

13

Junio 2012 | Año 5 | República Argentina
PUBLICACIÓN ELABORADA POR LA FUNDACIÓN UOCRA
DISTRIBUCIÓN GRATUITA | ISSN 1852-2157



Formación en cárceles: otra herramienta de inclusión



03

EDITORIAL

TEMA DE TAPA FORMACIÓN EN CÁRCELES: OTRA HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN

04

▶ Práctica y educación en Derechos Humanos:
una propuesta desde el encierro
por Matías Penhos

09

▶ El "estímulo educativo"
a los presidiarios
por Dr. Sergio Delgado

14

▶ Políticas públicas en los ámbitos de encierro:
el caso del taller "Género y Trayectoria Laboral"
*por Lic. Cristina Antunez, Lic. Cecilia Vitacco,
Lic. Sofía Perelstein y Dg. Daniel Meschini*

17

NOTICIAS

[aulas y
andamios] Nº 13 JUNIO 2012

19

VOCES: EN PRIMERA PERSONA

▶ Entrevista con Leonard Mertens,
consultor internacional en temas de formación,
productividad y gestión por competencias

25

FACTOR C

▶ Buscando causas y no culpables
por Lic. Esther Giraudo

28

FIGURAS CONTRA FONDO

▶ Ing. Alejandro Bunge

29

LECTURAS EN DIAGONAL

▶ Teatro: Centro Argentino de Teatro Ciego
Gerardo Bentatti y Martín Bondone
▶ Publicaciones | Novedades bibliográficas
Cartas de Lectores

31

POR LAS INSTITUCIONES

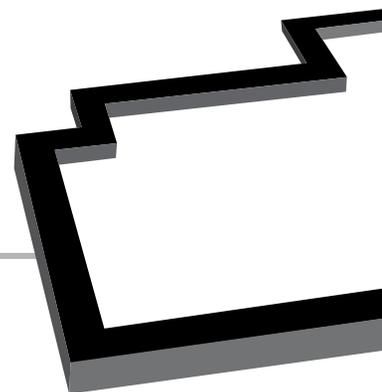
▶ Asociación ORT Argentina

35

RECUENTO

[INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA]

▶ Formación Profesional en Unidades Penitenciarias



STaff



EDITOR RESPONSABLE

Arq. Gustavo Gándara

DIRECTOR DE CONTENIDOS

Dr. Juan Cruz Esquivel

EQUIPO EDITORIAL

Lic. Alejandro Waisglas

Lic. Marcelo Casartelli

Lic. Hernán Ruggirello

Lic. Verónica Urbanitsch

Lic. María Ester Altube

Lic. Laura Montanaro

Prof. Teresita Orsenigo

Lic. Natalia Carpegna

Lic. Pedro Weinberg

DISEÑO GRÁFICO

Julia Irulegui

CORRECCIÓN DE ESTILO

Guillermo Palmisciano

Lorena Santa Cruz

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Matías Penhos

Sergio Delgado

Cristina Antunez

Cecilia Vitacco

Sofía Perelstein

Daniel Meschini

Esther Giraudo

Horacio Kejsefman

Iris Schwartz

Impresión:

Lama Gráfica

[aulas y
andamios]

JUNIO 2012 | Año 5 | N° 13
REPÚBLICA ARGENTINA

Fundación UOCRA

para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP] Ciudad de Buenos Aires | Argentina

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

www.fundacion.uocra.org

PRESIDENTE

Gerardo Martínez

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Alejandro Pettenazza

Marta Pujadas

Jorge Pellegrini

DIRECTOR EJECUTIVO

Gustavo Gándara



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



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

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.

Tirada: 1.500 ejemplares



Editorial

El sistema penitenciario argentino dispone de instituciones federales y provinciales. En abril de 2012, considerando sólo las cárceles federales, la población penal llegaba a 9.693 personas, entre procesados y condenados. Estadística que ha exhibido oscilaciones leves en la última década.

Más allá de la cuestión orgánico-funcional del servicio penitenciario, la pregunta central gira en torno a su misión como institución estatal. Responder a esta pregunta remite a una reflexión más aguda acerca del paradigma desde donde se interpela a quienes que se hallan en un contexto de encierro.

Partimos de la concepción que todos los individuos son sujetos de derecho. El respeto a los derechos humanos no contempla excepciones de ninguna naturaleza. Desde esta perspectiva, resulta valioso el tiempo de permanencia en el espacio carcelario del ciudadano que ha sido condenado por haber cometido un delito. Valioso para instrumentar una activa política de reinserción social integral.

Cuando hablamos de reinserción social integral, hacemos referencia, por un lado, a la generación de condiciones para que la persona privada de su libertad pueda desempeñarse socialmente en el marco de la ley y, por otro, a la transformación de su subjetividad, asentando principios y valores, destrezas y habilidades que le permitan repensarse y proyectar un horizonte de vida.

Los programas carcelarios de educación y trabajo emergen como herramientas fundamentales en ese proceso. Para evitar la reincidencia, desde ya, pero principalmente para sedimentar nuevos proyectos de vida en el camino de la recuperación de la libertad.

Son múltiples las experiencias y las iniciativas gubernamentales y no gubernamentales comprometidas con la reinserción social de la población en situación de encierro. Desde Aulas y Andamios, nos parece oportuno contribuir a su visibilidad como disparador de un debate más profundo, vertebrado por la política criminal, la inclusión ciudadana y los derechos humanos. ■

Práctica y educación en Derechos Humanos: una propuesta desde el encierro

| *Matías Penhos**

EL AUTOR PLANTEA LA NECESIDAD DE PENSAR LA REINSERCIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE ENCIERRO DESDE UNA PERSPECTIVA QUE TRABAJE SOBRE LA SUBJETIVIDAD DE LOS SUJETOS Y LA VINCULACIÓN CON EL “AFUERA” COMO UNA ESTRATEGIA VÁLIDA PARA ROMPER EL CIRCUITO DE REINCIDENCIA UNA VEZ CUMPLIDA LA CONDENA. A TRAVÉS DE UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO IMPULSADA DESDE LA UNIVERSIDAD DE QUILMES, PENHOS EJEMPLIFICA SUS ARGUMENTOS.

El derecho a la educación es una responsabilidad intranferible del Estado sobre el que se asienta la construcción social y la producción de subjetividad de todas las personas. Dicha responsabilidad genera disposiciones generales que permiten abordar nuevos conocimientos, socializar saberes, aunar voluntades, recordar relatos míticos y referentes históricos, acercar a personas y culturas provenientes de lugares desconocidos. Como resalta Tenti Fanfani, la experiencia educativa marca un límite entre el estar “dentro” o “fuera” de la sociedad. La frontera también debería tenerse muy en cuenta en los espacios institucionales del encierro.

LA NECESIDAD DE CAMBIAR EL PARADIGMA

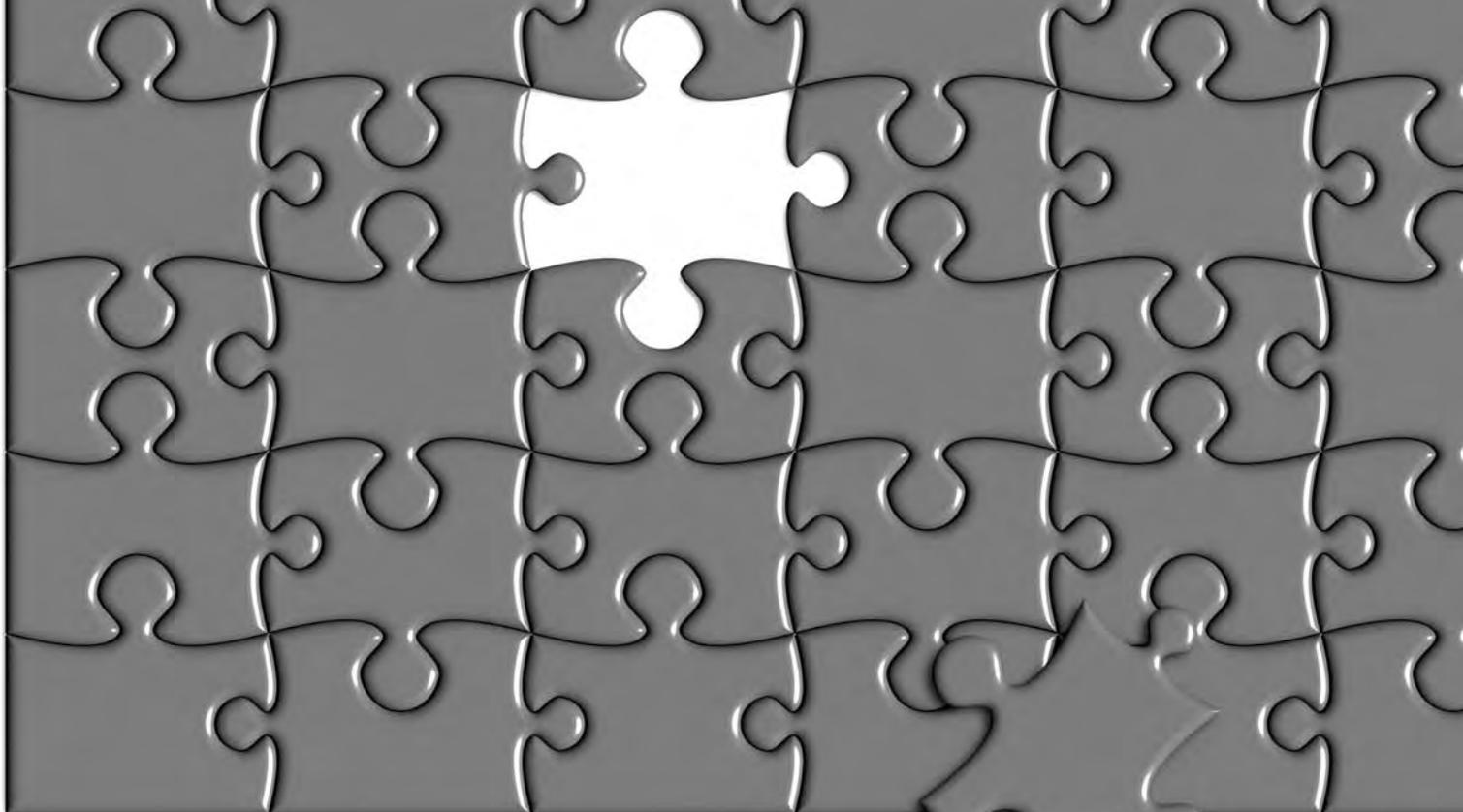
“En Estados Unidos descubrieron que dos terceras partes de los delincuentes jóvenes salen de la cárcel y vuelven antes de los tres años. Se encontró con que las mismas razones que los llevaron originalmente a la cárcel –falta de trabajo, pobreza, desesperación para sobrevivir– se agravan totalmente cuando salen de la cárcel, porque en su currículum vitae figura que estuvieron en la cárcel”¹.

Estados Unidos, país modelo del “Estado Policial” en los años 90’s² y que registra desde 1987 una población carcelaria que ha triplicado su cantidad (superando la cifra

* Licenciado en Sociología (UBA), investigador de la Universidad Nacional de Quilmes.

¹ Bernardo Kliksberg. Diario Página/12 (13/12/10): Diálogos: analiza la llamada “inseguridad” en América Latina. <http://www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-158576-2010-12-13.html> (extraído el 20/01/12).

² Wacquant, Loïc (2004) Las Cárceles de la Miseria, Buenos Aires, Ediciones Manantial.



