

Proyecto OIT CCSCS

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y el Proceso de Integración del MERCOSUR. Nuevos tiempos y mayor especialización.

Procesos de Certificación Ocupacional en el MERCOSUR

Héctor Masseilot

Índice

INTRODUCCIÓN pág 03

CAPITULO I pág 04
Globalización Económica e Innovación Tecnológica

CAPITULO II pág 06
EL Enfoque y Concepto de Competencia
Los Modelos Metodológicos
Contenido Técnico

CAPITULO III pág 17
Las Estructuras Institucionales y Los Actores Sociales
La Negociación Colectiva
Los Mercados de Trabajo

CAPITULO IV pág 25
Las Competencias Laborales en el MERCOSUR

NOTAS pág 27

INTRODUCCIÓN

El presente aporte solamente aspira a volcar una opinión más sobre las competencias laborales desde la óptica sindical

Impulsado por participación del PIT-CNT en el Consejo Consultivo del Proyecto de Competencias Laborales desarrollado en Uruguay con integración de los sectores sociales y el sistema educativo público y privado y por el convencimiento del necesario desarrollo de la armonización y homologación de sistemas o redes de certificación por competencias.

Los cuales deben buscar la equidad en los mercados de trabajo, que detenga y evite la exclusión social de miles y miles de trabajadores, con mecanismo e instrumentos transparentes y reconocidos en el mundo laboral de la región

Es importante definir criterios técnicos y modelos metodológicos, pero está en la construcción social de un sistema y en su diseño institucional la clave de que estos instrumentos cumplan con los propósitos que se plantea.

Los capítulos que se desarrollan van a cuenta de particulares criterios en cuanto a ponderar su importancia..

CAPITULO I

GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Como un producto más de estos tiempos de cambios en el mundo del trabajo, el enfoque de Competencias está instalado en nuestras agendas sindicales.

No nacen de la discusión sindical, ni de las necesidades ni acciones más inmediatas o prioritarias de las organizaciones de los trabajadores, es fruto emergente del fenómeno mundial del avance tecnológico, la reestructuración productiva y la globalización económica, aunque para algunos autores las innovaciones tecnológicas no influyen ni dan origen necesariamente a las Competencias, dado que responden a cambios profundos en la organización del trabajo y las relaciones laborales, los cuales ocurren, sin que existan los impactos por el desarrollo de nuevas tecnologías.

¿ Donde comenzó el cambio ¿. Por décadas el fordismo y el taylorismo mediante el sistema de la tarea repetitiva en las líneas de montaje determinaron un concepto arraigado en la cultura de trabajo referido a la estabilidad laboral, la velocidad y el ritmo del cambio tecnológico no llegaba a alterar los ciclos de producción ni la característica del producto final; se producía por mucho tiempo lo mismo y el aumento de la productividad radicaba fundamentalmente en el aumento de la intensidad del trabajo.

Muchos cambios y no solo tecnológicos se han desarrollados al fin de este milenio, la producción ya no transforma ni origina la oferta, es ésta la que determina que producir y modifica los procesos de trabajo.

La liberalización económica y la apertura de mercados, la competitividad y la eficiencia, son las palabras sagradas de ésta nueva religión profesadas por las empresas, el fordismo entró en crisis y hubo que buscarle las explicaciones y otros términos.

"... La crisis del fordismo dio lugar a numerosos debates. Algunos han insistido en la emergencia de nuevos modelos productivos, tales como el toyotismo, presentados como una alternativa general al fordismo. Otros piensan que los principios del fordismo siguen siendo dominantes, a pesar de las mutaciones que han afectado a los modelos industriales. Hablan entonces de " neo-fordismo" . Nuestro objetivo no es abrir ese debate. Optaremos por la tesis del neo-fordismo." "...En la lógica renovada ("japonizada") se admite que las fábricas estén más directamente conectadas al mercado y produzcan en sistemas de justo a tiempo, en función de los pedidos firmes de los clientes. Pero cada universo conserva su propia visión. Y a menudo, se constata una confusión entre el principio de " justo a tiempo" (producir lo que se debe producir, en el momento oportuno) que remite a la lógica de servicio y el principio de flujo constante (acelerar la velocidad del flujo y disminuir marcadamente el stock) , sabiendo que la organización del flujo constante sigue estando dentro de la lógica industrial fordista (aumentar la producción), sin mantener ninguna relación automática con la calidad de servicio al cliente."

El "toyotismo" u otros sistemas de características similares provocan una mayor heterogeneidad en la aplicación de los conocimientos y habilidades de los trabajadores, alterando funciones y tareas en los puestos de trabajo.

Paralelamente, al " just at times " (justo a tiempo) ingresan a escena los círculos de calidad o Calidad Total, existe una especie de contraposición entre el enfoque de Competencias y el concepto de Calidad Total vigente, antes en materia de calidad la atención estaba centrada en el resultado, el confort y la verificación de la misma se hacía en el producto final. Ahora con los métodos de Calidad Total se centra en el proceso. Antes la calificación era observada y medida en el proceso, función y puesto de trabajo. Ahora con el enfoque de Competencia Laboral y el método funcionalista de análisis se miden en resultados.

"... Como parte del proceso de Calidad Total se producen transformaciones en las relaciones de la empresa con su entorno : Con los clientes, que pasan a ser el motivo de desvelo de toda la empresa y con los proveedores, que deberán adecuarse a los nuevos requisitos de calidad. Cambia la organización de la empresa con el objetivo de ser más flexible para adaptarse a las rápidas modificaciones del mercado y alcanzar el objetivo de calidad. Se cuestiona el rígido modelo jerárquico funcional de organización de la empresa y aparecen nuevos conceptos: coordinación horizontal, menos departamentalización, menos niveles jerárquicos y reducción de mandos medios, desespecialización, tercerización, nuevo tratamiento de la información, etc. Cambia también y como un aspecto fundamental, la organización del trabajo y la producción, la división del trabajo, con la introducción de nuevos conceptos como los de multihabilidad, polivalencia, trabajo en equipo, mayor autonomía de los operarios; la capacitación del personal deviene una condición indispensable del proceso ; concomitantemente, se modifican los criterios de reclutamiento, evaluación y ascenso del personal. El eje del cambio es el factor humano; se trata de lograr un trabajo inteligente en todos los niveles de la organización. Estas transformaciones exigen a su vez, de cambios en el sistema de relaciones laborales y la introducción de factores de motivación e instrumentos que posibiliten la participación e implicación de los trabajadores en el proceso de Calidad Total." (2).

Se nos plantea el escenario aparente de la transformación radical y absoluta, dando lugar a la tesis de la inevitabilidad de dichas transformaciones : De la concurrencia de un Estado que fue protector y de Bienestar, que tuvo políticas sobre la etapa de sustitución de importaciones, que desaparece el trabajo como valor social y humano siendo parte residual del gran mundo del libre mercado, etc.

Sin embargo haciendo una lectura más reflexiva de hechos y tendencias, lo que ya significa una enorme diferencia ante la vorágine del realismo tácito de los gurús neoliberales, vemos que los procesos tienen avances y retrocesos, que reconocer la modernización, la reestructuración productiva y tecnológica no significa aceptar la exclusión, la desaparición del trabajo como articulador social , creando una enorme masa de desocupados, informales y precarios a la periferia de un exclusivo y elitista mundo productivo.

Por lo tanto, la teoría de que nada desaparece y todo se transforma, puede ser un buen marco para la reflexión sobre este fenómeno que es el tema de las Competencias Laborales.

