1
Abril-Junio 2008 | Año 1
República Argentina

PUBLICACIÓN ELABORADA POR LA **FUNDACIÓN UOCRA** | DISTRIBUCIÓN GRATUITA

[andamios]

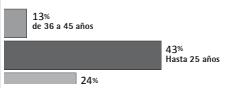
Educación–Trabajo:
lazos | fronteras

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

[andamios]

Abril-Junio 2008

Nº 1



Editorial
- Presentación 03

Tema de Tapa
Educación-Trabajo: Lazos | Fronteras
- El desafío de la Formación Continua 04
  por Susana Barasatian y Mónica G. Sladogna
- ¿Hacia dónde va la educación técnico profesional en América Latina? 08
  por Irma Briasco
- Educación y Trabajo: bases para la libertad y la dignidad de la persona 13
  por María Ester Altube
- Educación y Trabajo: condiciones para un círculo virtuoso 16
  por Marcel Peralta

En grilla 20

Voces: en primera persona
- Entrevista a Susana Reyes del Centro Arancibia 21

Factor C
- Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – CyMAT 24

Noticias 26

Por las Instituciones
- Desde chico quería ser el más grande
  Centro de Formación Profesional CIFIC Nº17 28
- Pertenecer con protagonismo
  por Jorge Gimenéz

Recuento [Información estadística actualizada]
- Asistentes a los cursos de capacitación PNCT- MTEySS: perfil sociodemográfico 30

Lecturas en diagonal
- Página Web OIT-CINTERFOR
- Publicaciones / Novedades bibliográficas 31

STaff

[andamios] Abril-Junio 2008 | Año 1 | Nº1
República Argentina

Fundación UOCRA
para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina
Teléfonos: 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

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. Laura Montanaro
Prof. Teresita Orsenigo

Diseño Gráfico
Julia Irulegui

Colaboran en este número:
Lic. Susana Barasatian
Lic. Mónica Sladogna
Lic. Irma Briasco
Lic. María Ester Altube
Marcel Peralta
Prof. Susana Reyes
Prof. Jorge Giménez

Impresión:
Lama Gráfica S.A.

*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.*

Registro de la propiedad intelectual en trámite.

Editorial

Tiempos de cambios nos tocan vivir. Incertidumbres, quiebre de certezas, paradigmas nuevos que desafían a todos los ámbitos de la vida social. Las innovaciones científico-tecnológicas y el desarrollo de las comunicaciones nos han introducido en un derrotero difícil de predecir. La globalización trajo aparejado una profunda mutación en los parámetros para ver el mundo de hoy. La noción del tiempo y del espacio, el campo de las ideas se ven modificados con los cambios en la organización social. El mundo del trabajo y el sistema educativo no permanecen ajenos a dichos procesos: la imperiosa necesidad de mejorar continuamente el nivel de calificación de los trabajadores de todas las ramas de la economía exige que los actores involucrados trabajen articuladamente en un marco de diálogo social. Estamos frente a un desafío ineludible, que atañe al sistema educativo, al campo de la producción y a las organizaciones sindicales, y que invoca nuevas formas de gestión del conocimiento.

Aquel conjunto de transformaciones nos obliga a re-formular y re-elaborar la forma como educamos y nos educamos, los modos en que gestionamos, las modalidades de organización del trabajo, las maneras en que se establecen los vínculos laborales. En otras palabras, nos exige re-pensar y re-pensarnos.

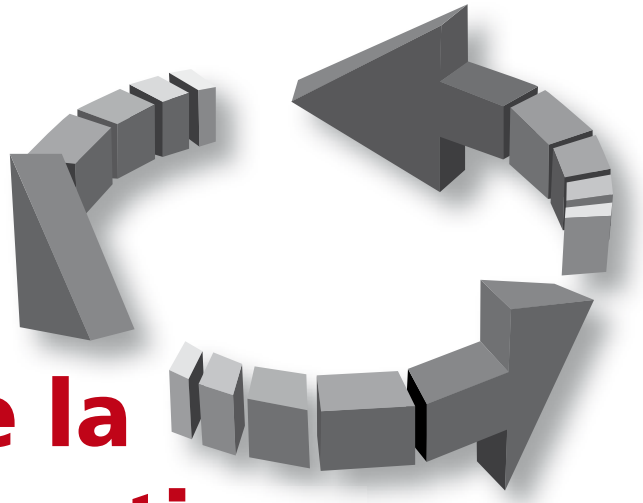
En este contexto, nace ***ANDAMIOS***. Para contribuir al debate de ideas. Para constituirse como un espacio de reflexión, en torno al eje vertebrado por la educación, el trabajo y el desarrollo productivo. Para ejercitar la pluralidad como aprendizaje de convivencia en una sociedad cada vez más diversa desde el punto de vista cultural e identitario.

Re-pensar la formación profesional. Debatir acerca de los sistemas productivos y los procesos de organización del trabajo. Desentrañar las identidades y representaciones sociales construidas en el mundo del trabajo. Transparentar las condiciones y medio ambiente del trabajo. Analizar las relaciones entre ciencia, tecnología e innovación. Sensibilizar acerca de la Responsabilidad Social Empresaria y del desarrollo sustentable. Reflexionar acerca de los proyectos tecnológicos estratégicos y sobre los mecanismos de transferencia de tecnología. Tan sólo un punteo de los 'grandes temas' que nos proponemos abordar de aquí en adelante, desde diferentes enfoques, desde una multiplicidad de miradas.

El lector encontrará en nuestras páginas la perspectiva de los especialistas e investigadores, la opinión de quienes asumen responsabilidades en la función pública y las voces de aquellos que han acumulado un conocimiento práctico a partir de sus inserciones cotidianas en los circuitos laborales y educativos.

Aspiramos desandar un camino que nos conduzca a un espacio abierto de ideas y aportes, que genere, a su vez, un valor agregado en el análisis y enriquezca la labor de funcionarios, académicos, directivos y docentes involucrados en mejorar día a día la sinergia entre la educación y el trabajo. Es nuestro mayor anhelo y esperamos contar con una amplia participación para hacerlo posible.

Gerardo Martínez



El desafío de la Formación Continua

*Lic. Susana Barasatian**
*Lic. Mónica G. Sladogna***

Las autoras analizan en este artículo, el papel de la formación profesional en los modelos de producción. Si en la década pasada cumplió una función de contención social para quienes eran expulsados del mercado de trabajo, actualmente es considerada un factor de inclusión social, proporcionando las competencias laborales necesarias para la incorporación a los circuitos productivos. Desde la mirada de la política pública, resaltan la importancia de la formación continua como eje prioritario de la gestión, atendiendo los desafíos que plantea la sociedad del conocimiento.

Los últimos veinte años nos sirven para analizar los cambios que se han generado en las funciones que debería cumplir la formación profesional. De manera sintética podemos afirmar que en los años noventa, el proceso de reconversión productiva y el posterior crecimiento de los índices de desempleo convirtieron a la formación en parte de una estrategia de contención social de aquellas personas que eran expulsadas del mercado de trabajo. Esta situación resultaba coherente con un modelo de país que abandonaba la perspectiva del desarrollo industrial en pos de una Nación más orientada a la provisión de servicios y contribuyó a generar un mercado de trabajo cada vez más exigente en términos de las condiciones de selección e ingreso a los puestos de trabajo.

A partir del año 2003, ya en el marco de un mercado de trabajo con claros signos de reactivación, la formación profesional pasó a ser considerada un factor de inclusión social, orientada a favorecer la incorporación de quienes carecían de las competencias laborales requeridas o que debían actualizarlas para su adecuación a la demanda,

* Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
** Directora de Fortalecimiento Institucional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

no sólo de los servicios, sino de la industria manufacturera. El ejercicio de estas dos funciones, tanto la de contención como la de inclusión, fueron decisivas en las políticas de empleo de cada época y la vincularon activamente con modalidades de atención de la población vulnerada, propias de uno y otro contexto socio-económico.

En la actualidad, con un mercado de trabajo que muestra un cambio a la baja de los indicadores de desempleo, la formación debe concebirse como un proceso continuo que adecue las competencias del trabajador a los requerimientos de la innovación tecnológica y organizacional. Al hablar de formación a lo largo de la vida de los trabajadores se incorpora a la empresa como un locus privilegiado de las políticas y a los trabajadores activos como sujetos de ellas.

El objetivo de las políticas en consonancia con la Recomendación N°195 de la OIT, es entonces atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que a las demandas productivas vinculadas a los nuevos imperativos de la competitividad. La formación es percibida no sólo como un anhelo de las personas, sino también como un factor clave de las políticas de promoción de la competitividad y de la equidad social.

Volver a considerar la equidad social y la competitividad como ejes de la formación continua significa analizar los temas y condiciones del desarrollo, reconocimiento y formación de los recursos humanos. La formación en la empresa, si bien responde a una lógica productiva propia, se impregna de una lógica de desarrollo de actores y de diálogo social que abordan los temas vinculados a la distribución y redistribución del conocimiento en diversos niveles: la propia empresa, la red de proveedores, el territorio y la sociedad en su conjunto.

Esta política que vuelve a considerar a la industria como motor del crecimiento económico comprende que las decisiones de inversión consideran otras variables además de la disponibilidad de recursos de infraestructura, tales como la existencia de un mercado local de calificaciones, o la disponibilidad de instituciones formativas o centros de desarrollo tecnológico. En sentido inverso es posible pensar que el "entorno" requiera de las empresas un efecto derrame de sus innovaciones. La responsabilidad social empresaria, un tema muy recurrente, puede ser entendido también en este plano de intercambio virtuoso de las firmas con su territorio.

La alianza virtuosa entre innovación y formación, no depende –en esta perspectiva- sólo de factores internos a la empresa o del mercado. Sino de las decisiones voluntarias tomadas por los actores privados y el Estado que eligen opciones impulsando una modalidad de desarrollo regional.

En esta perspectiva, las empresas no compiten aisladas de su entorno, sino que lo hacen con una buena y capacitada mano de obra, con una alta capacidad de innovación tecnológica y con relaciones laborales armónicas y justas.

La productividad tiene, por lo tanto, un aspecto directamente vinculado a la función productiva, y otro que se vincula al buen funcionamiento del complejo sistémico, en la cual intervienen niveles micro, mezo y macroeconómico, que posibilitan la mejor inserción del país en la economía mundial. Es la formación continua el concepto que asocia dos funciones: la productiva propia de las empresas y la sistémica que involucra a la sociedad y al Estado.

En el marco de la intervención sistémica deben diferenciarse los reclamos empresariales al sistema educativo, en relación con la formación general, la formación técnica de nivel medio y/o superior, o la formación universitaria. Este reclamo, no debe opacar la necesidad de

[›]

LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO, SE CARACTERIZA POR UNA DEMANDA INTENSIVA EN CONOCIMIENTOS DE SU FUERZA LABORAL.

[›]

...EN LOS AÑOS NOVENTA LA FORMACIÓN ERA PARTE DE UNA ESTRATEGIA DE CONTENCIÓN SOCIAL DE AQUELLAS PERSONAS QUE ERAN EXPULSADAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

formar, recalificar, especializar o reconvertir trabajadores e incluso de contar con una institucionalidad de la formación que permita intervenir en los diversos niveles de calificación.

Esta diferencia legitima los niveles de intervención de otros organismos públicos como es, en nuestro caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este último, por su experiencia vinculada a fomentar la participación de los actores representativos del capital y el trabajo se encuentra en una posición ventajosa para coordinar un Sistema que favorezca la articulación de programas y acciones, que ordene la demanda y que torne más eficiente el uso de los recursos públicos y privados en temas de formación.

Este marco de acuerdo nacional-sectorial sólo puede ser garantizado por la intervención de la cartera laboral. El nuevo escenario resultante, amplía el diálogo de actores más allá de la concertación sobre la negociación salarial y las políticas de precios. Es el acuerdo social la condición para un acceso democrático al conocimiento, el trasfondo decisivo de la conformación de una sociedad más horizontal y mejor articulada.

La Formación Continua y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

La sociedad del conocimiento, se caracteriza por una expansión sin límites de la división social del trabajo, la creciente productividad de los bienes de capital y una demanda intensiva en conocimientos de su fuerza laboral. Estos cambios en el contexto socio-productivo, como ya se dijo en los párrafos anteriores, generan la necesidad de focalizar el análisis en la relación entre el mundo de la empresa –como ámbito privilegiado de la innovación y el desarrollo tecnológico– y el mundo del trabajo.