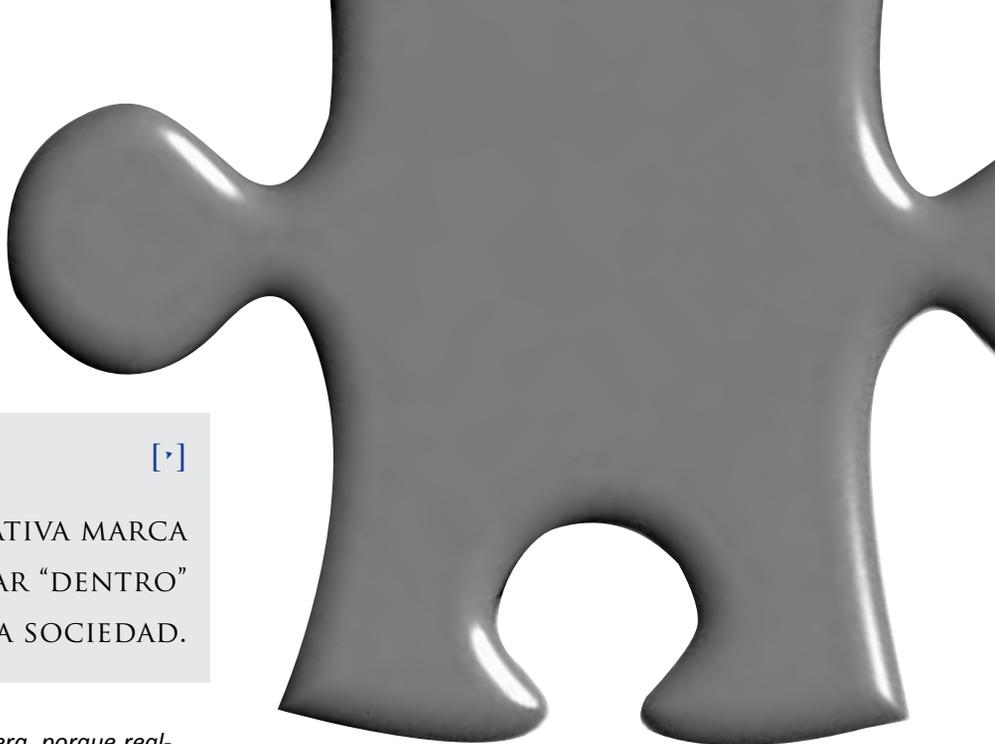
de dos millones personas)³, hoy parece dispuesto a superar esta suerte de obstáculo epistemológico por lo menos en lo que a la discusión pública y de especialistas se refiere. Prueba de ello es la “Ley de la Segunda Oportunidad” promulgada en abril de 2008 con el consenso aunado de republicanos y de demócratas. El tema de la reinserción ha tomado visibilidad en la misma medida que se han encarecido estrepitosamente los impuestos de los contribuyentes para sostener a las personas en el encierro.

Se ataca así otro de los gravísimos problemas integrales de la seguridad que debe enfrentar quien recupera la libertad. El cambio de perspectiva en sí no traerá soluciones integrales en la medida en que, durante el período de detención, el Estado no haya reforzado la oportunidad de cobertura de carencias, necesidades y demandas de las personas privadas de libertad desde una política pública que ponga el acento en la educación. Pero vale destacar el cambio. La “segunda oportunidad” será una realidad en tanto y en cuanto no sólo se limite a recuperar a las personas del medio carcelario, sino que apunte a recuperar la subjetividad de los sujetos. Resultará importante que no se pierda el contacto con el “afuera”, que los límites de las instituciones de encierro sean laxos y se fomente, en forma permanente, el ingreso al

penal de organismos no gubernamentales, que se reciban proyectos que involucren a las universidades y a todas las voluntarias y a todos los voluntarios dispuestos a compartir su solidaridad: cuanto más fecundo el intercambio, más facilidades de alcanzar una integración ideal al recuperar la libertad.

Lo que hoy se está trabajando en la Unidad donde estoy yo es el tema de los “operadores sociales”. Hacen un tratamiento de las personas muy informalmente. El servicio les da la entrada pero no reconoce el trabajo. Esa gente es la que nos acompañó en la cooperativa de trabajo que nosotros conformamos dentro de la Unidad. [...] Está bueno el tema de empezar a trabajar siendo conscientes de que ese trabajo se puede proyectar también a la calle, tal como nosotros lo estamos haciendo con las cooperativas. O sea, de los pibes que armamos la cooperativa somos seis. Ya hay tres en libertad [...] y están viviendo relativamente de eso: haciendo ventas en Caminito, uno en Retiro (de porta celulares y de un par de cosas más) y otro sigue estudiando en la Facultad de Periodismo para no cortar con el tema del estudio. Y el tema es

³ Diario The New York Times (02/07/07): A Much-Needed Second Chance. <http://www.nytimes.com/2007/07/02/opinion/02mon1.html> (extraído el 20/01/12).



[]

LA EXPERIENCIA EDUCATIVA MARCA UN LÍMITE ENTRE EL ESTAR “DENTRO” O “FUERA” DE LA SOCIEDAD.

proyectarlo de adentro hacia afuera, porque realmente es eso. Si vos no planificás algo dentro de un estadio de detención como para poderlo continuar en la calle realmente no tiene importancia porque estás tirando agua en un balde roto. [...] De poder formar una cooperativa, o tener un trabajo X, o poder ser artesano y poder vivir de la artesanía, y un montón de cosas más, así que también te sientas bien y valorado como persona.

[H.A.B., 38 años, privación ilegítima de la libertad y homicidio calificado]

Según esta opinión, el intercambio con los “operadores sociales” que asisten al penal ya ha sido exitoso: hizo factible la discusión de un proyecto de vida digno y facilitó la transición hacia la inserción laboral de tres compañeros.

Lo fundamental de estas propuestas es que logran trascender las fronteras del medio institucional antes de alcanzar la libertad definitiva con el cumplimiento de la pena. De alguna forma van ubicando en tiempo y espacio a aquellas personas que están prontas a recuperar la vida post-carcelaria, propiciando el hábito de la mirada crítica y sin perder definitivamente la conexión con “la calle”. En la medida en que las potencialidades de las personas privadas de la libertad puedan seguir encontrando motivaciones para mantener el vínculo con el “afuera”, los efectos negativos no serán tan nocivos y el desarrollo de las personalidades en el contexto carcelario siempre podrá abrigar algún margen de esperanza y crecimiento. El período post-penitenciario garantiza bajas posibilidad de inserción social y, si no se está preparado psicológicamente para asumir esta realidad, la probabilidad de enfrentar una transición tan poco proclive a incorporarlos al sistema

productivo lo que puede terminar alentando, en realidad, es la reincidencia en los comportamientos delictivos.

LA EXPERIENCIA DEL MONUUNQ

Impulsado por el Proyecto de Extensión Universitaria y por el Centro de Derechos Humanos “Emilio Mignone” de la Universidad Nacional de Quilmes, el denominado Modelo de Naciones Unidas de la UNQ (MONUUNQ-2010), que convoca todos los años a más de 120 estudiantes universitarios de diferentes procedencias, contó en la quinta edición con la participación de tres estudiantes privados de su libertad que están a punto de alcanzarla, con salidas transitorias por cuestiones de estudios.

La iniciativa corona un espacio de práctica en educación en derechos humanos donde, a través de un juego de rol conocido como Modelo de Naciones Unidas, se obliga a posicionarse en el marco de un foro de debate frente a los actuales desafíos internacionales desde un nuevo

[]

NO LIMITARSE SÓLO A RECUPERAR A LAS PERSONAS DEL MEDIO CARCELARIO, SINO APUNTAR A LA RECUPERACIÓN DE LA SUBJETIVIDAD DE LOS SUJETOS.



lugar: el del otro. El mayor desafío pasa por representar fielmente la política exterior de aquel país que se presenta en el marco de la escenificación de diferentes organismos de la ONU, con lo que se deben respetar los procedimientos y el protocolo sugeridos. Este ejercicio abre “ventanas” —la mayoría de las veces— a mundos desconocidos, que no están atravesados por valores y costumbres occidentales, o que rompen con estructuras mentales e imaginarios colectivos sobre los que se asientan el prejuicio y la discriminación negativa. A ello debemos sumar el enfoque interdisciplinario sobre el que se construye la práctica: las situaciones a problematizar exigen un esfuerzo conceptual suplementario y abarcativo para obtener una propuesta superadora.

La participación que completaron los estudiantes R.V. y H.B., en calidad de “privados de libertad”, se protegió hasta el final del evento, cuando recién en el acto de clausura se hizo público el trabajo y el esfuerzo que compartieron con el resto de las delegaciones diplomáticas, lo que produjo un inmediato e increíble gesto de reconocimiento de todo el auditorio que aplaudió efusivamente el compromiso de los dos estudiantes.

El tópico debatido en el formato de “Cumbre Mundial” de Naciones Unidas fue “Derechos de las Minorías Sexuales: orientación sexual e identidad de género”. La representación diplomática que eligieron los protagonistas de la experiencia MONUUNQ fue la del Paraguay. La preparación involucró alrededor de dos meses y contó incluso con una jornada previa de capacitación en la sede de la UNQ. Nos interesa rescatar las impresiones de los estudiantes para repensar los argumentos vertidos hasta acá, desde la misma práctica educativa en el ámbito académico:

—¿Y qué significó para vos tomar la palabra en un foro, en un tema tan complejo como el matrimonio igualitario y diversidad sexual?

—Me gustó porque, aunque no soy homosexual ni travesti, en parte me sentí identificado porque en cierto tiempo estaba como discriminado de la sociedad, y yo no sabía de la manera que tenía que pedir las cosas. Y fui de a poquito. Estoy aprendiendo.

—¿Vos creés que los procedimientos que se pusieron en juego en la escenificación de alguna forma son incorporados por el estudiante?

—Sí, sí, son incorporados por el estudiante. Porque es algo por lo que se viene peleando desde hace muchísimo tiempo, ¿no? Lo vienen gritando pero no se los oye. La realidad es esa, que recién ahora se los está oyendo. Es más, parte del mundo no los oye. Y veo la discriminación como está, tan cruda ahí; porque es cruda la discriminación. Yo no sé si estará bien aceptarlos o no aceptarlos, pero que existen, existen.

[R.V., 36 años. Robo Calificado, reincidente. “Prisión Discontinua”]

Incorporando otro imaginario cultural, el entrevistado pudo establecer puntos de contacto tan estrechos con su vivencia personal que la identificación con las prácticas discriminatorias que sufren quienes asumen una orientación sexual diferente fue trasladable a su condición de presidiario. Y, para mayor sorpresa, aquellas situaciones cotidianas de vulnerabilidad que se presentaban subjetivamente como “naturalizadas” y sin poder reaccionar

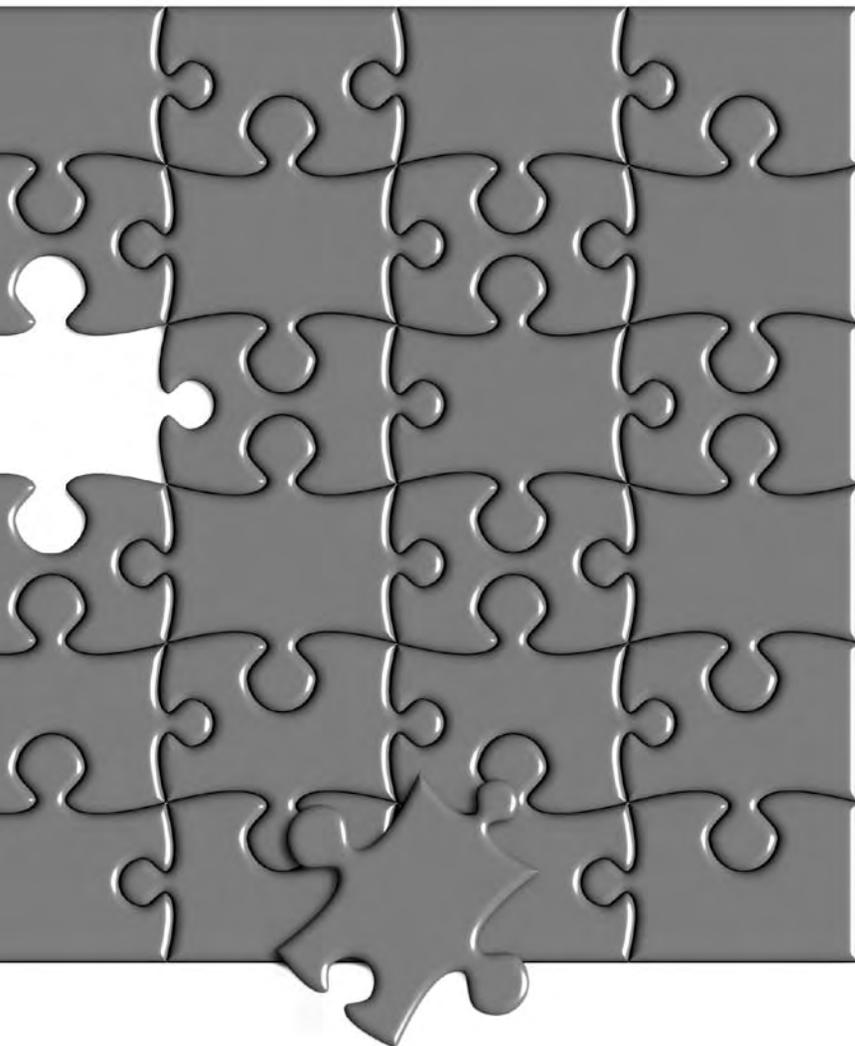
■■■■ 7

[7]

PROYECTAR PUENTES QUE CONTINÚEN
ESTRECHANDO LAS TRANSICIONES
POST-CARCELARIAS.



frente a ellas, desde la dimensión de representar a “otro”, aparecen como una “discriminación tan cruda” y tan visible. Ello explica, tal vez, por qué le resultó tan sencillo al entrevistado incorporar los procedimientos para defenderse, tomar la palabra y “hasta gritar” por los derechos de estas minorías en el contexto lúdico. La discriminación es diferente, pero las fibras de la sensibilidad que se afectan son las mismas para cualquier ser humano. El segundo testimonio toma aspectos de valoración positiva para la identidad latinoamericana que él desconocía:



Me abrió la cabeza para mirar un poco más a los países latinoamericanos en lo que es política exterior. Y un montón de cuestiones he tratado cuando se empezaron a hacer las charlas, antes de empezar con el MONUUNQ. Me abrió la cabeza en un montón de cuestiones que están pasando en Latinoamérica y el mundo. Otras cuestiones que no son ciertamente inherentes al matrimonio del mismo sexo, pero también influyen sobre las tendencias sexuales y un montón de cuestiones más. Paraguay en sí, por ser algo que a uno lo tocó más de cerca, por ahí te llama más la atención el tema político, que es una realidad, el meterte a estudiar algo siempre quedás con la chispita de ver qué pasa cuando hay alguna noticia. Pero en sí me abrió mucho la cabeza a nivel latinoamericano, y a nivel mundial también. Porque uno encuentra posiciones tan cerradas de países como Iraq, Irán, o ciertos países islámicos, o que son ortodoxos, netos... y no tienen razón. O el pibe del Vaticano que representaba tan bien al Vaticano con sus ideas cerradas y un montón de cosas más. Está bueno... Te abre la cabeza a full y te da una visión distinta del mundo, o lo mismo que la ONU.