CAPITULO II

EL ENFOQUE Y CONCEPTO DE COMPETENCIA

Es importante la interpretación objetiva sobre aquello que las Competencias Laborales son e intentan resolver, desde la ubicación del propio individuo-trabajador con sus conocimientos, habilidades y actitudes; las tres dimensiones más sostenidas por este enfoque; en un contexto socio-económico laboral de equidad e inclusión social, evitando que la desregulación continúe discriminando trabajadoras y trabajadores, la certificación por Competencia debe ser una herramienta de libre acceso para el reconocimiento laboral, la reconversión y el ingreso a nuevas ocupaciones y no solo a aquellos que tienen trabajo hoy y a los que eventualmente podrían ingresar a otros tipos de empleos.

Evidentemente, en tiempos de desempleo estructural, con permanentes pérdidas de puestos de trabajo, ya sea por introducción de nuevas tecnologías, reorganización funcional y caída de la actividad productiva, va comprimiendo el mercado de trabajo de tal forma que la certificación por Competencia puede llevar a hacer "buenos y capaces" a los menos y consolidar la exclusión de los más, dificultad que se generaría entre las grandes empresas y las medianas o pequeñas, siendo éstas últimas las que ocupan mayor mano de obra y de mayor vulnerabilidad económica.

Ahora, estos riesgos políticos y sociales laborales estarán muy presentes si solo se aspira a aceptar la certificación por Competencias como una isla en el mercado de trabajo y la sociedad, sin carácter sistémico, ni vínculo con políticas productivas y de empleo, cobertura social, formación, etc.

Diversos estudios que analizaron el impacto de las nuevas tecnologías en la producción, derivaron en la identificación de los rasgos más resaltantes del cambio en la organización y división del trabajo en el conjunto del esquema organizacional de la empresa; en las tareas y funciones del trabajador y en la demanda de nuevas calificaciones.

En la primera, entre otras se verifica:

ESQUEMA CLÁSICO	TENDENCIA ACTUAL
<ul style="list-style-type: none">- Organización vertical.- Compartimentación, áreas en espacios estancos.- Gestión de gerenciamiento absoluto y centralizado.	<ul style="list-style-type: none">- Estructuras planas.- Integración de áreas.

<ul style="list-style-type: none"> - Estructuras orientadas al producto, con predominio del elemento tangible. - Maquinaria y equipamientos similares, de uso en base a conocimientos y prácticas prolongadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de mayor horizontalización y responsabilidad decisoria en niveles inferiores. - Estructuras basadas en el conocimiento con una incidente carga en elementos intangibles. - Equipos y maquinarias disímiles, de multi-uso y renovación permanente.
---	---

Esto a su vez genera cambios en los contenidos de tareas y funciones .

<ul style="list-style-type: none"> • Un conocimiento específico y acotado. • Tarea simple y rutinaria. • Tarea y función individual. • Habilidad y destreza manual. • Predominio del trabajo físico. • Separación del trabajo manual y mental • Función con alto grado de dependencia jerárquica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos interdisciplinarios de base tecnológica. • Tarea compleja. • Trabajo en equipo. <p>- Coordinación inteligente entre percepción y reacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor manejo intelectual y menor esfuerzo físico. • Combinación de pensamiento y acción. • Mayor autonomía
--	---

Los cambios mencionados, que no son específicos ni acabados, en aquellas empresas o grupo de empresas que han adoptado modificaciones sustanciales a raíz de innovaciones tecnológicas, evidentemente, demandan cambios en los contenidos en las calificaciones de los trabajadores.

<ul style="list-style-type: none"> • Una calificación profesional para toda la vida, sin mayores cambios en su transcurso. • Formación empírica con nula acción de capacitación. • Trabajadores con muchos años en 	<ul style="list-style-type: none"> - - Formación continua "saber hacer-saber ser, saber para aprender". • Rotación y amplia adaptación, necesidad de mayores
---	---

<p>una misma tarea y conocimientos terminales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pocas habilidades con requerimientos tecnológicos. • Calificación de obsolescencia rápida. 	<p>conocimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amplia base de formación integral y polivalente.
--	--

El tema de las Competencias Laborales no nos llega de una manera clara en cuanto al significado y términos concretos, hay un universo terminológico alimentando la confusión, debemos darnos una discusión sobre los aspectos semánticos en la terminología del enfoque por Competencia integrando el glosario lingüístico e idiomático del mundo del trabajo y los sistemas de la Educación Técnica y la Formación Profesional.

En las instituciones de Formación Profesional ha persistido un método de aprendizaje muy directamente enfocado al puesto de trabajo y las ocupaciones, aunque muchas de ellas han mantenido un importante contenido integral en las currículas, las innovaciones en el mercado de trabajo les ha planteado una mayor dificultad en acompasar los perfiles de egreso con la pertinencia de la formación y la demanda de calificación.

El conocimiento y la habilidad se entrelazaban mediante el "saber técnico" y esta secuencia era reiterada en el mundo del trabajo con más énfasis, donde el oficio y la tarea eran aprendidos empíricamente con el único método de la práctica y de la experiencia laboral de los trabajadores más calificados.

Las transformaciones en el mercado de trabajo reseñadas anteriormente no indican de ninguna manera que desaparece el saber técnico y que sean innecesarias las habilidades sino que ambos elementos continúan siendo la base para pasar de la calificación a las Competencias y desarrollar una formación integral que indefectiblemente se nos plantea con el desafío potencial de la reorganización del trabajo, vinculado al nuevo escenario del mercado laboral y la transferibilidad y pertinencia de los conocimientos.

La calificación ha quedado en un espacio laboral más acotado en conocimientos y contenidos formativos.

".....(De la calificación a la competencia) Por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluido los modelos de comportamiento y las habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de sociabilización y de educación / formación. Es una especie de "activo" con que las personas cuentan y que los utilizan para desempeñar determinados puestos, Se lo puede denominar como " la capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto".

"La competencia por su parte se refiere, solo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades; aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. Es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. " El concepto de competencia hace referencia a la

capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obliga a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo (Reis, 1994). Para identificar la calificación requerida en un puesto o bien en el mercado de trabajo, el método que se solía seguir era el análisis ocupacional, que tenía como objetivo hacer un inventario de todas las tareas que comprendían una ocupación. El inventario de tareas el punto de referencia.

Para identificar la competencia se parte de los resultados y / o objetivos deseados de la organización en su conjunto que derivan en tareas y estos en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo." "... En un ambiente de continuos cambios técnicos y de organización en las empresas, las tareas cambian, por su parte los objetivos en general son menos cambiantes, aunque tienden a su vez a ser más exigentes. Tenerlos como punto de referencia para la dotación de conocimientos y habilidades requeridos tendría más sentido que las tareas." (3).

La calificación estaría considerada como el conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades que las personas adquieren durante los ciclos formativos y / o la experiencia laboral. La competencia sería la capacidad plena y real para lograr resultados y objetivos en un contexto determinado con estándares previamente identificados técnica y transparentemente evaluables reconocidas en el mercado de trabajo mediante la certificación.

".... el concepto de trabajador calificado es un tanto indefinido y su significado cambia con las transformaciones en el proceso productivo. La denominación de "trabajador calificado" se adquiere en general en planta, en la práctica, mientras que en el mercado de trabajo no hay referencia acerca de lo que son los atributos comúnmente aceptado como "calificado". El término resulta una especie de caja negra, a pesar de que su papel en la empresa es esencial. Surge la pregunta ¿ cómo clasificar y ordenar las calificaciones requeridas en los diferentes niveles de la empresa de tal manera que se construyan significados comúnmente entendidos por los actores en el mercado de trabajo?"(4).

