marzo 2013 | Año 6 | República Argentina
PUBLICACIÓN ELABORADA POR LA **FUNDACIÓN UOCRA**
PRECIO: $20.- | ISSN 1852-2157

15

Empleo Verde

[aulas y andamios]

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

[aulas y andamios] Nº 15 MARZO 2013

a:

03 **Editorial**

Tema de tapa
Empleo verde

04 Trabajo y ambiente, una relación virtuosa
por Luis Couyoupetrou

09 Trabajo Decente y empleos verdes
por el Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de UOCRA

13 Empleos Verdes: una oportunidad para la adaptación sustentable
por Aleandra Scafati

Recuento
[Información estadística actualizada]
19 Empleo verde

21 **Noticias**

Voces: en primera persona
23 Entrevista con Horacio Pascual, director general del Servicio Penitenciario de Entre Ríos.

Factor C
27 Acerca de la ética en el cuidado de la salud de los trabajadores
por Carlos Aníbal Rodríguez

Figuras Contra Fondo
30 Juan Hipólito Vieytes

Lecturas en diagonal
31 Pintura: Daniel Santoro

32 **Publicaciones | Novedades bibliográficas**

Por las Institucioes
33 Instituto Tecnológico Universitario (ITU)

STaff

[aulas y andamios]
marzo 2013 | Año 6 | Nº 15
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

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

Colaboran en este número:
Luis Couyoupetrou
Salud y Seguridad en el Trabajo de UOCRA
Aleandra Scafati
Carlos Aníbal Rodríguez
Ada Cristina Ponzo

Impresión:
Lama Gráfica

Aulas y Andamios es una revista 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

Por su génesis, por las características de los actores que levantaron sus banderas o por otros factores, las demandas ambientales han estado históricamente disociadas de las reivindicaciones políticas, sociales y económicas. Incluso, en muchos casos, fueron percibidas como contrarias a las políticas de promoción del trabajo y de la producción.

En los últimos tiempos, han emergido nuevos conceptos que han logrado cimentar un nuevo paradigma. Empleo verde, desarrollo sostenible, transición justa, entre otros, nos permiten abordar las preocupaciones ambientales –esto es, la preservación de los recursos naturales, de la biodiversidad, la baja en la emisión de carbono– en la misma agenda que prioriza el trabajo decente y la construcción de una sociedad más justa.

Las sucesivas reuniones ambientales a escala mundial han contribuido a evidenciar cómo los fundamentos que subyacen a las problemáticas ambientales no difieren de aquellos que contornan las asignaturas pendientes en el plano socio-productivo.

En ese sentido, es indispensable que este conjunto de temáticas sea incorporado en las agendas de las trabajadoras y los trabajadores. En las reivindicaciones por las condiciones y el medio ambiente del trabajo, en los convenios colectivos, en el control de las prácticas ambientales, en la formación profesional específica, en las nuevas calificaciones laborales emergentes, etc.

Aulas y Andamios abre sus páginas para exponer reflexiones sobre una temática cada vez más presente en las sociedades contemporáneas. Especialistas con experiencia de gestión ambiental en los ámbitos gubernamental y no gubernamental comparten sus perspectivas sobre la relación entre el ambiente y el trabajo.

Trabajo y ambiente, una relación virtuosa

*Luis Couyoupetrou**

En ciertos contextos sociales, prevaleció la idea de que la defensa de las cuestiones ambientales iba a contramano de la producción y del empleo. El autor refuta esa premisa al demostrar la relación virtuosa entre ambiente y trabajo. Para ello, analiza exhaustivamente las múltiples dimensiones –ecológica, social, económica y política– que vertebran ese lazo.

Introducción

En las dos últimas décadas, el tema ambiental ha surgido como uno de los asuntos principales de discusión y análisis en los distintos sectores y actores que conforman nuestra sociedad, ya sea en el ámbito nacional como internacional.

Para cada actor de la sociedad, el abordaje tiene distintas aristas e interpretaciones, pero nadie niega el carácter transversal de la temática (nos involucra a todos) y que la preservación del ambiente es una cuestión central para el bienestar de todos los habitantes.

Nadie pone en duda que la contaminación del agua, del aire y del suelo afecta en forma directa en la salud de la población, ni que la degradación y el sobreconsumo de los recursos naturales (patrimonio natural) y la pérdida de biodiversidad frenan el crecimiento y el desarrollo de las comunidades.

* Geólogo. Coordinador de la Licenciatura en Gestión Ambiental, Universidad Nacional Arturo Jauretche.

[›]

Definimos el ambiente como la relación que existe entre la sociedad y la naturaleza, y es a través del trabajo que la sociedad regula el intercambio con la naturaleza.

Definimos el ambiente como la relación que existe entre la sociedad y la naturaleza, y es a través del trabajo que la sociedad regula el intercambio con la naturaleza, directamente o mediante la transformación de la misma, para la generación de riqueza, bienes o servicios.

Las trabajadoras y los trabajadores son, por partida doble, los principales interesados en que las actividades o las acciones que realizan diariamente no contribuyan a la degradación del ambiente, ya que de otra manera se vería afectada su salud y las de sus familias por la contaminación.

Por lo tanto, la relación entre trabajo y ambiente es indisoluble y básica para el logro del desarrollo sostenible de nuestra región. Los trabajadores son protagonistas en este camino, en el que la prioridad es erradicar la pobreza a partir de la generación de trabajo decente, con inclusión social, utilizando los recursos naturales sin comprometer su perduración en el tiempo ni dejar una hipoteca ambiental a nuestras generaciones futuras.

Para caminar hacia ese objetivo, los sindicatos son una herramienta fundamental, ya que representan a los trabajadores en la defensa de los derechos individuales y colectivos. La comunidad internacional ha dejado asentado este rol en los documentos de más importantes cumbres sobre desarrollo sostenible. En el documento denominado "Agenda 21", rubricado en 1992 en la Reunión Cumbre Ambiental de Río de Janeiro, organizada por la ONU, se indica en el capítulo 29 el fortalecimiento del papel de los trabajadores y sus sindicatos:

> *Las actividades para llevar a cabo el desarrollo sostenible entrañarán ajustes y oportunidades a los niveles nacional y empresarial, y los trabajadores se contarán entre los principales interesados. Los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores, constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, habida cuenta de su relación con los cambios industriales, la gran prioridad que atribuyen a la protección del medio laboral y el medio ambiente natural conexo, y su promoción de un desarrollo económico y socialmente responsable. La red de colaboración existente entre los sindicatos y su gran número de afiliados constituye una vía importante para encauzar las medidas de apoyo a los conceptos y las prácticas en pos del desarrollo sostenible. Los principios establecidos de la gestión tripartita sirven de fundamento para fortalecer la cooperación entre los trabajadores y sus representantes, los gobiernos y los patronos en la realización del desarrollo sostenible.*

En el documento final de la cumbre Rio+20, denominado "El futuro que queremos", se ratificaron estos conceptos y se ampliaron de manera sustantiva.

Situación actual

El impacto de la problemática ambiental –nacional, regional y global– sobre el mundo del trabajo ya está planteado fuertemente, asociado a un modelo económico que prioriza la acumulación de riqueza en pocas manos sin considerar la variable ambiental ni social.

Esos impactos se pueden ver reflejados de distinta manera:

- En la competencia desleal de distintas actividades, algunas de trabajo no intensivo (agriculturización con monocultivo) con otras que sí lo son, desplazando población de los centros urbanos a la periferia.

[›]

La relación entre trabajo y ambiente es indisoluble y básica para el logro del desarrollo sostenible de nuestra región, y los trabajadores son los protagonistas en este camino.

- En la extracción intensiva no controlada de recursos renovables (pesca, madera) o no renovables (petróleo, minería), que hace peligrar las fuentes de trabajo a partir de su agotamiento.
- En la actividad industrial "sucia" que no ha incorporado tecnología o prácticas amigables con el ambiente que genera conflicto con la población por el temor a ser afectados en su salud, reconociendo en estas situaciones la presencia de trabajadores de uno y otro lado del conflicto.

A nivel global, la problemática generada por el cambio climático producido por la acción del hombre y la necesidad de modificar ciertos tipos de producción para mitigar los mismos, en especial en el área de generación energética y de uso de combustibles fósiles -lo que se llama técnicamente la sustitución de una economía de alta emisión de carbono a una de bajas emisiones-, están llevando a nuevas especializaciones y calificaciones laborales que podrían sustituir a otras que en nuestra región ocupan mucha mano de obra y tienen fuerte arraigo cultural.

Estas problemáticas, entre otras tantas, representan un desafío para los trabajadores y sus sindicatos, como así también una fuente de oportunidades para la generación de nuevos empleos.

Desafíos actuales

El desafío principal es el reconocimiento por parte de los sindicatos, de las patronales y de los gobiernos, de que la temática ambiental entra dentro de las discusiones propias del mundo laboral y de que ellos tres son actores fundamentales para el desarrollo sostenible y, consecuentemente, para buscar las herramientas necesarias para hacer efectiva la participación del trabajador en el análisis y las soluciones de los problemas ambientales que provoca su rama de actividad y ejercer los derechos que los asiste. Esto es aplicable a todas las actividades, ya sean primarias, industriales o de servicios.

Uno de los desafíos puntuales dentro del esquema industrial y de servicios está relacionado con la incorporación en las distintas empresas de sistemas de gestión ambiental que deben ser asimiladas a las actividades diarias del trabajador/a.

En general, las empresas instaladas con anterioridad a la aparición de normativas ambientales no tomaron dentro de su esquema de costos las externalidades que ellas generaban, entendiéndose éstas como la emisión de sustancias contaminantes a la atmósfera, de ruidos y de vertidos industriales a cursos de agua. Tampoco tenían incorporada la gestión de los residuos peligrosos o asimilables a domiciliarios, ni el ahorro de energía y de agua entraban dentro de la política general de la empresa.

El trabajador tiene el doble desafío de acompañar o de impulsar, por intermedio del sindicato, la mejora de las prácticas ambientales en la empresa por el compromiso que individualmente tiene con la sociedad y con las generaciones futuras y para preservar su fuente de trabajo, ya que la no adecuación a la normativa y la pérdida de competitividad por cuestiones ambientales pueden hacer peligrar la misma.

Para ello, es importante incorporar en los convenios colectivos de trabajo la temática ambiental en todas las ramas de actividad, recibir educación formal, capacitación y adiestramiento profesional para poder participar activamente en el proceso de reconversión industrial, ser protagonista del desarrollo sostenible e interlocutor/

mediador con los otros sectores de la sociedad para la conservación de sus fuentes de trabajo.

Otro desafío a puntualizar es la incorporación de los representantes de los trabajadores en las mesas de discusión y toma de decisiones multilaterales, ya que se están generando compromisos derivados de convenciones internacionales relacionadas con: el cambio climático, productos y sustancias químicas, residuos peligrosos, biodiversidad, servicios ambientales y economía verde. Estos acuerdos impactarán directamente en el mundo del trabajo, sobre todo en nuestra región, que muchas veces entra en colisión con lo que defienden los sindicatos de países desarrollados.

Dado que la transición de una sociedad de alta emisión de gases efecto invernadero a otra con baja emisiones es inevitable en los próximos años, la adaptación y la mitigación de las consecuencias socioeconómicas de este tipo de transición deben realizarse en forma justa, para que no impacte en los sectores más vulnerables de la población, ni en las fuentes laborales.