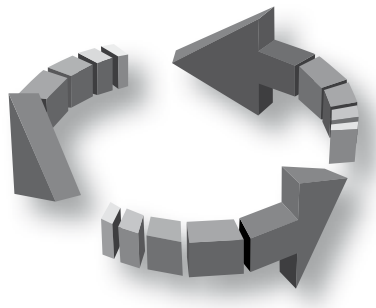
Un contexto de crecimiento económico y disminución del desempleo, como el que vive actualmente nuestro país, requiere de una gestión eficiente de las políticas públicas vinculadas a la formación de trabajadores y trabajadoras. Esta eficiencia se alcanza si, desde una perspectiva focalizada en lo sectorial, se construye un espacio de diálogo y consenso social que involucre a los actores productivos: trabajadores, dirigentes sindicales y empresarios.

El desafío del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es coordinar y organizar la institucionalidad, los procedimientos, los instrumentos y las actividades que constituyen un Sistema Nacional de Formación Continua. Este Sistema, partiendo de una lógica sectorial define a nivel nacional las condiciones de acceso y permanencia a una formación de calidad de toda la población.

Es así como Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social brinda, asiste y fomenta los ámbitos de diálogo y concertación social sobre la innovación tecnológica y su influencia en las calificaciones, para:

Promover

- entre los colectivos con problemas de empleo el acceso a una formación que favorezca la inserción en empleos de calidad,
- entre la población trabajadora la incorporación a los estudios obligatorios
- entre las empresas y su cadena de valor la gestión calificante de los recursos humanos a través de mecanismos de asistencia técnica e incentivos fiscales
- la vinculación con el Sistema Nacional de Calidad a través del reconocimiento de los procesos de normalización y de certificación.



Brindar Información:

- sobre la calidad de la gestión de las instituciones de formación y certificación de competencias laborales,
- sobre la pertinencia de la oferta formativa,
- sobre la demanda de las calificaciones,
- sobre el diagnóstico de las competencias de los trabajadores y trabajadores

Para responder a las demandas productivas y a las necesidades de la población de manera coherente y sistemática se requiere desarrollar:

- una nueva institucionalidad constituida por la Red de Oficinas de Empleo, la Red de Instituciones de Formación Continua, los Organismos Sectoriales de Certificación y también por los representantes de los sectores de actividad que favorezcan la formación a lo largo de la vida,
- un conjunto normativo que abarque de manera integral la problemática de la formación y la ordene en función de parámetros consensuados por los actores productivos,

En la nueva etapa y bajo las nuevas condiciones y necesidades, el Ministerio en tanto actor privilegiado de las políticas orientadas a la formación continua de la fuerza de trabajo, tiene la necesidad de:

- diseñar e implementar las políticas de formación y certificación de trabajadores con una participación activa de los actores sociales,

[›]

A PARTIR DEL AÑO 2003 LA FORMACIÓN PROFESIONAL PASÓ A SER CONSIDERADA UN FACTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL.

[›]

EN LA ACTUALIDAD, LA FORMACIÓN DEBE CONCEBIRSE COMO UN PROCESO CONTINUO QUE ADECUE LAS COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR A LOS REQUERIMIENTOS DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y ORGANIZACIONAL.

- desarrollar una institucionalidad de nuevo tipo en los sectores de actividad y en el mismo Estado,
- coordinar los ámbitos de diálogo social especializados funcionalmente,
- promover en la intervención de los actores sociales una perspectiva estratégica del desarrollo de los trabajadores,
- contar con instituciones de apoyo vinculadas a temas como la innovación y el desarrollo tecnológico,
- focalizar en las empresas y en su dinámica de gestión el análisis sobre el desarrollo de las calificaciones y su impacto en el territorio,
- promover la evaluación de la calidad de la formación,
- promover los procesos de actualización y formación de los docentes en términos de conocimientos técnicos y pedagógicos,
- desarrollar la capacitación de los cuadros sindicales para un abordaje integral del tema de la formación y la certificación vinculándolo con la definición de categorías, sus requisitos y condiciones de acceso,
- desarrollar mecanismos de financiamiento como el Crédito Fiscal, pero también incidir en los mecanismos definidos a nivel de la negociación colectiva que garanticen la sustentabilidad de las acciones más allá de la gestión de Estado. ■

¿Hacia dónde va la educación técnico profesional en América Latina?

*Irma Briasco**

El artículo[1] da cuenta de los derroteros de la educación técnica y la formación profesional en América Latina que, a raíz de una génesis disímil, se constituyeron como ofertas diferenciadas. Las reformas de los años ochenta y noventa del siglo pasado han marcado otros escenarios para la educación técnico-profesional, replanteando su inserción en el sistema educativo y delineando nuevas tendencias observadas analíticamente por la autora.

En América Latina se verifica la coexistencia de dos modalidades educativas o formativas: la educación técnica (ET) y la formación profesional (FP). Es así como surgieron, como dos ofertas diferenciadas y funcionando en compartimientos estancos. Esto tiene que ver con el origen y el contrato fundacional que signó los destinos da cada una.

Por un lado la ET siempre estuvo asociada a los ministerios de educación y la cultura de la escuela, con carácter propedéutico. Fue concebida como un subsistema o modalidad dentro de la oferta educativa de nivel medio, pero ofreciendo una inserción ocupacional mediante las tecnicaturas. Estas se dividen en los diferentes sectores y ramas de la producción. La estructura correspondió, como el contexto lo signaba en su momento, con una organización taylorista fordista.

Por otro lado, la FP definida en sus orígenes como un sistema de formación para los trabajadores, de carácter terminal, la cual se caracterizó por tres elementos distintivos: su independencia del sistema educativo regular y

[1] Para la elaboración del presente artículo se tomó como base el trabajo de investigación realizado para IIPE-UNESCO, París, actualmente en edición.

* Licenciada en Ciencias de la Educación, especialista en planificación y gestión de políticas sociales. Coordinadora en educación técnico-profesional de la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) y de la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF).

su flexibilidad, que la ubica en un espacio de educación no formal y si bien nace por iniciativa del Estado, cuenta con la presencia de un gobierno tripartito (Estado, empresas y trabajadores).

Es a partir de los años 80 cuando comienzan a percibirse procesos de cambio, transformación o reformas y durante la década de los 90 en la mayoría de los países se sancionan leyes que dan una organicidad y ordenamiento al sistema.

La tradicional oferta de FP centrada en los organismos rectores que planifican, administran la oferta de capacitación, evalúan, certifican, o sea, asumen todo el circuito del sistema de capacitación, también entra en crisis. Estas instituciones comienzan a ser observadas por lo altamente burocrático de su gestión, con la consecuente lentitud en sus posibilidades de satisfacer la demanda del mercado e impregnándose de una cultura endogámica que centra la oferta del sistema de capacitación en su propia racionalidad, perdiendo la flexibilidad y alta capacidad de respuesta a las necesidades económicas y sociales derivadas del ajuste y la reestructuración económica que caracterizó a los 90.

Ante estas evidencias los países de la región están abocados a desarrollar importantes transformaciones de los sistemas educativos y en ese marco también, los sistemas de educación técnico profesional.

Desde inicios de los '90 se hace referencia a la falta de pertinencia de la educación técnico profesional, que por supuesto, está enmarcada en una crisis global que involucra a todo el sistema educativo. En la mencionada década, se produjeron importantes transformaciones en el campo de la educación en América latina. La implementación de reformas en la gran mayoría de los países trajo aparejado un proceso de gran expansión de los sistemas educativos y un aumento del promedio de años de escolarización de los jóvenes.

Sin embargo, estos logros se vieron opacados por el nuevo escenario social que se va configurando en la región, caracterizado por la profundización de los procesos de fragmentación y el incremento de la inequidad social.

Este panorama social plantea como un tema central de la agenda educativa de los próximos años, la cuestión de la equidad.

A las numerosas y conocidas ventajas atribuidas a la educación como estrategia de desarrollo (mejora de la productividad laboral, aumento de la competitividad y del crecimiento económico, mejoras en los ingresos, etc.), se han añadido de forma más reciente otros argumentos que refuerzan, si cabe, la centralidad de la educación como política clave para la competitividad y la inclusión social. Por una parte, todos aquellos argumentos relacionados con los impactos de la globalización y la emergencia de la sociedad del conocimiento: la economía informacional convierte el conocimiento en insumo fundamental del proceso productivo, con lo que la inversión en capital humano es "más que nunca" necesaria para el progreso tecnológico, la competitividad y el crecimiento. Por otra parte, la educación se considera también un instrumento privilegiado para el desarrollo de capital social y de la cohesión social. Esto es, la educación contribuye a mejorar las relaciones de reciprocidad, la confianza, la tolerancia y la integración social. De ello se derivan buenas prácticas institucionales positivas sobre la productividad y el crecimiento. (Bonal, X. 2004)[2].

[›]

EN AMÉRICA LATINA SE VERIFICA LA COEXISTENCIA DE DOS MODALIDADES EDUCATIVAS O FORMATIVAS: LA EDUCACIÓN TÉCNICA (ET) Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL (FP).

TENDENCIAS

Los procesos de reforma educativa de los '90 en América Latina han marcado un nuevo escenario para la ETP. Se pueden identificar las siguientes estrategias que dan forma a las tendencias en ETP para América Latina, post reformas de los 90.

- ***Revisión de los modelos de organización de la educación técnico profesional dentro de la oferta de educación secundaria.***

[2] Bonal, X. (2004), citado en Briasco, Irma. *Formación Profesional y Capacitación para la Integración y Competitividad*. OEI. 2005.

Se instala como interrogante el lugar de la educación técnica dentro de la educación secundaria, el cual no queda resuelto. Es una tensión presente y un debate permanente. En algunos países se está intentando suavizar los contrastes entre la educación con visión meramente propedéutica y la educación técnica. Cada vez más se recogen evidencias de que construir un sólo camino es mejor que la dualidad. Sin embargo se mantienen arreglos organizativos en los Ministerios de Educación que ya tienen esa separación entre técnica y académica.

En estas transformaciones aparece la necesidad de coordinación entre diferentes efectores y sectores demandantes de formación y capacitación, enmarcados en una tendencia hacia la organización de caminos o itinerarios diversificados de carácter propedéutico, diseñando un curriculum integrado (ET-FP) que facilite la movilidad interna y permita entradas y salidas del sistema (estrategias "puente" o "pasarelas").

En este sentido se observa la creación de organismos integrados por los diferentes sectores de la sociedad, muchos de ellos de carácter consultivo.

La necesidad de articulación se verifica también en el surgimiento de *sistemas nacionales* como por ejemplo, Chile, Costa Rica, Bolivia, Colombia, Brasil (no en el mismo sentido, sino como definición de metas intersectoriales), España (dado entre las diferentes líneas de FP, proponiendo "pasarelas" para articularlas). En estos casos se coordinan las ofertas prestadas desde diferentes instituciones, particularmente el diálogo entre los circuitos de FP y los de ET, que desde sus inicios surgen como compartimentos estancos, pero que ante el cambio de escenarios, se impulsa la integración.

Esta situación se produce también por el reconocimiento de dos necesidades: por un lado el fortalecimiento de la formación básica, entendiéndose como el componente fundamental para la formación profesional; y por el otro, la continua actualización que se demanda para poder permanecer en el mercado de trabajo.

Estamos en presencia de una resignificación del concepto de *educación permanente*, como un *continum* entre los circuitos de la educación formal, no formal e informal. En el planteo de Fretwell (1999) se define como *Adult Continuing Education and Lifelong Learning* (ACE), sin entender a esta oferta como una más dentro del sistema sino como un plan multifacético que combina diferentes tipos de programas. Los efectores pueden ser del sector público, privado, ONGs, con alta permeabilidad para satisfacer las demandas del mercado; pero se requiere una coordinación que defina estándares y acreditaciones, que estimule la investigación y que actúe bajo el supuesto de discriminación positiva para financiar y compensar a grupos desfavorecidos, cumpliendo así con el compromiso de equidad. De esta forma se combina la perspectiva desde la demanda con la presencia de un Estado pequeño pero con fuerte liderazgo.

En ésta misma línea la OIT produce la Recomendación Nº195 de 2005, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, que actualiza y reemplaza la Recomendación de 1975.

[›]

LA EDUCACIÓN SE ENTIENDE COMO POLÍTICA CLAVE PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL.

En ésta se define:

***Aprendizaje permanente**: engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones.*
***Competencias**: abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en contextos específicos.*
***Cualificaciones**: designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional y sectorial.*

- ***Transformación curricular: el advenimiento del concepto de competencia.***

Es en el marco de las reformas de los 90 que la temática ingresa en las agendas nacionales de educación. Se incorpora el concepto de *competencia*, como EBC, educación basada en competencias; EBNC, educación basada en normas de competencias o FBC, formación basada en competencias. Cada administración educativa define el concepto con algunas particularidades, pero se haya en sintonía con la R Nº195 OIT. Existe consenso en utilizar la

[›]

LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS POR COMPETENCIAS SUPONE ADEMÁS, UN IMPACTO EN LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS. (...) PARA GESTIONARLA, SERÁ PRECISO AGILIZAR Y FLEXIBILIZAR ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS BUROCRÁTICAS Y MARCOS LEGALES.

categorización de: competencias básicas, competencias de empleabilidad y competencias técnicas específicas.