Es de preverse que el concepto de competencia sea más elástico, más flexible y debiera ser el instrumento que tienda a encarar la superación de la brecha entre trabajo manual e intelectual, que en determinados ciclos de la producción y el trabajo tuvo su encuadre y funcionalidad pero que hoy es un peso discriminatorio sobre el trabajador y su derecho a la promoción y formación.

Aunque en contextos variables, ha habido necesidad de diferenciar las características de por lo menos algunas competencias, de las más importantes; BASICAS. ; Son aquellas de requerimientos mínimos necesarios, inclusive de simple o normal obtención, lectoescritura, interpretación de símbolos, dialogo y comunicación, identificar disciplinas y jerarquías, etc.

Estas competencias básicas pueden ser enriquecidas en lo sectorial con algunas especificidades propias de alguna actividad. GENERICAS; Competencias con mayor grado de transversalidad, se trata de las competencias que son comunes a distintas

familias ocupacionales, ESPECIFICAS ; Hablan del conocimiento con más contenido específico hacia una determinada función u ocupación tendiendo a la especialización. SOCIALES ; De alguna forma las competencias sociales de un trabajador son inseparables de las otras y habla del vínculo de este como ser inmerso en un marco social determinado, la competencia social identifica a una trabajadora / trabajador activo, críticamente analítico de los cambios en el mercado de trabajo y su incidencia en la sociedad, en su entorno , en la cultura, en los hábitos de consumo, medio ambiente, etc.

LOS MODELOS METODOLOGICOS

Se plantea la duda si lo metodológico condiciona los diseños institucionales de las competencias laborales, lo cierto es que si no están claros los procesos técnicos para definir y medir los conocimientos de los trabajadores, sus necesidades de formación y el vínculo efectivo y objetivo con las políticas y posibilidades de empleo tornaría inseguro el marco de relación social en que un sistema de competencias laborales indefectiblemente debe estar.

Razón por lo cual lo metodológico de lo institucional no puede ir separado. Se retroalimentan en el mismo proceso de construcción del sistema.

En una breve síntesis, los tres modelos metodológicos más conocidos;

CONDUCTISTA; Método orientado al desempeño superior, selectivo a los "más aptos", con dificultades en la transparencia de la identificación de los estándares y requerimientos técnicos, esta basado en los aspectos personales para el desempeño, midiendo valores, o desvalores, del individuo el cual se ve incitado a la superación personal e individual, aunque contenga elementos de trabajo colectivo. La competencia en este modelo describe fundamentalmente lo que un trabajador "puede" hacer y no lo que "hace". Fue un aspecto de originar intensidad en pleno fordismo..

FUNCIONALISTA; Basado esencialmente en la medición de resultados, partiendo de un objetivo principal y continuando su desagregación en niveles hasta identificar las unidades de competencias y los elementos de la misma, la característica fundamental del análisis funcional radica en que describe productos, no procesos. Con este método el trabajador obtiene reconocimiento de sus competencias en relación a la obtención y logro del objetivo principal. El método funcionalista tiene su desarrollo en Inglaterra en los años `80 y fue el origen de los N.V-Q.; la certificación por normas de competencias del sistema inglés. También los españoles utilizan el método funcionalista con algunas variantes, en un diseño institucional muy diferente.

CONSTRUCTIVISTA; Es el método con mayor carga holística, con parámetros de inclusión social, dimensión humana del trabajo y la formación y el contexto sociológico del trabajo. Se parte de premisa de la participación más plena de los individuos en la discusión y comprensión de problemas. La información plena y el intercambio de opinión son claves para identificar disfunciones en la empresa a partir de lo cual comienza a generarse la norma o estándar.

"... Siguiendo la clasificación estilística de los tres modelos básicos de competencia, se derivan los respectivos tipos de norma con características. El producto final que resulta se caracteriza por ser una norma " dura " en el caso del N.V.Q. (funcionalista) porque son criterios de resultados directos, una " blanda " en el caso del método conductista, porque son una indentificación de atributos que deben conducir a un desempeño superior y una de tipo contextual (constructivista) porque es el derivado de las disfunciones de la empresa." (5).

El orden en el cual el trabajador adquiere los conocimientos teóricos no siempre es el que le parece lógico al instructor.

La identificación de las competencias y de los objetivos del trabajo comienza por identificar y analizar las disfunciones propias a cada organización y que son las causas de costos innecesarios y oportunidades no aprovechadas. Cuando empiezan a construirse las competencias, muchos censuran las relaciones humanas existentes y la mala comunicación y critican las estructuras en las que se siguen produciendo las disfunciones de manera repetitiva. Todos son conscientes de que el mayor elemento que se debe modificar para progresar son las condiciones y las relaciones de trabajo."...".la definición de la competencia y de su norma ocurre al final del proceso de aprendizaje por alternancia y de acciones para contrarrestar las disfunciones ; es una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación efectiva, progresiva y coordinada, en las modificaciones de sus tareas, de sus puestos de trabajo y de sus intervenciones." (7).

Evidentemente existe un claro propósito en cuanto a las distintas metodologías utilizadas en la identificación de las competencias, de despegarse lo más que pueda del acotamiento funcional de puestos y tareas, en busca de mayor amplitud ocupacional y contenido técnico, la transferibilidad de los conocimientos estandarizados sin duda es uno de los objetivos más concretos, en otros será la pertinencia de los diagnósticos de necesidades de formación, en otros las disfunciones operativas y organizacionales, no todas son acordes para todo, por lo tanto habrá que bucear técnicamente en un posible hibridez que pondere aquello que en un mercado de trabajo acuerden los actores sociales.

CONTENIDO TECNICO

El estandar es la base del concepto de competencia ya que constituye el elemento de referencia y de comparación para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. La competencia incluye en general a varios tipos de estandares, reproducibles en diferentes contextos (puestos de trabajo, empresas) y que conforman la norma. La norma es entonces un conjunto de estandares válidos en diferentes ambientes productivos.

Tradicionalmente, en la educación basada en la oferta, la norma surgía de la propia institución educativa y hacía más incapié en la teoría y el conocimiento que en la aplicación práctica en el lugar de trabajo. Al contrario la norma de competencia parte de la

puesta en práctica de conocimientos y habilidades. En consecuencia parte de realidades heterogéneas y constituye los elementos en común de éstas."(8).

En conclusión, una norma de competencia laboral se integra por el título de la calificación, el título de la unidad, el elemento de competencia, los criterios de desempeños, el campo de aplicación, las evidencias y la evaluación mediante una guía.

Un aspecto importante de la norma es el grado de validez nacional e institucional, en algunos casos estos hacen diferencias entre estandar y norma.

"...El estándar identifica el desempeño requerido de competencia (elemento / unidades de competencia) para los trabajadores de un sector o de una empresa y es desarrollado en los ámbitos correspondientes, con el apoyo de metodólogos. Se convierte en norma o en un referente formal cuando es aprobado por una instancia que le de validez nacional. Un estándar va a ser una norma en el momento que la fuerza de tal con base institucional. Existe una diferencia de status, de reconocimiento entre los términos de estándar y norma."

De cualquier forma como se presente, la norma debe contemplar en forma precisa y transparente no solo lo que se normatiza, sino los demás contenidos técnicos.

Es importante el papel del organismo normalizador procurando transmitir de manera sencilla los objetivos deseados y a la vez, objetividad y transparencia, los organismos tienden a complejizar mediante los paleativos que se le van agregando a raíz de la experiencia recogida durante el proceso.

Algunas demandas actuales en cuanto a la formación para el trabajo indican que no existe un camino predeterminado que prepare para una ocupación; en general se da una mezcla entre educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo. Pero

Fundamental adquirir las competencias básicas a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario.