En este sentido, algunos sectores han acuñado el término Transición Justa, definido por Secretaría de Ambiente y Desarrollo de la Nación como *el conjunto de mecanismos políticos, económicos, sociales y ambientales tendientes a desarrollar nuevos tipos de producción, que permitan el desarrollo de las fuerzas productivas y la inserción de los trabajadores en éstas nuevas ramas de actividad; ante la tendencia mundial creciente en el uso de energías renovables y tecnologías de producción limpia, por sustitución de aquellas provenientes del uso de los recursos no renovables.*

Oportunidades futuras

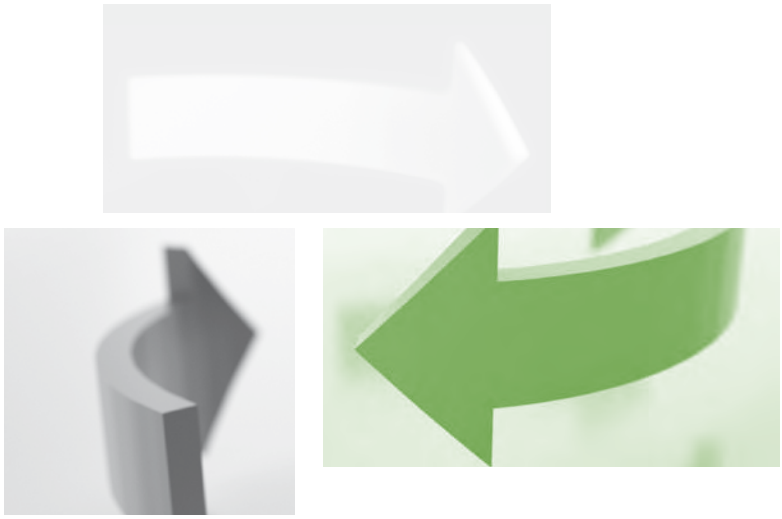
La irrupción de la temática ambiental, el incremento de la normativa al respecto y la mayor conciencia de los distintos actores sobre la importancia de la preservación del ambiente están generando nuevas y distintas oportunidades de empleo por dos vías: 1) por la creación de nuevas empresas, oficios o profesionales, y 2) por la incorporación de mejores prácticas ambientales y de mejores tecnologías disponibles en los procesos industriales.

En la generación de nuevas empresas e industrias, sobresale el desarrollo de empresas de servicio relacionadas con pasivos ambientales que trabajan sobre el saneamiento de áreas degradadas, la gestión y el tratamiento de distintos tipos de residuos y la depuración de efluentes. También son importante para el desarrollo sostenible las iniciativas que crean industrias relacionadas con: las energías alternativas, los alimentos agroecológicos, el turismo amigable con el ambiente, los materiales de la construcción alternativos y la construcción sustentable para el ahorro de energía y agua.

El éxito de estas nuevas empresas y la generación de nuevos puestos de trabajo dependerán de numerosos factores,

[›]

La problemática generada por el cambio climático está llevando a nuevas especializaciones y calificaciones laborales.



[›]

La transición de una sociedad de alta emisión de gases efecto invernadero a otra con baja emisiones debe realizarse en forma justa, para que no impacte en los sectores más vulnerables.

entre ellos la adecuación de planes de estudio y la creación de especializaciones técnicas o universitarias novedosas, que forme mano de obra calificada y desarrolle técnicas o instrumental que pueda ser aplicado y fabricado en nuestra región, para no depender del mercado externo.

Los sindicatos son una de las instituciones que pueden y deben ser pioneras en la capacitación para la reinserción en el mercado laboral de aquellos que están siendo expulsados de este mercado o de darles posibilidades a nuevos trabajadores especializados.

La reconversión industrial, a través de la aplicación de mejores prácticas ambientales y tecnologías disponibles, conducirá también a la creación de nuevos empleos. Las empresas deben capacitar al personal que actualmente se desempeña en ella para aplicar los sistemas de gestión ambiental.

A partir de la aplicación de estas nuevas y mejores prácticas ambientales laborales, la empresa tendrá un ahorro en los costos de producción por el uso eficiente de la energía, del agua y de las materias primas y por el tratamiento de los residuos (por menos generación).

Este ahorro puede –y debe– ser parte de la discusión con la patronal para que se vea reflejado no en el aumento de las ganancias de los accionistas sino en la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con la temática ambiental.

Conclusión

Si bien muchas veces se veía la temática ambiental y a los defensores de los derechos ambientales como un freno a la generación de trabajo o de producción, es indiscutible que en un modelo de desarrollo sustentable donde se incorporen todas las variables que lo conforman -la ecológica, la social, la económica y la política-, no solamente no es una barrera, sino que es una relación virtuosa e indisoluble, que implica la creación de nuevos puestos de trabajo y asegura la perdurabilidad de los actuales.■

Trabajo Decente y empleos verdes

Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de UOCRA
Área de ambiente y desarrollo sustentable

Además de hacer un recorrido por el origen del trabajo decente en Argentina y en el mundo, los autores evidencian los lazos constitutivos que se establecen entre la calidad del empleo, la economía sustentable, el empleo verde y la concepción integral del trabajo decente.

Introducción al Trabajo Decente

La OIT establece en 1999 el concepto de trabajo decente como mecanismo de fortalecimiento, defensa y cumplimiento de los derechos sociolaborales de las trabajadoras y los trabajadores en el mundo.

Nuestro país, a partir de 2003, define y comienza a ejecutar su primer Plan Nacional de Trabajo Decente. En 2006, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) constituye el equipo multidisciplinario de trabajo decente (EMTD) y, en el año 2008, se firma la implementación del plan de trabajo decente en Argentina.

[›]

El concepto de trabajo decente implica acceder a un trabajo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos laborales.

El concepto de trabajo decente implica acceder a un trabajo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos laborales. Estos derechos tienen como objetivo que se logre y se consolide un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia.

En este marco, se plantean diferentes ejes temáticos de trabajo en los que se encuentran, entre otros, las condiciones y el medioambiente de trabajo (CyMAT) y el medioambiente. La defensa de las condiciones de trabajo, más allá de las que impactan directamente en el puesto de trabajo, nos permite avanzar hacia las condiciones generales del empleo y su calidad. Ahí aparecen otros nuevos conceptos que se vinculan con el impacto medioambiental de ese empleo. Es por eso que se comienzan a vincular los conceptos de calidad de empleo y economía sustentable, de productos sustentables, empleos verdes, de transición justa, etc.

El trabajo decente, el empleo de calidad y lo más altos estándares de protección social permiten alcanzar una sociedad justa y equitativa.

Empleos Verdes

El mundo enfrenta una crisis en varios órdenes: alimentaria, social, energética, ambiental y financiera.

Una crisis que el movimiento sindical denominó como crisis de "Justicia Distributiva" por la desproporción entre el aumento de la productividad y una menor suba de los salarios, afectando directamente el goce y el ejercicio de derechos humanos tales como vivir en un ambiente sano, con acceso a la salud con seguridad social, a la educación y a la soberanía alimentaria.

El actual modelo económico es insostenible; el camino debe ir hacia la sustentabilidad, asegurando mayores igualdades, luchando contra el empleo precario y la pobreza.

En este contexto, el cambio climático es una de las principales amenazas para el desarrollo sustentable, la salud y el bienestar social, y sus impactos son sufridos con mayor intensidad en las poblaciones más vulnerables como las mujeres y los jóvenes.

Las consecuencias del cambio climático se evidencian día a día a la luz de inundaciones, sequías, incendios, etc. La explotación de recursos naturales trae aparejada un conjunto de medidas como, por ejemplo, el aumento de los precios de los alimentos, lo que a su vez influye en los salarios de los trabajadores.

Por ello, es necesario articular y actuar para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEIs), buscando formas para adaptarnos a los impactos del cambio climático.

[›]

Desde las organizaciones sindicales trabajamos para lograr que todos los empleos sean sostenibles en términos ambientales y decentes.

Argentina, en el marco de la lucha contra el cambio climático, es el primer país del mundo que, en su carácter de parte, incluyó durante la 15º Conferencia de las Partes de Naciones Unidas (CMNUCCC) la *dimensión laboral y el concepto de Transición Justa y de Trabajo Decente y Empleos de Calidad*, en los documentos de discusión sobre calentamiento global desde la creación de dicha convención, lo que le valió numerosos reconocimientos y apoyos desde la comunidad mundial.

La *Transición Justa* es el conjunto de mecanismos políticos, económicos, sociales y ambientales, tendientes a desarrollar nuevos tipos de producción que permitan el desarrollo de las fuerzas productivas y la inserción de los trabajadores en estas nuevas ramas de actividad ante la tendencia mundial creciente en el uso de energías renovables y tecnologías de producción limpia, por sustitución de aquellas provenientes del uso de los recursos no renovables.

Un marco de transición justa incorpora las siguientes políticas: Inversiones, diálogo social y democrático, formación y desarrollo de competencias, protección social e información.

La transición justa, que los representantes sindicales defendemos, está apoyada en la promoción de oportunidades que ofrece una economía sostenible, mediante la generación de *empleos sustentables y decentes* (empleos verdes), la transformación de los lugares de trabajo en lugares más respetuosos del medioambiente y para los propios trabajadores, y el diseño y la implementación de medidas de acompañamiento para la adaptación al cambio climático. Situaciones que tendrán que enfrentar todos los sectores productivos según las restricciones que surjan de una economía con baja emisión de carbono.

Aunque la protección del empleo ha sido una de las razones expuestas para no asumir la reducción de emisiones de GEI, los datos disponibles indican que la mitigación del cambio climático representa una oportunidad potencialmente positiva para crear empleo sobre la base de una sociedad sostenible y justa.

Se debe luchar contra el cambio climático y al mismo tiempo contra la injusticia social, con el objetivo de lograr una sociedad más sostenible desde la perspectiva social, económica y ambiental.

El principal problema que tiene el cambio climático es que no solo produce daños sobre el medio ambiente, *sino también sobre los trabajadores/as, debido a que tiene efectos sobre los empleos*. Por eso, desde las organizaciones sindicales trabajamos para lograr que todos los empleos sean sostenibles en términos ambientales y decentes.

Los llamados “empleos verdes” son el primer paso en el camino hacia esta transformación, pero sólo será viable si atiende nuestra realidad y se adecua a las necesidades y a las aspiraciones de desarrollo sustentable para la región.

Los *empleos decentes* y “verdes” contribuyen al crecimiento económico sostenible y a sacar a las personas de la pobreza, y constituyen un elemento fundamental respecto al vínculo positivo que ha de establecerse entre cambio climático y desarrollo.

Los países desarrollados buscan convertir este concepto en *una barrera* para el ingreso de los productos de los países en vías de desarrollo. Por eso se plantea una transición justa, sin pérdida de los niveles de empleo.

La transición hacia un desarrollo sustentable, o de nuevos procesos productivos y de trabajo, debe incluir la dimensión social para ser considerada justa y, por tanto, incluir la educación, la salud, la protección social, la equidad de género y el empleo decente.