- ***Evaluación de la calidad***

Es a partir de los 90 cuando se incorpora en las agendas de política el concepto de calidad, mirado desde la evaluación de los sistemas, de las ofertas, desempeño docente y también a nivel institucional.

La mayoría de los países de AL, implementan operativos nacionales de evaluación, impulsados desde el Estado, donde el subsistema de ET es evaluado dentro del sistema global. Para FP generalmente se consideraba que la evaluación estaba dada por el mercado, con algún tipo de participación del Estado. Ante la crisis, en ambos sistemas tanto ET como FP, debido en parte a la planificación desde la oferta, comienzan a incorporarse estudios de demanda para el diseño de los programas y planes de estudios (*demand driven*).

Cabe destacar que las instituciones de FP –siendo pionero el SENATI, Perú- están implementando evaluación de calidad (ISO9000).

- ***Nueva institucionalidad para la gestión de la ETP: hacia la gestión por proyectos y la incorporación del área de relaciones empresariales***

Las tendencias enunciadas anteriormente mantienen una estrecha relación entre sí y producen un fuerte impacto en el nivel institucional. Surgen nuevos modelos de gestión flexible, que se adaptan a la incertidumbre del entorno, podríamos decir que se instala como organizador el concepto de "transformación institucional".

Las estrategias utilizadas son: la formación de grupos de transformación institucional que lideran procesos permanentes de cambio, expresados en Proyectos Pedagógicos Institucionales (PPI) también llamados Proyectos Educativos Institucionales (PEI); el incremento de las relaciones empresariales y la formación en centros de trabajo; la incorporación de alianzas estratégicas para mejorar la conducción del centro; la realización de acciones de mejoramiento directo sobre las dimensiones pedagógicas, didácticas y gerenciales incorporando insumos producidos por evaluaciones aplicadas en diferentes niveles de la institución; la incorporación de sistemas de información, captación de señales, seguimiento de egresados y orientación e información sobre el empleo, organizados en observatorios que trasciendan la institución y pertenezcan a un nivel local o regional; el desarrollo de instrumentos de monitoreo e indicadores que destaquen la relación entre educación y trabajo permitiendo la interacción de múltiples actores para orientar la oferta; la organización de programas especiales para poblaciones desfavorecidas; y el diseño e implementación de diferentes mecanismos de intervención.

El diseño de nuevos modelos de gestión que incorporan la innovación como proceso también asumen características particulares ante la implementación de sistemas por competencias, puesto que resulta imperativa la transformación del dispositivo (VARGAS, F-BRIASCO, I.; 2002). No es posible implementar un currículo por competencias en una gestión institucional de carácter tradicional. Se verifica la reorganización de la oferta institucional con alta definición sectorial y atendiendo a los diferentes niveles de la estructura ocupacional, lo que genera importantes circuitos formativos para FP que corresponderían al nivel terciario.

Estos necesarios cambios incumben también al nivel macro. No se puede tampoco gestionar una oferta innovadora desde estructuras administrativas burocráticas, ni marcos legales que no subsuman e incorporen la flexibilidad necesaria para la implementación de una gestión innovadora.

TEMAS PENDIENTES

A pesar de la persistencia en la implementación de programas de transformación de la ETP se siguen identificando como pendientes varios de los temas presentados anteriormente.

Sin duda se abre una brecha entre el nivel discursivo de las reformas y la verificación de los magros avances de éstas. En los próximos años se debería continuar trabajando en la ampliación de la formación general y su consecuente reconceptualización, en la que se incorporen supuestos de alfabetización científico-tecnológica y nueva cultura del trabajo, además de generar estrategias que aseguren el cumplimiento de la obligatoriedad de la escuela media para todos los jóvenes. Es indudable también la necesidad de resignificar el sentido de la especialización y asegurar la calidad en la oferta de las especialidades.

La incorporación del concepto de *aprendizaje permanente*[3], implicará la generalización del diseño curricular por competencias, que permita la construcción de itinerarios formativos, generándose así la necesidad de realización de marcos nacionales –también presionado por los procesos de integración subregional– los cuales serán el punto de partida para la acreditación de aprendizajes no formales e informales (VANI)[4]. Esto facilitará además, la articulación de la media con básica y superior, situación no consolidada en ninguno de los países.

La implementación de sistemas por competencias supone además, un impacto en las prácticas educativas. El trabajo a nivel micro, la transformación institucional, el diseño de nuevos métodos y espacios de aprendizaje, demandarán importantes recursos. Para gestionarla, será preciso agilizar y flexibilizar estructuras administrativas burocráticas y marcos legales.

Hay mucho trabajo por realizar para la consolidación de nuevas estrategias de vinculación con el mundo productivo, que superen los modelos tradicionales y que se orienten hacia la construcción de redes sectoriales.

Se han destinado importante cantidad de recursos en la capacitación docente. Los resultados no han sido los esperados. Surge la urgencia de diseñar nuevas estrategias superadoras del modelo en el que se entiende la capacitación como acumulación de cursos y no se incorpora la construcción de nuevas competencias requeridas para liderar los procesos de reforma. El desarrollo de acciones pertinentes con su práctica supone un trabajo con fuerte anclaje institucional.

Hoy la tarea clave de los países de la región consiste en instrumentar sistemas nacionales de formación y desarrollo de recursos humanos que permitan la articulación coherente y eficaz de los diversos recursos disponibles.

■. BIBLIOGRAFÍA

BONAL, XAVIER. (2004) *La política de las omisiones: globalización, educación y pobreza en América Latina*. IIPE-UNESCO. Disponible en www.iipe-buenosaires.org.ar/

BRIASCO,I - VARGAS,F (2002) *La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional. Experiencias y estrategias para la acción.* CINTERFOR-OIT/OEI. http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/index.htm

FRETWELL, DAVID H. (1999) *"Adult continuing education and lifelong learning emerging policies and programs for the 21 century in upper and middle income countries"*. World Bank Discussion Paper Draft 4. (Washington, EEUU.)

GALLART, MARÍA A. (2003) *"Veinte años de educación y trabajo"*. CINTERFOR-OIT (Montevideo, Uruguay)

JACINTO, C. (2004): *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Redetis-IIPE-UNESCO. (Buenos Aires, Argentina)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2005) *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. R Nº195*. Disponible en www.cinterfor.org.uy

[3] Recomendación Nº195 (OIT, 2005) "engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones".

[4] Los países de la Unión Europea se encuentran abocados en la construcción del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, en la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 24 de octubre de 2007 han presentado la propuesta de Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco. La novedad del sistema consiste en que establece ocho niveles de conocimientos, destrezas y competencias, que abarcan todas las cualificaciones que una persona puede adquirir desde la escolaridad obligatoria hasta los niveles más altos de educación y formación académica y profesional. Los niveles están basados en habilidades y competencias de una persona, contrariamente al enfoque tradicional, que se centra en factores como la duración de los estudios o el centro en el que se impartieron.

Educación y Trabajo: bases para la libertad y la dignidad de la persona

| *por María Ester Altube**

En este artículo la autora introduce la discusión sobre el rol de la educación y del trabajo en la conformación de una nueva sociedad. Plantea que es necesario crear nuevas estrategias formativas a partir de la responsabilidad de todos los actores involucrados.

La educación y el trabajo comparten un mismo espacio y se desenvuelven en historias donde se articulan en lo sustancial. En una se puede resaltar la construcción de la libertad y en el otro la dignidad de la persona. Lo humano, de alguna forma, está siempre presente en la sociedad pero se ilumina, cuando se puede expresar con ánimo liberador y allí está la educación.

Sin embargo ella comienza a tener verdadero rostro cuando se dignifica por el trabajo. Gracias a él nos podemos relacionar con los otros y cultivar la solidaridad, trascender y adentrarnos en las nuevas realidades que por momentos la historia, con generosidad, nos regala en utopías. Por él nos acercamos a la naturaleza y modestamente la matizamos de cultura. Por todo esto sabemos que educar no es sólo adoctrinar ni entrenar. Como también estamos convencidos que trabajar no es sólo producir o competir. Son todas estas cosas pero mucho más.

Conquistamos nuestra *libertad*, porque desde siempre, el acceso al conocimiento significó construcción de poder y la educación es una buena herramienta que lo facilita. Pero con dignidad, porque el trabajo nos permite ser reconocidos por el otro, gozar de los derechos de la seguridad social, salud, educación. *Ser*, como dice Robert Castel, un *ciudadano social* y así la existencia cobra una dimensión inclusiva.

Lo contrario crea esclavitud e injusticia, erosionando los derechos humanos de toda sociedad.

Como se observa, la educación y el trabajo no son temas inocentes. Cuando los abordamos estamos hablando de modelos económicos, de organización del trabajo, de avances científicos-tecnológicos, de derechos humanos, de empleo y desempleo, de precariedad laboral. Vale decir, de encuentros y desencuentros de la educación y el trabajo.

Son más de tres décadas de historia donde nos encontramos viviendo una etapa sin precedentes. Los cambios vertiginosos atraviesan todos los estamentos sociales y son realmente novedosos. Vivimos en medio de un proceso de globalización que se moviliza por rumbos desconocidos y a gran velocidad. Estas transformaciones repercuten fuertemente en la vida de cada uno y en forma especial en la de los jóvenes.

* Profesora en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. Consultora de la OIT, OEA y UNESCO.

[›]

LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO NO SON TEMAS INOCENTES. REFIEREN A MODELOS ECONÓMICOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, AVANCES CIENTÍFICOS-TECNOLÓGICOS, DERECHOS HUMANOS, EMPLEO Y DESEMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL.

Se asiste y se transita un cambio de época, en la que pareciera que no todos están invitados, más bien son unos pocos los que pueden ser protagonistas. Están rotas las relaciones de asociación, confianza y compromiso que fundamentalmente se daban en un tipo de organización laboral que hoy ya no existe. La formación, más allá de los buenos intentos que se vienen realizando en los últimos tiempos, no alcanza todavía su objetivo fundamental: distribuir el conocimiento y que circule libremente por toda la sociedad.

En esta coyuntura, y retomando nuestro discurso inicial, los escenarios de la educación y el trabajo, se transforman en un binomio inseparable para luchar contra la exclusión social y una mejor calidad de vida para todas las personas.

Paradoja esta que nos hace recordar los tiempos en que sus caminos estaban bifurcados, al trabajo manual se lo visualizaba separado del trabajo intelectual, para acceder a un puesto de trabajo no era necesario la certificación, solamente ser competente para el puesto, o en muchos casos aprenderlo –haciendo. Hoy para acceder al mismo trabajo es necesario acreditar saberes y competencias.

La educación debe plantear nuevos paradigmas en modelos que nos exigen mayor nivel de reflexión, participación y cooperación, para la concertación de nuevos contratos sociales.

En distintos sectores de la sociedad y del mundo productivo, hay reclamos por la definición de los nuevos perfiles laborales y redefinición de los tradicionales.

Los actuales avances en las ciencias y en las tecnologías están incorporándose en cada sector de la vida de los pueblos, como elementos sustanciales para el desarrollo y crecimiento de la humanidad, siendo ellos los que a su vez más desigualdad social crean por no estar al alcance de todos.

Desde este lugar la educación adquiere un rol clave y relevante; genera sin duda, los recursos más rentables comenzando por dotar a las personas de las herramientas necesarias para construir su presente y su futuro. Por eso es imperioso pensar en ella estratégicamente.

Hacia allí se apunta con la propuesta de dar vida a una estrategia educativa innovadora, que sea capaz de mirar, no sólo desde las metodologías y espacios tradicionales donde se produce el hecho educativo, sino con alternativas metodológicas y protagonistas nuevos. Desde esta perspectiva nadie ha de ser indiferente y todos hemos de sentirnos responsables de la nueva educación, cada uno buscando el rol que le cabe: la familia, el Estado, los empresarios, los trabajadores, los sindicatos, las organizaciones sociales, las diversas manifestaciones culturales.

La educación y la empresa tienen hoy el desafío de inaugurar un ámbito de investigación de temas comunes. Aquella deberá democratizar el conocimiento teórico y formar en las competencias que ayudan a la resolución de problemas prácticos. La empresa en la responsabilidad social que le compete, se deberá preocupar por garantizar una mejor calidad de vida a las personas y cuidar del medio ambiente.