Los canadienses (Conference Board of Canadá) identificaron como básicas a tres familias de calificaciones; académica, personal y trabajo en equipo; son calificaciones que el empresario espera encontrar en un trabajador y que le dé el atributo de ser ocupable en la empresa. Adicionalmente a las básicas, la ocupabilidad depende de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de flexibilidad, los trabajadores deben saber desempeñar una variedad de tareas.

Calificaciones académicas; la habilidad de comunicarse de manera efectiva en el lugar de trabajo (hablar, leer y escribir), resolver problemas en una manera analítica usando matemáticas y otras disciplinas relacionadas y aprender en forma continua durante su vida laboral.

Calificaciones de desarrollo personal ; demostrar la motivación para progresar en la empresa mediante actitudes y comportamientos positivos, autoestima y confianza, aceptar desafíos y adaptarse a cambios en el lugar de trabajo.

Calificaciones para trabajar en equipos ; la habilidad para trabajar como miembro de un equipo hacia objetivos, entender la importancia del trabajo en contexto amplio de la organización, hacer planes y decisiones en forma conjunta. Estas competencias básicas son las llamadas competencias de empleabilidad, en tanto son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente.

Es sumamente importante que el total de la población adquiera esas competencias de empleabilidad, tanto por razones de equidad, para evitar la marginación, como por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapitarse de acuerdo con los cambios y las nuevas oportunidades (5).

La competencia no se considera como un factor que permite el acceso al empleo, sino como una forma de lograr una mejor ocupabilidad, que deriva si en el tema del empleo.

La ocupabilidad se encuentra en un proceso de continuos cambios, que conlleva al riesgo de que ciertos segmentos de la fuerza de trabajo queden rezagados o excluidos del proceso de cambio. La capacitación es un instrumento clave para contrarrestar las tendencias excluyentes y mejorar la ocupabilidad de la mano de obra disponible, aunque no es el único factor que lo determina. La capacitación por competencia laboral, si bien no puede sustituir otras políticas económicas que ayudan al fomento del empleo, es una condición importante para la generación de nuevas oportunidades (6).

Desde la perspectiva sindical, la definición de la competencia laboral requiere la revisión no solo de las funciones sino también del contexto tecnológico y organizativo, con el objetivo de generar contenidos más profundos y evitar los impactos negativos sobre las condiciones de trabajo.

Los cambios en la organización del trabajo deben realizarse en estrategias de participación.

La competencia debe ser definida conjuntamente entre trabajadores y empresarios cosa que no es común en América Latina. Con el agregado de que cuando existe participación, es de tipo consultivo y muy pocas veces alcanza el nivel sustantivo.

Cabe preguntarse cuales son los elementos en común de la calificación o de la competencia requerida, para facilitar la instrumentación de programas de formación y apoyar a la persona cuando cambia de empleo u ocupación.

La formación por competencias laborales puede presentar algunos inconvenientes para los trabajadores. Es significativo observar que los contenidos de la capacitación se orientan sobre todo a incrementar la productividad y el rendimiento de la fuerza de trabajo y no precisamente a enriquecerlo. Esto se pone de manifiesto en la baja participación a los sindicatos y en que se enfatiza en los contenidos técnicos.

El enfoque sindical de algunas experiencias, resalta que en ocasiones los trabajadores saben y tienen más experiencia que los propios instructores, que la capacitación es muy selectiva, que la participación de los trabajadores en el diseño de los programas es casi nula.

Es evidente que el sindicalismo está frente a un reto; debe definir el vínculo entre las innovaciones y las competencias laborales y como articular éstas con las prácticas de negociación, con la innovación tecnológica, con los cambios en la organización de la producción, en las condiciones de trabajo y en los sistemas de remuneración y capacitación.

Ante todo esto, los sindicatos debemos construir nuestra propia definición y objetivos, elaborar un sistema que refuerce la estabilidad laboral, incremente el ingreso y otorgue mayor dinámica al mercado de trabajo. Buscar que el beneficio directo de esta competencia vaya mas allá de la simple certificación de normas o instancias certificadoras, para no dejar este asunto solo en manos de los empresarios o el Estado."(7).

" Para ganar conocimientos de las competencias laborales, por medio del análisis funcional, no existen garantías absolutas en cuanto al método de procedimiento correcto. Sin embargo, el punto de apoyo es que cuanto más diversas sean las circunstancias que puedan confirmar las habilidades y conocimientos requeridos por parte de los trabajadores, más valor de conocimiento de la función tendrán los resultados del análisis. El funcionamiento a pesar de la heterogeneidad, es una comprobación. Según una antigua y sabia regla, las verdades solo aparecen en contexto, mientras los errores aparecen en forma aislada. Cuando el análisis funcional logra demostrar conexiones, pese a la gran heterogeneidad y diversidad de las apariencias, puede funcionar como indicador de la verdad. Esta introducción a los principios básicos del análisis funcional ayuda a ubicar lo métodos funcionales seguidos en torno a las competencias laborales, así como de la evolución que ha tenido."

En cambio en la metodología constructivista "...La capacitación sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva. Esta acción colectiva no sólo es la participación masiva de los participantes directos ; también es una implicación considerable del entorno, desde los formadores hasta las organizaciones sindicales, desde los delegados de las instituciones hasta las familias. Se puede observar un fenómeno de vaivén que explica la interacción; el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva. La definición de la competencia, en lo posible para alcanzar resultado, debe plantearse en este contexto de lo colectivo."....". Es preciso interrumpir los cortocircuitos en la organización y el personal, producto de la secuencia; primero capacitación, confianza y responsabilidad después. La responsabilización del personal no calificado y el hecho de concederle un verdadero lugar, favorece en evoluciones radicales e inesperadas en sus comportamientos. Los trabajadores pueden adquirir saberes relativamente complejos, sin dominar realmente los conocimientos de base. En gran parte se explica por la motivación que surge en el momento en que se le otorga a alguien confianza y que se le responsabiliza. Una vez adquiridos los saberes complejos, se entiende mejor a veces la utilidad de las bases teóricas, que de hecho se manifiestan entonces indispensables. El orden en el cual el trabajador adquiere los conocimientos teóricos no siempre es el que le parece lógico al instructor."....".La identificación de las competencias y de los objetivos del trabajo comienza por identificar y analizar las disfunciones propias a cada organización y que son la causa de costos innecesarios u oportunidades no aprovechadas. Cuando empiezan a construirse las competencias , muchos censuran las relaciones humanas existentes y la mala comunicación y critican la estructura en la que se siguen produciendo las disfunciones de manera repetitiva. Todos son conscientes de que el mayor elemento que se debe modificar para progresar son las condiciones y las relaciones de trabajo."....."....La

definición de la competencia y de su norma ocurre al final del proceso de aprendizaje por alternancia y de acciones para contrarrestar las disfunciones; es una relación dialéctica entre la capacitación colectiva de los empleados y su participación efectiva, progresiva y coordinada, en las modificaciones de sus tareas, de sus puestos de trabajo y de sus intervenciones."(7).

De la misma manera uno de los factores que en mayor medida está posibilitando el proceso de globalización económica citado anteriormente, es el impresionante avance en el tratamiento de la información a gran escala y el cortísimo periodo de tiempo que en la jerga al uso se conoce como tecnología de la información y que sintetiza hoy por hoy la esencia de la revolución tecnológica de las últimas décadas, constituyéndose en el eje y motor de todo el avance científico , esto porque además encierra elementos básicos de retroalimentación.