[H.A.B., 38 años. Privación ilegítima de la libertad y homicidio calificado]

Dejo para el cierre la mención de cómo se sensibiliza el narrador (“me pegó bastante”) a través de la discriminación (registro que también rescataba R.V.), sensibilidad que le permitió construir un grupo de pertenencia cuyo objeto es contagiar, extender el área de acción sobre la discriminación, ya sea en los centros carcelarios, como en la universidad. De manera que se ha materializado la apuesta de romper con las fronteras institucionales a partir de actores del ámbito penitenciario comprometidos y empoderados, que no están dispuestos a abandonar su lugar de procedencia tan fácilmente, sino más bien todo lo contrario: intentan proyectar puentes que continúen estrechando las transiciones post-carcelarias. ■



El “estímulo educativo” a los presidiarios

| *Dr. Sergio Delgado**

EL AUTOR ANALIZA LOS CONTENIDOS Y LA DIRECCIONALIDAD DE LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN PENITENCIARIA. EN ESE SENTIDO, SEÑALA LAS OBLIGACIONES ESTATALES Y LOS DERECHOS DE QUIENES SE ENCUENTRAN PRIVADOS DE SU LIBERTAD.

La última reforma normativa de la legislación penitenciaria logró sortear la irracionalidad y evitó caer en la crueldad que ha caracterizado a las anteriores modificaciones introducidas al Código Penal y a la Ley

24.660, de ejecución de la pena privativa de la libertad. La Ley 26.695, publicada en el Boletín Oficial el 29 de agosto de 2011, sustituyó desde los artículos 133 hasta 142, que integran el capítulo octavo, titulado “educación”.

* Profesor adjunto regular de Derecho Penal de la UBA y coordinador del Observatorio del Sistema Penal y de los Derechos Humanos del Centro de Estudios de Ejecución Penal, Departamento de Derecho Penal y Criminología de la Facultad de Derecho de la UBA.

[7]

LA REFORMA CONCIBE LA EDUCACIÓN
COMO UN DERECHO ESENCIAL DE
SOCIALIZACIÓN QUE DEBE SER RESPETADO
Y GARANTIZADO INCLUSO EN EL INTERIOR
DE LAS UNIDADES PENALES.

Esta positiva reforma parte de la visión de la educación como un derecho esencial de socialización que debe ser respetado y garantizado incluso en el interior de las unidades penales por el Estado, a través de sus instituciones, que, a partir de esta ley, es responsable de garantizar este derecho a todos los individuos de la sociedad, aunque se encuentren privados involuntariamente de la libertad.

EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LOS DETENIDOS EN LA PRÁCTICA

En la reforma no se ignoró que la privación de la libertad muchas veces implica la violación de los derechos humanos, incluyendo el derecho a la educación. Pero precisamente se partió de reconocer el valor de la educación, especialmente en el ámbito carcelario.

LAS NUEVAS INCUMBENCIAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN CARCELARIA

El nuevo texto legal garantiza el derecho a la educación pública de todas las personas privadas de su libertad. Además, precisa que el Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son responsables de proveer “educación integral” a todas las personas privadas de su libertad en sus respectivas jurisdicciones, y que el Ministerio de Educación acordará y coordinará todas las acciones, estrategias y mecanismos necesarios (conforme el nuevo art. 138).

El alcance de esta regla no es menor. Piénsese en una persona privada de su libertad, como hoy ocurre con varios miles, en una comisaría barrial. No es un secreto que hoy no recibe instrucción de ningún tipo, ni se le da oportunidad alguna de ejercer su derecho a la educación a quienes padecen esta situación.



La nueva formulación legal reconoce la necesidad de la cooperación inter-jurisdiccional que impone la estructura federal de nuestro país: las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que tienen a su cargo las escuelas de niveles primario y secundario, y la Nación, que sufraga el funcionamiento de las universidades, deben asistir a todas las personas privadas de su libertad en cárceles provinciales o federales y deben atender las indicaciones de la autoridad educativa (conforme nuevo art. 138, segundo párrafo).

Por ende, las escuelas primarias y secundarias y los programas de enseñanza de adultos que administran la ciudad y las provincias deben incorporar a su alumnado a todas las personas privadas de su libertad, proveyéndoles prioritariamente la educación integral que requieren.

Las universidades nacionales, además, también deben proveer prioritariamente sus servicios a todas las personas privadas de su libertad.

La participación y colaboración familiar para garantizar el derecho a la educación de los adultos es indispensable para un mejor aprovechamiento de los procesos pedagógicos iniciados intramuros, dado que —enseña la ex-



perencia— éstos inevitablemente son abandonados en cuanto se produce la excarcelación, la liberación anticipada o el agotamiento de la pena. La participación familiar, adecuadamente apoyada por un programa estatal apropiado, será esencial para revertir esta situación. Ya el solo hecho de que la ley prevea que se garantice el acceso a la información educativa y el ingreso de las familias a los ámbitos educativos en el interior de las cárceles (conforme el nuevo art. 138, tercer párrafo, ya citado) es un cambio copernicano.

El alcance integral del derecho a la educación no deja lugar a dudas, dada la exhaustiva enumeración legal, que asegura a los internos el acceso pleno a la educación en todos sus niveles y modalidades de conformidad con la Ley 26.206 de Educación Nacional, incluidas la Técnico-Profesional (Ley 26.058) y la Educación Superior (Ley 24.521).

La ley fija como objetivo de la política educativa, respecto de las personas privadas de su libertad, que todos los internos completen la escolaridad obligatoria fijada en la ley. Actualmente, esta escolaridad comprende el último año de la enseñanza inicial, la enseñanza primaria y la media en sus ciclos básico y orientado (conforme art. 16 y 31 de la Ley 26.206), es decir, no menos de doce años de

[7]

LA LEY 24.660 DISPONE PREMIAR A LOS INTERNOS QUE ESTUDIAN O SE CAPACITAN LABORALMENTE.

educación formal que se reducen a seis años (tres años de educación primaria y otro tanto de educación secundaria) en los programas de educación de adultos. La formación profesional o capacitación laboral, como la suministrada por la Fundación UOCRA a través de los convenios que permiten capacitar a personas privadas de la libertad, también es estimulada por la nueva regulación legal.

EL ESTÍMULO EDUCATIVO

En el nuevo artículo 140 de la 24.660, la reforma regula una muy interesante innovación, que permite adecuar nuestros estándares de ejecución penal a los ya vigentes en la región. Bajo el título “estímulo educativo”, introduce una variante de redención de pena, que tendrá la saludable particularidad de no acortar el período de supervisión y apoyo a la reinserción en el medio libre.

El nuevo texto del artículo 140 de la Ley 24.660 dispone premiar a los internos que estudian o se capacitan laboralmente reduciendo los plazos requeridos para avanzar a través de las distintas fases y períodos de la progresividad del sistema penitenciario a medida que completen y aprueben satisfactoriamente total o parcialmente sus estudios hasta con un máximo de veinte meses.

LA CORRECTA INTERPRETACIÓN

Dice el nuevo texto: “Los plazos requeridos para el avance a través de las distintas fases y períodos de la progresividad del sistema penitenciario se reducirán de acuerdo con las pautas que se fijan en este artículo, respecto de los internos que completen y aprueben satisfactoriamente total o parcialmente sus estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios, de posgrado o trayectos de formación profesional o equivalentes, en

[]

LA REFORMA NO IGNORÓ QUE LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD MUCHAS VECES IMPLICA LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, INCLUYENDO EL DERECHO A LA EDUCACIÓN.



consonancia con lo establecido por la Ley Nº 26.206 en su capítulo XII”. A continuación la norma contiene una escala que concluye indicando que estos plazos serán acumulativos hasta un máximo de veinte meses.

A través de un estímulo, como el citado en el proyecto de ley, se busca conseguir que los internos concentren su interés en su educación, favoreciendo en los mismos una adquisición de cultura que los llevará a adquirir la capacidad de comprender y respetar la ley.

La lectura de la norma no deja lugar a dudas: “los plazos requeridos para el avance a través de las distintas fases y períodos de la progresividad del sistema penitenciario se reducirán (...)”, se refiere a reducir los plazos requeridos para avanzar a través de fases y períodos. La misma ley en su artículo 12 aclara cuáles son los períodos: el período de observación, el de tratamiento, el de prueba y el de libertad condicional.

El período de observación tiene una duración máxima prevista que no puede exceder de treinta días y no tiene fases. Sus objetivos son la confección de la historia criminológica y la determinación, con la cooperación del condenado, de los objetivos que se proyecta alcanzar durante su tratamiento en sus distintas áreas (conforme el art. 13 de la Ley 24.660), del período y de la fase al que se lo incorporará para continuar la ejecución de su condena y del establecimiento o sección o grupo en el que se lo alojará (inciso b del art. 13 antes citado).

En el período de tratamiento, la reglamentación prevé tres fases: la de socialización, la de consolidación y la de confianza.

Ninguna tiene tiempo mínimo de duración fijado ni es fatídico que deba atravesarlas, dado que la modalidad flexible del régimen de la progresividad reglado por la ley 24.660 prevé que es posible incorporar directamente a un condenado, por ejemplo, a la fase de confianza del período de tratamiento, o directamente al período de prueba o al período de libertad condicional.

Cuando se resuelve que el interno se incorpore a la fase de socialización (la primera del período de tratamiento), que es lo que generalmente ocurre, no se le fija un término mínimo de permanencia sino objetivos a alcanzar, pero sí se determina el tiempo mínimo que deberá transcurrir, para verificar los resultados del tratamiento y proceder a su actualización (conforme inciso d del art. 13 de la Ley 24.660 antes citado). Ese tiempo mínimo siempre es fijado en seis meses. No conozco excepciones a esta práctica.

En estos casos, la nueva disposición legal que permite adelantar el plazo requerido para avanzar a través de las distintas fases permitirá reducir en uno, dos, tres o cuatro meses, el tiempo mínimo previsto en el tratamiento individual del interno que haya completado, respectivamente, un ciclo lectivo anual o curso de formación profesional equivalente, o sus estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios o de posgrado, para verificar los resultados fijados para dicha fase (generalmente fijado en seis meses), con lo que se estimulará a los internos a completar dichos estudios para adelantar su avance en la progresividad y obtener antes de la fecha prevista su incorporación a las salidas transitorias, libertad condicional o libertad asistida.

Además de imponerlo expresamente, la interpretación gramatical de la norma es la interpretación teleológica informada durante el debate parlamentario. Dijo la diputada Puiggros al informar al pleno, según consta en el Orden del Día antes citado:

Para alcanzar este objetivo (garantizar el derecho a la educación), el proyecto crea un régimen que pretende estimular el interés de los internos por el estudio al permitirles avanzar en forma an-

[*]

EN EL PERÍODO DE TRATAMIENTO,
LA REGLAMENTACIÓN PREVÉ TRES FASES:
LA DE SOCIALIZACIÓN, LA DE
CONSOLIDACIÓN Y LA DE CONFIANZA.

tipada en el régimen progresivo de ejecución de la pena, a partir de sus logros académicos. Así se premia el esfuerzo de los internos que optan por proseguir sus estudios y se incentiva al resto a seguir su ejemplo.