Hoy se necesita un cronograma de acciones estratégico, donde ambas se comprometan a trabajar en la construcción de sus identidades basadas en un diálogo con espíritu intercultural. La empresa no puede ni debe dedicarse a educar puesto que equivocaría su naturaleza de producir y competir en la sociedad y en el mercado comercializando sus productos.

Y la educación debe rescatar su esencia de facilitar el conocimiento en su dimensión teórica y práctica, desarrollar el espíritu y pensamiento crítico y competencias para el trabajo, en síntesis democratizarlo desde su identidad local y hacer que los educandos logren ser competentes utilizando las nuevas tecnologías aplicadas a la producción, y reconociendo las nuevas formas que adquiere la organización del trabajo, para que todos los miembros de la sociedad puedan acceder en cantidad y calidad a los bienes de la cultura, y vivir con dignidad a partir de su trabajo.

En este terreno la empresa que estudia los nuevos horizontes para expandirse y competir con eficiencia y los trabajadores, protagonistas insustituibles al hablar de compromiso social, deben estar presentes a la hora de acordar contenidos y estrategias de formación.

El nuevo mapa productivo que se fue conformando en el país, marca también un mapa de necesidades profesio-

nales y técnicas muy diversas y la realidad educativa no está a la altura de las circunstancias:

- En el año 2005 desde el Ministerio de Educación de la Nación se manifestaba la falta de 30.000 ingenieros.
- Estadísticas del INDEC, EPH, 2002, analizaban que el 51% de los planes Jefes/jefas de hogar, no poseían ninguna formación para el trabajo, y el 41% niveles de calificación muy bajos.
- Con el crecimiento económico del país que comienza a darse a partir del año 2003, queda en evidencia la falta de mano de obra calificada, encuestas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, confirman que en el 2006, 5.800 empresas ofertaron 16.300 puestos de trabajo, que en el 86% de los casos exigían algún tipo de calificación acreditada.
- Un capítulo aparte ameritan nuestros jóvenes que son uno de los grupos etarios más golpeados en la búsqueda de trabajo.
- Hace muy pocos días desde el Ministerio de Educación de la Nación se anunciaba la puesta en marcha de un plan de terminalidad de estudios para todas las personas que hayan abandonado o jamás hayan transitado las aulas. Hay datos que hablan de más de 10.000.000 de personas en esas condiciones.

Esta coyuntura debe ser un desafío que nos compromete a todos. Los indicadores productivos, la potencialidad del territorio y las particularidades culturales de cada región, son un campo propicio para desplegar políticas activas en la formación de técnicos para el corto y mediano plazo y la formación profesional para satisfacer los requerimientos de los nuevos oficios que la sociedad y el sector productivo hoy reclaman y fundamentalmente para incorporar a muchos jóvenes y desocupados al escenario educativo y productivo.

El reconocimiento de saberes y competencias laborales y académicas aprendidas fuera del sistema educativo, permitirá agilizar la incorporación de miles de personas, que por distintos motivos quedaron fuera del sistema, y que de esta manera recibirán certificación y quedarán habilitados para seguir estudiando o trabajando, depende de sus niveles.

Los lineamientos de la nueva normativa en materia de educación técnica y formación profesional acompañada de los ámbitos de participación son también una nueva oportunidad para llevar a cabo proyectos que articulen

[›]

LA EDUCACIÓN Y LA EMPRESA TIENEN HOY EL DESAFÍO DE INAUGURAR UN ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN DE TEMAS COMUNES.

vínculos entre la educación y el mundo del trabajo.

Los Consejos de Educación, Trabajo y Producción ya sean locales, regionales o nacionales, deberán esforzarse en unir sus lógicas para, con compromiso social, fijar metas que permitan restablecer niveles de cohesión social, sin perder de vista el objetivo de cada protagonista.

El resultado de esta labor conducirá al replanteo de un nuevo modelo pedagógico, que atienda las demandas del contexto socio productivo de cada región, garantizando el desarrollo armónico y justo de cada una.

El futuro de la actividad productiva, y por consiguiente los niveles de productividad, patrimonio y bienestar que podamos alcanzar, dependerán crucialmente de la agenda educativa que elaboremos para los próximos años, visualizando la educación como una política de estado.

A más 120 años de haberse sancionado la Ley 1420, que encarnó los ideales de la Generación del '80, sentó las bases para el destacado nivel educativo alcanzado por la Argentina a comienzos del siglo XX y llevó a la plena ocupación en la mitad del siglo, con el consiguiente acceso a los derechos del trabajador, es decir del ciudadano, hoy tenemos la oportunidad histórica de marcar un nuevo hito; las bases legales están dadas, sólo nos queda establecer un compromiso cierto que asegure la calidad y equidad en educación.

Este nuevo diseño de la educación, debe partir de una premisa fundamental: la sociedad no se puede permitir una vez más la formación de una generación de jóvenes sin proyectos para su futuro y sin esperanzas en su presente.

Los avances tecnológicos de los últimos treinta años demostraron ser la principal fuente de riqueza de las economías más dinámicas. Nuestro país no logró dar aún el gran salto, a pesar de los esfuerzos hechos.

Es responsabilidad de todos lograrlo, para nuestro bienestar y el de todos los ciudadanos.

Para cerrar y estimularnos recordemos una frase de Aristóteles, que en este momento nos fortalezca: "EL COMIENZO ES MÁS QUE LA MITAD DEL TODO".

Educación y Trabajo: condiciones para un círculo virtuoso

*Marcel Peralta**

La autora centra su análisis en los circuitos que condensan los vínculos entre la educación y el trabajo. Relata la experiencia en la Ciudad de Buenos Aires y da cuenta, apoyándose en una exhaustiva información estadística, de originales rubros productivos que, a su vez, proyectan nuevos desafíos a las formas de articular el aprendizaje con el desempeño laboral.

Muchas veces el pasado nos ha cerrado caminos y ha maltratado nuestras expectativas. Sabemos por experiencia que no siempre, el presente nos ofrece oportunidades. Hoy vivimos en la Ciudad de Buenos Aires un tiempo de oportunidades. Pero también sabemos, que las oportunidades solo son tales si somos capaces de identificarlas y tenemos proyectos y voluntades para construir mejores futuros. Quienes estamos comprometidos con la educación para el trabajo tenemos, por eso, una intensa tarea: la de movilizar nuestra inteligencia y capacidad de acción concertadamente para transformar oportunidades en realizaciones duraderas. ¿De qué oportunidades estamos hablando?

En primer lugar, existen condiciones para que la educación y el trabajo vuelvan a anudar ese círculo virtuoso que hace de las ciudades comunidades más integradas y dinámicas.

La Ciudad de Buenos Aires ha respondido a la recuperación de la economía con iniciativa y creatividad. Vayamos a algunos ejemplos. Una gran cantidad de emprendimientos han puesto en valor nuestro patrimonio urbano y cultural, haciendo de Buenos Aires una ciudad atractiva para quienes nos visitan y para nosotros mismos. Una gran variedad de servicios se crean día a día para quienes se acerquen a los distintos mundos que la ciudad abre a quienes estén dispuestos a explorarlos.

* Directora de Formación Técnica Superior del Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El crecimiento del turismo (más del 80% entre los años 2002 y 2007) no sólo responde a un tipo de cambio favorable para quienes nos visitan, sino también a esta diversificación de oportunidades. También las "industrias culturales" han multiplicado sus actividades mostrando la creatividad y el talento de las nuevas generaciones de emprendedores (su actividad creció más de 120%). La producción de software y servicios informáticos es otro ejemplo de la inteligencia e iniciativa de nuestra gente, que ha permitido que esta industria crezca (150%) y ocupe un lugar destacado en los mercados internacionales. La construcción, que creció 239%, está también transformando nuestra Ciudad y generando empleo para nuestra gente y para la de toda el área metropolitana.

Los ejemplos podrían extenderse, pero los que presentamos son suficientes para mostrar el dinamismo que la Ciudad comienza a desplegar. Este dinamismo se evidencia también en los indicadores laborales, principalmente, en la creación neta de puestos de trabajo y en la reducción de la desocupación. Entre 2003 y 2007 se crearon 200 mil puestos de trabajo y el número absoluto de desocupados se redujo a la mitad.

La tasa de actividad –la proporción de la población que está activa en el mercado de trabajo– y la tasa de empleo –la proporción de activos que está efectivamente ocupada– han crecido de manera muy importante en el último quinquenio. Durante el año 2007 la primera alcanzó a 55,5% y la segunda a 52%. Ambas se sitúan muy por encima de la media nacional (10 puntos porcentuales más). Mientras tanto, el desempleo ha descendido a porcentajes cercanos al 6%, lo que nos ubica en una situación de casi pleno empleo.

Estos datos reflejan mucho más que el resultado de cambios en las condiciones macroeconómicas. Este dinamismo extrae sus fuerzas, fundamentalmente, de la formación, la iniciativa y la creatividad de los hombres y mujeres que hacemos, día a día, esta Ciudad. Y esto no es resultado del azar.

Es el producto de una red de instituciones que nos permiten hoy contar con un 38% de universitarios y un 42% de personas que completaron estudios secundarios o realizaron, sin completarlos, estudios superiores. Instituciones que permiten también contar con múltiples oportunidades de continuar aprendiendo lo que necesitamos para acompañar nuestras iniciativas como trabajadores, emprendedores o, simplemente, para abrirnos nuevos horizontes. Este es ese círculo virtuoso que hoy está renovándose. Educación y trabajo son la base de una ciudad creativa que genera empleo para su gente a la vez que le demanda más formación. Es este círculo virtuoso el que no solo nos permite apropiarnos de las oportunidades que se nos presentan, sino, sobre todo, de hacer sostenible e integrador el desarrollo de la Ciudad.

[·]

EDUCACIÓN Y TRABAJO SON LA BASE DE UNA CIUDAD CREATIVA QUE GENERA EMPLEO PARA SU GENTE A LA VEZ QUE LE DEMANDA MÁS FORMACIÓN.

II

Quiero insistir nuevamente en algo que acabo de afirmar. Este círculo no funciona solo, tampoco es resultado de condiciones favorables ni la consecuencia de algún rasgo particular con el que nazcan los habitantes de esta Ciudad. Son las instituciones y quienes les dan vida, los que permiten anudarlo, dinamizarlo, hacerlo más integrador. La educación y la formación para el trabajo se encuentran –por ello– ante el desafío de fortalecer su institucionalidad, para hacer sostenible y duradero el proceso que estamos viviendo, para corregir deficiencias y modificar injusticias.

Los guarismos y la calidad del crecimiento de muchas actividades encuentran límites en la disponibilidad de calificaciones profesionales adecuadas. Las proyecciones de expansión de la industria del software están casi directamente vinculadas con las proyecciones de crecimiento de las calificaciones específicas para este sector. La naciente industria de videojuegos necesita imperiosamente de ellas para consolidarse y plantearse desafíos más ambiciosos. El mismo problema aparece cuando se trata de elevar la calidad de los servicios turísticos y explotar nichos específicos dentro de esta actividad, o cuando los proyectos se orientan a incorporar más diseño en industrias como la marroquinería, el calzado o la gráfica. Apuntalar estas y

[›]

LA INSTITUCIONALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO ES IMPRESCINDIBLE PARA HACER DURADERO SU ACTUAL DINAMISMO.

otras actividades, continuar abriendo oportunidades, incorporándoles más calidad, diseño y creatividad son tareas que requieren de una institucionalidad fuerte y dinámica para la educación y la formación permanente.

Es este el tipo de crecimiento, talento-intensivo, el que debemos proyectar para apropiarnos de las oportunidades que hoy se nos presentan. Un crecimiento que esté sostenido por la educación y la calificación de quienes trabajan, cualquiera sea la tarea que realicen. No en la precarización y desprotección del trabajo que erosiona las bases sociales del desarrollo.

Todavía, para un 34% de los asalariados y asalariadas de la Ciudad –un 20% son trabajadoras domésticas– el empleo no está asociado al acceso a derechos como la protección de la salud, un salario colectivamente establecido, los beneficios de la jubilación. Ciertamente no son estos problemas que se resuelvan desde la educación, pero sin duda ella contribuye a construir un perfil de Ciudad en el que el trabajo sea realmente un integrador social y no un productor de desigualdades.

Otro problema que interpela a nuestra capacidad institucional es la del desempleo y, sobre todo, el de los jóvenes. De los 140.000 desocupados que hay en nuestra Ciudad, el 45% son jóvenes. Mientras que la tasa general de desocupación es del 6,4% (siempre con datos de 2007), el desempleo juvenil (hasta 24 años) supera el 20%. Entre los jóvenes se encuentra también el mayor porcentaje de empleo no registrado, cerca de la mitad de esta población carece de protección social y de protección frente al despido arbitrario. Los datos muestran –también– que no se trata de un problema de baja escolarización: una alta proporción de los jóvenes desocupados han terminado el secundario y han encarado proyectos de formación en el nivel superior. Más bien parece que, los que no funcionan bien, son los "puentes" que permiten una adecuada transición entre la educación y el trabajo.