La tecnología de la información impregna todas las actividades productivas e incide de manera directa en la propia vida de las personas y de sobremanera en lo modelos de producción, distribución y consumo de la mayor parte de los productos.

Cualquier actividad económica, desde la más simple hasta la más compleja, tiene o puede tener un soporte tecnológico informativo que permite resolver grandes transacciones y/ o movilizar grandes volúmenes de producción. Este hecho determina por si mismo la necesidad de integrar en los procesos ingredientes cada vez mayores de este tipo de tecnología, que habrá de ser conocida y manejada con exigencias crecientes por trabajadores, administrativos y operarios en todas las facetas del proceso productivo.

Si se evalúa el interés y la necesidad de que las competencias laborales adquieran importancia política a nivel del Mercosur tanto para los mercados laborales como para los sistemas educativos, el significado y los objetivos que se les asignen deben ser inequívocos y transparentes, buscando la armonización de los procesos de identificación, evaluación y certificación de las competencias.

De igual manera deben existir criterios comunes para las políticas de acreditaciones en los distintos roles de los organismos intervinientes, en la definición, implementación y desarrollo de las competencias laborales. Estos criterios deberán contemplar siempre el aspecto contextual, las relaciones sociales y laborales que originan determinadas culturas de coexistencia y ámbitos específicos al interior de los mercados de trabajo, que no necesariamente se reiteran en los países de la región. Por lo tanto estos criterios y políticas no deben ser rígidos, el planteo de armonización no lo significa. Algunas de estas cuestiones sobre criterios y los mecanismos comunes, en un país pueden ser impulso y en otros actuar de freno.

Así como el objetivo de la transversalidad llevó a la necesidad de dar determinados contextos a los criterios de actuación para ser contemplados en los requisitos de evaluación, la declaración de rango describe los límites dentro de los cuales debe mantenerse la actuación del individuo, según las normas identificadas para que pueda ser considerado competente. Esto amerita a su vez a la afirmación de que es difícil despegarse totalmente de la conceptualización y contextualización del puesto de trabajo y que hay especificaciones que necesariamente deben estar contempladas, para que la interpretación de lo que se normaliza y la práctica evaluativa puedan ir cerrando los círculos hacia la certificación.

Estas modificaciones implementadas a raíz de muchas dificultades encontradas durante el desarrollo de técnicas y mecanismos en la creación de los sistemas de competencia laboral nos habla de lo complejo e incierto del tema.

Existe otro riesgo cierto de que el evaluador, al confluír acumulativamente especificaciones complementarias, provenientes de los órganos normalizadores, pueda incurrir en ciertas ambigüedades por vía interpretativa, lo cual se intenta evitar desde dicho órgano.

Las competencias laborales no resuelven los problemas crónicos y estructurales de al formación profesional, son sí una herramienta integradora y complementaria a la misma.

Es importante el papel del organismo normalizador procurando transmitir de manera sencilla los objetivos deseados y la vez objetividad y transparencia, los organismos tienden a complejizar mediante los paliativos que se le van agregando a raíz de la experiencia recogida durante el proceso.

La evaluación de desarrolla por parte de organizaciones (pueden ser educativas, empresas, sindicatos u otras). Y, eventualmente por parte de personas, que deberán contar con las condiciones adecuadas y ser reconocidas como instancias de evaluación por un organismo certificador. Los organismos certificadores auditan la gestión de la evaluación a cargo de las instituciones evaluadoras y otorgan los certificados.

Los actores involucrados son los siguientes: Candidatos, organización o centro de evaluación, organismo certificador y como marco, la autoridad que reconoce el organismo certificador y aprueba la norma.

Los componentes que debe cumplir son los siguientes :

- Solicitud del interesado en ser evaluado para la obtención de un certificado, pre-diagnóstico, en el que se analiza si el candidato está en condiciones de aprobar la evaluación y a partir del cual se le orienta, para continuar la evaluación o hacia la formación; evaluación; proceso en el que se generan y recogen evidencias.
- Verificación interna; realizada por la organización evaluadora, opcional, de acuerdo a sus posibilidades. Verificación externa ; realizada por el organismo certificador. Certificación, expedida por el organismo certificador.
- Distintas formas de verificación y control.

Deben existir controles, internos del conjunto del sistema y externos a cada uno de los subsistemas y controles en las diferentes instancias del proceso de certificación para garantizar la confiabilidad y evitar errores.

La verificación interna es opcional y depende las condiciones del centro de evaluación, constituye una forma de control interno.

La verificación externa es imprescindible para asegurar la confiabilidad y reconocimiento del sistema. Pertenece a la órbita de los organismos certificadores".(9).

CAPITULO III

LAS ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES Y LOS ACTORES SOCIALES.

Los cambios originados entonces por la reestructura productiva y la innovación tecnológica anteriormente mencionada, encuentran a través de la faz técnica y de los soportes metodológicos los instrumentos para analizar, identificar, evaluar, los cambios en la organización del trabajo y en las calificaciones y competencias requeridas.

Estos como vimos pueden variar en sus modelos, dependiendo en determinados enfoques conceptuales y exigencia demandada por la producción y los niveles actuales de formación de la mano de obra, ocupada o no..

Paralelamente, se va perfilando y creando desde el comienzo distintos procesos de dialogo y negociación entre distintos actores sociales como también distintos roles.

Al pensar en las competencias laborales inmediatamente nos trasladamos al marco regulador y utópicamente equilibrante del tripartismo. Y esto sin duda seguirá siendo así por el papel relevante de sindicatos y empresarios y el rol articulador del Estado.

Un estado que ha ido abandonando roles precisamente en desmedro de proteger, fomentar y ampliar la protección social en materia de deberes y derechos, en un proceso con un perfil ideológico netamente definido.

En el tema de las competencias, el Estado hoy debe asumir su responsabilidad como facilitador del ambiente, cultura y relaciones laborales adecuadas y necesarias, fomentando el derecho a la Negociación Colectiva y el respeto a la sindicalización, es evidente que sin este marco no se puede hablar de competencias laborales.

Es un buen momento también de que el Estado recoja el guante ante el nivel actual de los sistemas de educación técnica que han navegado los últimos 25 años entre estructuras inertes y programas arcaicos, llegando a transformarse en algunos casos en un espacio residual de los niveles intermedios del sistema educativo y pensamos en el Estado más que en el gobierno o los gobiernos. Son políticas estatales que superan a estos en el tiempo político y que debe impregnar todos los niveles, organismo y esferas de decisión sobre el tema de competencia, fundamentalmente aquellos que estén vinculados a la Formación Profesional y el mercado de trabajo.

Los sindicatos tienen que moverse en alguna dirección desde posiciones históricas en cuanto a su relación puesto de trabajo, negociación, organización, en el cual bajo esquemas estáticos en base a descripción de puestos y evaluación de tareas tuvieron las definiciones de categorías en un proceso productivo estable, de trabajo y funciones predecibles.

Debemos asumir que ingresamos al debate y la experiencia de las nuevas calificaciones o las competencias laborales en situación de riesgo en cuanto a las conquistas históricas, que ya vienen siendo socavadas a través de ciclos reestructurantes cada vez más cortos

y donde es engañoso y prematuro culpar en su esencia al avance tecnológico de la pérdida de los empleos y la caída en calidad y condiciones de los mismos.

La situación tiene definiciones de carácter político y los sindicatos ya la han asumido y sin esta discusión en los planos nacionales pero también en el contexto regional, los cambios serán una imposición más como variable de ajuste en las relaciones de trabajo.