Una transición justa e inclusiva requiere nuevas capacidades ocupacionales que hay que satisfacer, y las organizaciones sindicales deben estar preparadas para dar respuesta. Además, los trabajadores organizados debemos demandar la inclusión de nuevas cláusulas en los convenios colectivos de trabajo, vinculadas con el cambio climático y con los procesos de trabajo sustentables.

[›]

Una transición justa e inclusiva a un desarrollo sustentable requiere nuevas capacidades ocupacionales.

Las organizaciones sindicales apoyamos la necesidad de establecer objetivos ambiciosos y eficaces para la reducción de emisiones, pero también somos conscientes de las dificultades existentes para transformar dichos objetivos en políticas públicas y sabemos que muchos países no han logrado alcanzar la justicia social en la reestructuración económica.

Los mecanismos de financiación para la realización de proyectos y de acciones concretas de mitigación y adaptación al cambio climático deben reflejar las responsabilidades comunes pero diferenciadas, como una deuda climática que deben pagar los países desarrollados y no como un mecanismo de “ayuda” para los países en desarrollo.■

Empleos Verdes: una oportunidad para la adaptación sustentable

*Aleandra Scafati**

La problemática del impacto ambiental es trabajada por la autora a partir de lo que denomina "trazabilidad ambiental", relacionada a su vez con las huellas ecológica, del agua y del carbono. En ese marco, se pregunta sobre las oportunidades en la industria de la construcción para trabajar sobre esas huellas en el ámbito del empleo, y formula una serie de propuestas de políticas públicas de desarrollo basadas en el empleo verde.

Introducción

Tal vez sea una casualidad que el Día del Trabajador Constructor se celebre en la misma fecha que el Día de la Tierra: el 22 de abril. El Día del Trabajador Constructor, declarado así por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, busca reinvindicar la importancia de estos trabajadores en el crecimiento y el desarrollo de nuestro país. El Día de la Tierra, por su parte, fue el puntapié que dio la sociedad civil en la década del '70 para concientizarnos a todos sobre la necesidad de reducir nuestros impactos negativos en el ambiente. Ambos actores tienen hoy un rol primordial para garantizar el desarrollo sustentable nacional.

Cuando hablamos de impactos ambientales, nos referimos a trazabilidad ambiental. Existen distintas medidas para analizar y diagnosticar los impactos. Los fenómenos pueden ser tanto negativos como positivos. Algunas de nuestras acciones producen impactos negativos, como el uso de combustibles fósiles, y otros positivos, como la forestación.

Bajo el concepto de trazabilidad ambiental, aparecen los conceptos de huella de carbono, huella del agua y huella ecológica.

La huella de carbono se define como "la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por efecto directo o in-

*Magíster en Ciencias Sociales y Políticas Públicas por Milano Graduate School, EE.UU. y fundadora de Ecomujeres.com.ar

directo de un individuo, organización, evento o producto"[1]. Tal impacto ambiental se mide por medio de un inventario de emisiones de GEI siguiendo normativas internacionales tales como ISO 14064-1, PAS 2050 o GHG Protocol. La huella de carbono se mide en masa (g, kg, tn) de CO2 equivalente.

La huella del agua se define como el volumen total de agua dulce usado para producir los bienes y los servicios elaborados por una empresa, o consumidos por un individuo o una comunidad. El uso del agua se mide en volumen de agua consumida, evaporada o contaminada, ya sea por unidad de tiempo para individuos y comunidades, o por unidad de masa para empresas. La huella del agua se puede calcular para cualquier grupo definido de consumidores (por ejemplo, individuos, familias, pueblos, ciudades, provincias, Estados o naciones) o productores (por ejemplo, organismos públicos, empresas privadas o el sector económico). La huella del agua es un indicador geográfico explícito, que no solo muestra volúmenes de uso y contaminación del agua, sino también las ubicaciones[2].

La huella ecológica se define como el impacto ambiental generado por la demanda humana que se hace de los recursos existentes en los ecosistemas del planeta relacionándola con la capacidad ecológica de la Tierra de regenerar sus recursos. Representa el área de tierra o de agua ecológicamente productivos (cultivos, pastos, bosques o ecosistemas acuáticos, y también el volumen de aire), necesarios para generar los recursos demandados por nosotros y además para asimilar los residuos producidos por cada población determinada de acuerdo a su modo de vida, de forma indefinida. La medida puede realizarse a muy diferentes escalas: individuo (la huella ecológica de una persona), poblaciones (la huella ecológica de una ciudad, de una región, de un país), comunidades (la huella ecológica de las sociedades agrícolas, de las sociedades industrializadas). El objetivo fundamental de calcular las huellas ecológicas consiste en evaluar el impacto sobre el planeta de un determinado modo de vida y, compararlo con la biocapacidad del planeta[3].

Una vez conocido el tamaño de la huella, es posible implementar una estrategia de reducción, mitigación o compensación de emisiones, a través de diferentes programas, públicos o privados. En particular, hoy el debate internacional todavía no se plantea en términos de huella del agua o huella ecológica, sino bajo el concepto de huella de carbono, básicamente por el impacto que altas huellas provocan sobre el cambio climático, uno de los mayores desafíos que enfrenta la humanidad y que se ve potenciado por la emisión de gases de efecto invernadero.

En este punto es importante ampliar la composición de las emisiones de GEI por sectores. Según el informe presentado en 2007 por el Panel Intergubernamental por el Cambio Climático de Naciones Unidas[4], la composición de las emisiones de GEI por sectores se compone de la siguiente manera: oferta de energía (26%), deforestación (17%), producción industrial (19.4%), agricultura no sustentable (13.5%), transporte (13.1%), edificios comerciales y residenciales (8%), residuos y efluentes clocales y pluviales (2.8%). Los sectores vinculados con la construcción son varios y en todos existen claras oportunidades de mejora. En el caso particular de los edificios construidos, según el "Environmental Information Administration 2008 EIA Annual Energy Outlook", su uso genera el 80% de las emisiones vinculadas con la industria de la construcción; la construcción per se solamente es responsable del 20% restante.

1 UK Carbon Trust, 2008.

2 Hoekstra, Arjen, y Chapagain, Ashok, *Globalización del agua. Compartir los recursos de agua dulce del planeta*, Oxford, Reino Unido, Blackwell Publishing, 2008.

3 http://www.footprintnetwork.org

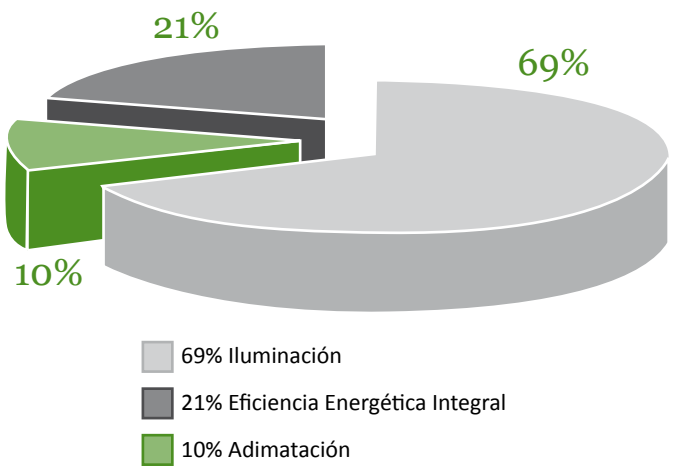
4 Global annual emissions of anthropogenic GHGs from 1970 to 2004.

> Cuando hablamos de impactos ambientales, nos referimos a trazabilidad ambiental.

En este punto, se hace central identificar qué oportunidades existen dentro de la industria de la construcción, tanto a nivel de empleo como a nivel de provisión de insumos, de servicios y de productos, para trabajar la huella.

A pesar del peso relativo que tiene lo construido dentro del total de emisiones de gases de efecto invernadero, al sector no se lo ha tenido en cuenta a la hora de definir políticas, tanto públicas como privadas. Y esto queda explícito al hacer un análisis de los actuales proyectos desarrollados bajo el modelo Kioto. De los 4000 proyectos registrados existentes, solamente 0,7% son proyectos vinculados con la construcción sustentable. De ese total, un 69% es sobre eficiencia lumínica y la gran mayoría no está generando esos bonos verdes, son solo presentaciones no aprobadas aún por el panel de Cambio Climático de Naciones Unidas[5].

COMPOSICIÓN DE LOS PROYECTOS REGISTRADOS VINCULADOS CON LA CONSTRUCCIÓN SUSTENTABLE



Por eso consideramos que hay un amplio margen para empezar a proponer una transición justa y equilibrada hacia un sector más verde, donde el empleo cumplirá un rol significativo.

Empleo verde

El concepto "empleo verde" se acuña en los últimos años para hacer referencia a todas aquellas actividades y oficios que benefician tanto al ambiente como al desarrollo económico y social, basados en criterios de sustentabilidad y justicia social.

Según el informe "Empleos Verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono"[6], estos empleos enfrentan un doble desafío:

- Por un lado, constituyen un elemento más en la lucha por reducir los efectos del cambio climático, quizás el problema ambiental global que más preocupa –y ocupa- a: gobiernos, científicos, empresarios y público en general.
- Por el otro, requieren ser canales de trabajo decente, desde una perspectiva de bienestar y dignidad para todos.

Estos nuevos empleos requieren de nuevas competencias de las que hoy carecen nuestros trabajadores y profesionales. Estas nuevas competencias se relacionan en general con las siguientes actividades:

- Producción de energía convencional más limpia.
- Producción de energía sobre la base de energías renovables.
- Consumo más eficiente de la energía, del agua y de otros recursos naturales, a niveles industrial, comercial, residencial y público.
- Sistemas de transporte más eficientes y más limpios.
- Movilidad sostenible.
- Industrias vinculadas con la provisión de insumos, de productos y de servicios más sustentables.
- Industrias vinculadas con la mitigación de impactos ambientales negativos.
- Industrias vinculadas con la reducción y la reparación

5 http://cdm.unfccc.int/Projects.
6 PNUMA/OIT/OIE/CSI/Worldwatch Institute; 2008.

de los daños ambientales.

- Industrias vinculadas con la adaptación para evitar impactos ambientales negativos.
- Industrias vinculadas con la compensación de impactos ambientales negativos.
- Industrias vinculadas con la gestión integral de residuos, de efluentes y de emisiones.
- Industrias vinculadas con la protección ambiental de la biodiversidad, de los recursos naturales y de los ecosistemas.
- Turismo sustentable.

Se estima que el total de empleos verdes que se generarán hacia el 2020 ascenderá a 200 millones[7], y que más de la mitad se plasmará en la industria de la construcción. Todos estos empleos generan beneficios no solamente a nivel personal o sectorial, sino que pueden resolver muchos de los desafíos ambientales y económicos que enfrentan hoy las naciones.