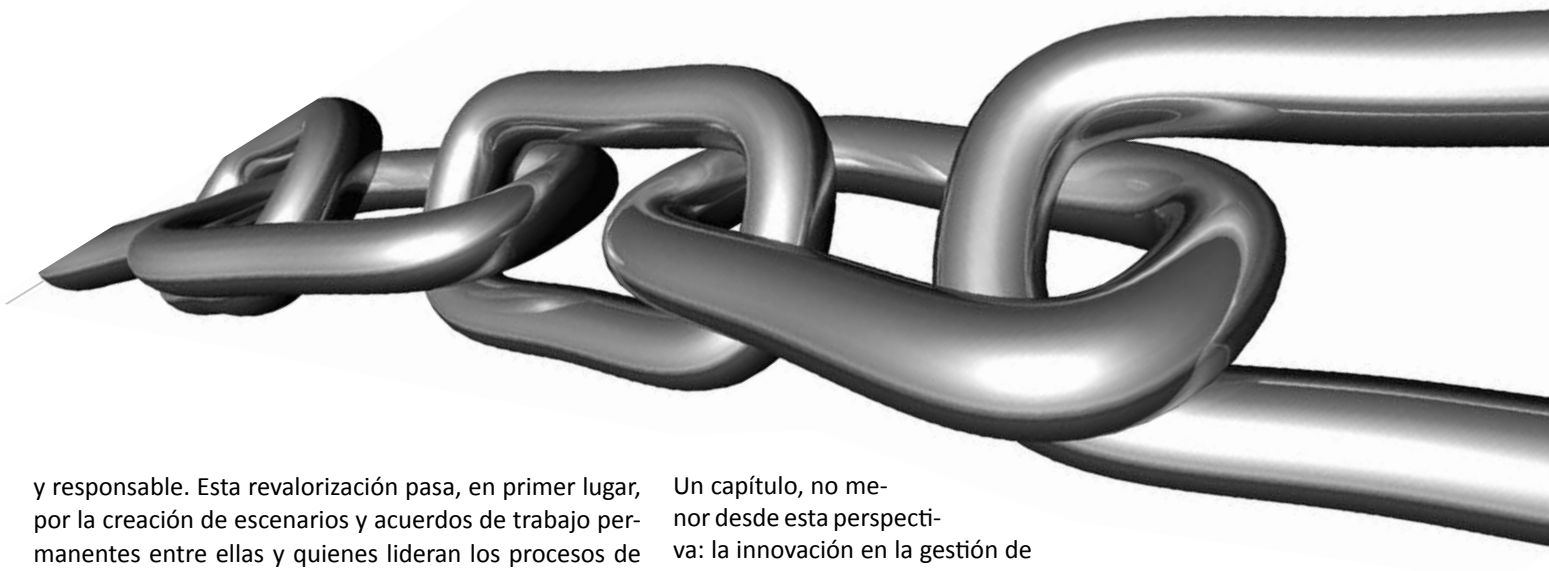
Las consecuencias de este problema son serias para cualquier comunidad. Malas experiencias de ingreso al mundo laboral –no acceder a un empleo, acceder a empleos de baja calidad y alta rotación, realizar trabajos que no requieren ni estimulan el aprendizaje– hacen que las nuevas generaciones no perciban al trabajo y a la educación como principios de integración social y como valores centrales en la cotidiana tarea de proyectar sus vidas. Para revertir esta situación necesitamos también mejores instituciones. Instituciones que sean capaces de reconstruir esos puentes, que permitan vincular las experiencias educativas y de formación con experiencias de trabajo valiosas, que acompañen y asistan a los jóvenes para que puedan dar sus primeros pasos en el mundo laboral en firme. Los jóvenes –y también los adultos con menor nivel educativo provenientes de hogares pobres– deben percibir que la ciudad abre puertas para ellos, que los integra a su dinamismo a través de la educación y del trabajo. El crecimiento no se transforma en desarrollo por sí mismo. Lo sabemos. Se necesitan instituciones y políticas para que esto ocurra.

III

La ciudad de Buenos Aires tiene una rica institucionalidad de educación para el trabajo, imprescindible para hacer duradero su actual dinamismo, para hacerlo cada vez más integrador. Pero necesita valorizarla y fortalecerla para establecer así las claves de su futuro.

El primer paso es reconocerla. Es una trampa pensar –como alguna vez se hizo– que podemos prescindir de ella y buscar "nuevas formas", más "ágiles" y menos "burocráticas" para dar respuestas a las demandas de calificaciones o atender grupos de población priorizados. No solo porque la Ciudad estaría así desperdiciando un recurso valioso en el que invierte una cantidad ingente de recursos, sino, sobre todo porque construir institucionalidad es una tarea que sólo madura a través de la acumulación de aprendizajes sostenidos en el tiempo.

Valorizar este prolongado esfuerzo de aprendizaje y convocarlo para enfrentar los desafíos del presente y proyectar un mejor futuro es una política mucho más sabia



y responsable. Esta revalorización pasa, en primer lugar, por la creación de escenarios y acuerdos de trabajo permanentes entre ellas y quienes lideran los procesos de crecimiento y diversificación de las distintas actividades y generan proyectos para expandirlos y profundizarlos.

Se necesitan espacios de trabajo conjuntos, estructurados a partir del diálogo social, entre las instituciones, los actores empresarios y los trabajadores, que permitan generar una cultura compartida sobre cuya base resolver los problemas de hoy y anticipar los de mañana.

Este trabajo debe llevarnos a construir políticas educativas más eficaces, que conjuguen las necesidades de los ciudadanos con las demandas del mundo productivo. Nos permitirá también establecer redes que optimicen el uso de los recursos institucionales con los que contamos.

Redes que nos permitan incrementar la inversión para obtener mejores resultados, para elevar la calidad de la formación, para vincularla más estrechamente a las oportunidades de trabajo que ellas identifican y promueven. Las políticas de inclusión de jóvenes y de otros grupos de población sólo son efectivas si están cerca de ellos para atender sus problemas, ampliar sus vínculos, acompañar sus proyectos. Necesitamos, también, liderazgos y equipos técnicos que contribuyan a generar una cultura de la innovación, de la calidad del trabajo y de la inclusión social desde las instituciones educativas y desde las políticas de gobierno.

Un capítulo, no menor desde esta perspectiva: la innovación en la gestión de las instituciones. Necesitamos superar las prácticas rutinarias de gestión para poder participar activamente de la construcción de la vida de la Ciudad. No es el azar, la costumbre, ni la inercia de los procesos sociales en los que vivimos los que deben decidir por nosotros.

Tenemos que volver a definir –para el momento en que vivimos– el sentido y la orientación de nuestra tarea, nuestra razón de ser como instituciones; tenemos que formular metas y establecer compromisos; tenemos que gestionar los recursos propios y articularlos con los ajenos; tenemos que evaluar, rendir y pedir cuentas por los compromisos asumidos. Para ello es necesario incorporar la producción y la gestión de la información como parte integral de nuestra tarea cotidiana; mejorar de manera sistemática y permanente la calidad de los procesos que nuestras organizaciones gestionan, desde el primer contacto con aquellos a quienes prestamos un servicio hasta el acompañamiento en su inserción laboral, desde la identificación de sus demandas hasta la evaluación del resultado de nuestra tarea.

La reconstrucción del liderazgo de la educación como agente de desarrollo es una parte importante del proyecto que la Ciudad tiene, para que podamos apropiarnos de las oportunidades que este momento nos brinda. Sólo de esta manera ese desarrollo será sostenible e integrador.■

[›]

ES NECESARIO CONSTRUIR POLÍTICAS EDUCATIVAS MÁS EFICACES, QUE CONJUGUEN LAS NECESIDADES DE LOS CIUDADANOS CON LAS DEMANDAS DEL MUNDO PRODUCTIVO.

EnGrilla

Congresos y seminarios

VII Reunión del Grupo de Trabajo sobre Educación, Política y Movimientos Sociales

Democracia, Participación y Derecho a la Educación en América Latina

CLACSO | 1 y 2 de julio, Buenos Aires
Informes: Dalila Andrade: dalila@fae.ufmg.br

Mesa de Trabajo: "El trabajo como campo de disputa: abordajes etnográficos"

En el marco del IX Congreso Argentino de Antropología Social "Fronteras de la Antropología". Posadas, Misiones.

5 y 8 de Agosto de 2008, Posadas.
Informes: info@caas.org.ar

Becas

Programa de Becas Estímulo del INET

El Instituto Nacional de Educación Tecnológica otorga becas estímulo a tutores en la provincia de Buenos Aires. Pueden presentarse al concurso los docentes de Escuelas Medias, Técnicas y Agropecuarias de la provincia de Buenos Aires que, en la matrícula, cuenten con alumnos beneficiados por el Programa de Becas Estímulo INET.

Informes:
Dirección Provincial de Educación Técnico Profesional
(Gobierno de la Provincia de Buenos Aires)
Calle 55 Nº 857 3° Piso | 1111
La Plata, provincia de Buenos Aires
0221-4233553 / 4257043 / 4228235

Cursos

XI Curso Regional sobre Planificación y Formulación de Políticas Educativas

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO
Del 14 de julio al 7 de noviembre de 2008.

Informes: 4806-9366 | cursoregional@iipe-buenosaires.org.ar

Cómo se construye una trayectoria, desafío mayor de la orientación vocacional en las sociedades industrializadas contemporáneas

Diana Guichard Jean Aisenson

Centro Franco-Argentino de Altos Estudios de la Universidad de Buenos Aires
Del 1 al 12 de Septiembre, de Lunes a Viernes 18 a 21 hs.

Informes e Inscripciones previas:
Semana anterior al seminario,
de lunes a viernes, de 14 a 19 hs.
Ayacucho 1245, 3º | 1111
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
4813-7597 / 4811-6348 | info@cfa-uba.org.ar

Defensa de tesis doctorales

Trayectorias educativas y cotidianeidad: una etnografía del problema de la educación y la experiencia escolar en contextos de desigualdad

Laura Santillan
3 de septiembre

Facultad de Filosofía y Letras (UBA)
Informes: Puán 480, 4º piso, oficina 404 | Buenos Aires
Teléfono: (011) 44 32 06 06, ext. 192 | E-mail: seanso@filo.uba.ar
Libre ingreso

CARTAS DE LECTORES

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

Entrevista a Susana Reyes, coordinadora del Centro Educativo Isauro Arancibia

“Creemos que la educación libera, salva el alma”

Los Centros Educativos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires son una opción para aquellas personas adultas que desean terminar sus estudios primarios. Constituyen la oferta educativa del sistema formal pero tienen características particulares. Con este concepto nació el “Centro Educativo Isauro Arancibia”, que actualmente funciona en la sede del Centro de Formación Profesional Nº 3 “Pte. Juan Domingo Perón”, bajo un acuerdo de cooperación con la Fundación UOCRA. Pero el concepto original cambió empujado por la realidad de la población que atiende el Centro: chicos en situación de calle. Para conocer las características del proyecto y su forma de trabajo, ***Andamios*** entrevistó a Susana Reyes, coordinadora de este Centro Educativo.

¿Cómo nace el Centro Isauro Arancibia?

El Centro nace hace 10 años, a pedido de la Asociación de Mujeres Meretrices, como un Centro Educativo que funcionaba como todos: jornadas de 2 horas reloj, para adultos que deseaban completar sus estudios primarios. Las chicas que asistían a las clases del Centro empezaron a traer a algunos chicos de la calle para que terminaran su escolaridad. Fue así como, poco a poco, comenzaron a venir cada vez más chicos. Habíamos comenzado con 3 alumnos, y al finalizar ese año habíamos pasado los 20. Hoy tenemos inscriptos 140 chicos terminando su escolaridad primaria. Los mismos chicos fueron apropiándose del espacio y haciendo del Centro su lugar, lo que nos llevó a pensar en un proyecto pedagógico con una impronta particular.

¿En qué consiste el proyecto?

El Centro Arancibia depende de la Dirección del Adulto y el Adolescente del Gobierno de la Ciudad, como todos los Centros Educativos. El año pasado, presentamos en el área el proyecto que consiste en extender la jornada de dos horas a lo que podríamos llamar una “jornada completa”, en dos turnos, de tal forma que los chicos puedan tener en un turno las materias curriculares y en el otro turno actividades artísticas y de formación.