El sector empresarial ha esperado siempre, salvo raras excepciones, que la competitividad tenga otros soportes ; protección exoneración fiscal, líneas de créditos blandas, algunas de ellas de triste recuerdo y con muchos de presente, por su altísimo costo social, amparo arancelario, que la capacitación provenga desde afuera de la empresa y con una investigación e inversión tecnológica hasta hace poco inexistente.

En muchos casos los problemas aparecen en los niveles de gestión que alteran la organización. Los responsables directos de la gestión han estado más preocupados por debilitar a los sindicatos o evitar su creación u organización que discutir o negociar con ellos los procesos de reestructura o innovación, siendo que en su inmensa mayoría son los sindicatos quienes discuten, analizan y proponen soluciones e inclusive cambios sustanciales en algunos casos.

Los trabajadores han sufrido y sufren la peor parte de la crisis productiva, los cambios tienen un componente tecnológico pero se manifiesta en atraso económico y social y en exclusión a los que quedan marginados y en una carga intensiva y caída en las condiciones laborales de los que mantienen su empleo.

Es interesante ver un trabajo realizado en México en los sectores metalmecánicos y de la alimentación referidos a opiniones sindicales sobre experiencias de capacitación por competencias, con el objeto de continuar aprendiendo de las experiencias internacionales.

" Los trabajadores perciben que el esfuerzo físico y el mental aumenta al ejecutar sus tareas, este último sobre todo cuando son de tipo intelectual y subjetivo. En consecuencia el ritmo de trabajo se ha incrementado en el 80% de las empresas más innovadoras y hasta en 40% de las menos innovadoras. Han aumentado los accidentes de trabajo en las empresas más innovadoras, así como las enfermedades profesionales en las menos innovadoras. Podemos decir, en consecuencia, que la innovación tecnológica por si misma no soluciona, ni es la vía automática para reducir el esfuerzo físico o mental."....." El enfoque sindical respecto del mismo asunto es el siguiente :

1. Imprecisión en los contenidos y poca efectividad de los programas de capacitación, que en algunas ocasiones son muy complejos o alejados de la realidad.
2. La notable incapacidad de los responsables para impartir los cursos, lo cual origina numerosas contingencias que cuestionan la efectividad del proceso. En ocasiones los trabajadores saben y tienen más experiencia que los propios instructores.
3. Los conocimientos que los cursos transmiten no aportan nada nuevo a los trabajadores, además de que se imparten en lugares inapropiados o su duración se extienden innecesariamente.
4. Los métodos y el material didáctico que utilizan los instructores no son los más adecuados.

5. No hay equilibrio entre teoría y práctica pues los contenidos no corresponden a las necesidades de los trabajadores.
6. Es muy selectiva y no toma en cuenta a la comisión mixta de capacitación o se limitan sus funciones.
7. La participación de los trabajadores en el diseño es poca o nula.. Lo anterior constituye el contexto en el cual surge el concepto de competencia laboral.

El sindicalismo enfrenta serios problemas, pues ya se ha visto que en la mayoría de los casos ha estado al margen de las políticas de capacitación y formación de la mano de obra y su participación en los procesos de cambio derivados de las trayectorias modernizadoras seguidas por las empresas ha sido hasta el momento muy pobre, se ha limitado a cumplir con simples formalismos depositados en las comisiones mixtas de capacitación, tanto a nivel de empresa como a nivel de sector o zona"...".Al respecto , es evidente que el sindicalismo tiene ante sí un gran reto; definir el vínculo entre la trayectoria de innovaciones y las competencias laborales, y como articular estas con la gestión de los recursos humanos, con las prácticas de negociación, con la innovación tecnológica, con los cambios en la organización de la producción, en la organización y en las condiciones de trabajo y en los sistemas de participación, remuneración y capacitación."(10).

LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Las experiencias sindicales en la Negociación Colectiva tiene necesariamente que ser contextualizada en los planos nacionales.

Estas se referencian en las distintas culturas de negociación, procesos productivos, diálogos sociales, relaciones interinstitucionales, períodos de ruptura y apertura democrática, etc.

La Negociación Colectiva es el instrumento vital y condición sine quanon en un sistema de competencias laborales, donde se niegue esta posibilidad no se podrá hablar de construcción social , ni de mecanismos de participación sindical, ni de nueva cultura de trabajo.

Las competencias deben formar parte de las relaciones laborales, por lo tanto deben integrar los contratos de trabajo y los convenios colectivos, esta premisa debe acompañar la tendencia regional que lleva a incrementar paulatinamente el capítulo de capacitación y Formación Profesional en la Negociación Colectiva.

Como se mencionaba anteriormente, la participación sindical debe ser sustantiva, real y jurídica, de otra manera el sector sindical no tiene garantías en la propia negociación y muchos menos en los cambios en la organización del trabajo.

La experiencia internacional es notoria al respecto:

"... (Cualificación en el núcleo de la negociación colectiva).. Es fundamental reconocer que el debate sobre cualificaciones y su reconocimiento entra de lleno en el núcleo esencial de la Negociación Colectiva y su progresión como instrumento de interlocución de los actores sociales. Por lo tanto si nos centramos solamente en los factores individuales (Curriculums personales, itinerarios) excluiríamos a la Negociación Colectiva de los procesos de cualificación.

Debe desarrollarse la relación entre convenio colectivo, clasificación profesional y niveles de competencia, con sistemas de cualificación y a esto hay que acercar los criterios de promoción, ascensos y campos de polivalencia. Para ello ha de verse por un lado regulaciones que limiten las polivalencias y por otro lado sistemas que faciliten el desarrollo de mecanismos de certificación profesional.

Es importante que se avance hacia un sistema gestionado por el INC y con la visión de los convenios colectivos como elemento de relación de todas las partes implicadas. Así mismo es necesario desarrollar procedimientos de certificación situados en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos en colaboración con el INC.

Debe evitarse que en el momento de la creación del INC como elemento central en la conexión del ámbito académico con el laboral, las estructuras de la Negociación Colectiva no hayan elaborado propuestas en torno a como realizar esta integración. La ausencia de propuestas en ese momento puede llevar a que las encargadas de realizarlas sean otras entidades, bien por determinados intereses del INC, bien por la urgente necesidad de solventar las carencias no resueltas desde los marcos de las relaciones laborales.

Por esto , es necesario poner en marcha un proceso de trabajo en el seno de la comisión paritaria de los convenios colectivos sobre regulación de estos aspectos (certificación, promoción, polivalencia, etc.)

El impulso de la acción sindical. Ante la cuestión de hacia donde debe impulsarse la acción sindical se realizan varias propuestas sobre algunos aspectos a trabajar.

- Delimitar los conceptos en los que se basan los sistemas de clasificación en cada sector, incluyendo los criterios de encuadramiento en grupos y niveles profesionales.
- Especificar los conceptos de estructuración profesional y su correspondencia con los niveles genéricos que se obtienen en el sistema de formación y comprobar su vinculación con los criterios de promoción, ascenso, movilidad y polivalencia.
- Desarrollar mecanismos de implantación de los sistemas de reconocimiento y certificación de cualificaciones obtenidas en el trabajo. Articulando la creación de sistemas generales de reconocimiento y a su vez mantener determinados mecanismos específicos de cada sector.
- Definición del papel de la formación continua en relación a la definición de itinerarios profesionales diversificados, vinculando esto con los criterios de promoción.

Debe prestarse atención a que fuera de los ámbitos del sindicato especializado en formación, existe un claro déficit de comprensión de estos temas. Más aun cuando vivimos en un momento en el que se percibe que para poder avanzar en el empleo y en la modernización de la Negociación Colectiva es determinante un tratamiento adecuado de todo lo relacionado con formación y cualificación profesional. Llegando a ser contenidos que no son abordados en gran parte de los debates en el ámbito de acción sindical.

