados (Tomada; 2006).

■■■■ 17



RECONOCER EL VALOR DEL APRENDIZAJE ADQUIRIDO FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO, ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO, (...), FUE UNO DE LOS MOTORES DE ESTA INICIATIVA.

¹ ISO 26000WD4. Borrador para discusión, Guía sobre Responsabilidad Social.



PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EDESUR, SE UTILIZÓ EL ENFOQUE FUNCIONAL (...)

Desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial es fundamental la voluntad de una organización de aceptar responsabilidades y asumir los impactos de sus actividades y decisiones en la sociedad y con el medio ambiente. En este sentido, el comportamiento de la empresa en relación a la calidad del trabajo y a la formación de sus trabajadores puede comprenderse como una importante esfera de influencia y contribución al bienestar de la sociedad.

Existen múltiples y variadas aproximaciones al concepto de competencias (Catalano; 2004). Una definición generalmente aceptada la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias pueden comprenderse también como la capacidad de hacer que tienen las personas en el ámbito de su trabajo. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Asimismo, se debe considerar que las competencias son propias de cada organización, de modo que no pueden ser adoptadas mecánicamente, sino que responden a lo que en un determinado rol se requiere como conocimiento, aptitud y actitud para alcanzar resultados exitosos. Existen distintos enfoques que sustentan la adopción de modelos de gestión por competencias en las organizaciones, resultando importante destacar las principales características y diferencias entre éstos:

1 Modelo Conductista: en este enfoque, competencia se refiere a las capacidades de fondo de las personas que las hacen destacar más allá del estándar mínimo requerido. Son las maneras de comportarse y de pensar las que se pueden generalizar hacia diferentes situaciones y las que perduran en el tiempo. El énfasis está en el input que debe garantizar el resultado sobresaliente en la competencia sin importar el resultado final en el cual se toma por dado. El desafío de esta perspectiva es llegar a una capacidad confiable

en la predicción del comportamiento de las personas en situaciones diversas, en relación con los resultados sobresalientes esperados en el contexto laboral.

2 Modelo Funcionalista: aquí las competencias son concebidas como las capacidades mínimas para cumplir con las funciones de la organización. En este caso, se vinculan los procesos productivos con los resultados esperados sin importar la forma como se obtienen. La competencia es función de la interacción de habilidades, conocimientos y actitudes con los recursos técnicos, organizacionales y sociales con que se cuenta.

3 Modelo Constructivista: se piensa la competencia de un modo dinámico, en relación con el proceso en su contexto, incluyendo la relación laboral. Se trata de las capacidades de las personas para resolver disfunciones en la organización. Es importante entonces, la capacidad de asumir una responsabilidad personal para aprender de situaciones no previstas así como de las consecuencias del ejercicio de experimentación que esto implica.

Estas tres perspectivas no necesariamente son excluyentes entre sí. En la práctica, las organizaciones tienden a combinarlas. Para el desarrollo del Programa de Certificación de Competencias Laborales en Edesur, se utilizó predominantemente el enfoque funcional dada la importancia de relacionar los roles elegidos con los procesos y resultados esperados.

III. OBJETIVOS FORMULADOS

1 Instalar un sistema de gestión de los RRHH por competencias que pueda alinearse a la estrategia del negocio y a las prácticas existentes en la empresa.

2 Fortalecer las relaciones entre empresa, sindicato y Estado.

3 Mejorar la motivación y facilitar los procesos de cambio cultural.



IV. DESARROLLO

Sus aspectos clave son:

Actores: este programa comprende el intercambio continuo entre los representantes de los trabajadores (sindicato), el Estado, el equipo de la empresa que está a cargo del proyecto y los trabajadores que participan del proceso de evaluación y certificación.

Empresa: se conformó un equipo de trabajo con profesionales de RRHH y expertos en el rol en este caso, personas del ciclo técnico que estaban en contacto directo con el proceso y rol del electricista.

Sindicato: se incluyó en el equipo de trabajo a representantes de las áreas de formación y educación del Sindicato de Luz y Fuerza quienes colaboraron en las distintas fases del programa y a representantes del sector gremial quienes apoyaron en el desarrollo de la estrategia de comunicación a los evaluados y en la validación de los productos del proyecto.

Ministerio del Trabajo: colabora como asesor técnico en las diferentes fases del proyecto y en el financiamiento de éste, fondos que se administran desde el Sindicato de Luz y Fuerza.

1. PROFUNDIDAD Y ALCANCE DEL PROGRAMA:

En términos generales, implica al menos tres etapas: construcción de las competencias de los puestos que se certificarán, la evaluación de los trabajadores que desempeñan dichos roles y luego el establecimiento de un plan de capacitación a partir de los resultados obtenidos en la etapa anterior. Se comenzó con un plan piloto que abarca la construcción de normas para los roles de electricista de media y baja tensión del proceso de

operación de la red eléctrica, posibilitando la evaluación inicial de 100 trabajadores. La población total de trabajadores que se desempeñan en estos roles es de 400 personas. Posteriormente, se incluyeron en el programa otros roles del ciclo técnico (proceso de mantenimiento de la red de media y baja tensión) y del ciclo comercial (supervisores del proceso de atención comercial), alcanzando a un total de 700 trabajadores (35 % del personal de convenio).

2. ETAPAS DEL PROGRAMA:

- **Identificación de las competencias:** se refiere a estandarizar en un documento (norma de competencia) los comportamientos que deberán ser demostrados para el cumplimiento de un determinado rol. La metodología utilizada consistió en la descripción de las tareas desempeñadas por las personas que ejercen los roles de electricistas, asimismo se realizaron entrevistas con “informantes” seleccionados, es decir personas que desempeñaban exitosamente el rol de acuerdo al desempeño obtenido en las tareas asignadas. Los criterios de desempeño a tener en cuenta al definir los comportamientos ponen foco en el resultado de la conducta. Esto da origen a los Mapas Funcionales (relación entre los elementos que componen las competencias de cada uno de los roles), el cual es validado por los distintos actores involucrados en el proceso y constituyen la base para las etapas de Evaluación y Capacitación.
- **Evaluación de Competencias:** se refiere a la recolección de evidencias sobre el desempeño laboral de un trabajador con el fin de determinar si es competente o aún no competente para realizar un rol determinado. A partir de cada norma de competencia se construye un instrumento de evaluación que permite a “evaluado-

■■■■ 19

[.]
UN SISTEMA DE GESTIÓN DE RRHH POR COMPETENCIAS PERMITE
INSTALAR EN LA ORGANIZACIÓN UNA HERRAMIENTA QUE AYUDA
A ALINEAR LAS PRÁCTICAS Y LOS RESULTADOS ESPERADOS.



res seleccionados y formados” para este fin, recolectar las evidencias respecto a la competencia de una persona en un rol específico. En el diseño del instrumento de evaluación son aspectos a considerar, la transferencia de las competencias a la tarea y el impacto sobre los indicadores del negocio. Entonces la evaluación de competencias debe reflejar la capacidad de la persona de obtener resultados en su rol laboral actual.