Es así, como a contraturno, los chicos participan en talleres periodísticos, de radio, hip hop, teatro, dibujo, narración oral, artesanías, grabado artístico y computación. En este momento, estamos funcionando con dos turnos (mañana y tarde) y sus respectivos contraturnos. Esto implica que los chicos se quedan a comer y continúan sus actividades por la tarde. El Centro tiene 3 ciclos: en el primer ciclo están los chicos que comienzan con su alfabetización, y en el tercero, los que están próximos a egresar.

Y justamente, nuestro objetivo, es que, además de adquirir todas las capacidades que cualquier chico argentino adquiere en la escuela, incentivarlos para que sigan el secundario.

Queremos que vayan al secundario y que puedan acceder a lo que educativamente se merecen.

¿Qué características tienen los chicos que asisten al Centro?

Son en su mayoría, chicos en situación de calle. Chicos que en general, viven en las estaciones de Constitución o Retiro.

Muchos vienen de la provincia y paran allí. Vienen a trabajar: a pedir, abrir las puertas de los coches, a limpiar parabrisas.

Chicos que por una razón u otra no han tenido su espacio en las escuelas de sus lugares de origen.

¿Qué papel cumple el Centro en la vida de los chicos?

Los ordena. Les pone límites. Son chicos que no tienen límites en su vida, que no tienen quién les ponga los límites. Ellos consiguen lo que van a comer. El sólo hecho de tener que cumplir un horario los ordena. Somos flexibles, por ejemplo, con los chicos que recién ingresan, pero con los que hace dos años que asisten, nos ponemos más exigentes. Queremos que puedan encontrar trabajo y que puedan cumplir horarios... horarios que tienen que cumplir en la vida. Por otro lado, los chicos saben que ésta es la escuela, no es la calle. Nosotros no queremos que repitan acá códigos de la calle, y queremos enseñar que hay otras formas de relacionarse con la vida, con las cosas, entre ellos. Y saben que acá, nada de peleas, nada de "paco". El primer trabajo que hacemos con los chicos del primer ciclo es reconstruir sus vidas. Que sepan que tienen una vida, una historia, un pasado y van a tener un futuro. En una línea de tiempo van colocando los hitos más importantes de sus vidas. Es una manera de que se vean a sí mismos, que vayan cobrando una identidad, que son personas que tienen sus derechos y los pueden hacer cumplir: a la educación, a la salud, al trabajo, a una vivienda, a vivir de otra manera. Es una forma de proyectarse en el futuro, porque para los pibes en situación de calle la vida es un "hoy constante". Hoy, ahora.

No importa "ayer" y "mañana" no sé. Lo ideal sería que pudiéramos garantizarles una situación laboral para que vean que no es en vano, que se pueden lograr los objetivos, que vale la pena el esfuerzo y que se reconoce, que pueden tener posibilidades.

¿Trabajan con otras instituciones?

Con otras instituciones, en red, con otros programas. Por ejemplo, el programa "Puentes escolares" nos ayudó con materiales y envió un maestro más cuando comenzamos a crecer. Metrovías tenía hasta hace poco operadores de calle que cumplían una función social: detectaban a los chicos en situación de calle porque andaban pidiendo o vendiendo en los subtes, y nos los enviaban. Con esos operadores y con Metrovías hacíamos una especie de convenio y los chicos recibían los pases para el subte y con eso podían movilizarse hasta la escuela desde Retiro o Constitución. También trabajamos en Red con Centros de Salud, donde por ejemplo, las chicas embarazadas se hacen los controles. Tenemos un convenio con la Facultad de Odontología, y los chicos van allí una vez por semana. Por Turismo Social, a fin de año, llevamos a los chicos a Embalse, Córdoba, y para eso, organizamos un festival para recaudar fondos: Teresa Parodi y León Gieco colaboran desinteresadamente. O sea, trabajamos en red, porque de otra manera sería imposible, y además, tenemos ayudas.

Susana Reyes,
Coordinadora del Centro Educativo Isauro Arancibia.

¿Cómo es la experiencia del festival y del viaje?

Es la frutilla de la torta, el resultado del esfuerzo de todo el año. Viajar con los chicos es absolutamente formativo, es educativo para ellos y para nosotros. Estamos una semana en un hotel. Para ellos es una experiencia increíble: les sirven la comida, tienen una cama cómoda para dormir, agua caliente para ducharse. ¡Quieren quedarse bajo la ducha todo el día!

Para nosotros es emocionante ver cómo disfrutan y por ejemplo, ver a las mamás jugar con sus hijitos en el río, en la arena, pasear con ellos. Los chicos disfrutan tanto del viaje, del lugar, de la experiencia, que no quieren volver. Para nosotros, es muy fuerte la experiencia de la vuelta, porque nosotros volvemos a nuestras casas, a nuestras familias y nos duele desprendernos de ellos sabiendo que vuelven a realidades que son duras.

Pero lo más lindo para mí es verlos disfrutar, descubrir cosas nuevas, ver cuando se copan con algo. Por ejemplo, para uno de los festivales aprendieron una canción de Teresa Parodi, la que dice "nos han robado hasta la primavera, pero no pueden con nuestra canción". Subieron al escenario y acompañaron a Te-

resa cantándola. ¡Estaban tan felices! Ellos organizaron todo, ese festival fue algo de ellos, muy de ellos.

Volviendo a la relación con otras instituciones, ¿qué suma a tu proyecto el funcionar en un establecimiento como el CFP Nº 3?

En principio, la posibilidad de estar insertos en otra institución, que es uno de nuestros fines, ya que obliga a la convivencia y es educativo. Algo muy importante de estar en este edificio es que podemos utilizar el comedor del 5º piso.

Cuando vinimos a ver el edificio, los maestros nos asustamos un poco por el tamaño, las escaleras... Iba a exigirnos tener más cuidados. Pero cuando vimos el comedor, sentimos una alegría muy especial, porque por primera vez íbamos a poder comer sentados a una mesa, enseñarles que hay una manera de comer, de compartir la mesa y la sobremesa. Como lo hacemos todos en nuestras casas, con nuestra familia. Y este año, acá, lo conseguimos. Hasta el año pasado, los chicos comían sentados en el suelo, armando un cordón, entonces, tener la posibilidad de un comedor, es importantísimo.

Estamos agradecidísimos del espacio que nos brindan y muy entusiasmados con la posibilidad de encarar proyectos juntos.

Hablamos de los chicos. Hablemos ahora de los docentes y de su trabajo.

Somos un equipo. Lo importante es eso: el trabajo en equipo.

Todos los viernes nos reunimos y en esas reuniones tomamos las decisiones entre todos. Para hacer este trabajo todos tenemos claro que para llevar adelante el proyecto pedagógico tenemos que poner distancia, una distancia sana que permita tender la mano, porque de lo contrario, no podríamos llevar adelante el proyecto. También tenemos claro que nuestra tarea es una educación "entre" adultos. No es una educación del maestro "para" adultos. Es un trabajo "entre". Los chicos que tienen once años y están todos el día en la calle consiguiendo su sustento tienen mucho para enseñarnos a nosotros. Los maestros trabajamos con los chicos en una relación de paridad, con respeto hacia aquel que la está remando, la está peleando, que es excluido. Todos los docentes que trabajamos acá lo hacemos por decisión, porque queremos, más allá de la cuota de locura que podamos tener encima. Creemos que la educación libera, que salva el alma. Una de las cosas interesantes de este proyecto es el espacio de reflexión que nos permite. Todo lo charlamos, lo discutimos, lo ponemos en debate, entonces podemos analizar las particularidades de cada chico, porque si no consideramos al "pibe real" que tenemos frente a nosotros no lograríamos nada. Por otro lado, nos llena absolutamente lo que pudimos aprender en estos años: a conocerlos, a no discriminar, a no prejuzgar, a ponerse en el lugar del otro. Es todo un ejercicio. Yo estoy muy agradecida porque ellos hacen que yo sea mejor persona, que aprenda cosas nuevas todos los días.

Los docentes que trabajamos acá también peleamos por nuestros derechos, pero somos conscientes que muchas veces hacemos más de lo que deberíamos, pero no nos interesa, es una satisfacción personal. Venimos a trabajar con alegría.

Formamos un buen equipo.■

[›]

LOS MAESTROS TRABAJAMOS CON LOS CHICOS EN UNA RELACIÓN DE PARIDAD, CON RESPETO HACIA AQUEL QUE LA ESTÁ REMANDO, LA ESTÁ PELEANDO, QUE ES EXCLUIDO.

"Bienvenidos a mi vida",
Línea histórica de uno de los chicos del Centro.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – CyMAT

"Deberé confesar que ocasionan no poco daño a los obreros ciertos oficios que desempeñan: donde esperaban obtener recursos para el propio mantenimiento y sostén familiar, hallan a menudo gravísimas enfermedades y maldicen el arte al que se habían dedicado mientras se alejan del mundo de los vivos...".

Bernardo Ramazzini.
De morbis artificum diatriba (1701).

El concepto de CyMAT ha sido impulsado por la OIT en su Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – PIACT-. Se trata de una visión integral de la situación vivida por el/la trabajador/a, que trasciende la visión de la Higiene y Seguridad en el Trabajo y cuyos factores impactan sobre la salud y bienestar de las personas. Dentro de estos factores se encuentran: las formas de remuneración (premios, insalubridad, horas extras, trabajo por piezas, etc.); organización y contenido del trabajo (trabajo monótono, repetitivo, de alta responsabilidad, automatización, comunicación, estilo de conducción, jornada, turnos, uso del tiempo libre, descansos); higiene y seguridad (riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos); factores derivados de la carga de trabajo (posturas, movimientos, ritmos, carga mental condicionada por el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y afectivos, acoso moral y diversas formas de violencia laboral, que generan altos grados de estrés, etc.); servicios de bienestar y sociales (servicios de alimentación, de transporte, de salud, etc.); sistema de relaciones laborales (participación, formación, información); factores del trabajador y su entorno (edad, sexo, estado de salud, calificaciones, expectativas, etc); contexto económico, político y social;

situación jurídica de la persona trabajadora y condiciones de vida (vivienda, educación, medio ambiente etc.). En suma, las CyMAT son el conjunto de situaciones a las que están expuestas/os las/los trabajadoras/es y que influyen en la forma de llevar a cabo la actividad y en la salud de las personas.

Pero, ¿Cómo disminuir los accidentes y las enfermedades originadas por las condiciones y el medio ambiente de trabajo? ¿Hay conciencia de los derechos en materia de salud y seguridad por parte de los trabajadores? ¿Existe una cultura preventiva? ¿Es esta considerada un gasto o una inversión desde la perspectiva empresarial?

Estos interrogantes aluden a un debate aún pendiente. Debate que requiere la participación amplia y plural de todos los actores involucrados: los organismos del Estado, los especialistas, las cámaras empresariales, los trabajadores y las trabajadoras de cada sector.

Como consecuencia de los grandes cambios tecnológicos, de la comunicación y en el marco de la globalización, las nuevas formas de organización del trabajo requieren de la aplicación de atributos que van más allá de los conocimientos técnicos. Y si la calidad es una de las principales exigencias, la integración de los aspectos de salud y seguridad en el trabajo y de la prevención de riesgos laborales no puede soslayarse en el proceso de aprendizaje.

Entre los conocimientos, habilidades y actitudes que la formación profesional promueve, no puede estar ausente el reconocimiento de situaciones riesgosas y la forma de prevenirlas, ya que el enriquecimiento de los puestos de trabajo implica mayor responsabilidad en el cuidado de la propia salud y de la salud colectiva. Ello no deslinda la responsabilidad principal de los empresarios en asegurar un ambiente de trabajo seguro y sano ni el derecho de quienes trabajan de exigir adecuadas condiciones de trabajo. Tampoco excluye la aplicación de técnicas de prevención tradicionales, que siguen siendo útiles, pero marca el abordaje de estos temas con una mirada nueva, donde se resignifica el rol de las personas que trabajan, que pasan a ser sujetos activos en la prevención de riesgos generados por el trabajo.

De acuerdo a la experiencia y a las recomendaciones internacionales, el ámbito más adecuado es la participación conjunta de empleadores y trabajadores que, apoyados por expertos en la materia, aborden las diferentes situaciones en las que se desarrolla el trabajo, mancomunando esfuerzos para evitar que éste sea fuente de insatisfacción, malestar, pérdida de salud o de vida.