El informe de la Organización Mundial del Trabajo "Assesing green jobs potential in developing countries"[8] presenta ejemplos al respecto. A continuación, un resumen:

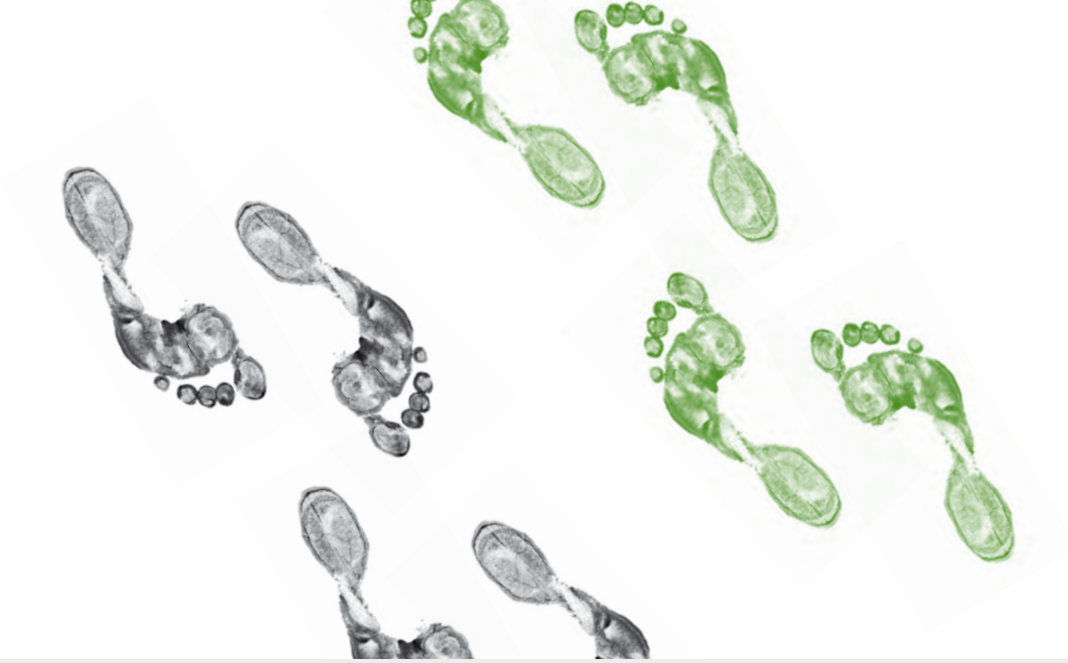
CUESTIONES ECONÓMICAS	CUESTIONES AMBIENTALES	CUESTIONES SOCIALES
Resiliencia económica.	Manejo de contingencias ambientales.	Reducción de los refugiados ambientales.
Aumento de la productividad.	Reducción de los impactos negativos en la calidad del aire, del suelo y del agua.	Mejora en la calidad ambiental, en la salud laboral y en el empleo decente.
Generación de nuevas fuentes de empleo.	Educación Ambiental.	Reducción de pobreza.
Reducción de costos por una mejor eficiencia en el uso de insumos, de materiales y de servicios.	Reducción de emisiones de GEI.	Transición justa para los trabajadores.
Desarrollo económico rural.	Captura de GEI.	Nuevos empleos de calidad.
Planificación urbana.	Reducción de emisiones de GEI.	Empleo decente.
Creación de nuevos mercados.	Crecimiento con sustentabilidad.	Consumidores responsables.

Estas relaciones son claras, pero dependen en gran medida de la existencia de políticas públicas que acompañen. Para lo cual se deberá redefinir la matriz de empleo vigente e identificar los espacios posibles para el desarrollo de empleos verdes. Esto requiere desarrollar cinco tareas. La primera es definir la estructura total de la economía doméstica y del empleo total. La segunda tarea requiere identificar la proporción de actividades económicas verdes presentes en la matriz doméstica y el empleo que se genera. La tercera es identificar si estos empleos que se generan cumplen con la condición de empleo decente y si existen en el país los programas educativos necesarios para formar competencias laborales y profesionales acordes, además de estar vinculados con actividades verdes. La cuarta requiere identificar los empleos indirectos que se generan vinculados con las actividades económicas verdes. Y, por último, modelizar y analizar cúan sensible es la generación de empleo verde decente en términos de incentivos y de regulaciones estatales.

Negocios verdes

En general, las mayores oportunidades aparecen en las pequeñas y medianas empresas, porque estas se des-

8 International Labor Office; Tabla 3.1, Capítulo 3.3; Assesing green jobs potential in developing countries, a Practitioner´s Guide; Andrew Jarvis, Adarsh Varma, Justin Ram; 2011.



[›]

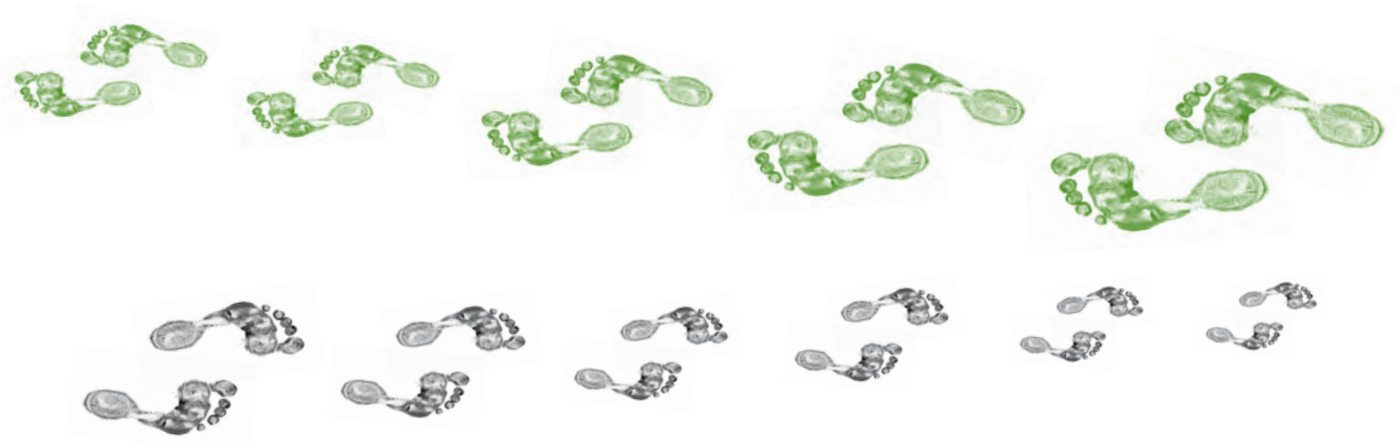
El concepto empleo verde hace alusión a todas aquellas actividades y oficios que benefician tanto al ambiente como al desarrollo económico y social, basadas en criterios de sustentabilidad y justicia social.

tacan por su capacidad de creatividad y flexibilidad a la hora de adaptarse a los cambios. Según la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional de la Nación, las PyMEs aportan el 42% del Producto Bruto Interno, generan el 70% del empleo y representan más del 80% de la matriz empresarial local. Estos índices se repiten en toda América latina.

Un informe de Naciones Unidas[9] sobre empleo verde y políticas públicas resume en seis pilares las bases para que los negocios verdes sean posibles. A continuación, las ideas centrales:

- Promover empresas y negocios más verdes: requiere generar políticas de Estado que permitan a las empresas adaptarse para reducir sus impactos a través de la implementación de programas de medición y mitigación de las huellas ambientales, pero también requiere de programas de educación ambiental, profundos y transversales, para que el consumidor empiece a preferir comprar lo verde.
- Definir conceptos de producción y de consumo sustentable: replantear los actuales modelos de consumo y producción y diseñar modelos en los cuales las variables ambientales y sociales estén incluidas desde el propio diseño de los productos, modelos que se denominan "cuna a cuna", donde se identifican los impactos ambientales significativos a lo largo de toda la cadena de valor de un producto o servicio, midiendo su huella ambiental, y tratando que la misma al final de la cadena sea neutra o nula.
- Diseñar incentivos y regulaciones fiscales verdes: requiere que los gobiernos acompañen con distintos incentivos, como préstamos blandos para proyectos verdes o reducciones impositivas, pero también que regule el mercado imponiendo impuestos a aquellos sectores que no se adaptan a la nueva realidad que exige la sustentabilidad.
- Facilitar la infraestructura necesaria para que los negocios verdes se puedan desarrollar: pensar las matrices energéticas y de transporte vigentes para desarrollar sistemas más verdes.
- Definir indicadores de sustentabilidad: requiere la definición de mediciones nacionales y por sectores para

9 United Nations Economic and Social Commision for Asia and the Pacific; Greening Growth in Asia and the Pacific; 2008.



generar gobernabilidad, liderazgo y transparencia, tanto a nivel público como privado, condiciones imprescindibles para la sostenibilidad en el paradigma que nos plantea la sustentabilidad.

- Proteger los activos ambientales estratégicos: redefinir los bienes y los servicios que aportan todos los activos ambientales nacionales y revaluarlos de acuerdo a esa definición. Es fundamental empezar a pensar desde los gobiernos cúales son los activos ambientales estrátegicos presentes y cómo definir sus valores actuales y futuros. Estos activos empezarán a representar la verdadera riqueza de las naciones.

Si trabajamos en la generación de un ambiente propicio para el desarrollo de los negocios verdes, teniendo en cuenta los pilares mencionados, estaríamos en condiciones de captar parte del mercado que se vislumbra a nivel global. Se estima que los negocios verdes crecerán un 100% en los próximos 8 años, alcanzando a facturar unos 2.740 millones de dólares. La mitad de estos negocios se desarrollará en el área de la eficiencia energética; el resto en: servicios ambientales, gestión de residuos, provisión de agua potable y movilidad sostenible. Otro dato interesante lo presenta la inversión global en tecnologías más limpias por parte de las empresas. La misma se viene expandiendo a un ritmo de un 50% interanual desde 2006. Se estima que, para 2020, esta inversión ascenderá a unos 400 mil millones de dólares. Sin embargo, pareciera que los gobiernos no están orientando sus inversiones hacia la promoción de negocios verdes, sino que van a contramano. Por ejemplo, los niveles de subsidios para los combustibles fósiles globales rondan los 250 mil millones de dólares anuales. Parte de esos subisdios se deberían focalizar a la promoción de soluciones verdes para la demanda de energía actual y futura.[10]

[›]

Se estima que el total de empleos verdes que se generarán hacia el 2020 ascenderá a 200 millones, y que más de la mitad se plasmará en la industria de la construcción.

Conclusión

La sustentabilidad exige nuevos modelos de producción y de consumo. La industria de la construcción tendrá, sin duda, una oportunidad histórica para aprovechar este desafío y generar nuevos empleos de calidad. Pero la industria no podrá hacerlo si no tiene un apoyo con políticas de Estado que acompañen las iniciativas de promoción, de inversión, de regulación y de educación. Solamente un esfuerzo compartido entre gobiernos, empresas y sociedad civil, podrá generar las bases para el desarrollo de los empleos verdes que permitirán que la Argentina se adapte a los desafíos que plantea el nuevo paradigma de la sustentabilidad.■

10 UNEP; Green Jobs: towards decent work in a sustainable, low carbon world; 2008.

Empleo verde

En esta edición, *Recuento* modifica su formato para analizar la creación de empleos verdes en el contexto de un desarrollo sostenible.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el concepto de empleos verdes resume la transformación de las economías, las empresas, los entornos de trabajo y los mercados laborales hacia una economía sostenible que proporciona un trabajo decente con bajo consumo de carbono"[1].