- Certificación de Competencias consiste en la validación final del proceso realizada por una institución externa y que en este caso consistió en el Organismo Certificador formado por representantes de Edesur y del sindicato de Luz y Fuerza. No existen en el sector eléctrico experiencias equivalentes a esta, por lo que se conformó el Organismo Certificador tomando en cuenta dicha realidad.
- Capacitación a partir de las brechas de competencias detectadas en la evaluación. En base a las mismas, se construyen los distintos módulos de formación y se implementan los planes de desarrollo individual.
- Comunicación: es un componente transversal al desarrollo del proyecto en sus distintas fases. Se realizaron distintas acciones de comunicación, entre las que se destacan: folleto para los evaluados con mensajes claves del programa; instructivo para los evaluadores; reuniones con directivos y jefes del ciclo técnico y con representantes gremiales para dar a conocer las características del programa, alcance y objetivos; formación de los evaluadores en cuanto al rol y a la comunicación de las características del programa; sistemático seguimiento del desarrollo del programa; plan de devolución de resultados a jefes y evaluados; construcción de un tablero de control de la gestión del programa, de manera de mantener un adecuado seguimiento de los indicadores y productos a obtener.

V. RESULTADOS

Se pueden distinguir resultados del programa desde distintos enfoques:

- 1 Desarrollo y cumplimiento del Proyecto, que implicó la firma de acuerdos/ compromisos a cumplir ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- 2 Conclusiones de las evaluaciones realizadas a los 100 trabajadores a certificar en la prueba piloto, en cuanto a Competente / Aún No Competente.

- 3 Impacto del proceso de evaluación y certificación en la gestión de los RRHH y en los indicadores de resultados.

- 4 Ampliación del alcance del programa a otros roles y trabajadores de la empresa y posteriormente a otras empresas del sector.

VI. CONCLUSIONES

La experiencia realizada resalta el impacto positivo del enfoque de Gestión por Competencias en virtud de su potencialidad para la articulación de los procesos de reclutamiento y selección, formación, evaluación del desempeño y desarrollo con los resultados globales y objetivos estratégicos del negocio y de las áreas en que se realizó el programa.

Este programa se inserta como uno de los ejes principales del Plan Estratégico de Gestión de los RRHH de la empresa, apuntando a mejorar la calidad del trabajo de los propios trabajadores y de los que pertenecen al sector eléctrico.

Las competencias laborales se constituyen en un referencial valioso, promovido y reconocido por sus múltiples aplicaciones y significados para las personas, la empresa, el sindicato y el Estado. Permiten entonces, establecer un nuevo marco y contenido para desarrollar las relaciones laborales. ■

■. BIBLIOGRAFÍA

CATALANO, A. (2004). *Diseño Curricular basado en normas de competencia laboral*. Banco Interamericano del Desarrollo.

MERTENS, L. (1997). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor/OIT-Montevideo.

TOMADA, C. (2006). *Certificación de Competencias Laborales: diálogo social sobre calificaciones, empleo y competitividad*. Buenos Aires. MTEySS.

■. CREACIÓN DEL CONSEJO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN CONTINUA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN



El acto de constitución del Consejo Sectorial de Certificación de Competencias y Formación Continua de la Industria de la Construcción se llevó a cabo el pasado 7 de septiembre. En el mismo participaron los representantes de las entidades que conforman dicho Consejo: el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Carlos Tomada, el Secretario General de la UOCRA,

Gerardo Martínez y el presidente de la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), Carlos Enrique Wagner. De esta manera se consolidaron 10 años de acciones realizadas en conjunto entre la Fundación UOCRA, el sector estatal y el sector empresario, en la creación de un ámbito donde se definirán políticas y proyectos relativos a la formación y el empleo en la construcción.

El compromiso que el sector viene manteniendo en materia educativa fue un punto que resaltaron los representantes de la UOCRA y de la CAC, quienes también valoraron los planes ejecutados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), ya que dieron respuestas a las necesidades de los trabajadores de la construcción. Por su parte, el titular de la cartera de Trabajo nacional, Carlos To-

mada, agradeció a las instituciones del sector el esfuerzo realizado, el cual permitió la consolidación del Consejo Sectorial. El Ministro además destacó que las acciones desarrolladas favorecieron la competitividad de las empresas, contribuyendo al crecimiento social y productivo del país.

Este Consejo Sectorial tratará las demandas de trabajadores y empresarios en la definición de políticas públicas. Esta acción común consolidará el diálogo entre las partes involucradas para generar estrategias concretas de acción en función de seguir mejorando los niveles de formalidad, registración, condiciones de salud y seguridad, capacitación y certificación de competencias de los trabajadores constructores.



■■■■21

■. SE REALIZÓ EL III CONGRESO LATINOAMERICANO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Bajo el lema “La crisis como oportunidad: abordajes creativos desde la psicología del trabajo” se convocó al III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA). En el evento, realizado del 3 al 5 de septiembre en la sede del SUTERH, se presentaron

ponencias que abordaron temas relativos a la problemática laboral, tales como: salud mental y calidad de vida en el trabajo, violencia laboral (mobbing), competencias laborales, potencial de desarrollo y detección de talentos, nuevos modos de organización del trabajo, entre otros tópicos tratados por especialistas.

■. CONGRESO MUNDIAL SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Entre el 7 y el 9 de octubre se realizó el III Congreso sobre competencias laborales, bajo el lema “El perfil de egreso y articulación Educación-Trabajo” en Bogotá, Colombia. El propósito del encuentro fue identificar metodologías para el establecimiento de criterios de estandarización de las competencias laborales que medie la articulación de Educación-Trabajo para armonizar las escalas de evaluación de las competencias dentro de un contexto de globalizado.

Participaron del mismo empleadores, educadores, funcionarios, directivos de instituciones educativas, de servicios y productivas, directores y gerentes de empresas y demás profesionales y funcionarios relacionados con actividades de identificación, diseño, gestión, evaluación de las competencias. Para mayor información, consúltese: www.competenciaslaborales.info

■. JORNADA DE ACCIÓN MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE: MOVILIZACIÓN EN BUENOS AIRES

La Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) realizaron el 7 de octubre en Buenos Aires una movilización conjunta en el marco de la segunda jornada de Acción Mundial por el Trabajo Decente impulsada por la Central Sindical Internacional (CSI) y coordinada por la Central Sindical de las Américas (CSA).

La marcha, organizada en la Argentina por los secretarios de Relaciones Internacionales de la CGT-RA, Gerardo Martínez, y de la CTA, Adolfo Aguirre, convocó a más de cinco mil trabajadores y dirigentes sindicales, que se movilizaron hasta el Palacio San Martín, sede de la Cancillería argentina, donde se desarrollaba la XVI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), de la Organización de Estados Americanos (OEA).