Claramente, la finalidad de la norma que autoriza a reducir los plazos requeridos para el avance, a través de las distintas fases y períodos, de la progresividad ha sido permitir a los internos que completan satisfactoriamente sus estudios “avanzar en forma anticipada en el régimen progresivo de ejecución de la pena”.

EL CONTROL JURISDICCIONAL

Otro acierto encomiable es el haber habilitado una instancia de control judicial que permita remediar los obstáculos y los incumplimientos que pudieran surgir. La incorporación de una disposición que impone a los jueces competentes la tramitación automática del pase educativo y las equivalencias cuando se autorice el traslado de internos condenados o procesados a otro establecimiento penal (conforme el nuevo texto del art. 139 de la Ley 24.660), o cuando recuperan su libertad y resulta necesario tramitar el pase y equivalencia al establecimiento en el que elijen continuar sus estudios, se ve complementada con la vía de *habeas corpus* correctivo individual o colectivo y la autorización a los jueces a contratar a un tercero a cuenta del Estado para asegurar la educación obligatoria o la continuación de los estudios en el medio libre (conforme art. 142 de la ley). ■

Políticas públicas en los ámbitos de encierro: el caso del taller “Género y Trayectoria Laboral”

Lic. Cristina Antunez*
Lic. Cecilia Vitacco**
Lic. Sofía Perelstein**
Dg. Daniel Meschini**

EN LA NOTA SE RECUPERA LA EXPERIENCIA REALIZADA POR LA COORDINACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO (CEGIOT) EN LA UNIDAD PENITENCIARIA N° 3 DE EZEIZA.

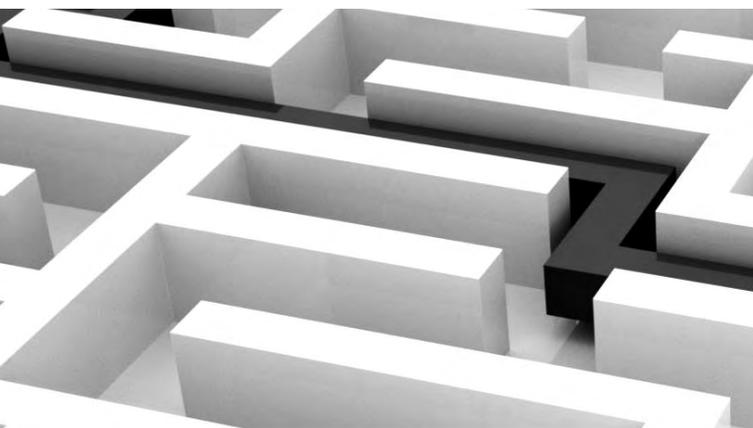
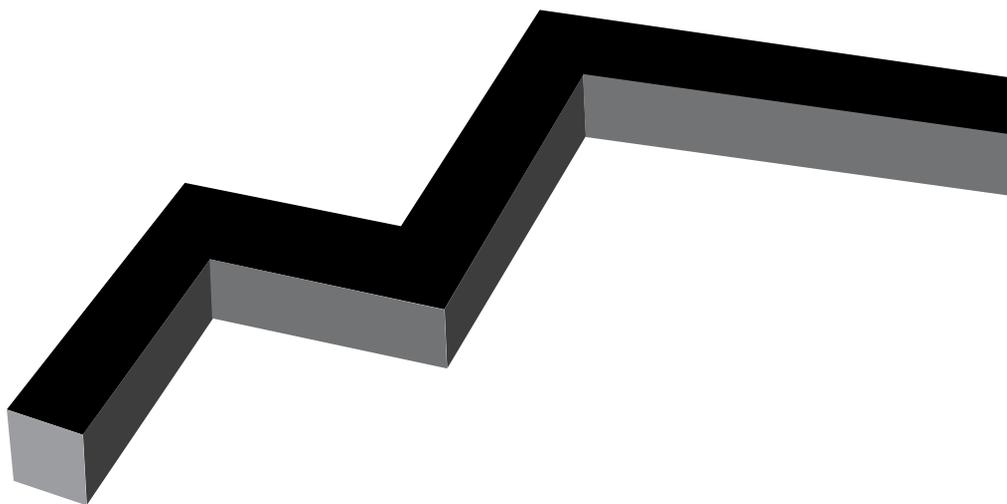
El taller se estructuró en cuatro reuniones de tres horas para abordar ejes como las ocupaciones no tradicionales para las mujeres (vinculadas con la construcción, en este caso) y el ingreso al mercado de trabajo y la trayectoria laboral en tanto herramienta para promoción del autoempleo y la asociatividad.

En las cuatro reuniones, esta experiencia alcanzó un promedio de participación de 20 internas y se entregaron 17 certificados.

En cuanto a los contenidos y a la dinámica del taller, cada reunión se organizó en torno del abordaje y análisis de conceptos y de un trabajo escrito de elaboración individual.

*Coordinadora de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**Integrantes de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



SE IDENTIFICARON LAS BARRERAS DE GÉNERO COMO CONDICIONANTE DE LA TRAYECTORIA Y SE PRESENTARON LOS OFICIOS NO TRADICIONALES PARA MUJERES COMO INICIO PARA TRAYECTORIAS ALTERNATIVAS.

■■■■ 15

En la primera reunión, se presentaron la actividad, los asistentes y el quehacer institucional del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Se abordaron la situación de mujeres y de hombres en el mercado de trabajo y los conceptos: Actividad, Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El trabajo práctico se orientó a la identificación de un personaje femenino y la elaboración de su historia de vida.

Los temas de la segunda reunión fueron el Proyecto de Vida y la Trayectoria Laboral. El trabajo, como factor del proyecto vital y los saberes y las competencias de un oficio o profesión. Se identificaron las barreras de género como condicionante de la trayectoria y se presentaron los Oficios No Tradicionales para mujeres como inicio para trayectorias alternativas. Para el trabajo práctico, a partir del anterior, se propuso la elaboración de las historias de vida de la madre y la hija del personaje, comparando los contextos, las trayectorias y las expectativas en las tres generaciones de mujeres.

Las diferencias entre sexo y género, la división sexual del trabajo, los estereotipos de género y el mundo laboral fueron los temas de la tercera reunión, conjuntamente con la valoración y jerarquización entre lo público y lo privado y entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Se proyectó la Experiencia del Programa de Nuevos Oficios para Mujeres en la provincia de Chaco acerca de la capacitación de mujeres conductoras de máquinas viales. Como trabajo práctico, la consigna giró sobre las expectativas y los mandatos para una niña y para un niño desde antes del nacimiento y para el resto de las etapas de la vida.

En la última reunión, se comentaron los trabajos, se revisaron los conceptos tratados y su relación con la siguiente etapa de la formación técnica en albañilería y en plomería y se entregaron los certificados.

Testimonios: las voces de las internas sobre su participación en la actividad

- “El taller me ayuda a darme cuenta de que puedo desarrollarme en cualquier tipo de trabajo (de hombre o de mujer) y entender la igualdad de género”. “Me hacen ver que nosotros también podemos y si nos proponemos lo que queremos lo logramos y que no necesitamos esperar del otro. Nosotros también podemos avanzar”. “Es bueno saber que nosotras siendo mujeres podemos trabajar de diferentes cosas como todos los trabajos que hacen los hombres. Nosotras podemos”. “Creo que la igualdad de género tiene que tener el mismo derecho entre el hombre y la mujer sobre lo laboral. Creo que esta bueno que hagan este tipo de actividad para darnos la posibilidad de trabajo a nosotras ya que nos están formando para trabajar como se debe”.
- “Muchas gracias por tenernos en cuenta”. “Me gustó mucho el tema y la capacitación. Gracias”. “Me gustaría tener un oficio y salir en libertad y tener trabajo”. “No, comentarios no, las felicito y gracias por todo”. “Las clases me sacaron un poco de acá y me hicieron sentir muy bien”. “Me parece un taller muy importante y productivo”.

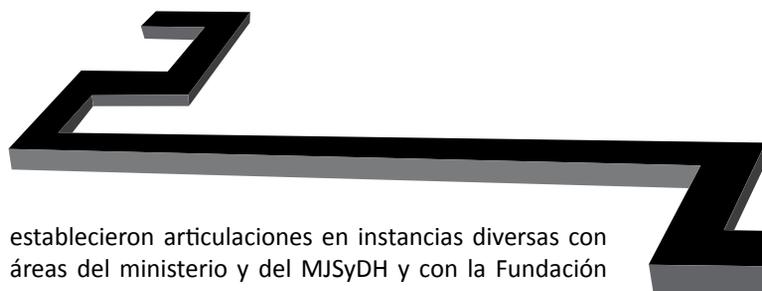
REFLEXIONES FINALES SOBRE LA EXPERIENCIA

En cuanto a la actividad formativa, las evaluaciones individuales dan cuenta del nivel de satisfacción alcanzado y los trabajos elaborados semana a semana pusieron de manifiesto realidades, dudas, deseos o expectativas. A pesar del desaliento por limitaciones y condicionantes relacionados al futuro laboral, temas como el trabajo y el estudio se instalaron y se problematizaron en las trayectorias laborales proyectadas. La formación y la capacitación fueron consideradas herramientas útiles e indispensables para el futuro extramuros.

Respecto del funcionamiento intra e interinstitucional, para alcanzar los objetivos propuestos, se acordaron y

[>]

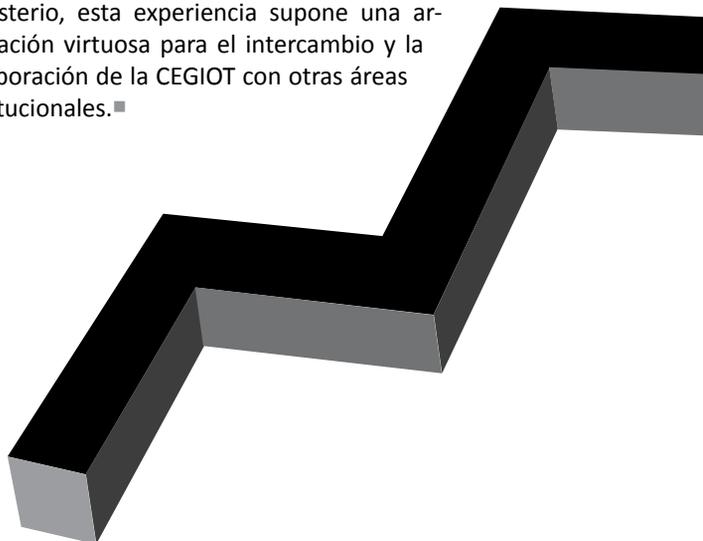
LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN FUERON CONSIDERADAS HERRAMIENTAS ÚTILES E INDISPENSABLES PARA EL FUTURO EXTRAMUROS.



establecieron articulaciones en instancias diversas con áreas del ministerio y del MJSyDH y con la Fundación UOCRA.

Con la dirección y el personal de la Unidad 3 devino una dinámica de adaptación y ajuste para realizar las actividades de los encuentros planificados. Para sortear aspectos de logística y organización, o para coordinar la selección, los horarios o la compatibilidad de actividades de las internas, destacamos el haber propuesto un esquema de prioridades y establecido acuerdos básicos de funcionamiento.

Para la incorporación continua y sostenida de la perspectiva de género en las acciones en el ministerio, esta experiencia supone una articulación virtuosa para el intercambio y la colaboración de la CEGIOT con otras áreas institucionales. ■



[>]

EL PROGRAMA NUEVOS OFICIOS PARA MUJERES ES LA PRIMERA EXPERIENCIA EN ÁMBITO DE ENCIERRO.

Noticias

3º

Competencia Nacional de Formación Profesional

SECTOR CONSTRUCCIÓN

■. EXITOSO CIERRE DE LA 3º COMPETENCIA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En el Auditorio UOCRA de Batimat Expovienda 2012, más de 150 personas participaron el último viernes 1º de julio del acto de premiación de la 3º Competencia Nacional de Formación Profesional, en el que 40 jóvenes de distintos Centros de Formación Profesional de la Red de Instituciones de la Fundación UOCRA recibieron medallas y diplomas por su desempeño.