La situación de grave desempleo de nuestra sociedad requiere de todas las acciones posibles para superar esta fractura. La formación se muestra como uno de los instrumentos más eficaces. La cambiante realidad del mundo productivo requiere una formación flexible, que introduzca la capacidad de anticipación, la transversalidad de muchos contenidos, etc. Empleo, formación y acción sindical son tres piezas claves que deben caminar al mismo tiempo."(11).

Posiblemente uno de los ejemplos menos indicado es la experiencia uruguaya de los últimos años, que al desarticularse lo que quedaba del marco legal de negociación (ley de Consejos de Salarios, 1943) el vacío en este aspecto se hizo absoluto, no solo afectó la remuneración y otros beneficios económicos, sino que parece casual, lo fue en el proceso de mayor pérdidas de fuentes de trabajo y de significativos y bruscos cambios flexibilizadores y de desregulación en los puestos de trabajo que se mantienen y en los emergentes.

Por un periodo de dos años el BID apoya un proyecto de estudio y análisis de la posibilidad de desarrollo de un sistema de Competencias Laborales en Uruguay, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo convoca a participar en un Consejo Consultivo de este proyecto a los actores sociales; sindicatos, cámaras empresariales, sistema educativo, Cinterfor y Gobierno (DINA-E-MTSS) .

Después de un intenso debate y de haber puesto en la escena nacional el tema de las competencias laborales, de recibir delegaciones del exterior, consultores y expertos internacionales, el envío de una misión de este Consejo Consultivo a relevar y analizar in situ los sistemas de formación y certificación en España e Inglaterra, de haber realizado diversos seminarios y talleres tanto sindicales como tripartitos y cuatripartitos, los actores sociales se avocaron a consensuar una síntesis que pueda llegar a establecer las bases de un futuro sistema de certificación por competencia laboral.

Un trabajo intenso en dos comisiones, una de asuntos metodológicos y otra de aspectos institucionales, aportando hacia un documento que en lo sustancial se refiere a los procesos claves de un sistema de competencia; normatización, evaluación, certificación. La voluntad manifestada, mediante el compromiso en la participación, dada la seriedad del tema y el vinculo de las competencias laborales a una serie de factores de índole social llevó a que la central de trabajadores uruguayos, el PIT-CNT acordará el documento con una salvedad expresa en el mismo, ante la actitud del sector empresarial de que no apareciera el término "sindicato" ni mención alguna a la Negociación Colectiva, esta posición , que retrocede las relaciones laborales a principios de 1900, a sido la tónica de las mismas los últimos años, la posición del Movimiento Sindical está en este documento como anexo I

LOS MERCADOS DE TRABAJO

Los diagnósticos de los mercados de trabajo, su seguimiento y análisis de tendencias y cambios se tornan fundamentales para el desarrollo de los sistemas de competencias laborales, ambos interactúan y retroalimentan.

Instrumentos como los Observatorios de Empleo son mecanismos absolutamente necesarios en este esquema.

Los distintos actores sociales tendrán sus respectivos intereses y roles que se deberán conjugar en un sistema.

Para los sindicatos las competencias laborales y la certificación tienen una función y un compromiso ineludible con los excluidos del mercado de trabajo. La experiencia laboral de los miles de trabajadoras y trabajadores que han sido marginados del derecho al trabajo forman parte de la riqueza de la sociedad y que debe ser base de negociación política en el marco de un sistema para dar cumplimiento a los principios de equidad e inclusión social que se plantea.

El mercado de trabajo en su globalidad es el campo real fértil para un sistema de competencias laborales, sus aportes pueden ser muchos, por ejemplo ; es una herramienta idónea para las políticas activas de empleo y un servicio público de empleo con participación social, dando información transparente de la mano de obra formada, de los niveles de calificación por rama, sectores, grupos sociales específicos (mujeres, jóvenes, discapacitados, etc.), especialidades, zonas geográficas, trabajo zafral,. Recibiendo a su vez las demandas del sector productivo, la creación de nuevos puestos de trabajo o nuevas ocupaciones.

Para los sindicatos un sistema de certificación por competencia , debe tener una útil aplicación para la diversidad de respuestas que este mercado requiere, hay demandas ineludibles y que revisten un carácter de emergencia.

Entre otras, la situación de la mano de obra desocupada, la que tiene experiencia y la nueva, que no tiene.

Si bien un sistema de competencias no prioriza ni objetiviza los aspectos de índole anímica ni psicológica del individuo ni de la sociedad, al contrario, si no se tiene especial cuidado en su diseño institucional y los roles sociales en el sistema, por razones antes citadas, se tiende a relativizar los aspectos mencionados, la carga holística y humanística no aflora de por sí en el desarrollo de las distintas facetas del proceso de construcción de las competencias laborales, la dimensión humanística y social del trabajo, debe ser para los sindicatos una prioridad a impulsar en cada paso, tanto institucional como metodológico.

La situación de un trabajador que pasa a ser primero un desocupado "oficial" u oficializado, que por lo menos es un número en algún lado y por un tiempo, escaso, va a tener una mínima cobertura social, es el inicio de un proceso anímico y mental, que comienza por el convencimiento de que aquel empleo, con tareas muy concretas y en el

cual posiblemente se había especializado, en alguna maquinaria o funciones específicas y en el que probablemente pasó años ya no lo va a tener, ni recuperando este como tampoco obteniendo otro similar.

Es posible que este trabajador comience a pensar en otro tipo de ocupación y es aquí donde debe comenzar un apoyo permanente y con mecanismos de carácter técnico pero de gestión estatal con fuerte presencia social.

La capacitación empieza a ser para el trabajador una perspectiva clara e inmediata muy adherida a la posibilidad de un nuevo empleo. La expectativa de la trabajadora o trabajador en este periodo cobra una importancia vital dado que se considera en el camino adecuado para solucionar su problema de empleo, pero también en una face de enorme permeabilidad ante situaciones frustrantes tanto por la oportunidad o pertinencia de la capacitación, que aun siendo de buena calidad , no sea la adecuada para el perfil del trabajador y como la inexistencia de empleos como tal, en un mercado de trabajo, informal, precario, desregulado y de bajísimas condiciones económicas y laborales.

Si continuáramos con un proceso lógico y dramáticamente vigente en nuestro mercado de trabajo, veríamos como se terminan las paupérrimas coberturas sociales muchísimo antes de que el trabajador encuentre empleo, de cualquier tipo y en cualquier condición, ya que a esa altura no las pone ni negocia su ingreso, acepta lo que ofrecen.

El sistema de competencia laboral entonces debe tener la capacidad y los mecanismos de haber atendido a este trabajador, desde el comienzo, si no tenía acreditada su calificación mediante normas del sector respectivo, debe contar con las posibilidades de que se certifiquen sus conocimientos transversales y sus competencias genéricas, no solo para que pueda aplicarlas parcialmente tal vez en otra ocupación, sino también como información hacia una orientación lógica para los contenidos de su capacitación o formación.

De la misma manera, tiene un enorme componente anímico saber que su experiencia laboral no queda perdida, que hay elementos de su conocimiento, habilidades y actitudes laborales anteriores que le son reconocidas y certificadas ingresando a un sistema donde aun es alguien, razón además para pensar que el sistema de competencia laboral debe tener un registro vinculado a un organismo de servicio público de empleo, transparente, eficaz, pertinente.

Un sistema de competencia laboral tendrá validez social, si a más de lo sectorial, tecnológico, metodológico, tiene esta característica de inserción y utilidad.