En el acto se leyó el documento conjunto de las dos centrales argentinas, que luego fue entregado por Gerardo Martínez al ministro de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, Carlos Tomada. Además, hablaron en el acto una representante sindical de Honduras, Anabel Gómez, que agradeció el enérgico repudio de los trabajadores y las trabajadoras de América al golpe de Estado en su país, y el secretario de Política Económica y Desarrollo

Sostenible de la CSA, Rafael Freire, que destacó la unidad en la acción del movimiento obrero argentino, que “no sólo resiste los embates de la crisis capitalista, sino que también genera propuestas para avanzar en una agenda que defienda los derechos laborales, el trabajo decente y la justicia social”.



La Acción Mundial por el Trabajo Decente se efectúa anualmente en decenas de países con el objetivo de promover la solidaridad y los derechos de los trabajadores y de combatir la pobreza y la desigualdad social. En el marco de esta jornada, la CGT-RA realiza, bajo la consigna “Trabajo Decente por una Vida Digna”, seminarios, talleres y actividades de concientización.

■. III CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN: CONSTRUCCIONES Y PERSPECTIVAS EN SANTA FE



La Universidad Nacional del Litoral (UNL) organizó, entre el 5 y el 7 de agosto en Santa Fe, el Tercer Congreso Internacional de Educación.

Este evento centró el debate en los procesos latinoamericanos, focalizando la mirada en los desafíos que tiene la educación de la región, para lo cual se convocaron a múltiples voces que contribuyeron a su análisis desde diversas categorías y enfoques.

■. JORNADA POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN LA CGT

Organizada por la Confederación General del Trabajo (OIT), el 16 de junio se llevó a cabo en la sede de la CGT de la ciudad de Buenos Aires, la jornada “Articulaciones institucionales para la erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo de adolescentes y jóvenes. El rol del movimiento sindical”. El evento contó con la presencia de funcionarios de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y de la Comisión para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

■. GERARDO MARTÍNEZ FUE ELECTO PRESIDENTE DEL COSATE

Con el apoyo de las organizaciones sindicales del continente americano, Gerardo Martínez asumió la Presidencia del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE), órgano consultivo de la Conferen-

cia Interamericana de Ministros de la OEA. La función principal del organismo es la de representar a los trabajadores y las trabajadoras en los espacios de administración laboral.

ENTREVISTA A DARÍO FONTANA, CARBURISTA Y PROFESOR EN EL CENTRO DE FORMACIÓN N° 8 DE SMATA

“El perfil del mecánico de hoy va a ir cambiando”

DARÍO FONTANA ES TÉCNICO-MECÁNICO, ESPECIALISTA EN CARBURADORES. TRABAJA COMO PROFESOR EN EL CENTRO DE FORMACIÓN N° 8 DEL SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR (SMATA). A LO LARGO DE ESTA ENTREVISTA REALIZADA POR AULAS Y ANDAMIOS, CUENTA LAS ETAPAS DE SU PERFECCIONAMIENTO AL COMPÁS DE LAS INNOVACIONES SUCEDIDAS EN EL RUBRO AUTOMOTOR.



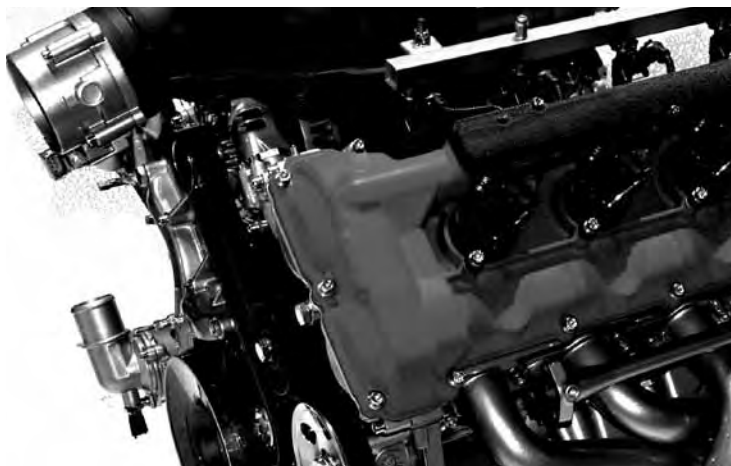
■■■■ 23

¿Cómo se acercó a la rama automotriz?

Comencé de manera muy humilde con mi hermano, en el barrio de Caballito. Teníamos un taller modesto. Sumamos mi formación técnica a los conocimientos de mi hermano, porque él ya se había interesado en el tema de los autos y tenía experiencia. Después de 30 años de trabajo, fuimos perfeccionándonos cada vez más, hasta que en el

último tiempo llegué a hacer un servicio actualizado de Magneti-Marelli, que es una empresa italiana, rama de Fiat. Es muy importante ya que es sponsor en la Fórmula Uno, de Ferrari, en los volantes. Todas las direcciones electrónicas europeas o americanas son de dos marcas: Box o Marelli. Toda la seguridad, ya sea activa o pasiva del auto, está regulada por estas dos empresas. Una termi-

■ [Voces.Enprimerpersona]



nal hace un diseño de un motor y al momento de decidir quién hace el diseño del airbag, lo hace una de estas dos empresas.

Usted se especializó en carburadores, es decir que era carburista ¿es así?

A ver, no es del todo así, yo soy técnico mecánico me recibí en el industrial, y trabajé en el taller con mi hermano como mecánico general. Pero antes del taller trabajé muchos años con relación de dependencia en fábricas muy grandes. Después, me decidí a trabajar con mi hermano. Con el paso del tiempo, el avance de las innovaciones que hubo en la tecnología, sumado a que yo cada vez era más grande y no podía hacer mucho esfuerzo es que me dediqué más a la parte electrónica, con el tema de la inyección que es lo que reemplazó a los carburadores de antes. Me dediqué a esto como te decía porque no podía ya hacer mucho esfuerzo y porque es más rentable.

¿Cómo se dio este cambio? ¿De qué manera llegó a ser servicio autorizado de Magneti-Marelli y como lo vivenció usted?

Yo brindé un servicio para Marelli, porque poseía el equipamiento. También fui carburista. La tecnología pasó de ser mecánica, a una cosa híbrida entre mecánica y electrónica, transformándose hasta lo que es hoy, en un equipo totalmente electrónico. Hoy un vehículo actual tiene la alimentación y encendido, que son naturalmente electrónicos. Los sistemas de dirección actuales tienen dirección eléctrica, asistida por un aero-control. Las cajas de cambio están asistidas por un módulo electrónico, todo es electrónico.

[>]

YO ME FUI ACTUALIZANDO HACIENDO CURSOS, HICE UN CURSO EN RENAULT, EN VOLKSWAGEN, ACÁ EN EL CENTRO 8 Y HASTA HICE UN CURSO DE LO MÁS ELEMENTAL DE COMPUTACIÓN.

¿Cómo usted fue aprendiendo estas nuevas cosas, por la experiencia práctica que iba teniendo, por su hermano o por cursos que hizo?

Me fui actualizando haciendo cursos. Realicé un curso en Renault, en Volkswagen, acá en el Centro 8 y hasta hice un curso de lo más elemental de computación.

¿De operador de PC?