Autoridades de la Fundación UOCRA, de Batimat Expovienda, de la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires y del Ministerio de Educación de la ciudad de Buenos Aires y de la Cámara Argentina de la Construcción, encabezaron el acto de cierre de la competencia y entregaron las medallas de oro, de plata y de bronce, a 17 alumnos que se distinguieron en algunas de las cinco disciplinas: Instalaciones Hidráulicas, Instalaciones Eléctricas, Construcciones en Seco, Colocación de Cerámicos y Construcciones Húmedas.

Además de los alumnos, los directores de los CFP también recibieron una distinción. El CFP de la ciudad de Salta obtuvo la medalla de oro, el de Mar del Plata alcanzó la de plata, y el CFP número 17 de la ciudad de Buenos Aires y el de la provincia de Chaco recibieron una bronce cada uno.



Miles de visitantes de la exposición líder del sector de la construcción pudieron disfrutar de la 3º Competencia Nacional de Formación Profesional, en la que los estudiantes de los CFP de la Fundación UOCRA exhibieron entre el martes 29 y el jueves 31 de mayo las habilidades aprendidas en los cursos de formación.



■■■■ 17

■ **TALLER SOBRE FORMACIÓN DE FACILITADORES Y TUTORES VIRTUALES**



La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Fundación UOCRA co-organizaron el taller intitulado *Red de Escuelas Sindicales y Estrategias de Formación de Facilitadores y Tutores Virtuales*.

El taller, realizado entre el 22 y el 24 de mayo en la sede de la Fundación UOCRA, tuvo el propósito de implemen-

tar, a nivel continental, un programa de formación de tutores virtuales que promueva una cooperación mutua entre la Fundación UOCRA, la CSA, el Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCA-SUR), la Escuela Nacional de Colombia (ENS) y la Organización Internacional del Trabajo/ACTRAV.

■ **CONCURSO SOBRE CONDICIONES LABORALES EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

El Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires convoca a la tercera edición del Concurso Bialeto Massé sobre las condiciones laborales de distintas ramas de actividad y zonas geográficas del territorio bonaerense.

La convocatoria está orientada a: trabajadores, estudiantes, docentes, investigadores y actores sociales del mundo del trabajo. Las bases, las condiciones y la solicitud de inscripción se encuentran en:

>>> www.trabajo.gba.gov.ar

■ **BOLETÍN SOBRE JURISPRUDENCIA Y ASUNTOS LEGISLATIVOS**

El Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires inauguró un boletín informativo sobre cambios en materia de legislación laboral. El boletín se propone brindar a los trabajadores, a los empleadores, a los profesionales y a la sociedad en su conjunto, una serie de sumarios de jurisprudencia laboral y empleo público provenientes de tribunales de distintas jurisdicciones, como así también difundir novedades legislativas y/o proyectos legislativos. Para recibir el boletín electrónico, es necesario enviar un correo electrónico a boletin@trabajo.gba.gov.ar colocando en el asunto la palabra "suscripción".

■ **V CONGRESO MUNDIAL POR LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA**

"Infancia, adolescencia y cambio social", es el título convocante del V Congreso Mundial por los Derechos de la Infancia y la Adolescencia, que tendrá lugar en San Juan, entre el 15 y 19 de octubre de 2012. Entre los múltiples foros de trabajo, uno de ellos se centrará en la problemática del trabajo y la explotación infantil. Para mayor información, consultar en www.vcongresomundialdeinfancia.org

■ **CONGRESO SOBRE SANEAMIENTO Y MEDIO AMBIENTE**

Bajo el lema "Desarrollo y calidad de vida. Presente y futuro", se realizó el 18º Congreso Argentino de Saneamiento y Medio Ambiente. El evento, organizado por AIDIS Argentina, se llevó a cabo entre el 18 y el 20 de abril en el Centro de Exposiciones de Costa Salguero.





ENTREVISTA CON LEONARD MERTENS, CONSULTOR INTERNACIONAL
EN TEMAS DE FORMACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS

“ La productividad debe ser un referente fundamental en las políticas de formación profesional ”

■■■■ 19

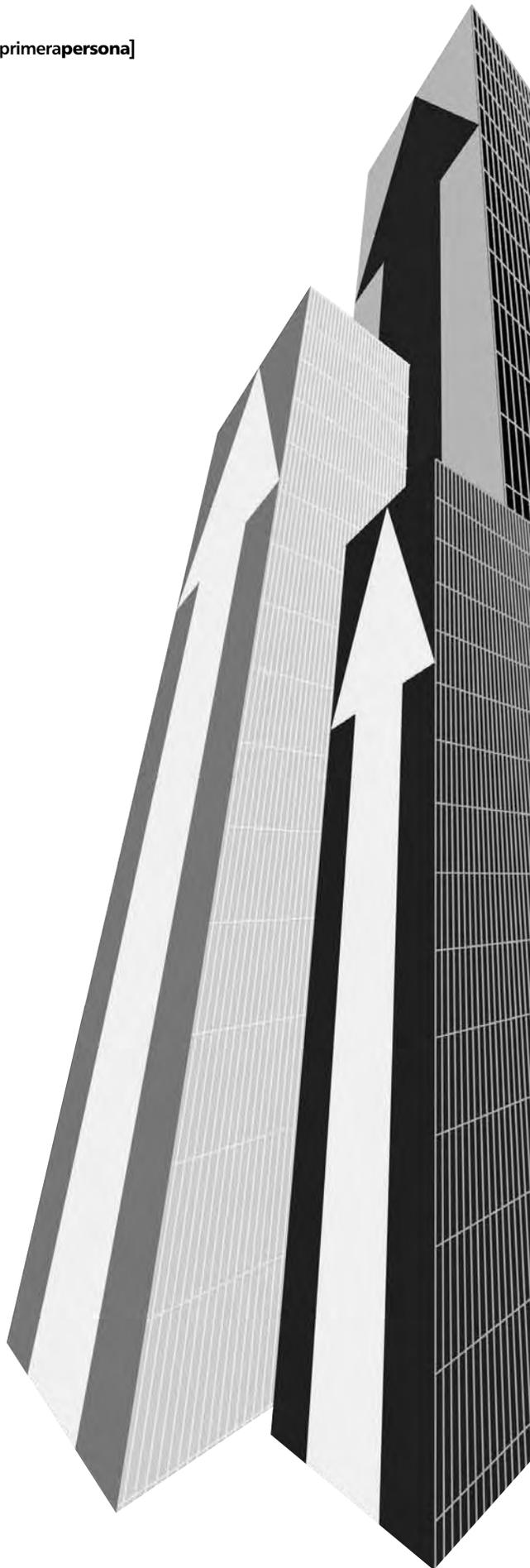
LEONARD MERTENS SE HA CONVERTIDO EN UNA DE LAS FIGURAS DE MAYOR RELEVANCIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN EL CAMPO DEL EMPLEO Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. SU EXTENSA Y FRUCTÍFERA LABOR ACUMULADA EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN A LO LARGO DE CASI TRES DÉCADAS HA LOGRADO IMPACTAR TAMBIÉN EN ESCENARIOS INTERNACIONALES.

¿Qué lugar debería ocupar el tema de la productividad en la agenda que se trazan los ministerios de Trabajo y las instituciones en cuanto a las políticas de formación profesional?

La productividad debe ser un referente fundamental en las políticas de formación profesional (PFP)

en un país para poder aprovechar mejor el potencial de aprendizaje en la sociedad y, con ello, un crecimiento mayor y más equitativo de la economía.

Desde una perspectiva conceptual, el bienestar de un país depende de la mejora en la productividad alcanzada, es decir, de la mayor generación de valor



[>]

EL BIENESTAR GLOBAL DE LA POBLACIÓN SERÁ MÁS ELEVADO SI MÁS PERSONAS SE ENCUENTRAN EN PUESTOS CON ELEVADA PRODUCTIVIDAD.

por persona ocupada. Depende también de la tasa de empleo. En cuanto más personas ocupadas se encuentren en puestos con elevada productividad, el bienestar global de la población será más elevado.

Tradicionalmente, las PFP se han ocupado de la segunda vertiente. La principal preocupación ha sido adecuarse a los cambios en la demanda y la oferta de personal calificado. El desafío es proveer una oferta educativa alineada con las tendencias presentes y futuras de las habilidades requeridas en el mercado laboral.

En cuanto a la primera vertiente -la mejora de la productividad-, las PFP escasamente la abordan, dejando que se ocupen de ella la política económica, la de ciencia y tecnología, la de infraestructura, entre otras. Parte de una concepción estática de productividad. En esta visión, el nivel de productividad es el resultante de la combinación de factores que encierran una acumulación preconcebida (stock) de conocimientos como la tecnología, los recursos humanos, el sistema de producción. Siguiendo este marco de pensamiento, sería el mercado el que mejor combina estos factores para lograr un determinado nivel de productividad, según las necesidades y recursos que las organizaciones tengan.

Desde una concepción dinámica, el conocimiento requerido para elevar la productividad no es preconcebido sino que se genera a través de procesos de aprendizaje diversos por todos los actores de la organización, en articulación con fuentes externas. Este enfoque de gestión de conocimiento ha cobrado mayor presencia en la última década ante contextos crecientemente cambiantes y complejos que enfrentan las organizaciones. Demanda una capaci-

dad de aprender del futuro emergente, de construir valores compartidos entre los actores y, frecuentemente, de romper con esquemas mentales que se hayan usado en el pasado.

La consecuencia de no transitar hacia políticas basadas en una visión dinámica de productividad ha redundado en un aumento de la reserva de productividad; es decir, del potencial de mejora no aprovechado por las organizaciones y la sociedad. Se estima que en América Latina la productividad asciende a apenas la mitad de su potencial. Lo que significa que, con los mismos recursos, las economías de la región podrían crecer en varios puntos porcentuales por encima de lo que lo están haciendo en la actualidad. Con ello se abre la perspectiva de generar más y mejores empleos.

¿Podría mencionar algunas lecciones que se llevan aprendidas en este proceso de aproximación de la problemática de la productividad a las políticas, a las estrategias y a los programas de Formación Profesional?

Las lecciones son varias. En primer lugar, es un proceso de mediano plazo, donde se debe dar el tiempo necesario para crear la suficiente confianza entre las instancias de FP (IFP) y las organizaciones. Estas últimas son un conjunto heterogéneo de intereses. Se requiere la capacidad ejecutora en las IFP para realizar la ingeniería y el diálogo social lo suficientemente robusto entre directivos, representantes de los trabajadores (sindicalistas), mandos medios, trabajadores de base, para que puedan surgir, de manera participativa y en red, propuestas de diversa índole, de proceso y social, que apuntan a la mejora de la productividad integral en las organizaciones.

En segundo lugar, se requieren apoyar los programas de los IFP en una red de actores sociales a nivel de sector o región, incluyendo al mundo de la educación. El intercambio de experiencias y la colaboración entre las organizaciones es clave para reducir costos de las intervenciones y dinamizar el aprendizaje acerca de las modalidades de formación de mayor impacto en la productividad.

En tercer lugar, se debe apoyar en mecanismos de monitoreo basados en mediciones de resultados e impactos. El proceso de intervención formativa es

de una duración determinada y debe existir la claridad desde un principio en cuanto a qué tipo de resultados se están apuntando y los beneficios netos que se están obteniendo, tanto cuantitativos como cualitativos.

En cuarto lugar, se tiene que alcanzar un balance entre los componentes de la formación que son no negociables y aquellos donde los propios actores pueden y deben contribuir con el diseño en función de sus necesidades y capacidades particulares. La propuesta formativa no puede ser un modelo cerrado y preconcebido, sino una invitación a que los actores intervengan en el modelaje a sus circunstancias, que se apropien de la misma y la desarrollen. Al mismo tiempo debe tener referentes comunes para no perder consistencia y mantener la capacidad de generar economías de escala en su desarrollo.

En quinto lugar, las opciones en el alcance de los componentes propuestos deben tener escalas de profundidad y complejidad, que visualicen trayectorias de aprendizaje de las organizaciones en la articulación de la formación con la productividad. Lo que importa es que en cada eslabón de la trayectoria haya un referente de resultados e impactos definidos.

¿Cuáles son las principales dificultades que usted ha observado para concretar un mayor interés por el tema de la productividad en los programas de formación profesional?

Las principales dificultades son dos. La primera es el temor en el mundo de la FP a que la articulación de la formación con la productividad pueda conducir a una erosión de la primera en cuanto a su integralidad y profundidad, en función de atender una necesidad e interés específico de una o varias organizaciones. La segunda es la falta de formación de los propios

[7]

TRANSITAR DEL APRENDIZAJE A LOS RESULTADOS ES LO QUE LAS ORGANIZACIONES ESTÁN ESPERANDO.

agentes de la FP acerca del significado económico y social de la productividad, de las herramientas que vinculan a la FP con la productividad, así como del nuevo rol que les corresponde ocupar en la facilitación de aprendizaje en las organizaciones.