La información se constituye a su vez en otra de las cuestiones claves de un sistema de competencia laboral,. Lo ideal sería una coordinación triangulada entre un Observatorio de Empleo, servicio de empleo y sistema de certificación por competencia laboral.

Los mercados de trabajo necesitan además tener sistemas nacionales de Formación Profesional por lo cual ante los nuevos paradigmas del trabajo, la producción y la tecnología, exista un nuevo paradigma educativo, en total concordancia de objetivos con el mundo del trabajo y en los niveles diversificados, que lo son en materia de tiempo y oportunidad, por ejemplo como los diseños curriculares para los jóvenes en la educación

técnica formal y aquellos adultos, también jóvenes, en el campo laboral, donde los contenidos tecnológicos y formativos integrales comienzan a acercarse.

En Uruguay hay definiciones importantes desde el Movimiento Sindical, algunas se sintetizan en el documento "3" de la sub-comisión de competencias laborales del PIT-CNT en anexos II.

CAPITULO IV

LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MERCOSUR.

Es importante destacar que el tema de las competencias laborales en el proceso de integración, que forma parte del de Formación Profesional, es un componente de una plataforma mucha más amplia y rica y que su presencia como subgrupo es fruto de una lucha reivindicativa del sector sindical de la región en la búsqueda permanente de la dimensión social en dicho proceso.

Las competencias laborales que se viene tratando en la Comisión 2 del S.G.T- 10 a encontrado últimamente una referencia de trabajo y coordinación muy importante con otro ámbito del MERCOSUR, la COMISIÓN TÉCNICA REGIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DE LOS PAISES DEL MERCOSUR (C.T.R.) Lo cual comenzó con la participación de dicha comisión en el seminario sobre " Competencias laborales en el Mercosur" los días 29 y 30 de setiembre de 1999 en Montevideo cuya acta y resolución va como anexo III y los días 30 de Noviembre y 1 de Diciembre de 1999 en la Ciudad de Buenos Aires, convocada por la C.T.R. y con la participación de miembros de la comisión 2 del SGT 10 en la cual se asistió a una buena discusión ante la presentación del trabajo encomendado al consultor experto Mariano Jabonero Blanco sobre " Diseños de procedimientos e instrumentos de evaluación para un sistema de certificación por competencia", al registrarse el cierre del acuerdo de cooperación , PET-OEA.

Algunos conceptos y líneas de trabajo del estudio :

"... observese que en un proceso de constitución y desarrollo plurinacional, que coinciden y son de plena aplicación en el espacio Iberoamericano y en los procesos de intergración territorial que en él se están produciendo. Así lo afirma también CINTERFOR, en 1996, al diagnosticar que para el MERCOSUR el desarrollo de la Formación Profesional "...constituye un capítulo importante del diálogo social (...) de los acuerdos sobre productividad, la competitividad, el empleo y/ o la calidad, de las políticas sociales, de la política en materia de relaciones laborales y desarrollo tecnológico, de los acuerdos sectoriales y de la negociación colectiva". Todo un completo repertorio de asuntos, sin los cuales difícilmente podría hablarse en serio de opciones de integración. Por lo expuesto , podemos afirmar de manera taxativa que existe una íntima relación entre la globalización de la economía, los procesos de integración regional que la acompañan y el valor estratégico que en relación con ellos, tiene la Formación Profesional, más aun cuando esta se construye a partir de un modelo basado en competencias, cuyo referente de partida y objeto de mejora es el sistema educativo.

" El proceso iniciado con la creación del MERCOSUR ha supuesto la puesta en marcha de un modelo conjunto de integración regional, y en consecuencia, de mejora, actualización, y armonización de los sistemas educativos y especialmente, de la educación técnica-profesional de los países integrantes de esta alianza. Unos trabajos que han respondido a diversas iniciativas, como la de armonizar los sistemas educativos y la formación de recursos humanos para promover e desarrollo, adoptado por los Ministros de Educación en Brasilia, en 1991, o lo previsto en el Plan Trienal (1992) en el que con abundante detalle se establecen objetivos, prioridades e iniciativas a seguir.

"... Entendemos que en este contexto, al avanzar y profundizar en lo previsto en el Plan Trienal del MERCOSUR, es donde debe situarse este trabajo, cuyo origen es la XXIV reunión de la C.T.R..

"... Dicha reunión acordó encargar la redacción de este documento previo sobre:

" Diseño de procedimiento e instrumentos de evaluación de un sistema de certificación por competencias".

Cuyos contenidos deben ser.

- La situación de debates y estado de implementación de los procedimientos e instrumentos para un sistema de certificación por competencias, en los países del MERCOSUR.
- Recomendaciones fundadas acerca de criterios , procedimientos e instrumentos de evaluación para un sistema de certificación por competencias."

Pero la ya aludida globalización y los procesos de integración territoriales han vuelto a poner en primer plano la necesidad de buscar soluciones compartidas, de políticas de armonización y la homologación de sistemas y con ello, demandar abundantes estudios comparativos entre los países involucrados en procesos de integración y entre unas y otras entidades supranacionales, para poder adoptar soluciones comunes."(12).

Sin duda que este estudio será insumo de trabajo para los dos ámbitos y de un intercambio importante de instancias de información.

Es interesante ver que, por lo menos para Uruguay, existe un mayor intercambio y conocimiento sobre formación y certificación por competencia laboral en el MERCOSUR que en el espacio nacional.

Habría que pensar en la necesidad de evaluar como condición previa al candidato que se presente a certificarse a demostrar que posee competencias básicas, lo cual el sistema deberá identificar con objetividad y rigor técnico y pedagógico definiendo aquellos elementos que son más utilizados por los trabajadores y de mayor demanda en el mercado de trabajo, de no obtener una acreditación de estas competencias que bien podría ser una certificación previa, operaría por parte del sistema una rápida acción capacitadora o formativa, de lo contrario se estaría arriesgando una posible frustración de las trabajadoras y trabajadores en el momento de presentarse a la certificación de una norma de competencia laboral, por carecer de una base mínima técnica adecuada y de no mediar una corrección paliativa, se estaría originando un proceso de exclusión.

A su vez requerimientos de esta índole, así como también las competencias sociales, son informaciones de enorme importancia para el sector educativo en general y para las acciones de capacitación que se realicen .

NOTAS

(1) PHILIPPE ZARIFIAN.

"El modelo de competencias y los sistemas productivos" CINTERFOR. 1999.

(2) CALIDAD TOTAL ¿ MAQUILLAJE O TRANSFORMACIÓN REAL?
L. Stolovich, G. Lescano , S. Morales. CIEDUR-FESUR.

(3) COMPETENCIA LABORAL, SISTEMAS, SURGIMIENTOS Y MODELOS.
Leonard Mertens. CINTERFOR.

(4) Idem nota 3.

(5) Idem nota 3

(6) Documento "1" de la sub-comisión de competencias laborales del PIT-CNT.

(7) Idem nota 3

(8) Idem nota 3

(9) Documento síntesis del Consejo Consultivo del proyecto de Competencia Laborales
DINAE- M.T-S.S.

(10) MODERNIDAD Y COMPETENCIAS LABORALES.

Anselmo García Pineda.

(11) Forum " Certificación profesional y Negociación Colectiva" Madrid . 1998.
(I.N.C: Instituto Nacional de las Cualificaciones)

(12) Documento d e Estudio de la Comisión Técnica Regional de Educación
Tecnológica de los países del MERCOSUR. Experto Mariano jabonero Blanco.

Fonte : Organização Internacional do Trabalho

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/sind/xii/index.htm>