Sí, de operador de PC. Hasta me hice elaborar, por un amigo que es analista de sistemas, un sistema computarizado en el taller para que fuera más eficiente el servicio prestado, tenía como si fuera una ficha clínica de todos los clientes, con la fecha de los arreglos, que le había arreglado, los repuestos que le había puesto y diferenciando la marca.

¿Cómo hizo para estar al tanto de estos avances tecnológicos? Porque seguramente tuvo que comprar equipamientos, máquinas, herramientas que tal vez son importadas ¿no?

Compré cosas importadas pero no hice traer nada de afuera lo compré todo acá. ¿Cómo hice? Trabajando día y noche, sin ver crecer a mis hijas, yo me iba a la mañana y venía a la noche y ni las veía, de eso me arrepiento hoy.

¿Cómo va el taller hoy?

El taller ya no lo tengo más, está cerrado. El taller estuvo abierto 10 años hasta que mi hermano tuvo un problema de salud, sufrió una hemiplejía que le inmovilizó la mitad del cuerpo y eso le impidió continuar. Yo la verdad que solo ya no tenía ganas tampoco, ya soy grande así que decidimos cerrar.

“Descubrí una nueva faceta”



El taller que Darío Fontana tenía con su hermano fue utilizado muchas veces por alumnos del Centro de Formación N° 8 de SMATA como escenario para las prácticas, debido que estaba completamente equipado con el instrumental adecuado de la marca de componentes automovilísticos Magneti-Marelli. En ese entonces, Fontana todavía no era profesor, pero fue esa colaboración voluntaria con la enseñanza profesional, la que luego lo llevó él a involucrarse de lleno en la tarea de educar.

En 2005 Darío Fontana descubrió una nueva aplicación para su vocación, la de profesor. Luego de que, por circunstancias mayores, tuviera que cerrar su taller, los directivos del Centro 8 de SMATA le ofrecieron enseñar sus valiosos conocimientos en función de la Formación Profesional. Así fue que primero se capacitó para poder enseñar, tomando dos cursos de instructor en la Unión de Docentes Argentinos (UDA). Luego, ya preparado, comenzó a estar al frente de los cursos de sistema de antibloqueo de freno, inyección electrónica, organización y administración del taller del automóvil y encendido electrónico.

“Descubrí una nueva faceta que no sabía que tenía, estoy muy contento con lo que hago porque lo realizo con mucho gusto y los alumnos están contentos conmigo”, expresa este mecánico de oficio, que luego de 30 años de trabajo arduo en el taller transmite su experiencia para formar a nuevos profesionales.

[·]

HOY LOS MECÁNICOS SON TÉCNICOS, SON PERSONAS QUE DEBEN SABER MANEJAR UNA PC, ACTUALIZARSE PERMANENTEMENTE, POSEER CONOCIMIENTOS EN MARKETING. ACTUALMENTE EL MECÁNICO SE BASA EN TRES PILARES: CAPACITACIÓN, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN (INFORMACIÓN TÉCNICA), E INSTRUMENTAL.

¿Ahora con todos estos cambios, cómo es un mecánico hoy?

Hoy los mecánicos son técnicos, son personas que deben saber manejar una PC, actualizarse permanentemente, poseer conocimientos en Marketing. Actualmente el mecánico se basa en tres pilares: capacitación, manejo de documentación (información técnica), e instrumental.

¿Y a futuro?

A futuro el perfil del mecánico de hoy va a ir cambiando. Debería combinar la “electrónica” y “motor”. Las concesionarias hoy se preocupan por la venta, sin importarles el servicio post-venta, ya que lo consideran una pérdida de dinero. Entonces los mecánicos deben comenzar a captar lo que necesitan las concesionarias y ofrecer ese servicio. Deben unirse los “talleres mecánicos” y las concesionarias para que cada uno haga lo que mejor sabe y ganen todos: las concesionarias que venden, los mecánicos que arreglan y los clientes se verían también mucho más satisfechos. ■

FactorC

PRIMERA PARTE

El Síndrome del Edificio Enfermo

UN CONJUNTO DE ENFERMEDADES POCO CONOCIDAS, PERO QUE AFECTA A LOS OCUPANTES DE UN 30% DE LOS EDIFICIOS MODERNOS. EL SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO (SEE) GENERA SÍNTOMAS COMO CEFALEAS, IRRITACIÓN DE LAS MUCOSAS Y FATIGA. ÉSTA NOTA EXPLICA LAS PRINCIPALES CAUSAS, DAÑOS Y FORMAS DE PREVENCIÓN DE ESTAS AFECCIONES PARA LA SALUD.

Se conoce como Síndrome del Edificio Enfermo (en inglés sick-building, SBS) a un conjunto de signos y síntomas derivados del contacto del ser humano con edificios nuevos, recién remodelados o, más raramente, laboratorios mal ventilados.

Desde hace unos años las quejas son frecuentes: cefaleas, irritación de las mucosas, fatiga —especialmente en la población que trabaja en grandes oficinas—, edificios herméticos y con sistemas centralizados de control de la ventilación y aire acondicionado. Si bien la incidencia real no es conocida, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que afecta al 30% de los edificios modernos y a un porcentaje de entre el 10 y el 30 % de sus ocupantes. Lo define como “un conjunto de enfermedades originadas o estimuladas por la contaminación del aire en espacios cerrados”. Estos espacios suelen tener sustancias que afectan la salud y el bienestar y cuyas principales causas se relacionan con una inadecuada ventilación, desequilibrio de temperatura, existencia de cargas iónicas y electromagnéticas.

El SEE se presenta con síntomas irritativos de las vías respiratorias, piel y ojos. Además, las personas pueden

contraer otras enfermedades que se transmiten por el ambiente, como tuberculosis y otras enfermedades virales. El síndrome en todos los casos denota una mala calidad de la ventilación; cuando el aire es adecuado, los sistemas tienen adecuadas condiciones de aislamiento y mantenimiento, de manera que esté libre de olores, polvo y corrientes.

DAÑOS Y MOLESTIAS A LA SALUD

Las personas reportan sufrir síntomas tales como: irritación de mucosas (ojos, nariz y garganta); efectos neurotóxicos, como cefalea, fatiga mental, falta de concentración, somnolencia, vértigos; síntomas respiratorios como disfonía, tos, picazón de nariz y de garganta; mayor incidencia de infecciones de vías respiratorias altas; dificultad para respirar, jadeo y cuadros de asma; síntomas en piel y mucosas como prurito, sequedad, alergias, eritema cutáneo; alteraciones del gusto y del olfato; náuseas.

Si bien es común que se confundan con gripe, resfríos, sinusitis o cansancio, cuando se deben al SEE aumentan a medida que avanza la jornada y disminuyen cuando la persona abandona el trabajo (incluso llegan a desapare-



SE CONOCE COMO SÍNDROME DEL EDIFICIO ENFERMO A UN CONJUNTO DE SIGNOS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL CONTACTO DEL SER HUMANO CON EDIFICIOS NUEVOS, RECIÉN REMODELADOS O LABORATORIOS MAL VENTILADOS.

cer). Se asocia al síndrome sólo cuando varias personas en forma simultánea son afectadas o cuando persisten más allá de lo esperado. La prevalencia de éstos puede variar entre personas y edificios.