Pasemos ahora a hablar de competencias laborales. ¿A qué se refiere con su planteo de gestión dinámica por competencias?

En el contexto actual de economías abiertas y de disponibilidad extensa de información, las organizaciones enfrentan nuevos retos y oportunidades. Por un lado, las tecnologías de la información abren la posibilidad a nuevos y más rápidos aprendizajes y conocimientos, que, en última instancia, se constituyen en la base de la mejora de la productividad en las organizaciones. Por otro, la apertura conlleva a mayores riesgos, situaciones imprevistas e intensificación de la competencia en los mercados. Al mismo tiempo, hay mayores exigencias de la sociedad civil y actores sociales en cuanto al cumplimiento de la responsabilidad social y ambiental.

Sumando estos tres factores, las organizaciones requieren de herramientas que aceleren y profundicen el aprendizaje que conduce a la innovación. Herramientas que conlleven a resultados e impactos tanto en lo económico como en lo social y ambiental. Es aquí donde se presenta la necesidad de contar con la gestión dinámica de recursos humanos por competencias.

La gestión dinámica se basa en dos principios. El primero es que la aplicación de cualquiera de los subsistemas de recursos humanos (descripción de puestos, reclutamiento y selección, gestión del desempeño, plan de carrera, capacitación y formación) debe conducir al aprendizaje organizacional, generando propuestas de mejora. Son momentos de interacción



social distinta a la rutina diaria en la organización. Abren espacios a la reflexión y la creación para mejorar procedimientos y prácticas o cambiar las que están mal enfocadas. Es aquí donde la gestión de recursos humanos aporta valor a la organización con la movilización de las competencias de las personas.

El segundo principio de la gestión dinámica es que cualquiera de los subsistemas de recursos humanos conduce a un aprendizaje coherente y consistente de las personas en la organización. Aquí aparecen las competencias. Es una herramienta que ayuda a focalizar el aprendizaje de las personas en la estrategia de sostenibilidad de la organización. Para esto, el perfil de competencias tiene que reflejar las dimensiones de sostenibilidad, que incluye al trabajo decente propuesto por la OIT. Esto último implica que la gestión de las competencias se haga de manera bipartita, involucrando a los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el proceso.



EL DIÁLOGO SOCIAL ENTRE GOBIERNO, EMPLEADORES Y TRABAJADORES A NIVEL DE LOS SECTORES ECONÓMICOS ES CLAVE.

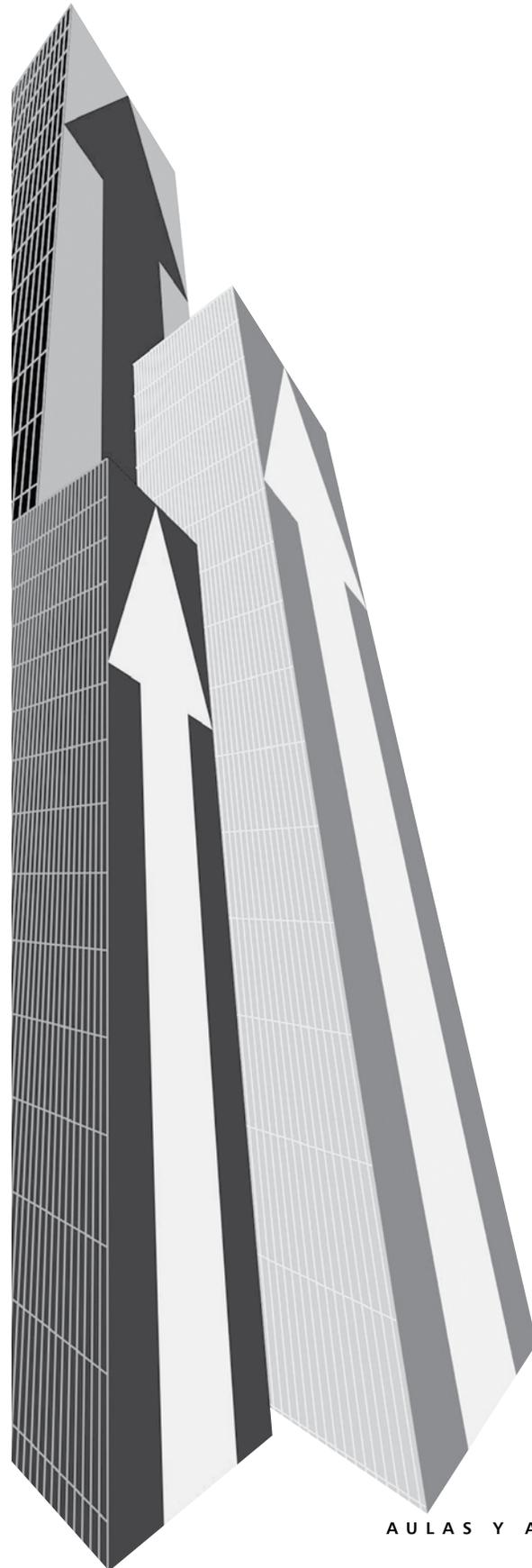
Transitar del aprendizaje a los resultados es lo que las organizaciones están esperando. La intensificación del aprendizaje es factible en la medida que los resultados sean mayores a la inversión. Las competencias ayudan en dos sentidos a este propósito. Por un lado, pueden reducir el costo y, por otro, permiten incrementar el resultado.

Al contar con un estándar y con herramientas tipo Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias, utilizadas en el marco del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO), la elaboración de materiales didácticos adaptados al contexto de la organización se vuelve menos onerosa. En la medida que se elaboren de manera colaborativa las herramientas en el sector, se reduce su costo.

Frente a las bondades que exhibe una gestión por competencias, ¿por qué no se observa su aplicación de manera masiva en las organizaciones?

Los gobiernos y los actores sociales enfrentan el problema de construir un sistema nacional de competencias que sirva tanto para mejorar la empleabilidad de las personas como la productividad y las condiciones de trabajo de las organizaciones. Alrededor de 100 gobiernos en el mundo están en el proceso de montar un sistema nacional. No obstante, hasta la fecha se han encontrado pocas evidencias de que los sistemas estén logrando estos objetivos.

Las razones de las dificultades varían y refieren a la sobre-regulación, a la falta de involucramiento de los empleadores y de los trabajadores, a la debilidad institucional, a la rigidez de los modelos. Más de fondo, prevalece la concepción dual que subraya el





■. EN PRIMERA PERSONA

Leonard Mertens, economista holandés, se desempeña como consultor internacional en gestión de la productividad, la formación profesional, el empleo y las relaciones laborales de la oficina de México de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la actualidad tiene a su cargo la conducción del “Proyecto de Modernización Laboral de la Industria Azucarera en México” y de la “Red SIMAPRO” (Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad). Se desempeña como asesor de experiencias piloto sobre SIMAPRO, Gestión de la Productividad, Aprendizaje Permanente y Competencia Laboral en empresas, en organizaciones de trabajadores, en ministerios de Trabajo y en organismos de formación profesional de los sectores manufacturero, agroindustrial y de servicios en México, en República Dominicana, en Cuba y en Chile. Tiene una vasta obra escrita en los temas de su actuación.

rol que le cabe, por un lado, al sistema nacional y al Estado que consiste en propiciar la empleabilidad y, por otro, a la empresa de vincular las competencias con la productividad y las condiciones de trabajo.

Probablemente, el problema más grave es que sigue prevaleciendo una concepción estática acerca de las competencias. En la mayoría de los casos sirven para acreditar saberes existentes de los trabajadores en función de operaciones estándar en las empresas; y sigue omitiéndose colocar el cambio, la mejora y la innovación en el centro de las competencias.

Ante este panorama, ¿qué recomendaciones podría formular?

La introducción de una dimensión dinámica y sostenible en los sistemas de competencia en los países demanda dos elementos claves: flexibilidad y diálogo social sectorial. Flexibilidad no significa perder el rigor que es necesario para generar la credibilidad en el sistema; por el contrario, consiste en que el sistema se adapte y evolucione con las necesidades de cambio e innovación de los sectores y de las em-

presas. Significa que los contenidos de las competencias aludan a desempeños transformadores y, al mismo tiempo, guarden un balance con estructuras y rutinas existentes pertinentes.

El diálogo social entre gobierno, empleadores y sindicatos a nivel de los sectores económicos, es clave en dos sentidos. Por una parte, porque provee los elementos que dan sostenibilidad a la gestión por competencias, abordando objetivos económicos, sociales y ambientales, apoyado por políticas gubernamentales. Por otra, porque permite articular las competencias con estrategias nacionales y con necesidades de mercados laborales locales. Un efectivo diálogo social requiere que los actores sean capaces de motivar a sus agremiados a involucrarse en la gestión por competencias. Esto ocurre cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores colocan el tema de la gestión por competencias en el centro de sus prioridades, vinculándola con la mejora de la productividad y las condiciones de trabajo. ■

Factor C

Buscando causas y no culpables



■■■■ 25

| Lic. Esther Giraudo*

LA AUTORA ABORDA EL CONCEPTO "ÁRBOL DE CAUSAS" COMO UN INSTRUMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES. ESTE MÉTODO PERMITE APUNTAR A LAS CAUSAS, PREVENIR FUTUROS RIESGOS Y PRESERVAR MÁS CONSCIENTEMENTE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.

El método del árbol de causas¹ es un valioso instrumento de trabajo para llevar acciones de prevención y para involucrar a los integrantes de cada empresa en la difícil tarea de buscar las causas de los accidentes y no a los culpables y en distinguir claramente entre los hechos reales, por una parte, y las opiniones, por otra.

Según este método, los accidentes de trabajo pueden ser definidos como una consecuencia no deseada del disfuncionamiento del sistema que tiene una incidencia sobre la integridad psicofísica del componente humano del sistema.

* Psicóloga del trabajo. Consultora a nivel nacional e internacional. Docente postgrado UBA, UTN, USA.

¹ Esther Giraudo, CD interactivo de autoaprendizaje sobre: *Investigación de Accidentes: Método árbol de causas*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 1ª Edición, Buenos Aires, 2 005.



[2]

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO PUEDEN SER DEFINIDOS COMO UNA CONSECUENCIA NO DESEADA DEL DISFUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA QUE TIENE UNA INCIDENCIA SOBRE LA INTEGRIDAD PSICOFÍSICA DEL COMPONENTE HUMANO DEL SISTEMA.

Esta noción de sistema nos hace comprender no sólo cómo se produjo el accidente sino también el por qué. Los accidentes tienen múltiples causas y son la manifestación de un disfuncionamiento del sistema que articula las relaciones entre las personas, las máquinas (o los equipos) de trabajo y la organización del trabajo.

También hay ciertos disfuncionamientos del sistema hombre-máquina que no tienen repercusiones sobre la integridad corporal del componente humano. En ese caso, hablamos de incidentes como perturbaciones que afectan al curso normal de la producción pero que el hombre es capaz de restablecer recuperando el tiempo perdido, en aras de no suspender dicha producción.

En general, el número de incidentes es cuatro veces mayor que el de accidentes. El incidente constituye varia-

ciones (señales de disfunciones del sistema) respecto de la situación "normal", y el accidente es generalmente el último eslabón de una serie de incidentes. Por lo tanto, si investigamos los incidentes y corregimos las fallas detectadas, evitaremos los accidentes.

La utilización del árbol causal como técnica para investigar un accidente obliga a investigar y profundizar en el análisis de las causas hasta llegar al conocimiento de las causas primarias que constituyen la génesis de los accidentes (variaciones o causas surgidas a lo largo del tiempo) y que es preciso eliminar o controlar.

Generalmente, en la génesis de los accidentes se encuentran y se delimitan problemas o fallas de estructura de la empresa y de organización del trabajo que vinculados con la seguridad repercuten negativamente en la misma.

[·]

UNO DE CADA SEIS NIÑOS EN EL MUNDO ESTÁ IMPLICADO EN ALGUNA FORMA DE TRABAJO INFANTIL, REALIZANDO TAREAS QUE PERJUDICAN SU DESARROLLO PSICOLÓGICO, FÍSICO Y EMOCIONAL.

Este tipo de fallas estructurales y organizativas deberían ser identificadas especialmente por los responsables de los procesos productivos, ya que ellos son precisamente quienes tienen la oportunidad de actuar con anticipación sobre las mismas.

De ahí que, siendo el “árbol de causas” una metodología de investigación de accidentes sumamente válida para quien precise profundizar en el análisis causal de los accidentes, ésta es especialmente eficaz cuando es aplicada dentro de un plan de prevención.