De acuerdo a la OIT, "el modelo de desarrollo del pasado basado en el uso intensivo de los recursos naturales generará costos cada vez mayores, pérdida de la productividad y perturbación de la actividad económica. Las estimaciones basadas en el Modelo de Vínculos Económicos Globales de la OIT (GEL, por sus siglas en inglés) sugieren que si la situación permanece invariable, los niveles de productividad en 2030 serán un 2,4 por ciento inferiores a los actuales y en 2050 disminuirán un 7,2 por ciento. Estas estimaciones coinciden con las conclusiones de diversos estudios de evaluación sobre los daños económicos producidos por la degradación del medio ambiente y la pérdida de los servicios de los ecosistemas básicos"[2].

El siglo XXI afronta dos retos decisivos. Por un lado, prevenir el peligroso cambio climático y el deterioro de los recursos naturales, situación que compromete la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras: "durante las próximas décadas, es necesario reducir significativamente las emisiones globales de gases de efecto invernadero. Esta reducción exige que millones de empresas y trabajadores contribuyan al ahorro de energía, que mejoren drásticamente la eficiencia energética y que inviertan en el cambio hacia fuentes

1 Organización Internacional del Trabajo, Programa Empleos Verdes de la OIT, p 5.

de energía limpia, como las renovables. Hay retos similares para reducir el uso insostenible de recursos naturales, reducir los desechos, prevenir la contaminación, y salvaguardar la producción sostenible de alimentos para una creciente población mundial. Esta transformación producirá cambios estructurales importantes en las economías y los mercados de trabajo"[3].

Por el otro, proporcionar desarrollo social con trabajo decente para todos y todas: "esto incluye elevar a más de 1.300 millones de personas, cuatro de cada diez trabajadores en el mundo y sus familias, por encima de la línea de pobreza y ofrecer oportunidades de empleo decente a los 500 millones de jóvenes que ingresarán en el mercado de trabajo durante los próximos 10 años. Esto también significa el acceso a formas modernas de energía para 1.600 millones de personas que todavía no lo tienen así que una vivienda digna y un sistema de saneamiento para más de 1.000 millones de habitantes de los barrios pobres en las mega-ciudades globales"[4].

Frente estos desafíos, "los empleos verdes se han convertido en un emblema de economías y sociedades más sostenibles, capaces de conservar el medio ambiente para las generaciones actuales y futuras, que son más justas e inclusivas para todas las personas y todos los países"[5].

La rápida transición hacia una economía verde tendrá una profunda repercusión en nuestra manera de producir, consumir y ganarnos la vida en todas las naciones y sectores. En tal sentido, "si bien los cambios sobre el empleo y los ingresos podrán ser observados en toda la economía, ocho sectores experimentarán los más significativos: agricultura, silvicultura, pesca, energía, industrias manufactureras, reciclaje, construcción y transporte"[6].

Los informes coinciden en que "la transición hacia una economía más verde está creando empleos en todos los sectores (…) Las preocupaciones en torno a la pérdida de empleos provocada por la ecologización de la economía son, por lo tanto, exageradas. Si bien se prevén pérdidas de empleos en algunos sectores de la economía, el número parece ser manejable"[7]. En tal sentido, "el empleo será afectado en por lo menos cuatro modos a medida que la economía se dirija hacia una mayor sostenibilidad:

- Se crearán nuevos empleos, como por ejemplo la fabricación de dispositivos para reducir la contaminación, que se sumarán a la existente producción.
- Algunos trabajos serán sustituidos, como por ejemplo el cambio de combustibles fósiles a renovables, o el cambio de la fabricación de camiones a la de coches ferroviarios, o el cambio de las descargas o incineración de residuos al reciclado.
- Algunos empleos podrían ser eliminados sin ser sustituidos de manera directa, como cuando el embalaje de materiales sea restringido o prohibido y su producción interrumpida.
- Muchos trabajos existentes (como plomeros, electricistas, trabajadores de la metalurgia y de la construcción) serán transformados y redefinidos a medida que la exigencia de nuevas calificaciones, los métodos de trabajo y sus perfiles respondan a criterios más verdes"[8].

Para finalizar, es necesario destacar que "para que los empleos verdes cumplan este papel clave en un desarrollo sin exclusiones sociales, deben ser empleos decentes que proporcionen ingresos adecuados, protección social y respeto por los derechos de los trabajadores"[9].

■. CREACIÓN DE UN OBSERVATORIO SOBRE EDUCACIÓN Y TRABAJO

(O)BSERVATORIO educación | trabajo

La Fundación UOCRA y la Universidad de Buenos Aires (UBA) acordaron en diciembre de 2012 la creación del Observatorio sobre la Díada Educación y Trabajo (ODET), con el objetivo de relevar datos y de generar información confiable y comparable para el diseño de políticas públicas. A través de esta nueva iniciativa, se llevarán adelante tareas conjuntas que permitan recopilar ideas, experiencias y conocimientos tanto desde el área sindical como desde el académico.

Los ejes que abordará el ODET son la investigación, la formación, la cooperación intersectorial e interinstitucional y la difusión de sus documentos. La Fundación UOCRA y la UBA invitan a participar del ODET a sindicatos, a universidades y a otras instituciones dedicadas a la educación y/o a problemáticas vinculadas con el trabajo.

■. CONVENIO DE LA FUNDACIÓN UOCRA CON EL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Con el propósito de diseñar, monitorear, facilitar y acompañar iniciativas de responsabilidad social que fortalezcan la sostenibilidad, la inclusión, la justicia y el desarrollo social, la Fundación UOCRA firmó un convenio en diciembre último con el Ministerio de Desarrollo Social.

En el encuentro estuvieron presentes el presidente de la Fundación UOCRA, Gerardo Martínez; la ministra de Desarrollo Social, Alicia Kirchner; su par de Industria, Débora Giorgi; y el secretario general del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA), Ricardo Pignanelli.

■. ABORDAJE CONTRA EL MALTRATO INFANTIL

El gobierno de la provincia de Buenos Aires, a través de la Secretaría de Niñez y Adolescencia, y la organización internacional UNICEF, con sede en la Argentina, diseñaron un proyecto conjunto con el objetivo de elaborar un protocolo y una guía de recursos institucionales para el abordaje, la prevención y la erradicación de la violencia contra niñas, niños y adolescentes. La provincia de Buenos Aires cuenta con la línea 102, un servicio telefónico gratuito que funciona bajo la órbita de la secretaría correspondiente.

■. DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

En el marco del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se conmemora el 28 de abril, la OIT publicó un documento sobre la seguridad y la salud en una economía verde. Se puede acceder al informe a través del siguiente enlace: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_176314/lang--en/index.htm

■. RED REGIONAL DE CARRERAS DE RELACIONES DEL TRABAJO

Se constituyó el 29 de noviembre de 2012 la Red Regional de Carreras de Relaciones del Trabajo, cuyos integrantes buscarán articular a las universidades argentinas con instituciones académicas latinoamericanas y del Caribe, profundizar las acciones de comparación de los planes de estudio entre las carreras de Relaciones del Trabajo para el reconocimiento de créditos equivalentes entre las universidades nacionales y de titulaciones a nivel internacional, afianzar el programa de cooperación internacional entre las universidades participantes, y reflexionar sobre las implicancias de las distintas denominaciones a carreras comunes (Relaciones del Trabajo, Relaciones Industriales, Relaciones Laborales, Recursos Humanos) en términos de la demarcación de las incumbencias profesionales. En esta instancia inaugural, la red está compuesta por: la Universidad Nacional Arturo Jauretche, la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, la Universidad Nacional de Moreno, la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional del Nordeste, la Universidad de la República (Uruguay) y la Universidad de Carabobo (Venezuela).

■. CONCURSO DE PROYECTOS PARA INVESTIGADORES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El Programa de Becas CLACSO-ASDI de promoción de la investigación social tiene abierta la inscripción al concurso de proyectos de investigación sobre los siguientes temas: "Juventudes y movimientos juveniles en América Latina y el Caribe" y "Estudios sobre políticas públicas en América Latina y el Caribe: democracia, ciudadanía y justicia social". La inscripción se extiende hasta el 15 de abril de 2013. Mayor información en:
http://www.clacso.org.ar/concursos_convocatorias/2012/becas_clacso_asdi.htm

CLACSO Asdi

■. II FORO LATINOAMERICANO DE DESARROLLO SOSTENIBLE

FORO LATINOAMERICANO DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Se realizará entre el 26 y el 28 de mayo el II Foro Latinoamericano de Desarrollo Sostenible, organizado por la Municipalidad de Rosario. La convocatoria se extiende a funcionarios municipales, a organizaciones de la sociedad civil, a académicos, a empresarios y a emprendedores. Los ejes de debate propuestos son: energías renovables e innovaciones tecnológicas para la sostenibilidad, cambio climático, gobernanza y gestión pública para la sostenibilidad, gestión de la biodiversidad y conservación de los recursos naturales, desarrollo económico sostenible, educación ambiental y participación ciudadana, producción, consumo y movilidad sostenible. Para mayor información, solicitarla al correo electrónico: forosostenible@rosario.gov.ar

■. BECAS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN INGENIERÍA EN MATERIALES

El Instituto de Tecnología Jorge Sábato ofrece becas completas con dedicación exclusiva para estudiantes de grado y de posgrado en Ingeniería en Materiales. El instituto funciona en el Centro Atómico Constituyentes y pertenece a la Universidad Nacional de San Martín. Para mayor información, ingresar a: http://www.isabato.edu.ar/

Entrevista con Horacio Pascual, director general del Servicio Penitenciario de Entre Ríos.

“El trabajo revaloriza al hombre, otorgándole nuevos sentidos y pertenencia”

Pascual realza la importancia de generar un espacio laboral y educativo en contextos de encierro, y repasa la cronología de las experiencias en el campo del trabajo y de la educación en el sistema carcelario de Entre Ríos.

¿Qué tipo de acciones de reinserción social se desarrollan actualmente en los penales entrerrianos?

En el Servicio Penitenciario (SP) de Entre Ríos se realizan talleres industriales como alternativas para brindar un nuevo espacio laboral para los internos y también como posibilidad de aprender un oficio. El trabajo dignifica al ser humano y, por ende, es de vital importancia en la planificación de las políticas que se diseñan para el tratamiento durante el tiempo que dure la pena de privación de libertad.

En sus inicios, las cárceles entrerrianas ya pensaban en el trabajo como uno de los ejes del tratamiento

[›]

La población de las cárceles entrerrianas proviene, en un 90%, de hogares con características de vulnerabilidad económica y social.

de la pena, impulsando el desarrollo de los talleres industriales con el fin de, por un lado, posibilitar el aprendizaje de oficios y, por el otro, promover la producción de bienes para la comercialización.

Con el transcurrir de los años, el trabajo en contextos de encierro atravesó varias mesetas. A partir de esta situación, se comenzó, en primera instancia, a fortalecer los talleres ya existentes, adquiriendo maquinarias modernas y contratando personal calificado para estar al frente de estos espacios laborales. Este personal ha sido el encargado de enseñar y capacitar al interno, pensando en su futura libertad, acorde a lo establecido en el art. 115 de la Ley 24.660.

En esta línea de trabajo, se planificaron nuevos espacios laborales para generar productos con inserción dentro del mercado y con posibilidad de competir con los producidos y ofrecidos por empresas y comercios del medio libre.