EL SEE ES MULTICAUSAL

No existe una causa única que lo caracterice en edificios herméticos, con aire acondicionado, control de la temperatura y en algunos casos de humedad. El SEE puede ser provocado por los materiales sintéticos usados en la construcción y en la automatización de la oficina (com-

putadoras, fax, fotocopiadoras, otros). La fibra de vidrio y otros materiales aislantes como el asbesto o amianto que generalmente envuelven los sistemas de distribución de aire acondicionado, pueden liberar el contaminante al ambiente.

Si bien se necesitan investigaciones más profundas, se tiene la certeza que los factores causales del SEE son de cuatro tipos:

- Agentes químicos ocasionados por equipos de oficina, pinturas, materiales impresos, limpiadores, construcción, pesticidas, cosméticos (formaldehído, compuestos orgánicos volátiles, dióxido de carbono, monóxido de carbono, óxido de nitrógeno, ozono).
- Agentes biológicos como bacterias, hongos, esporas, toxinas, ácaros. Los desechos metabólicos de las personas mediante la transpiración y respiración son fuente de contaminación si el sistema de ventilación no es adecuado. Del mismo modo, el polvo y la humedad favorecen el crecimiento de hongos y bacterias que, conducidas por el aire, pueden generar reacciones alérgicas.

- Agentes físicos como iluminación, ruido, vibraciones, ambiente térmico, humedad relativa, ventilación.
- Agentes psicosociales derivados de la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el control de las condiciones ambientales, la carga de trabajo, estrés, ansiedad, etc.

También es posible que desde el exterior del edificio ingresen contaminantes por el sistema de ventilación. Muchos de estos sistemas, con la finalidad de economizar energía, reciclan en exceso el aire viciado, aumentándose así la concentración de contaminantes.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1 Evaluar el ambiente de trabajo y sus condiciones:

- El edificio (antigüedad, materiales usados, remodelaciones), detectando problemas globales o locales.
- Número y distribución de personas que lo ocupan.
- Materiales y equipos de trabajo (impresoras, fotocopiadoras) y su distribución.
- Características y mantenimiento del sistema de aire acondicionado.
- Análisis del aire, evaluación del bióxido de carbono en las áreas afectadas a lo largo del día, que si bien no es el responsable de la situación, indica un defectuoso intercambio de aire fresco y concentración de contaminantes.

2 Encuestas o entrevistas a las personas para conocer el impacto, magnitud y distribución de la sintomatología:

Las quejas frecuentes se relacionan con el aire acondicionado, el grado de humedad, materiales de los muebles o decoración, remodelaciones que impiden el pasaje del aire¹.

3 Establecimiento de medidas de corrección y prevención a partir de la evaluación global de las condiciones y medio ambiente de trabajo y el reporte de las personas.

Un adecuado sistema de ventilación y aire acondicionado mejora el bienestar de las personas, evita disminuciones en el rendimiento y el aumento del ausentismo. ■



UN ADECUADO SISTEMA DE VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO MEJORA EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS, EVITA DISMINUCIONES EN EL RENDIMIENTO Y EL AUMENTO DEL AUSENTISMO.

■ BIBLIOGRAFÍA

SOLÉ GÓMEZ, M. D. y PÉREZ NICOLÁS, J. *El síndrome del edificio enfermo*. NTP 290. Centro nacional de condiciones de trabajo. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

¹ En el próximo número, trabajaremos con un cuestionario simplificado que permitirá identificar sintomatología del SEE y los grupos de trabajadores y trabajadoras en situación de riesgo (cuestionario sobre la calidad del aire en espacios interiores).

Lecturas en Diagonal

WEB

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

www.ituc-csi.org

La Confederación Sindical Internacional es una organización que busca la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores promoviendo la cooperación internacional entre sindicatos. Para ello, cuenta con una página web muy recomendable en la que consigna sus principales propósitos, además de difundir las actividades relevantes que se llevan a cabo todos los días en el mundo de los trabajadores.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical y cuenta con organizaciones regionales: la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional africana (CSI-AF) y la organización regional de las Américas (CSA). También coopera con la Confederación Europea de Sindicatos y con la Organización Internacional del Trabajo.

Ante la diversidad de fuentes de información y acontecimientos dignos de ser difundidos, la CSI organiza su website con una clara diferenciación entre el espacio central del home en el que figuran las *Últimas Noticias* de la semana –que son actualizadas con frecuencia– y una columna izquierda de botones que da acceso a otras secciones que contienen documentos, temáticas, recursos y explicaciones de las políticas y actividades permanentes de la institución.

Si se considera que la Centra Sindical Internacional es una organización cuyos públicos se reparten en todo el mundo sumando una representación de 170 millones de trabajadores de 157 países y territorios, es destacable que su página web pueda ser leída en 4 idiomas: inglés, español, francés y alemán. Sintonizando con esta característica, la sección *Calendario*, ofrece una extensa agenda de eventos relacionados con los derechos sindicales, que abarca reuniones, conferencias y congresos a realizarse en todos los continentes. Esta lista contempla tanto acontecimientos de la CSI como también los que convocan otras organizaciones.

En la sección *Prensa y Publicaciones* pueden encontrarse piezas en formatos diversos, en las que los protagonistas de la vida sindical, los trabajadores y sus representantes tienen voz para expresar sus visiones y experiencias a través de entrevistas, videos e investigaciones.



Merece una mención la sección *Jóvenes Trabajadores*, en la que en el botón *Involucrate/Afiliate* a un sindicato brinda argumentos y explicaciones a quienes deseen afiliarse a un sindicato por primera vez. Allí, puede encontrarse un link que lleva a buscador de centrales sindicales presentes en cada país, con enlaces a su página web y/o sus detalles de contacto.

■■■■29



La página es muy recomendable para todos aquellos interesados en conocer las problemáticas y discusiones que se están dando en el movimiento sindical internacional.

En coherencia con sus propósitos de promover la participación, la CSI facilita el acceso a la información y a la difusión, incorporando en todas las pantallas de su página web, una ficha de *Contacto* que permite comunicarse con sectores específicos de la CSI y un enlace *Share This*, para enviar el link a través de distintas aplicaciones.

Lecturas en Diagonal

PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS



∴ **Violencia escolar y climas sociales**

ANA LÍA KORNB�IT
(COORD.).

Editorial Biblos,
Buenos Aires, 2009.

∴ **La nación en la escuela. Viejas y nuevas tensiones políticas**

DIANA MILSTEIN
Editorial Miño, Buenos Aires, 2009.

∴ **Revista Revista de Sociología del Trabajo. Nº 7. "Empleo, Trabajo y Sociedad"**

Siglo XXI Editores, Madrid, 2009.

∴ **El camino de los trabajadores. Vida cotidiana y saber obrero en la modernidad**

MARCELO HORACIO
CASARTELLI,
JUAN CRUZ ESQUIVEL,
GUSTAVO GÁNDARA

Aulas y Andamios Editora,
Buenos Aires, 2009.