Cada día es mayor la necesidad de ofrecer respuestas a la salud en el trabajo. Más allá de los deberes formales y requisitos legales que deben cumplir las empresas u organizaciones, se requiere de la incorporación de una cultura preventiva. Esto solo será posible alineando conductas individuales y colectivas con las políticas, las prácticas, los métodos, las técnicas y los procedimientos en los lugares de trabajo para lograr el bienestar de los trabajadores.

Está comprobado que, cuando en las empresas o las organizaciones existen servicios de prevención (comité mixto) que se ocupan de mejorar constantemente las condiciones de trabajo y de promover la participación de todos los trabajadores, se logra disminuir el efecto de los distintos factores en el colectivo de trabajo y, por ende, aumentar el compromiso y la producción. ■



■■■■27

■. NOTA

Dado que la investigación de los accidentes es un elemento central para mejorar la prevención y que uno de los métodos de investigación recomendado por la OIT es el del árbol de causas, recomendamos un CD de autoaprendizaje que se encuentra publicado en la Web SRT o que se puede solicitar en la biblioteca de la SRT:

- http://www.srt.gov.ar/publicaciones/publicaciones_interior.htm#MetodoArboldeCausas

En el siguiente vínculo puede encontrar varios casos desarrollados:

- <http://www.srt.gov.ar/publicaciones/casos/index.htm>

FigurasContraFondo

Es fácil observar el olvido en que se tiene a la enseñanza especial, manual y vocacional en todas sus formas



Ing. Alejandro Bunge

1880-1943

[NACIÓ Y MURIÓ EN BUENOS AIRES]

Durante la vida adulta de Bunge, la Argentina se consolidó país agroexportador que admira las capitales europeas. En 1916, la Unión Cívica Radical llegó, a través de Hipólito Yrigoyen, al Poder Ejecutivo luego de que se realizaran por primera vez elecciones con voto secreto y obligatorio para los varones. Se concretó en 1930 el primer golpe de Estado cívico-militar, suceso que dio inicio a la denominada “Década Infame”. En el plano internacional, acontecieron la 1º y la 2º Guerra Mundial, la Revolución Rusa, defondo: la Gran Depresión y la Guerra Civil Española.

- Ingeniero
- Profesor de Estadística
- Miembro de la Academia Nacional de Ciencias Económicas
- Director General de Estadísticas de la Nación
- Director del , y creador de su Instituto de Investigaciones Económicas

dicho...

Bunge fue uno de los pocos que advirtió en pleno apogeo del modelo agroexportador (finales de 1910 y comienzos de 1920) que el modelo de crecimiento basado en la producción agrícola ganadera había alcanzado un techo, y planteó “substituir nuestra vieja política del intercambio por otra ajustada a nuestras necesidades”.

Los procesos de integración subregional tuvieron también en Bunge a un precursor. Convocó a crear una “Unión Aduanera del Sur”, constituida por: Argentina, Chile, Bolivia, Uruguay y Paraguay. Mantuvo esta posición a lo largo de toda su vida. En su libro “Una Nueva Argentina”, propuso incorporar también a Brasil en esta iniciativa.

Bunge le adjudicó un rol central a la producción, al trabajo y a la educación en sus análisis y propuestas (hecho que no resulta demasiado frecuente encontrar entre muchos de sus colegas de aquellos tiempos) y asignó un papel estratégico a la educación técnica. Si bien consideraba que los recursos financieros que se gastaban en ese entonces en educación eran satisfactorios, Bunge alertó sobre la necesidad de concretar mecanismos que garantizaran una mejora en la “eficacia y el perfeccionamiento progresivo de su orientación”.

... y hecho

- Organizó las estadísticas del trabajo y las estadísticas económicas y sociales en el país.
- Publicó los primeros anuarios estadísticos del trabajo, a partir de 1913.
- Construyó una de las primeras fórmulas para establecer el costo de vida.
- Desarrolló los primeros estudios sobre desocupación urbana y rural.
- Puso en circulación y dirigió la revista Economía Argentina durante 25 años (1918/1943).
- Escribió los siguientes libros: “Riqueza y renta de la Argentina” (1917), “El comercio exterior argentino” (1917), “La desocupación en la Argentina” (1917), “Ferrocarriles Argentinos” (1918), “Los problemas económicos del presente” (1920), “La economía argentina” (1928/1930, cuatro volúmenes) y “Una Nueva Argentina” (1940), entre otros.

Lecturas en Diagonal



TEATRO

CENTRO ARGENTINO DE TEATRO CIEGO

Fundadores >> Gerardo Bentatti y Martín Bondone

Oscuro e iluminista. Este oxímoron le calza a la perfección al Teatro Ciego, propuesta artística y social que no es exclusivamente *de ni para* personas ciegas. Se trata de una iniciativa que promueve una ampliación de la percepción y de la imaginación y que rompe con estructuras cardinales del teatro convencional: no hay vestuario, maquillaje, iluminación ni escenografía. De hecho, no existe un escenario; actores y espectadores comparten el mismo espacio.

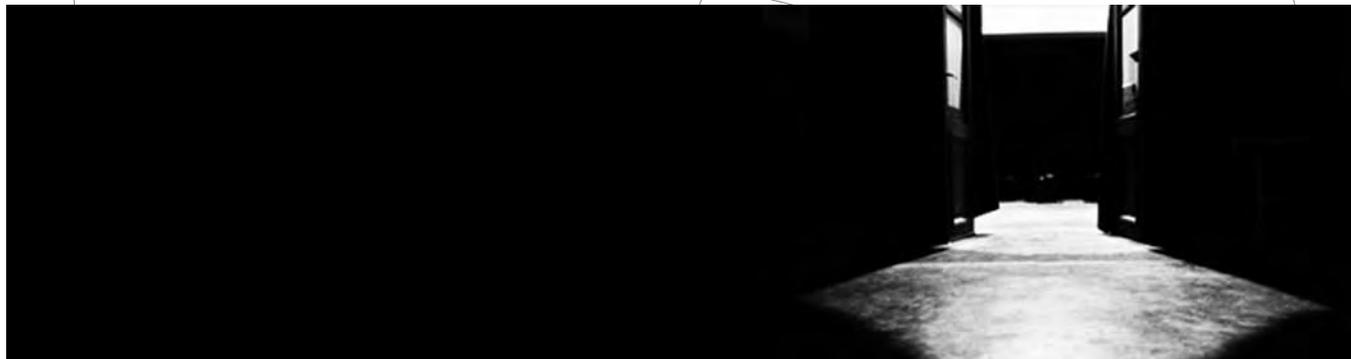
Todas las obras realizadas con esta modalidad de actuación se desarrollan, desde el ingreso del público hasta los aplausos de cierre, en una sala completamente oscura. Resulta indiferente tener los ojos abiertos o cerrados: no se ve nada. En este sentido, el Teatro Ciego abre nuevos horizontes, permite —y obliga a— transitar un estado de percepción desprovisto de la visión. La supresión de la vista potencia otros sentidos y, además, borra diferencias entre las personas, al menos aquellas perceptibles a través de los ojos.

El ingreso a la sala genera incertidumbre e inseguridad entre el público vidente. Sin embargo, progresivamente, el negro absoluto deja de ser tan negro. La imaginación del público es incita-

da a despegar con la irrupción de voces, de música y de olores. De esta manera, el olfato y la audición adquieren un protagonismo preponderante entre el público, invitado a experimentar una nueva percepción del espacio y del tiempo. Cada una de las distintas obras que ofrece el Teatro Ciego se nutre de sonidos y de aromas. Actrices y actores —videntes y no videntes— se apoyan en ellos para hilvanar los relatos.

Nacido como una experiencia netamente artística a principios de la década del '90 en Córdoba, este innovador proyecto ha extendido sus alcances desde la creación de “su” lugar a mediados de 2008, cuando se abrieron las puertas del Centro Argentino de Teatro Ciego. Allí, funciona una escuela que ofrece talleres de teatro, de tango y de creación coral, todos en una modalidad “a ciegas”. De estos cursos, dirigidos a videntes y a no videntes, surgen futuros actores y actrices. Además, del centro emergió *A Ciegas Producciones*, que realiza obras y eventos para empresas utilizando la misma técnica teatral. Así, el Teatro Ciego se ha transformado en una pequeña usina de formación, de producción artística y de generación de empleo, que fomenta la integración entre personas ciegas y videntes. Loable proyecto artístico y social que irradia, desde la oscuridad, luz. ■

■■■■ 29



PUBLICACIONES Y NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

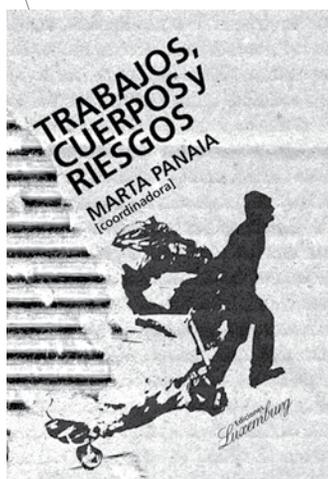
Trabajo Decente para una vida digna

AA.VV.
CGT/EMTD/OIT/
Buenos Aires, 2012.



Las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires

AA.VV.
Ministerio de Trabajo
de la provincia
de Buenos Aires,
La Plata, 2011.



Trabajos, cuerpos y riesgos

MARTA PANAIÁ (COORD.).
Ediciones Luxemburg,
Buenos Aires, 2012.

El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo

El desafío de las TIC en Argentina Crear capacidades para generar empleo

MARTA NOVICK y SEBASTIÁN
ROTONDO (compiladores).
CEPAL-MTEySS-ALIS,
Santiago de Chile, 2011.



Cartas de lectores

Pablo | 40 años
Periodista

La nota de la sección Factor C de la revista número 12 me pareció novedosa en comparación con otros textos que abordan esa temática. En "El trabajo infantil coarta el desarrollo humano futuro", se aclara muy bien la diferencia entre el trabajo infantil, que dificulta la enseñanza práctica y el juego, y la colaboración en el negocio de la familia, que le permite al niño adquirir aptitudes, habilidades y responsabilidades, mientras no interrumpa las tareas escolares.

Federica | 35 años
Docente

Me encanta la sección "Lecturas en diagonal" de su revista. Siempre me sorprende con canciones, con sitios web y con pintores muy interesantes para conocer. En la número 12, escribieron sobre la película "Riff-Raff". La alquilé con mi esposo y mi hija y descubrimos juntos que los conflictos laborales generados por la falta de seguridad en la construcción existen tanto en Europa como en nuestra región.



CARTAS DE LECTORES

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

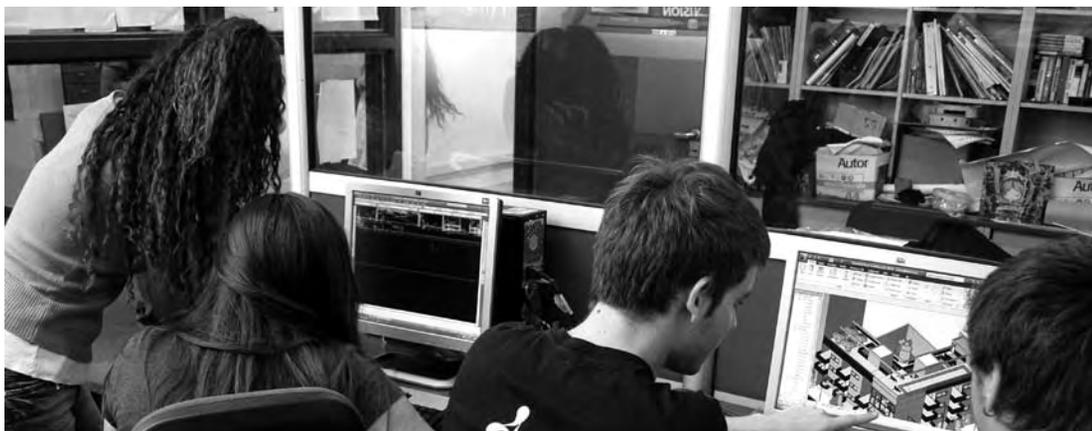
Por las Instituciones

Asociación ORT Argentina

FUE CREADA EN 1936 CON EL APOYO DE LA UNIÓN MUNDIAL ORT Y DE DESTACADOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD JUDÍA EN LA ARGENTINA, CON EL OBJETO DE DESARROLLAR ACTIVIDADES EDUCATIVAS INICIALMENTE ORIENTADAS A LA ENSEÑANZA DE OFICIOS PARA NUEVOS INMIGRANTES.