Vale decir, entonces, que el trabajo revaloriza al hombre otorgándole nuevos sentidos y pertenencia, donde la dignidad cobra significado permitiendo descubrir otros estilos de vida.

¿Se realizan cursos de Formación Profesional u otras acciones educativas?

El SP de Entre Ríos posee una política de educación en contextos de encierro que se caracteriza por la construcción de espacios de referencia en las Unidades Penales que se identifican con ejes centrados en la educación formal y no formal, en la capacitación laboral, en la cultura, en la recreación y en el vínculo con las instituciones de la sociedad civil.

El artículo 14 de la Constitución Nacional establece que la educación es un derecho para todos los habitantes del país. Esto no excluye a las personas privadas de la libertad, ya que el artículo Nº 133 de la Ley de Ejecución de Penas Nº 24.660 contempla que, *"desde el ingreso del interno al establecimiento penitenciario, podrá ejercer su derecho a aprender, adoptándose las medidas necesarias para mantener, fomentar y mejorar su educación e instrucción".*

En este sentido, en el accionar cotidiano y desde instituciones distintas, se construyen puntos de contacto y de encuentro para generar espacios educativos, culturales y ocupacionales, destinados a las personas privadas de la libertad. A partir de allí, y con el aporte valioso de docentes, capacitadores y estudiantes, las diversas propuestas apuestan, por un lado, a la realización de acciones con la participación de materiales, de técnicas y de herramientas, que promueven una relación con el conocimiento y, por otro, a crear actividades grupales como instrumento de socialización que posibiliten construir vínculos comunitarios desde la no violencia.

¿Qué cambios se han producido como consecuencia de la realización de actividades de reinserción social?

Los espacios educativos en la dinámica institucional cotidiana resignifican el espacio, la norma y el límite, y promueven salir del lugar de encierro para hacer visibles acciones que desarrollan en los internos la capacidad de autoestima y autonomía y la apropiación de nuevos saberes revalorizando el esfuerzo del trabajo producido y compartido.

Otra particularidad de la educación en contexto de encierro es que orientan al interno en el proceso de búsqueda de capacidades y del descubrimiento de otros intereses laborales y educativos.

En líneas generales, la educación en contextos de encierro permite conocer un camino más digno y humano para la vida y también prevé la puesta en juego de aprendizajes de otros roles sociales que ayudan a pensar y resignificar modos de convivencia, como son el respeto hacia uno mismo y hacia los demás.

¿Cómo se originó la relación del Servicio Penitenciario entrerriano con la Fundación UOCRA?

El Servicio Penitenciario de Entre Ríos inició en 2009 sus primeros contactos con el gremio y con la Fundación UOCRA, y formalizó distintas iniciativas a través de convenios de cooperación que se han materializado con la implementación de cursos en oficios de la construcción destinados a la población privada de su libertad.

La población de las cárceles entrerrianas proviene, en un 90%, de hogares con características de vulnerabilidad económica y social, y donde muchos se abocan a la construcción. Por ende, la gran mayoría poseen conocimientos básicos, pero no suficientes para cubrir la demanda de los posibles empleadores en el mercado formal.

El objetivo de los programas y de las acciones de reinserción social ha sido la inclusión de los internos que transitan la mitad de la pena en actividades económicas dentro del mercado formal y en condiciones similares a las de la vida libre, como lo marca la ley de Ejecución Penal N° 24.660.

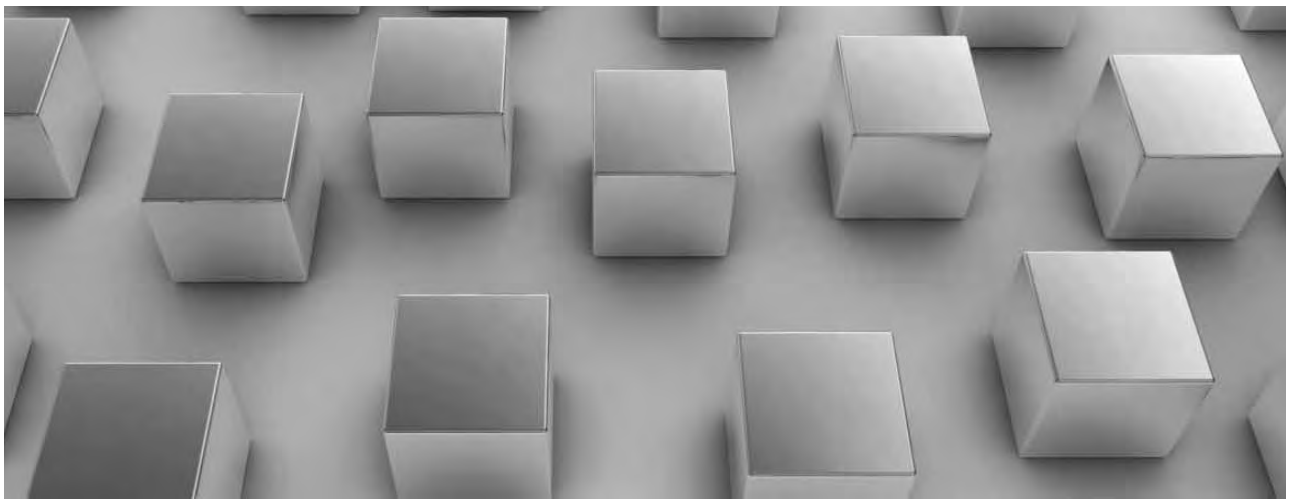
¿Qué balance hace de estas prácticas de formación?

La experiencia ha significado un salto cualitativo para todos los actores involucrados. El Servicio Penitenciario pudo fortalecer vínculos con organizaciones de la sociedad civil y generar nuevos espacios de inclusión en pos de una reinserción social dentro de las normas sociales establecidas.

En este sentido, esta posibilidad ha permitido concretar numerosos puestos de trabajo en blanco para los internos encuadrados en el período de prueba Inciso B. Actualmente, se encuentra en construcción un pabellón para tratamiento de adicciones en la Unidad Penal N° 9, y dentro de la planta de obreros

[›]

La educación en contextos de encierro permite conocer un camino más digno y humano para la vida y también prevé la puesta en juego de aprendizajes de otros roles sociales que ayudan a pensar y resignificar modos de convivencia.



que lleva adelante la obra se desempeñan 10 internos, cumpliendo uno de ellos el rol de capataz. Asimismo, esta oportunidad para las personas privadas de la libertad se ha convertido en una instancia real, concreta y sostenida en el tiempo, dado que algunas siguen trabajando en las empresas empleadoras tras haber cumplido la condena y recuperado la libertad.

Esta experiencia nos ha permitido, una vez más, reafirmar la importancia del trabajo colectivo, con objetivos claros y concisos. Ha significado, como todo proceso en el que intervienen personas y se basa en los vínculos sociales, un crecimiento a nivel interinstitucional.

Para muchos de los internos, constituye la primera experiencia de inclusión en el mercado laboral formal, lo que contribuye a resignificar su rol dentro del grupo familiar.

[›]

Los espacios educativos promueven salir del lugar de encierro para hacer visibles acciones que desarrollan en los internos la capacidad de autoestima y autonomía y la apropiación de nuevos saberes revalorizando el esfuerzo del trabajo producido y compartido.

■. EN PRIMERA PERSONA

Horacio Ernesto Pascual nació en 1958 en Gualeguaychú, Entre Ríos, provincia en la que ha desarrollado casi toda su carrera académica y profesional. Ostenta el título de Bachiller Especializado en Ciencias Penitenciarias, y ha profundizado su formación a través de la participación en números congresos, talleres y seminarios. Ingresó en 1979 en el Servicio Penitenciario de la provincia de Entre Ríos, institución en la que ascendió progresivamente en el escalafón hasta llegar a la conducción de la misma. Desde 2004 hasta la actualidad, Pascual se ha desempeñado como director general del SP provincial.

PRIMERA PARTE

Acerca de la ética en el cuidado de la salud de los trabajadores

*Dr. Carlos Aníbal Rodríguez**

TODO TRABAJADOR QUE SE MUTILA, ENFERMA O MUERE EN EL MISMO LUGAR DONDE FUE A BUSCAR SU SUSTENTO Y EL DE SU FAMILIA DA CUENTA DE QUE AÚN NO SE HA AVANZADO LO SUFICIENTE PARA UNIR LA CIENCIA Y LA ÉTICA.

El rango de las cuestiones éticas en materia de salud ocupacional es muy amplio, y este artículo no pretende agotar el tema. Las respuestas a cada tema que se expondrá tal vez se encuentren en la reflexión personal y colectiva.

Es posible vislumbrar una crisis de valores, crisis que toma importancia y perfil propio dentro de la salud ocupacional.

Durante muchísimo años y hasta no hace mucho, la ética fue una ética de código único, con valores objetivos, reconocibles y exigibles por todo el mundo. Quien no cumplía con esos valores era un depravado o, como sostenía Platón, "un enfermo" o un ignorante. Hoy vivimos un mundo en que la opinión más frecuente es que la ética es una cuestión individual. Es decir, que cada uno se las arregle como pueda y que no es posible establecer criterios objetivos o intersubjetivos en las cuestiones mora-

*Experto de OIT en Seguridad y Salud en el Trabajo y ex ministro de Trabajo de la provincia de Santa Fe.

[ ]

La consulta médica en sí es un acto entre dos personas en condiciones no igualitarias, en el que una de ellas ha concurrido al encuentro en búsqueda de ayuda.

les. Estamos entonces ante la teoría del código múltiple. Se hace necesario entonces buscar un puente entre las nociones de códigos único y múltiple[1].

Tom Beauchamps[2] y James Childress, desde dos ópticas distintas, una utilitarista y otra deontológica, construyeron en los '70 un modelo asumible por una sociedad pluralista.

Beauchamp y Childress establecieron cuatro principios *prima facie*, asumibles por una gran mayoría:

- **Principio de no maleficencia >>>** yo no puedo hacer mal a otro.
- **Principio de beneficencia >>>** tengo que brindar socorro en ciertas circunstancias, sobre todo si me lo piden.
- **Principio de autonomía >>>** hay que respetar la conciencia y la libertad de las personas y su autonomía.
- **Principio de justicia >>>** hay que tratar a todos por igual, con equidad. Toda discriminación se siente como injusta e inmoral.