∴ **Informe sobre el Desarrollo Mundial "Una nueva geografía económica"**

Banco Mundial, 2009.

∴ **Informe Mercosur Nº 13 (2007-2008)**

Instituto de Integración para
América Latina y el Caribe, 2009.

Cartas de lectores

Marina | 26 años
Estudiante de Ciencias de la Educación

Me pareció interesante la nota sobre aprendizaje en contextos escolares y extra-escolares publicado en el número cuatro de la revista Andamios, ya que dado el profundo cambio tecnológico que atravesamos en la actualidad, se hace necesario analizar los nuevos escenarios en donde son educados los jóvenes. No sólo teniendo en cuenta los contenidos que aprenden en la escuela primaria y secundaria, sino también aquel aprendizaje que se da en los medios de comunicación, en las familias, en los grupos de amigos y sobretodo en el uso de las nuevas tecnologías. Los futuros profesionales en esta área, creo que tenemos que tener en cuenta estas nuevas dimensiones de la educación actual.

Antonio | 48 años
Docente de Educación Técnica

Tuve el agrado de leer el número cuatro de la revista Andamios, me pareció muy completo el abordaje de la problemática de la educación, sobretodo la posibilidad de contar con las voces de los representantes gremiales que establecieron una relación entre el oficio del docente y las políticas públicas actuales. También, la nota sobre mobbing laboral creo que es de suma utilidad, ya que muchos de mis alumnos trabajan en lugares pésimas condiciones humanas, por lo que tener a la mano el test que en el artículo se propone puede ser de ayuda. Me tomo el atrevimiento de proponer, para futuras notas de la revista, si se puede hacer un informe especial de la violencia en la educación, problemática que se sufre mucho en la actualidad.



CARTAS DE LECTORES

Para contactarse con los autores de las notas del TEMA DE TAPA, escribir a editorialandamios@uocra.org. También se reciben gacetillas, comentarios e información para agenda y novedades, por mail o vía postal a Revista AULAS Y ANDAMIOS: Azopardo 954 (C1107ADP) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por las Instituciones

OIT/CINTERFOR EN MONTEVIDEO, URUGUAY

La gestión del conocimiento para el desarrollo de la Formación Profesional



UNA INSTITUCIÓN QUE EXISTE DESDE 1963 PARA PROMOVER LA INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN TODOS SUS ASPECTOS, A LA VEZ QUE INTERACTÚA CON ORGANISMOS INTERNACIONALES ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA. SU HISTORIA FUE EVOLUCIONANDO CON EL OBJETIVO DE PROMOVER LA COOPERACIÓN ENTRE MÚLTIPLES ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN LA MATERIA.

■■■■31

LOS ORÍGENES

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) tiene su origen en la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, realizada en Buenos Aires, en abril de 1961. En efecto, la X Resolución de la aludida Conferencia recomendó que, “con el propósito de promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales que tengan a su cargo la formación profesional”, se creara un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional, nombre éste con el cual fue establecido por el Consejo de Administración en marzo de 1962.

Las principales funciones encomendadas por el Consejo de Administración de la OIT al Centro fueron las siguientes:

a reunir la documentación relacionada con todos los aspectos de la formación profesional y establecer a ese efecto los contactos necesarios con los varios organismos especializados en la materia;

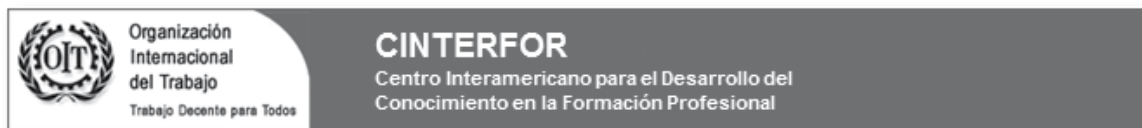
b difundir esta documentación en forma apropiada entre los organismos nacionales interesados;

c adelantar, a pedido de los organismos nacionales, investigaciones de toda índole relacionadas con la organización general y técnica de la formación profesional;

d preparar material didáctico de formación profesional de acuerdo con las necesidades o solicitudes de los organismos interesados.

Es así que en diciembre de 1963 la OIT y el Gobierno de la República Oriental del Uruguay firman el convenio mediante el cual se acoge como sede del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional a la ciudad de Montevideo.

A inicios de la década de los sesenta, la mayoría de los países de América Latina y el Caribe tenían el desafío de aumentar el nivel general de calificación profesional de sus recursos humanos para mejorar el rendimiento cuantitativo y cualitativo de las empresas y las condiciones de



vida de los trabajadores. Las entonces implementadas estrategias de industrialización en muchos de los países de la región, incidieron en un incremento de la demanda por trabajadores calificados. El ritmo al que se incorporaron nuevas tecnologías, sobre todo en el ámbito de la industria, permitió el desarrollo de diferentes sectores de actividad y por ende nuevas ocupaciones.

Ante esta situación, varios países –Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay y Venezuela–, donde se habían establecido inversiones importantes en el área industrial y por ende, se había sentido la escasez de operarios y técnicos calificados, iniciaron, con la asistencia técnica de la OIT, acciones tendientes a la creación de instituciones nacionales especializadas para ofrecer formación profesional, basadas en una estrecha colaboración con los empleadores y los trabajadores y dedicadas a la formación profesional de aprendices y de trabajadores adultos.

En los últimos años se han consolidado experiencias de formación lideradas desde el sector privado por organizaciones de trabajadores, de empleadores o de empresas al servicio de la formación para el trabajo. La evolución de muchos de los arreglos institucionales para la formación ha derivado en una combinación de diferentes modalidades organizativas. En dichas modalidades se puede notar una creciente variedad de actores, instituciones nacionales, programas de los Ministerios de Trabajo y de instituciones privadas. Este escenario ha facilitado que se creen nuevas formas de actuación como la participación de instituciones privadas en la ejecución de programas públicos o la celebración de alianzas público-privadas al nivel local o nacional.

Un panorama general de la formación profesional en la región exhibe las siguientes características:

- Un marco institucional establecido por ley.
- Mecanismos de financiamiento claramente definidos.
- Autonomía administrativa y financiera de una institución nacional.
- Orientación hacia el desarrollo de competencias laborales.

- Acumulación propia y difusión de conocimiento en el ámbito educativo, técnico pedagógico y tecnológico.
- Mecanismos de diálogo social para la dirección, gestión y más recientemente para la definición de los perfiles ocupacionales.

Las razones por las cuales la formación profesional, teniendo como referente al SENAI de Brasil, se extendió en la región obedecen, muy probablemente, a la homogeneidad de los desafíos productivos pero, indudablemente fue la voluntad para compartir conocimientos y prácticas, la que estimuló la cooperación técnica horizontal y el funcionamiento en red de las instituciones, esencia de Cinterfor, asociaciones que son estimuladas por la OIT. En efecto, la generación de capacidades, el diseño de programas, el estudio de las ocupaciones y del mercado de trabajo, o los programas de formación de los docentes han sido ampliamente compartidos por los miembros de OIT/Cinterfor.