En ese sentido, si bien las normas son de suma utilidad, con ellas solas no alcanzan: resulta necesario promover como actividad prioritaria, un sistema integral de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Considerando que el "pulmón" de toda empresa u organización es la gente que trabaja, se han de tener en cuenta tres derechos fundamentales de los trabajadores:

1. el derecho a la información, sea sobre nuevas tecnologías, o sobre los cambios en la organización del trabajo;
2. el derecho a la formación sobre los riesgos a que están expuestos y cómo prevenirlos;
3. el derecho a la participación en la mejora de las condiciones de trabajo (en la identificación de riesgos y propuestas de medidas correctivas, en comisiones mixtas de salud y seguridad, etc.).

En la medida que la formación dé respuesta a estas necesidades, estará contribuyendo a un ambiente de trabajo en que sus propios integrantes sean promotores de una cultura preventiva mediante la información, divulgación y aplicación de buenas prácticas en el desarrollo de la actividad.

La creación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y la incorporación de estos aspectos en el personal –directivo, técnico, administrativo y operativo–, potenciará la consolidación de actitudes y conductas preventivas, que tendrán su impacto positivo en la calidad y competitividad de las empresas.

En esta nota se presentan las ideas-fuerza reunidas en el Manual "Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad para Establecimientos Educativos", elaborado por la Fundación UOCRA, que puede ser consultado en la biblioteca de la institución.

Noticias

■. CONFERENCIA: "SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL USO DE TICS EN LAS EMPRESAS"

Fue organizada por el Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica (CAICYT) el pasado 29 de mayo. Participaron de la misma el Dr. Martín Becerra, Secretario Académico de la Universidad Nacional de Quilmes, y Gustavo Grobocopatel, CEO de Grobo Agropecuaria. El encuentro tuvo el propósito de conocer la mirada de un investigador y de un empresario sobre la Sociedad de la Información en Argentina y Latinoamérica.

■. HÉCTOR RECALDE EN LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

En el marco del 20º aniversario de la creación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, el diputado y presidente de la comisión de legislación laboral, Héctor Recalde disertó sobre las "consecuencias de la dictadura en lo económico y lo social, con especial referencia a la legislación laboral". La conferencia, moderada por la Directora de la Carrera de Relaciones del Trabajo, Lic. Viviana Vega, se realizó el 17 de abril en el auditorio de la Facultad.

■. BIENAL SOBRE LA EDUCACIÓN EN ÁFRICA

En Maputo, Mozambique, se desarrolló la Bienal sobre la Educación en África, con el eje convocante "Ir más allá de la educación primaria".

■. VI SEMINARIO SOBRE EL TRABAJO, LA ECONOMÍA Y LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI

Tuvo lugar del 26 al 30 de mayo, en la Universidad del Estado de San Pablo (UNESP). Para mayor información sobre la programación y las ponencias:

http://www.fundepe.com/seminario/

■. ACUERDO PARA LA FORMACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EMPLEO EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

El viernes 18 de abril se llevó a cabo la firma de un Acuerdo Marco entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y representantes de distintos sectores, con el objetivo de promover la formación, la certificación y el empleo en articulación con las demandas del entorno productivo. Los acuerdos de cooperación fueron suscriptos por el Ministro de Educación y de Desarrollo Económico de la Ciudad y por los representantes sindicales y empresariales de las actividades de la Construcción, Gastronomía, Mecánica Automotor y Energía Eléctrica. Las acciones conjuntas buscarán mejorar la calidad de la oferta formativa para adolescentes, jóvenes y adultos, enriqueciendo su desarrollo personal y facilitando su inserción en el mercado de trabajo. En

el acto, que tuvo lugar en el Centro Integral de Formación para la Industria de la Construcción CIFIC –CFP Nº 17 los presentes expresaron su acuerdo en consolidar el avance de políticas en el marco de un diálogo social permanente entre el Gobierno, las cámaras empresariales, los sindicatos, y las instituciones educativas y de formación profesional.

■. AVANZA EL FORTALECIMIENTO DE LA RED DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

El 8 de mayo, en la localidad de Gral. Las Heras, provincia de Mendoza se capacitaron 200 docentes en el marco de las "Jornadas de Introducción a los conceptos de Calidad y Competencias", organizadas por la Red de Instituciones de Formación Profesional para la Industria de la Construcción, pertenecientes a la Fundación UOCRA.

Este es el segundo encuentro de sensibilización en materia de calidad y competencias para docentes y forma parte de la línea de Fortalecimiento Institucional de la Red de Centros de Formación Profesional, en el marco del Plan Nacional de Calificación para la Industria de la Construcción que llevan adelante en conjunto el MTEySS, la UOCRA, CAC y el IERIC, con el fin promover la inserción laboral de los trabajadores en empleos de calidad a través de la formación, certificación y mejora de la calificación profesional.

Red

Red de Instituciones de Formación Profesional para los Trabajadores de la Construcción

En el marco del mismo programa, en agosto del año pasado realizó la entrega de equipamiento a 10 Centros integrantes de la Red de Instituciones de Formación Profesional situados en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Morón y Mar del Plata (Provincia de Buenos Aires), y en las ciudades de Santa Fé, Salta, Catamarca y Corrientes. Estos Centros de Formación Profesional pertenecen al sistema educativo público, por lo cual las inversiones realizadas para su desarrollo institucional benefician también a la comunidad en la que cada Centro está inserto.

■. NUEVA ORGANIZACIÓN SINDICAL REGIONAL UNIFICADA

En la ciudad de Panamá, el 29 de marzo de 2008, se creó la organización regional de la Confederación Sindical Internacional para las Américas. La Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas cuenta con 68 organizaciones afiliadas de 26 países de la región y comprende a más de 50 millones de trabajadores y trabajadoras.

■. LAZAMIENTO DE PLAN FINES

El jueves 24 de abril se realizó en el Salón Blanco de la Casa de Gobierno el acto de lanzamiento del Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios para jóvenes y adultos impulsado por el Ministerio de Educación de la Nación que contó con la presencia de la Presidenta de la Nación, Dra. Cristina FERNÁNDEZ de KIRCHNER.

El Plan tiene entre sus principales objetivos que los jóvenes y adultos que no completaron la educación obligatoria primaria y secundaria puedan hacerlo. Para ello se prevé la implementación de acciones específicas que se adapten a sus posibilidades y necesidades, mediante el trabajo conjunto de gobiernos provinciales, municipios, y diversos sectores de la comunidad como sindicatos y asociaciones, entre otros. Con este proyecto, se da cumplimiento a las responsabilidades fijadas por la Ley de Educación Nacional, la Ley de Financiamiento Educativo y la Ley de Educación Técnico Profesional, siendo la UOCRA la primera organización sindical que adhiere su participación al Plan.

Salón Blanco - Casa de Gobierno,
Acto de lanzamiento del Plan FINES

PorlasInstituciones

Desde chico quería ser el más grande

Reseña del CIFIC Nº17. Un Centro de Formación Profesional que después de atravesar muchas dificultades se convirtió en un centro modelo.

Hablar del Centro de Formación Profesional Nº17, es nombrar también a todas las personas que trabajan en él: directivos, instructores, personal no docente y alumnos, es nombrar a la gente que "hace" el Centro. Porque un CFP no es el espacio físico, un edificio o un conjunto de talleres, su esencia está dada por quienes lo transitan todos los días, por quienes allí trabajan, y estudian o por quienes acuden a él para aprender el oficio que les permitirá conseguir trabajo. Lo característico en la historia de este Centro es que quienes enseñaron y quienes aprendieron en él han cambiado de espacio reiteradas veces hasta que se transformó en un centro modelo para los demás Centros de la Red de Instituciones de Formación Profesional.

La historia del CFP Nº17 comienza en 1978, cuando nace con el nombre de "César M. Polledo", en homenaje a quien fuera fundador y presidente de la Cámara Argentina de la Construcción. Así, su primer domicilio fue en Castañares y Varela, barrio de Flores, donde el Centro se empieza a ser famoso como uno de los lugares recomendables para aprender las especialidades relacionadas con los oficios de la construcción. En el año 91 el Centro 17 tiene su primera mudanza, de la que se hacen cargo docente, alumnos, personal directivo y trabajadores no docentes. Y, como en cualquier mudanza, hubo que desarmar los espacios que habían sido escenario de historias cotidianas, hubo que guardar los objetos de uso diario en cajas para trasladarlos, hubo que embalar, junto con las cosas frágiles, los recuerdos de los momentos vividos…

De Flores, el Centro se mudó a Barracas: tres enormes galpones que había que acondicionar por falta de agua, cloacas y luz. Construyéndose a sí mismo, estos fueron los trabajos que debió encarar el CFP Nº17 para comenzar a funcionar y transitar la década del 90, década complicada para la Formación Profesional porque las técnicas y los oficios no encajaban en un país que había decidido dedicarse a los servicios. Sin embargo, el CFP siguió adelante, con más alumnos, con menos; en sus talleres siempre resonaron los ruidos del trabajo de los constructores, las voces de los docentes acompañando el aprendizaje y los murmullos propios de una institución educativa que sigue funcionando pese a todo.

En el año 1995, la Fundación UOCRA se hace responsable del Centro, y junto con la promesa de días mejores, se suma un cargo directivo "ad honorem" –¡Que sería ejercido bajo esa modalidad durante ocho años!–. Si bien la Fundación acompañaba al CFP y le brindaba todo el apoyo que fuera necesario, el país no permitía mucho. Durante la crisis de los años 2002 y 2003, el Centro 17 también atravesó su peor crisis.

Fue entonces, cuando el sector en su totalidad (empresarios, sindicato y Estado), decidió mirar hacia delante y se puso a "construir". En el año 2003, en plena crisis, un acuerdo sectorial permitió materializar para el Centro de Formación Profesional 17 el sueño de "la sede propia". En el edificio de la calle Rawson 42, en el barrio de Almagro, donde fuera la antigua sede gremial de la UOCRA, se realizaría la construcción de la nueva y definitiva morada del Centro. Así, en el 2004 se enfrenta nuevamente una mudanza. Otra vez, docentes y no docentes, alumnos y colaboradores varios, ponen el hombro para trasladar máquinas, herramientas, escritorios e historias en algún camión prestado.

CFP-CIFIC 17

Hoy, en el 2008, el Centro 17 tiene un espacio propio. Sobre una superficie de 4000 m2 se construyeron aulas, laboratorios y talleres contemplando los estándares de seguridad correspondiente a todo establecimiento educativo. En el 4º piso del edificio funciona la Sala "Hugo del Carril", un teatro que tiene una acústica impecable. El CFP Nº17 extendió su nombre. Ahora se le agrega "CIFIC" (Centro Integral de Formación para la Industria de la Construcción) ya que a su oferta educativa de cursos de formación profesional habituales, se agregan carreras terciarias y una experiencia piloto de terminalidad secundaria articulada con Formación Profesional. También ofrece en sus instalaciones charlas, seminarios y conferencias de especialistas aparte de una amplia gama de actividades culturales.

Muchos docentes dejaron el CIFIC-CFP Nº17 en distintos momentos del proceso, pero la mayoría todavía forma parte del plantel. Muchos alumnos que hicieron un curso, hoy vuelven a perfeccionarse. Ellos son los testigos de esta historia y son sus protagonistas.

El CIFIC-CFP Nº17 se convirtió en un Centro modelo para los demás Centros cuya especialidad es la construcción. No sólo por la calidad de los aprendizajes que construye, sino por su capacidad para construir compromiso, por su capacidad para construir aún cuando todo pareció estar en contra. En fin, de crecer y persistir: se trata y se trató su capacidad de construir.

Escribe: Jorge Giménez,
Regente CIFIC-CFP Nº17

Pertenecer con protagonismo

El Centro de Formación Profesional Nº17, participa en el proyecto institucional-jurisdiccional, desarrollando su acción bajo los lineamientos establecidos por dos entidades: la Secretaría de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Fundación UOCRA, que coordina los quehaceres del Centro, velando por la total armonía entre los lineamientos oficiales y los objetivos propuestos por el sector de la construcción.

Justamente, con la coordinación de la Fundación UOCRA integramos la Red de Centros de Interacción y Promoción Social, cuyo objetivo es dar respuesta a las necesidades de los actores del sector, entendiéndose como actores al colectivo formado por trabajadores y empresarios del sector de la construcción, nucleados por la UOCRA y la CAC. Para cumplir ese propósito se desarrollan actividades fundamentadas bajo una orientación de trabajo en red, generando acciones que permiten que los integrantes participen de manera efectiva en la espiral creciente del desarrollo. Nuestra intervención apunta a responder a la demanda con calidad. Esa calidad debe evidenciarse en lo que se produce y en lo que se consume, en el medio ambiente, en los servicios que presta el Estado y en la calidad de vida de las personas en general.