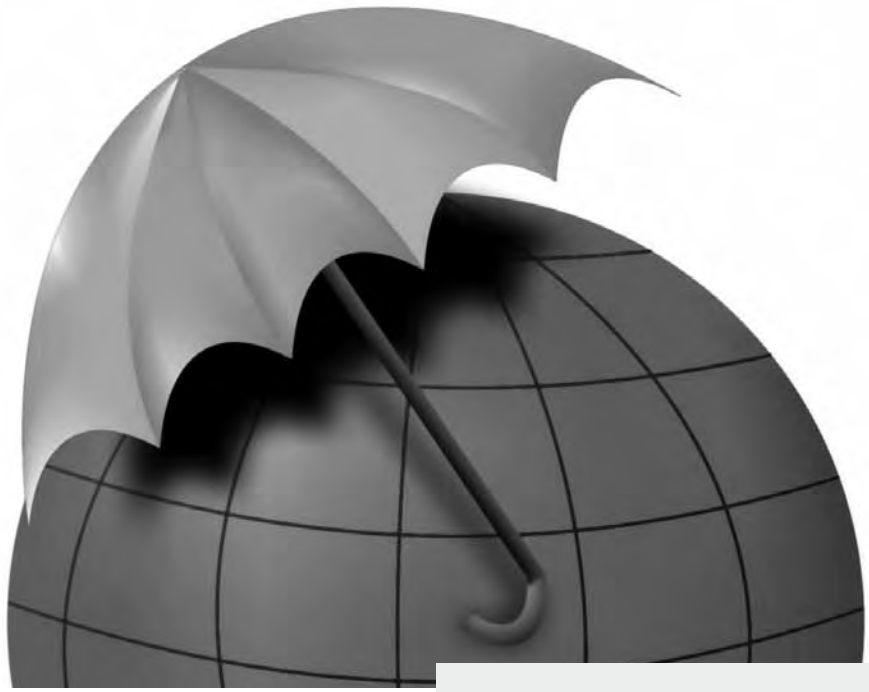
Para la mayoría de los autores, estos cuatro principios son principios *prima facie*; es decir, primarios. Cuando entran en pugna con los principios efectivos, se debe realizar una jerarquización que precisa de la intersubjetividad.

La actitud ética se orienta a considerar y respetar a los hombres como fin en sí mismos y no como medios. El campo de la ética en salud tiene mucho por trabajar. Después de la ablación de riñones de ciudadanos turcos para ser destinados a trasplantes en una clínica de Londres[3], no puede ser extraño que cualquier campo de la salud, en nuestro caso la salud de los trabajadores, sea sujeto de consideración.

La consulta médica en sí es un acto entre dos personas en condiciones no igualitarias, en el que una de ellas ha concurrido al encuentro en búsqueda de ayuda.

Cuando un trabajador relata sus condiciones de trabajo a un médico y se atreve a insinuar alguna relación causal entre ellas y el proceso mórbido que lo aqueja, desarticula la relación de poder, ya que el médico pasa a ser el vulnerable porque la información pertenece al paciente. Ante estos casos, la respuesta a flor de labios suele ser:

1 GUILLEN, D. G. (1993). *Principios y metodología de la Bioética.* Barcelona.
2 BEAUCHAMP TL y CHILDRESS JF (1989). *Principles of Biomedical Ehics.* New York, Oxford University Press.
3 DYER, C. (1990). *GMC's decision on "kidney for sale".* British Medical Journal, pp. 961-962.



"No, no tiene nada que ver", aunque la respuesta implique iatrogenia[4].

Cuando se establece esta relación entre el médico y el paciente, pareciera que se está violando al menos uno de los deberes *prima facie*, el de autonomía, y no parecieran vislumbrarse otros deberes morales de mayor jerarquía que lo justifiquen.

Se presenta a continuación un dato que da cuenta de condiciones de trabajo que violan la ética: 355.000 trabajadores muertos en el mundo por accidentes de trabajo cada año[5]. Para estos trabajadores no hay mausoleos ni monumentos, porque solo serían el testimonio de ocasiones perdidas y de negligencias[6]. En cada accidente o enfermedad del trabajo que provoca una muerte se podría reflexionar acerca de cómo jugó el deber ético de no maleficencia. Si se plantea el tema de esta forma es porque las dolencias del trabajo no son producto de la mala suerte; tienen causas y estas son prevenibles.

Coincidentemente hay elementos de las condiciones de trabajo absolutamente reñidas con la ética. Vale la pena recordar que aun hay formas de trabajo que violan los derechos humanos fundamentales, como el trabajo esclavo o el trabajo forzoso, ambos con probada existencia en Latinoamérica. Y también miles de casos de trabajo infantil en los que los derechos de los niños son pisoteados, volcándolos en ocasiones no solamente a la falta de futuro sino a la humillación y la destrucción psíquica. Esta realidad acontece también en países desarrollados, en especial con los hijos de inmigrantes.

[›]

355.000 TRABAJADORES MUERTOS EN EL MUNDO POR ACCIDENTES DE TRABAJO CADA AÑO.

Sin soslayar formas de vinculación laboral, hoy en boga, que no garantizan el derecho al trabajo estable y que profundizan la precariedad en el empleo, se está haciendo referencia a formas de trabajo "basura".

En el próximo número, se reflexionará acerca de algunos aspectos que involucran a profesionales que actúan en el tema.■

4 Rodríguez, C. A. (1990). *Salud y Trabajo. La situación de los trabajadores en la Argentina.* Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
5 Cifras estimadas por la Organización Internacional del Trabajo.
6 WEISSENBERG, G. (1971). *VI Welt Kongress.* Libro de Actas, 1º Tomo, Viena, pp. 35-38.

Figuras Contra Fondo

"No podrá buscarse un medio más sencillo y más conforme al intento que el instruir al hijo del mismo labrador desde sus primeros años en los más esenciales principios teóricos y prácticos de agricultura."

Juan Hipólito Vieytes

1762-1815

[SAN ANTONIO DE ARECO, 1762 | SAN FERNANDO, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, 1815]

Épocas decisivas y convulsionadas de la historia nacional: la crisis, la caída del orden colonial y los años iniciales de vida independiente. Los procesos de cambio que buscaban el crecimiento económico, incubados en el Virreinato del Río de la Plata desde finales del siglo XVIII, no llegaron a madurar cuando los acontecimientos políticos se precipitaron. Conflictos internos y luchas intestinas se dieron mientras España seguía procurando recuperar sus posiciones.

defondo:

- Periodista en el Semanario de Agricultura, Industria y Comercio.
- Industrial, innovador y emprendedor en la industria del jabón y de sebos.
- Comerciante y administrador.
- Autodidacta en materia jurídica, económica, educativa, ciencias químicas y agrícolas.

dicho...

Analista sagaz y certero, Vieytes esbozó un modelo económico basado sobre los postulados de un desarrollo equilibrado de los tres sectores: agricultura, industria y comercio. En su proyecto modernizador, consideró a la agricultura como el principal motor del progreso del país y planteó que la difusión y la aplicación de conocimientos innovadores eran las claves del nuevo orden económico que se buscaba alcanzar.

En materia educativa fue un precursor: se le ha adjudicado la paternidad de la educación agrotécnica en el país. Menos reconocido es su papel en el diseño de innovadoras propuestas educativas, no pocas se anticiparon décadas o siglos.

Vieytes impulsó la ampliación de las escuelas de educación elemental hasta convertirlas en escuelas polivalentes que atendiesen tanto la educación general como de la formación específica en las habilidades y en los conocimientos exigidos por el desarrollo de la agricultura, la industria y el comercio, hasta introducir las primeras experiencias de educación a distancia. Diseñó materiales didácticos, elaboró originales estrategias de intervención y concibió la enseñanza en escenarios institucionales específicos y en otros no convencionales. Entendió la educación en el marco de un modelo de país y no como una mera acción aislada y autorreferencial.

... y hecho

- Fundó, dirigió y fue redactor del Semanario de Agricultura, Industria y Comercio.
- Se desempeñó como:
  - Secretario (interino) del Consulado de Buenos Aires, en reemplazo del titular Manuel Belgrano.
  - Secretario (interino) de la Primera Junta Gubernativa (1810/11), en reemplazo de Mariano Moreno.
  - Miembro de la Cámara de Apelaciones.
  - Intendente de Policía de Buenos Aires.
  - Diputado de la Asamblea General Constituyente (1813) y secretario de la misma.
- Capitaneó las Milicias durante las Invasiones Inglesas de 1806.
- Promovió el desarrollo de la agricultura en el país.

Pintura

.: DANIEL SANTORO

"La felicidad del pueblo" | "Campo ideológico" | "Perón"

En los últimos quince años, el artista argentino Daniel Santoro (nacido en Buenos Aires en 1954) ha trazado, a través de una vasta obra pictórica y plástica, los contornos del peronismo, movimiento al que adhiere desde su juventud. La mayoría de sus cuadros de contenido político-social ostenta una superabundancia de signos peronistas.

La obra *La felicidad del pueblo* luce una serie de estereotipos propios de una familia peronista: están presentes la madre, con un atuendo típico de ama de casa, una estudiante adolescente con una mano sobre el libro *La razón de mi vida*, el padre, sentado frente a una mesa en la que reposan la radio, una sidra y un pan dulce, y el joven, uno de los protagonistas de la escena. Todos los miembros de la familia portan una cinta negra. Están de luto; sin embargo, ostentan una gran felicidad porque el joven, con overol, llega a la casa con un diploma, símbolo del ascenso social.

El rol protagónico no lo encarna sólo el muchacho. Eva Perón –ausente físicamente– está omnipresente: en una escultura, en la cinta negra que portan los personajes y arriba, iluminando como un sol-Dios a la familia. En tanto, el Estado benefactor, representado por un edificio, está afuera de la casa (se ve desde la ventana) y a la vez adentro (representado en el diploma alcanzado por el joven y en la comida sobre la mesa).

Este cuadro, que exalta el impacto de las políticas de Estado en las familias, es tan solo una lectura entre decenas que ofrecen las obras de Santoro, cuyas interpretaciones, reconstrucciones teatralizadas, sobre del movimiento no son novedosas desde lo conceptual, pero sí completamente originales en el campo de las artes visuales. El peronismo fue escondido por el principal referente en la pintura del realismo crítico, Antonio Berni, y por la mayoría de sus colegas enrolados –como Berni– en la izquierda.

Santoro trata en su obra a la izquierda (y a la derecha) como un bloque ideológico y político monolítico, sin ramificaciones ni fisuras ni matices internos. En el cuadro *Campo ideológico*, el artista identifica a la izquierda con el comunismo y a la derecha con el dinero y ubica al peronismo en una posición fluctuante entre ambos extremos. En Perón, el rostro del líder del movimiento ostenta un tronco con sus ramas izquierda y derecha. "El tres es un número emblemático para el justicialismo: define su posición ideológica (tercera), su estructura política (las tres ramas del movimiento) y las tres banderas de su programa doctrinario", plantea Santoro.

Con la reciente muerte de Leonardo Favio, Santoro ha quedado como el principal representante artístico del peronismo. Gran parte de su obra está disponible en su sitio web: www.danielsantoro.com.ar

Publicaciones y novedades bibliográficas

.:

Inspección del trabajo: lo que es y lo que se hace

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2012.

.:

Trabajo infantil en Argentina

Marco jurídico y Asignación Universal por Hijo

Área de Investigaciones Sociales (INSOC) de la Fundación UOCRA, 2013.

:.

Trabajadores domésticos en el mundo

Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2013.

.:

La transformación del mundo del trabajo

CARLOS LA SERNA

Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano Nº 54, CLACSO, 2012.

:.

Movilidad y acceso al trabajo

El caso de trabajadores del conurbano bonaerense y sus desplazamientos cotidianos a los lugares de trabajo

CAROLINA PALMA ARCE

Tesis de Maestría en Metodología de la Investigación Social, Universidad de Tres de Febrero, 2012.