El análisis de los vínculos entre el desarrollo de las competencias de los trabajadores y la mejora de la productividad se ha visto reforzado por acciones del Centro como la promoción del Sistema de Medición y Avance de la Productividad - SIMAPRO- en las empresas. El desarrollo de los recursos humanos en las MiPyME es otra de las áreas prioritarias, identificadas en el último año, que busca mejorar las capacidades de las personas e incidir en la competitividad de las empresas.

En el “Pacto Mundial para el Empleo”, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, junio 2009), se hizo presente la importancia de fomentar la creación de empleo y generar nuevas oportunidades de trabajo decente a través de la promoción y el desarrollo de empresas sostenibles, así como proporcionar formación profesional y técnica y actividades de desarrollo de competencias empresariales. El Pacto impone a OIT/Cinterfor, apoyándose en la red de instituciones miembros, el desafío de generar acciones formativas que atiendan el desarrollo empresarial sostenible. El cambio continuo y las nuevas configuraciones en el empleo y la formación le han impreso nuevos desafíos a OIT/Cinterfor en la actualidad.

ESCRIBE: MARTHA PACHECO, DIRECTORA OIT/CINTERFOR

El trabajo actual y las perspectivas del Centro



Martha Pacheco

El papel de OIT/Cinterfor desde su creación, fue definido como un motor de la capacidad de generar y compartir conocimiento que han demostrado siempre las Instituciones de Formación Profesional. Justamente el Centro fue diseñado como un dinamizador de la documentación, el paradigma que, al momento de su creación resumía la capacidad de acumular conocimiento y diseminarlo.

Las experiencias se concentraban en temas como la preparación y publicación de los programas de formación, la formación del personal docente, la elaboración de material didáctico y el estudio de las instalaciones y equipos necesarios para establecer Centros de Formación. OIT/Cinterfor fue un propulsor para el aprovechamiento de la experiencia acumulada en otros países y coordinó su diseminación en América Latina y el Caribe.

En los últimos dos años, respondiendo a lo indicado por el Consejo de Administración de la OIT, Cinterfor inició una nueva era en la concepción y orientación de su trabajo. Se decidió incorporar de un modo más activo el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación como herramientas para la difusión de conocimiento. Asimismo, se ha convertido en un dinamizador del intercambio de experiencias, la acumulación de aprendizajes y el desarrollo de medios de apoyo disponibles por Internet.

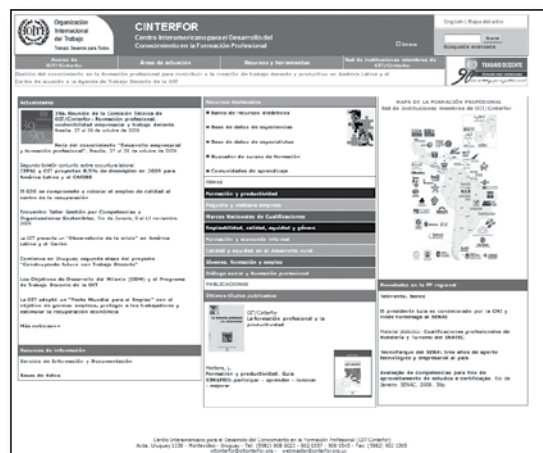
De este modo, OIT/Cinterfor se consolida como un Centro que apoya la formación y el desarrollo de capacidades de los trabajadores a partir de su impulso al trabajo en red con las Instituciones de Formación y en el marco de las estrategias delineadas por la OIT, según las cuales el acceso a un trabajo decente y productivo exige que los recursos humanos posean las calificaciones y competencias apropiadas, y la formación profesional permanente.

Para el bienio 2008-2009, se han definido líneas de trabajo que incluyen temas como el empleo de jóvenes y la transición del sistema educativo al mercado de trabajo, la formación a lo largo de la vida para la empleabilidad y la ciudadanía, el uso de las TIC en la formación profesional, la financiación e inversión en la formación profesional, la formación y la igualdad de género y los procesos de integración, homologación de perfiles profesionales y marcos regionales de cualificaciones; entre otros.

Nos merece mucha atención el papel de la formación en la empresa y cómo las diferentes modalidades de formación en el puesto de trabajo están facilitando la actualización permanente de los trabajadores ante los rápidos cambios que experimenta la tecnología y que se reflejan en el contenido de los puestos de trabajo.

Por otra parte, OIT/Cinterfor está ampliando su red de instituciones miembros; es así que en el último año se han incorporado SEBRAE de Brasil, que promueve la competitividad y el desarrollo sustentable de los emprendimientos de micro y pequeño porte en todo el país; el Centro Paula Sousa, también de Brasil, que se dedica a la educación técnica a nivel estadual; In Went de Alemania, centro de cooperación y capacitación de cuadros profesionales para la formación alrededor del mundo; al igual que diversas instituciones nacionales, públicas y privada de América Central y Uruguay, para mencionar algunos casos. En Argentina la UOCRA se ha convertido un nuevo asociado a la Red OIT/Cinterfor, aportando su experiencia sobre el desarrollo y certificación de competencias en el sector de la construcción.

Como se puede ver no son pocos los desafíos y los frentes de acción y continuaremos intentando dar la mejor respuesta a nuestras instituciones miembro, a los empleadores y trabajadores que ven en la formación profesional un medio para mejorar la productividad, competitividad y condiciones de trabajo. Para ello contamos con un excelente equipo de colaboradores en el Centro y con todo lo que significa el conocimiento producido por la más grande red de instituciones de formación en el mundo. ■



■ [Por las instituciones]



FigurasContraFondo

“Hoy, sin saber, sin competencia, sin poderosos recursos intelectuales y técnicos, la organización obrera mejor orientada estaría condenada, sino a la desaparición, al estancamiento en su desarrollo”

Julián Besteiro Fernández

1870 – 1940

[MADRID, 21 DE SEPTIEMBRE DE 1870 - CARMONA, 27 DE SEPTIEMBRE DE 1940]

En 1931 se proclamaba la II República Española, período donde ocurrieron diversas reformas sociales en España, pero que en la mayoría de los casos no cumplieron con las expectativas de los sectores implicados. La falta de progreso acrecentó el malestar del proletariado, lo que dio lugar a múltiples huelgas y levantamientos populares. Los trabajadores españoles necesitaban de un respaldo político, teórico y sindical para defender sus derechos avasallados.

defondo:

dicho...

Gracias a sus aportes en beneficio de los trabajadores, se crea en 1988 el Centro Confederal de Formación de la UGT, primera escuela sindical de España, que lleva su nombre. Allí se desarrollan acciones de formación de formadores y monitores sindicales, además de diseños y materiales sobre distintas temáticas, tales como legislación laboral, salud laboral, condiciones de trabajo, medio ambiente y economía.

Su convencimiento se basaba en que el nivel de vida y de la cultura obrera dependía de la paz y la prosperidad material e intelectual.