La escenografía generada por la globalización muestra al escenario del trabajo con cambios sustanciales: la educación ya no garantiza la generación de empleos y el acceso fluido del potencial de los trabajadores se ve impedido. Como Centro de Formación Profesional, nos fijamos como principal objetivo la generación de instrumentos y vías de capacitación que promuevan para nuestros egresados la compatibilidad con los constantes cambios del contexto laboral, atendiendo a la generalidad de la comunidad y por sobre todo a los sectores más desprotegidos.

Promover el desarrollo integral de los trabajadores es un objetivo que nos planteamos y no queremos desarrollar en soledad. Sabemos que el intercambio de experiencias con otros Centros distribuidos en el país, enriquecerá nuestra tarea. Conocer otras realidades acrecienta la capacidad creativa. El trabajo en red genera sinergia.

Nos sentimos orgullosos de recibir en nuestro Centro la visita de directores y docentes de otros Centros de Formación Profesional que vienen a recorrer nuestras instalaciones y llevarse ideas para implementar en sus lugares de trabajo. Nos sentimos agradecidos por recibir el apoyo de la Red de Centros para que el CIFIC-CFP Nº17 pueda seguir brindando itinerarios formativos que evidencien lineamientos de calidad. Como directivo del CIFIC-CFP Nº17 quiero agradecer y destacar también a los docentes y alumnos que tienen un fuerte compromiso con el Centro, y que hacen posible que nuestros propósitos se conviertan en realidades.

El secreto: trabajo, esfuerzo, participación, pertenencia, protagonismo.

[Recuento
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

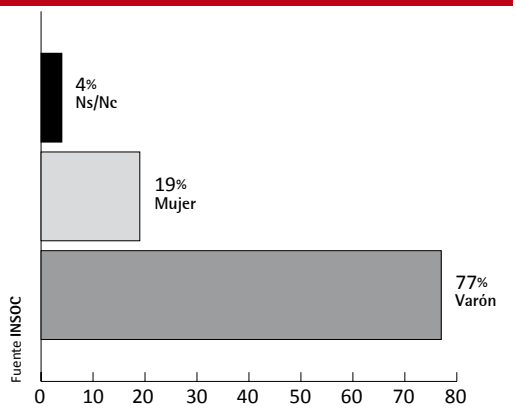
Asistentes a los cursos de capacitación PNCT- MTEySS: perfil sociodemográfico

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

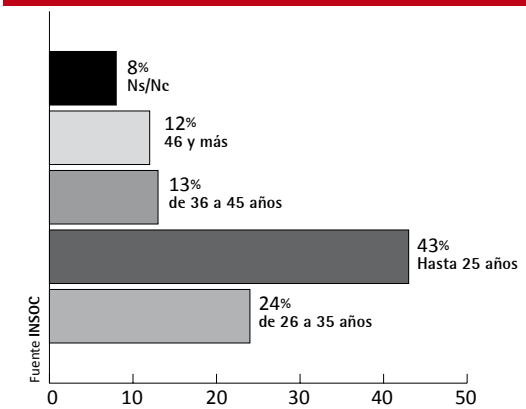
Diagnóstico sobre el perfil socio-laboral de los asistentes a los cursos de capacitación organizados en el marco del Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Industria de la Construcción, realizado por el área Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA, sobre 14.000 encuestas analizadas. El PNCT se creó en el año 2004, producto del acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción.

PRINCIPALES INDICADORES

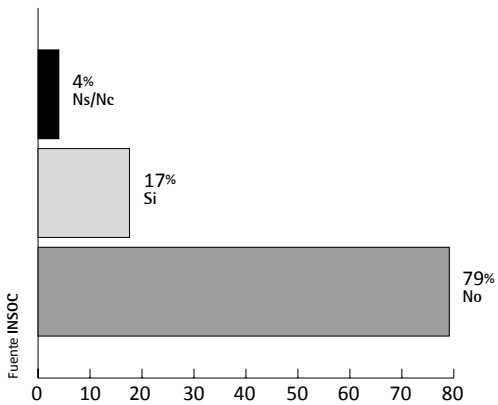
POBLACIÓN TOTAL SEGÚN EL SEXO



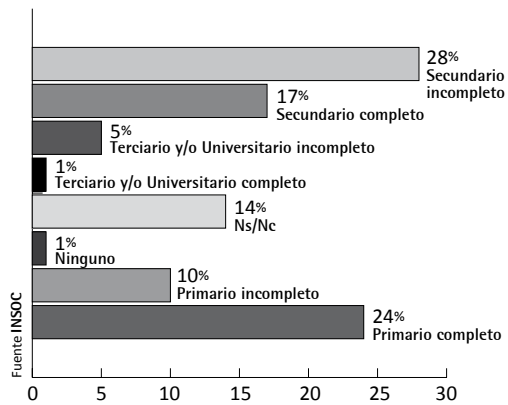
POBLACIÓN TOTAL SEGÚN LA EDAD



POBLACIÓN TOTAL SEGÚN ASISTENCIA A ALGUNA INSTANCIA EDUCATIVA

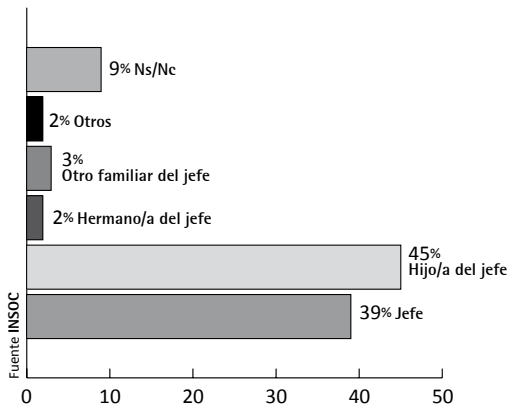


POBLACIÓN TOTAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

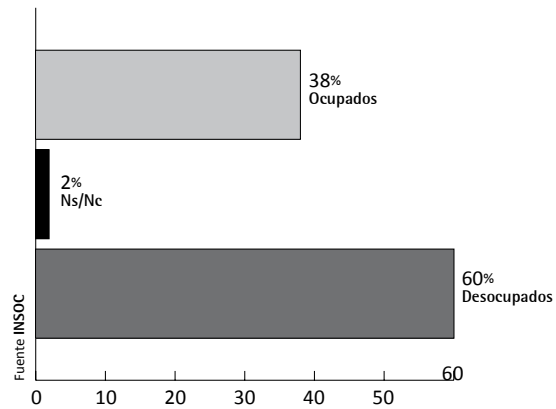


En esta sección acercamos estadísticas actualizada en torno al eje rector educación-trabajo. La información que se presente intenta ser un aporte dando a conocer datos acerca del mercado de trabajo, la formación profesional, las diferentes visiones de los docentes, directores y alumnos, composiciones sociodemográficas de las poblaciones relacionadas, de las implicancias e impacto de la sociedad del conocimiento en las modalidades de enseñanza y en los modelos productivos, etc.

Población total según posición en el hogar



Población total según Condición de ocupación



Conclusiones (Síntesis)

- El 77% de la población asistente a los cursos del PNCT son hombres y el 19% mujeres. El 4% no respondió la pregunta.
- El 43% de ese universo tiene menos de 25 años.
- El 80% no se encuentra inserta en ninguna otra instancia educativa. Del 20% restante, la mitad está terminando los estudios secundarios; el 17% asiste a cursos para aprender otros oficios y el 13% está estudiando en el nivel terciario y/o universitario.
- De acuerdo al máximo nivel de estudio alcanzado, se observa que un 52% posee un nivel educativo medio-bajo, es decir estudios primarios completos y secundarios incompletos.
- De acuerdo a la condición de ocupación, el 59% se encuentra desocupado y un 37% con actividad laboral.
- El 39% de los cursantes son jefes de hogar y más de la mitad de los mismos tiene hasta 35 años. Es decir, se trata de una población jefe de hogar joven.
- Entre la población ocupada, un 25% trabaja menos de 15 horas y casi un 20% entre 16 y 35 horas semanales, convirtiéndose de ese modo en subocupados visibles.
- Casi el 70% de ellos no percibe beneficios sociales.
- Un 78% son trabajadores no calificados.
- El 42% de los ocupados se inserta en la rama de la construcción en su gran mayoría como peones.
- El 25% de los desocupados se encuentran entre 1 y 3 años en esa situación.

El informe completo puede ser consultado en el sitio de publicaciones de la página web de la Fundación UOCRA www.fundacion.uocra.org

Web

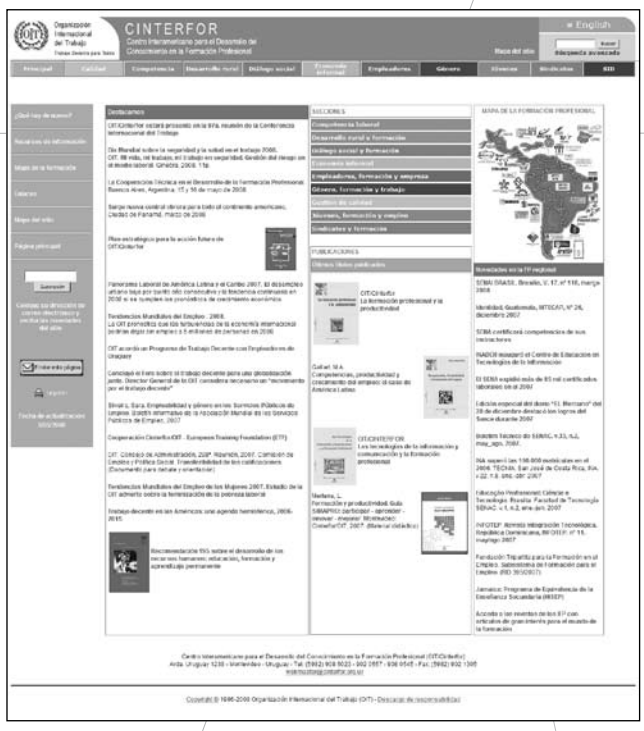
.: OIT / CINTERFOR

www.cinterfor.org.uy

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) fue creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1963, y tiene su sede física en Montevideo, Uruguay. Su objetivo fue constituirse en un centro de intercambio de experiencias, con base en la investigación, la documentación y la divulgación de las actividades de formación profesional y actuar como núcleo de un sistema constituido por las instituciones y organismos de formación profesional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas y España. Desde su creación, ha sido un faro que orienta las acciones de Formación Profesional en América Latina.

Quienes están ligados de una u otra manera a la Formación Profesional, deben visitar esta página web y contar con ella como un lugar de consulta permanente. Allí, encontrarán una amplia oferta de temas relacionados con la Formación Profesional y la realidad de la misma en América Latina.

El sitio tiene una organización muy clara y propone un recorrido de fácil acceso, según las principales temáticas relacionadas con la Formación Profesional. Cuenta con secciones de desarrollo conceptual, de corte teórico como las de Calidad o Competencias, y también secciones que ponen en juego las perspectivas y prácticas de los diversos actores involucrados en el mundo de la formación: Sindicatos, Empleadores, Jóvenes y Género, entre otras. En todas las secciones los contenidos están atravesados por experiencias de gestión en distinto tipo de instituciones (educativas, gubernamentales, de investigación etc.). Además, en las distintas páginas se sitúa en el margen derecho una columna de destacados y comienzan con una introducción que permite que los nuevos visitantes se ubiquen fácilmente en el tema.



Es particularmente destacable que la abundante documentación y publicaciones disponible en la página OIT/CINTERFOR en formato digital puede bajarse on line en formato PDF.

Recomendamos, como una sección muy interesante, el "Observatorio de experiencias", al que se accede desde el botón Competencia Laboral, en la que se describe un mapa de experiencias relacionadas con las Competencias Laborales y su entidad en la región.

Es, en conclusión, una página de visita obligada.

Publicaciones y novedades bibliográficas

.: Tendencias en Foco N° 5, 2008.

"Viejos y nuevos enfoques de aprendizaje en los programas de capacitación destinados a jóvenes desempleados"

Publicación on-line de la Red Etis, dirigida por Claudia Jacinto | http://www.redetis.org.ar

.: Nuevas perspectivas en el mundo actual de las relaciones del trabajo

Actas del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. (CD-ROM). | Buenos Aires. 2007.

.: Inversión, concentración y desindustrialización: la nueva configuración geográfica de la industria en la Región Metropolitana de Buenos Aires, en la década del noventa

Fernando Alvarez de Celis | Cooperativa de Trabajo Cultural El Farol. Buenos Aires. 2007.

.: Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina

Fabio Bertranou y Jorge Paz | OIT. Buenos Aires. 2007.

.: Revista de Trabajo "Pensar el trabajo. Debate y actualidad"

Nueva Época. N° 4. Año 3. 2007| Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

CULTURA ABIERTA A LA COMUNIDAD

UOCRA CULTURA

UOCRA Cultura ofrece:

- 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