.:

Estrategias Empresariales de Subcontratación Internacional

La influencia de las configuraciones culturales y subjetivas

MARCELA HERNÁNDEZ

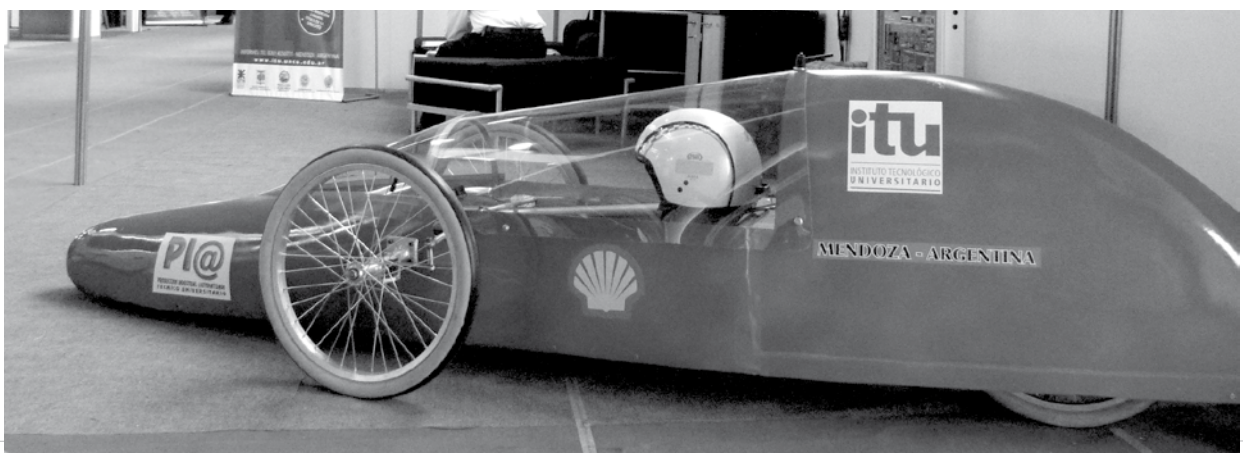
Editorial Plaza y Valdés, México, 2012.

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.

Instituto Tecnológico Universitario (ITU)

Inspirado en el modelo francés, el Instituto Tecnológico Universitario (ITU) se presenta desde 1994 como una institución innovadora en la que se conjugan el sector académico, el estatal y el empresario, uniendo educación con trabajo a través de ofertas tecnológicas de formación y de capacitación.



El Instituto Tecnológico Universitario está conformado por: el gobierno de Mendoza, la Universidad Nacional de Cuyo y su fundación, la Universidad Tecnológica Nacional, la Federación Económica de Mendoza y la Unión Comercial e Industrial de Mendoza. Actores unidos en el accionar comprometido con el crecimiento regional y al que intentan dar respuesta de acuerdo a la demanda de las actividades económicas.

La misión

El propósito del ITU es ser una organización:

- Flexible, integrada e interactiva, que responda a las cambiantes demandas con cobertura territorial en el ámbito provincial.
- Innovadora, con capacidad de desarrollo tecnológico y orientada al cliente.
- Formadora de recursos humanos altamente capacitados, con estándares de calidad basados en competencias laborales para contribuir al desarrollo regional.
- Que brinde formación técnica superior a través de carreras cortas, con articulación universitaria (en espe-

[›]

…el actor principal del aprendizaje es el propio estudiante, con sus necesidades, sus habilidades, sus intereses, su cultura y su motivación para superarse.

cial con la UNCuyo) y con los planes de desarrollo que promueva el gobierno de Mendoza.

- Que desarrolle acciones y servicios para el fortalecimiento del empresariado local, orientado fundamentalmente a la pymes.

La visión

El Instituto Tecnológico debe ser reconocido como una institución:

- Que propende a mejorar la calidad de vida de la población a través de la educación con igualdad de oportunidades.
- Que tiende al desarrollo regional sustentable, a partir de propuestas de formación técnica superior, capacitación en servicio, investigación tecnológica y de desarrollo.
- Que brinde servicios educativos y tecnológicos congruentes, flexibles, dinámicos e innovadores, articulando su accionar con: el sector empresario, la Universidad Nacional de Cuyo y el sector público, a través del apoyo a los planes estratégicos del gobierno de la provincia y de los municipios.
- Que propicie que todos sus integrantes tengan oportunidades de realización personal y profesional.
- Que asume como compromisos esenciales en su accionar la calidad, la eficiencia y la eficacia.

Actualmente el Instituto Tecnológico posee 6 sedes en la provincia de Mendoza: Mendoza, Luján, Este (Rivadavia y San Martín), Tunuyán, San Rafael y General Alvear.

El modelo pedagógico del ITU se basa en la personalización y está enfocado a la gestión del conocimiento autónomo. Por eso, el actor principal del aprendizaje es el propio estudiante, con sus necesidades, sus habilidades, sus intereses, su cultura y su motivación para superarse.

Lo que el estudiante debe aprender, cómo lo aprende y cómo lo aplica, constituyen el eje de la propuesta formativa, por lo que se adopta una formación centrada en competencias, de modo de asegurar la capacidad para el manejo autónomo de los conocimientos y las habilidades para aplicar ese conocimiento en la resolución de problemas, utilizando herramientas conceptuales, tecnológicas, informáticas y de comunicación apropiadas.

Marco conceptual educativo adoptado

El ITU entiende que el conocimiento es un bien que se construye a través del aprendizaje mediado por intervenciones docentes oportunas, y que depende tanto de la motivación y del esfuerzo personal de los estudiantes como de la calidad de la enseñanza del docente del ITU.

El aprendizaje es un proceso de compromiso del estu-

[›]

El aprendizaje es un proceso de compromiso del estudiante con el ITU para el logro de su propio desarrollo cognitivo, personal, social y profesional…

diante con el ITU para el logro de su propio desarrollo cognitivo, personal, social y profesional, en vistas a alcanzar el perfil de desempeño que le es demandado por la sociedad y por el mundo del trabajo.

Tecnicaturas y Postítulos que actualmente ofrece el ITU

Tecnicaturas Universitarias de cursado regular:

- Instalaciones Industriales y Mantenimiento
- Redes y Telecomunicaciones
- Producción Industrial Automatizada
- Gestión de Empresas
- Marketing
- Logística y Transporte

Tecnicaturas Universitarias adaptadas para estudiar y trabajar:

- Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Electricidad e Informática Industrial
- Gestión de Empresas
- Redes y Telecomunicaciones
- Marketing
- Producción Industrial Automatizada

Postítulos para continuación de estudios:

- Diplomatura en Desarrollo de Software (con opciones intermedias para obtener certificaciones de Actualización y Especialización Técnico-Profesional).
- Diplomatura en Tecnologías de la Información Orientada a Documentación Técnica.
- Diplomatura en Termotrónica.

Innovación para el crecimiento

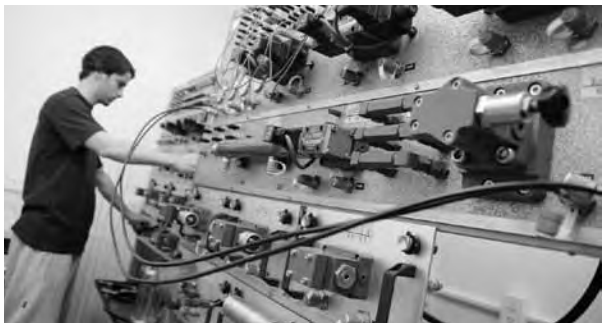
El ITU cuenta con un Área de Servicios para trabajar conjuntamente con organismos y con empresas de la región en pos de satisfacer sus necesidades de innovación tecnológica permanente y de contribuir a la mejora de su productividad y competitividad. Estas actividades han consolidado su rol como vector vinculante del ambiente tecnológico con el socio-productivo.

El ITU ofrece:

- Asesoramiento y capacitación a organizaciones.
- Asistencia técnica a empresas I+D+i.
- Cursos a medida “In Company”.
- Programas de capacitación técnico-profesional dirigidos a sectores vulnerables.
- Apoyo al desarrollo de programas regionales.

■. INSTITUTO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO

http://www.itu.uncu.edu.ar/



Ada Cristina Ponzo

■.

Escribe: Ada Cristina Ponzo
Directora de Estudios del ITU.

Los caminos de la vida me llevaron a desarrollar mi labor profesional como profesora en Ciencias de la Educación en varias provincias argentinas y en muchas y distintas instituciones: escuelas de nivel secundario, institutos superiores de formación docente y técnica, universidades y organismos de gobierno dedicados a la educación superior.

En 1994, descubrí y experimenté, por primera vez, lo que significa trabajar en una "organización inteligente": el Instituto Tecnológico Universitario. Todo comenzó en septiembre de 1994, un par de años después de haberme radicado en la provincia de Mendoza.

Me convocaron en esa oportunidad para trabajar en un nuevo proyecto diseñado para esta institución naciente: la creación y la implementación de un "Laboratorio Pedagógico" que tenía como fin sensibilizar y apoyar a los profesores (la mayoría de ellos con titulaciones de grado universitario no docente) en la "puesta en acción" del Modelo Pedagógico Institucional. Un modelo que considero absolutamente innovador y pertinente para la formación integral y la optimización de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y adultos que ingresan a nuestra institución.

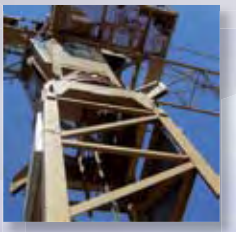
Al cabo de algunos años, vino otro desafío para mí: diseñar un programa de "Desarrollo del Pensamiento", iniciativa que surgió como una inquietud institucional a raíz de la detección de deficiencias importantes en alumnos ingresantes en los más elementales procesos de pensamiento. Por ello, en la creencia de que es posible el desarrollo sistemático de las habilidades cognitivas, se llevó a cabo exitosamente este programa, que comenzó en su implementación efectiva en agosto de 1998 con profesores y alumnos de primer año de todas las carreras y las sedes.

Otros proyectos y desafíos se generaron en esta institución, cuya misión central es contribuir a mejorar la calidad de vida de la población a través de la educación con igualdad de oportunidades para todos.

Fui directora de Educación Continua, teniendo el placer de colaborar en la generación y la implementación de proyectos de capacitación para el personal de las empresas, así como de aprender muchísimo a través de la participación en programas dirigidos a optimizar las condiciones de empleabilidad de mujeres y de varones provenientes de sectores vulnerables: "Formujer", "Más y mejor trabajo", "Profram", "Mendoza productiva", entre muchos otros.

En la actualidad, desde mi nuevo rol de directora de Estudios, sigo sintiendo día a día el placer que me provoca trabajar en una institución que estimula a todos.

Cada proyecto que encaramos nos permite sentir una inmensa alegría: por ejemplo, los nuevos planes de estudio apoyados en el enfoque de formación basada en competencias, o la certificación de calidad que acabamos de lograr sobre la base de las normas ISO: 9000-9001: 2008, en dos importantes procesos académicos. También me produce alegría la creación colectiva del conocimiento y el aprendizaje permanente, el diálogo constructivo, la modificación de normas de actuación que pueden surgir de la rutina y no de la reflexión crítica, el aprovechamiento de los talentos individuales, la apertura al cambio, etc..■



20 años
Fundación UOCRA
para la educación de los trabajadores constructores

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.

worldskills Argentina

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.

Azopardo 954 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires [C1107ADP] |
Tels: [54-11] 4343-5629/6803 | Fax: [54-11] 4343-5383 | informesfundacion@uocra.org