Dijo: “Hoy no basta ni la tenacidad, ni el heroísmo, ni la más abnegada disposición de ánimo para hacer frente a los problemas que ante el proletariado se plantean con apremio para su solución. Hoy, sin saber, sin competencia, sin poderosos recursos intelectuales y técnicos, la organización obrera mejor orientada estaría condenada, sino a la desaparición, al estancamiento en su desarrollo”. (“La organización obrera y la cultura”. *El Socialista*, 1923.)

... y hecho

- Participó activamente en la Sociedad de Profesiones y Oficios Varios de la UGT (Unión General de Trabajadores).
- Participó del Comité de Huelga en 1917 (España) por lo que fue sometido a juicio militar y preso. Una vez en libertad, denunció la represión contra los huelguistas.
- Fue catedrático de Psicología, Lógica y Ética del Instituto de Bachillerato de Orense, pasando al de Toledo.
- Ocupó cargos legislativos y ejecutivos en varias oportunidades.
- Fue condenado a 30 años de prisión por oponerse a la Guerra Civil Española. Murió en prisión.
- Escribió:
 - ✎ *La Psicofísica* (1897)
 - ✎ *Cartas desde la prisión* (Madrid, 1988)
 - ✎ *El voluntarismo y el intelectualismo en la filosofía contemporánea* (1912)
 - ✎ *La lucha de clases como hecho social o teoría* (1929)
 - ✎ *Política y filosofía* (1935)
 - ✎ *Marxismo y antimarxismo: discurso leído en el acto de su recepción en la Academia de Ciencias Morales y Políticas el 28 de abril de 1935* (1936)

[Recuento]

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

Formación profesional y certificación de competencias. Un camino de mejora continua

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente artículo se aborda el tema de la evolución de la certificación de competencias por rama de actividad en el período 2004-2009. Esta información fue suministrada por la Unidad Técnica de Certificación

de Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). La Unidad Técnica es parte la Dirección de Fortalecimiento Institucional¹ de esa dependencia.

PRINCIPALES INDICADORES

En el cuadro 1 se hace mención a la cantidad de certificados emitidos y registrados según actividad a la fecha.

Las provincias que concentran la mayor cantidad de alum-

nos son: Buenos Aires, Capital Federal, Santa Fe y Tucumán. La que registró el mayor aumento de 1998 a 2006 es, dentro de Buenos Aires, los partidos del conurbano bonaerense.

CUADRO 1. TOTAL DE CERTIFICADOS EMITIDOS Y REGISTRADOS

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL GENERAL
Calzado				172	159	30	361
Confección de prendas de vestir					184	175	359
Construcción			116	855	5800	3	6774
Contact center (multivoice)						33	33
Contact Center		1	196	606	300	216	1319
Energía Eléctrica					103	26	129
Estaciones de Servicio					437	317	754
Forestal				431	256	366	1053
Forestal - Plan Nacional del Manejo del Fuego				20	1	119	140
Frigorífico				124	658	3920	4702
Gráfica		182	441	535	226	1	1385
industria de la Madera					143	177	320
Lanero Textil					104	37	141
Mecánica del automotor	18	113	344	1955	2404	1331	6165
Metalmecánico			58	159			217
Metalúrgico			334	499	424	258	1515
Pasteleros		241	127	1			369
Producción familiar fruti - hortícola y de granja			1		1994	6	2001
Sector Fruti-Hortícola y Olivícola				778	697	634	2109
Sector Naval				22	5		27
Turismo				28			28
TOTAL GENERAL	18	537	1617	6185	13895	7649	29901

Fuente: MTEySS

De acuerdo a la información del cuadro precedente cabe mencionar que entre 2004 y 2009, el total de certificados emitidos y registrados por el MTEySS para los sectores de actividad mencionados alcanzó casi a 30.000. Los sectores que registran la mayor cantidad de certificados son: Mecánica del automotor, Construcción y Frigorífico. A partir de 2007 es cuando se observa mayor dinamismo. Cabe destacar que no todos los sectores de actividad han comenzado en el mismo año y que cada sector tiene sus implicancias particulares, de allí que no es objeto del cuadro mostrar

las diferencias cuantitativas inter-sectoriales, sino más bien dar a conocer la existencia de la unidad de certificación de competencias y de los sectores que acompañan esta política, los cuales están haciendo un notable esfuerzo por mejorar la calidad de la formación profesional.

El MTEySS lleva también el registro de la cantidad de organismos sectoriales de certificación registrados (cuadro 2). Se observa un incremento constante desde 2005 a la fecha en la cantidad de organismos registrados.

CUADRO 2. TOTAL DE ORGANISMOS SECTORIALES DE CERTIFICACIÓN REGISTRADOS						
<i>Cuenta de O.C.</i>	FECHA REGISTRO					TOTAL GENERAL
	2005	2006	2007	2008	2009	
TOTAL	3	4	7	10	4	28

Fuente: MTEySS

Por último, en el cuadro 3, se ilustra el total de normas de competencia registradas en el período 2003-2008. De 2006 en adelante es donde se concentra el mayor número

de normas registradas, da cuenta ello de un trabajo y de un dinamismo creciente que deriva en un número cada vez mayor de normas de competencia registradas.

CUADRO 3. TOTAL DE NORMAS REGISTRADAS POR AÑO DE INSCRIPCIÓN							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL NCL	11	6	23	39	79	35	31

Fuente: MTEySS

CONCLUSIONES

Para dimensionar los datos presentados y dar cuenta de su relevancia debemos considerar que: la certificación se constituye como un mecanismo de control y validación de las competencias adquiridas por los trabajadores en cualquier profesión; su significancia aumenta a medida que las transformaciones en el campo tecnológico convierten en obsoletos algunos diplomas tradicionales; garantiza la autenticidad y la capacidad profesional y contribuye a una evaluación más uniforme y transparente del trabajador,

y por ello más equitativa, estas son algunas de muchas otras que podrían mencionarse. De esta manera, haber alcanzado casi 30.000 certificados de competencias laborales registrados, todavía es un número muy pequeño si lo comparamos con los trabajadores que se encuentran en actividad en cada sector, aún así, a la luz de los datos presentados se está comenzando a recorrer un camino que parece consolidarse en busca de una mayor calidad de los procesos formativos. ■

1 Los objetivos de esta unidad son contribuir al reconocimiento de las calificaciones de trabajadores y trabajadoras sobre la base de estándares de calidad; fomentar y asistir a los actores de la producción y el trabajo en los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales; monitorear los procesos y registrar los resultados de normalización y certificación de competencias laborales estableciendo parámetros metodológicos y procedimentales; informar sobre los Sistemas Sectoriales de Certificación.

■
■

UOCRA

CULTURA

CULTURA ABIERTA
A LA COMUNIDAD

■

Teatro | Música | Cine | Danza | Plástica | Espectáculos para Chicos | Títeres | Exposiciones | Eventos Literarios



■

Rawson 42 (alt. Av. Rivadavia 4100) | Buenos Aires | Tel.: (011) 4981-0139
www.fundacion.uocra.org/cultura