■■■■31



Los primeros cursos se empezaron a dictar en 1941 en una casa alquilada, y las estadísticas consignaban 133 alumnos en el ciclo lectivo de 1946. Los comienzos fueron arduos, pero el ímpetu de crecimiento fue continuo. Fue en ese camino que, en 1963, el Estado

argentino dio el reconocimiento oficial de la Escuela Técnica ORT y a sus títulos.

Hoy, 75 años después, la Asociación ORT Argentina es modelo de educación en el país y en el mundo. Actualmente, la Escuela Técnica ORT, a nivel secundario, y el Ins-



EL PLAN DE ESTUDIOS
DE LA ESCUELA
TÉCNICA ORT SE BASA
EN LA NECESIDAD
DE ESTRUCTURAR
ÁREAS DE FORMACIÓN
CURRICULAR QUE
TIENDAN AL LOGRO
DE UNA EDUCACIÓN
INTEGRAL DEL ALUMNO.



tituto de Tecnología ORT, a nivel terciario, constituyen las principales ofertas educativas de ORT Argentina.

Se trata de una escuela cuya estructura de conducción conforma una matriz que atiende a la calidad de la propuesta educativa sobre la base de una coordinación académica integrada por distintas áreas curriculares y de una coordinación educativa, la cual constituye uno de los pilares del proyecto institucional, cuya función principal es la de trabajar integralmente con el alumno en su seguimiento, cubriendo los diferentes aspectos que hacen a su aprendizaje, crecimiento y formación.

La Escuela Técnica ORT se caracteriza por sus innovadores programas curriculares, por la calidad de sus docentes y por el esfuerzo permanente de integrar tecnologías de avanzada en los diferentes procesos educativos. En el presente ciclo lectivo, más de 5000 adolescentes asisten a la Escuela Técnica ORT en sus sedes Almagro y Belgrano. Los alumnos acceden habiendo aprobado 6° grado de la escolaridad primaria y cursan seis años de estudio en dos ciclos: el de formación general y el ciclo superior orientado, de tres años de duración cada uno.

El plan de estudios de la Escuela Técnica ORT se basa en la necesidad de estructurar áreas de formación curricular que tiendan al logro de una educación integral del alumno, contemplando en ella los aportes de las ciencias, de la filosofía, de la ética, de las artes y de la tecnología, y brindando los saberes instrumentales requeridos para la continuidad de los estudios superiores complementariamente a las asignaturas propias de la orientación elegida al finalizar el ciclo básico.

En el Ciclo Superior, los estudiantes pueden optar entre las siguientes orientaciones: Construcciones, Diseño Industrial, Electrónica, Gestión Administrativa, Informática y Medios de Comunicación Digitales, Producción de Medios de Comunicación, Producción Musical, Química y Tecnología de la Información y la Comunicación.

Entre los últimos desarrollos relativos a la exploración de nuevos escenarios educativos basados en el uso de las TIC, se destaca el Campus Virtual ORT, una plataforma Web 2.0 que sirve como medio de comunicación y producción colaborativa entre alumnos, docentes y padres. Abierto a la comunidad educativa, el Campus Virtual ORT



es una plataforma desarrollada para la producción y la publicación de contenidos educativos en múltiples formatos digitales, como medio y recurso para enriquecer y potenciar los procesos de enseñanza.

En el ciclo lectivo de 2011, se inició un nuevo y muy ambicioso proyecto, denominado Modelo Pedagógico 2.0. A partir del primer día de clase, cada uno de los alumnos de primer año recibió un dispositivo digital móvil (una netbook) para acceder a través del Campus Virtual ORT a los materiales educativos creados por los docentes de todas las áreas. Esto permite que los alumnos puedan investigar a través de Internet, comunicarse con expertos y con centros de investigación y de producción de conocimientos, trabajar en red de manera colaborativa y, fundamentalmente, protagonizar su propio proceso de aprendizaje. La meta principal del proyecto es indagar acerca de las estrategias y los modos de interacción que surgen de este nuevo paradigma educativo.

En el campo de la educación en valores y de la formación para una ciudadanía responsable, la Escuela Técnica ORT desarrolla en sus dos sedes un programa curricular

de aprendizaje y servicio solidario para todos los alumnos de la escuela. Este programa comprende la participación de más de 4900 alumnos, de 200 docentes y de todas las áreas académicas de la institución al servicio de variadas organizaciones de la sociedad civil. El programa propone al alumno poner en juego los contenidos que aprende en la escuela y adquirir nuevos saberes, valores y competencias, atendiendo las necesidades y, así, contribuyendo a una mejor calidad de vida de otras personas.

[7]

EL CAMPUS VIRTUAL ORT ES UNA PLATAFORMA DESARROLLADA PARA LA PRODUCCIÓN Y LA PUBLICACIÓN DE CONTENIDOS EDUCATIVOS EN MÚLTIPLES FORMATOS DIGITALES.



Arq. Horacio Kejsefman



Arq. Iris Schwartz

A lo largo de su trayectoria, la Escuela Técnica ORT ha logrado ocupar un lugar de prestigio en el ámbito del quehacer formativo. Es por ello que numerosas familias se incorporan año a año confiando en su propuesta pedagógica. Desde sus orígenes fundacionales, ORT se ha caracterizado por brindar educación de excelencia para todos, generando propuestas educativas de calidad, basadas en el compromiso y la responsabilidad de seguir educando para la vida, sin descuidar a aquellos que más lo necesitan.



■. ORT ARGENTINA
SEDE ALMAGRO



Yatay 240 (C1184ADD)

Almagro - Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel.: (54-11) 4958-9024 | www.campus.ort.edu.ar

ESCRIBEN: ARQ. HORACIO KEJSEFMAN Y ARQ. IRIS SCHWARTZ
DIRECTOR DEL DPTO DE CONSTRUCCIONES Y ESPECIALISTA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y COORDINADORA
DE ALUMNOS DEL DPTO CONSTRUCCIONES DE LA ESCUELA
TÉCNICA ORT (SEDE ALMAGRO), RESPECTIVAMENTE

Los cambios que se vienen produciendo en el país y en el mundo en los últimos tiempos, en los cuales la construcción está llamada a ejercer un papel protagónico, aceleran la reformulación de los contenidos y de la metodología en la enseñanza, que contemple y posibilite una rápida adaptación a esas tecnologías.

Es por ello que elaboramos el Plan Curricular de esta orientación con la participación de nuestros docentes. De esta manera, la propuesta curricular adquiere una dimensión propia que surge de nuestra experiencia tanto de los conocimientos especializados en el área como de la cotidianeidad del trabajo en las aulas. En Construcciones ordenamos las disciplinas por ejes temáticos: diseño, estructuras, técnicas constructivas, instalaciones y gestión. Esto nos permite generar una propuesta progresiva a lo largo de los tres años, acentuando el trabajo en determinados contenidos específicos y profundizándolos en el tiempo.

Dichos ejes temáticos conllevan la práctica concreta de analizar y proyectar el hábitat desde una perspectiva funcional, constructiva y espacial. Exige, además, tener en cuenta las demandas de un comitente para ofrecer respuestas a sus necesidades desde el diseño mediante sistemas constructivos tradicionales e industrializados. Este abordaje curricular, que concierne tanto a sus contenidos como a sus propuestas metodológicas, es coherente con nuestro objetivo de una formación integral y, al mismo tiempo, específica en lo que hace a las incumbencias del Maestro Mayor de Obra.

Acompañamos el proceso de aprendizaje y los proyectamos hacia el futuro en la continuidad de los estudios académicos y en el terreno de la vida laboral. Hoy es necesario pensar en la enseñanza como en la elaboración de estrategias para entender y acortar las distancias entre las condiciones de realidad y las aspiraciones educativas.

Por ello, implementamos para los alumnos del último año la realización de "Pasantías" en sus dos modalidades: "En obra" (visitas con permanencia durante toda la jornada laboral), a través de la cual los alumnos tienen la posibilidad de vivenciar las tareas de una obra en construcción, interpretación de planos, etc; y "En estudios y/o empresas", mediante la cual nuestros estudiantes realizan prácticas reales en: estudios de arquitectura, estudios de ingeniería, empresas constructoras y firmas que fabrican y/o comercializan productos que se aplican en la construcción. Complementamos estas actividades con charlas técnicas que ofrecen empresas del rubro y asistimos a clases teóricas de la universidad, con el objetivo de lograr una mejor apropiación de los contenidos propuestos. ■

[Recuento]

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

Formación Profesional en Unidades Penitenciarias

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Desde el año 2009, la Fundación UOCRA implementa acciones educativas destinadas a formar en los oficios de la construcción a aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad. El proyecto se estructuró de manera conjunta con las áreas de trabajo de los Servicios Penitenciarios y los Patronatos de Liberados.

El Servicio Penitenciario es la institución que administra las cárceles y el Patronato de Liberados es la entidad que acompaña a los internos desde el período de pre-libertad (6 meses antes de la finalización de la condena) hasta unos meses luego del egreso.

El objetivo de la formación es brindar las aptitudes y talentos necesarios para que los internos puedan reinser-

tarse laboralmente en la sociedad cuando recuperan su libertad. Las acciones formativas tienen una duración de 160 horas reloj, y se componen de 2 módulos transversales: "Salud y Seguridad" y "Relaciones Laborales".

En el *cuadro 1* se detalla la cantidad de cursos realizados y los alumnos que han participado en las diversas acciones formativas.

CUADRO 1

CURSOS REALIZADOS	ALUMNOS APROBADOS	ALUMNOS DESAPROBADOS	ALUMNOS DADOS DE BAJA	TOTAL ALUMNOS
39	692	71	212	975

[·]

EL OBJETIVO DE LA FORMACIÓN ES BRINDAR LAS APTITUDES Y TALENTOS NECESARIOS PARA QUE LOS INTERNOS PUEDAN REINSERTARSE LABORALMENTE EN LA SOCIEDAD CUANDO RECUPERAN SU LIBERTAD.

En el *cuadro 2* se puntualiza la distribución de los cursos y los alumnos por provincia.

CUADRO 2				
PROVINCIA	CURSOS FINALIZADOS	ALUMNOS APROBADOS	ALUMNOS DESAPROBADOS	ALUMNOS BAJA
BUENOS AIRES	29	509	63	182
CHACO	4	95	0	7
ENTRE RÍOS	3	41	5	13
LA PAMPA	1	17	0	3
NEUQUÉN	2	30	3	7
TOTALES	39	692	71	212

[·]

LOS CURSOS TIENEN UNA GRAN CARGA PRÁCTICA: DE ESTA MANERA, LOS PARTICIPANTES ADQUIEREN LOS CONOCIMIENTOS DEL OFICIO Y TAMBIÉN MEJORAN LAS CONDICIONES EDILICIAS DEL ESPACIO DE CONVIVENCIA.

Un dato importante es la asistencia del personal penitenciario (guardias) a las acciones de capacitación. Estas experiencias han mejorado la relación entre los internos y los funcionarios y les han permitido a éstos últimos, adquirir los conocimientos necesarios para organizar y dirigir los trabajos de mantenimiento edilicio en las unidades penitenciarias.

Las referencias de los participantes de los cursos son enviados al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) para facilitar su posterior inserción laboral. El IERIC desarrolla actividades de inserción laboral a través de los promotores de empleo, quiénes visitan a las empresas del sector para hacer entrega de los registros laborales de los participantes del programa. ■

Los cursos tienen una gran carga práctica: de esta manera, los participantes adquieren los conocimientos del oficio, a la vez que mejoran las condiciones edilicias del espacio de convivencia.



Educación integral para la industria de la construcción

RED DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN - TRABAJO

30 establecimientos educativos distribuidos en todo el país ofrecen capacitación en oficios.

- Formación Docente
- Educación del Adulto
- Educación Terciaria
- Diseño y Planeamiento Educativo

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Gestión y desarrollo de acciones formativas para la industria de la construcción.

INVESTIGACIONES SOCIALES

Desarrollo de investigaciones, estadísticas y análisis de procesos sociales relacionados con el sector de la construcción.

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Formación y asesoramiento en Salud y Seguridad en el Trabajo destinado a trabajadores, profesionales y empresarios.

**Unidades móviles de capacitación
para el dictado de cursos.**



INCORPORACIÓN A WORLDSKILLS INTERNATIONAL

Nuestra institución es, desde 2011, miembro asociada de WorldSkills International, la competencia que, desde hace 60 años, promueve la formación profesional y premia la destreza técnica. Así, de la mano de dos jóvenes formados por la Fundación UOCRA, la Argentina participó por primera vez de este distinguido evento, realizado en octubre último en Londres.