

Las competencias laborales el desafío del trabajo decente y el empleo de calidad

Sladogna, Mónica Graciela

Directora de Fortalecimiento Institucional – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

msladogna@trabajo.gob.ar

0.- Introducción

El tema de las competencias laborales, su definición, su desarrollo y sus formas de reconocimiento, brinda una herramienta que permitirá analizar los déficits que tiene el mercado de trabajo para desarrollar y reconocer el conocimiento productivo de los trabajadores. Estos déficits de mercado deben ser abordados para introducirnos en una cuestión estratégica en la sociedad del conocimiento, que es de qué manera las unidades productivas favorecen o limitan la generación y el reconocimiento de los saberes profesionales de quienes trabajan.

Nuestra intención es, que a partir de diversas definiciones operativas acerca de qué son las competencias, la formación, la evaluación y la certificación en ellas basadas podamos analizar cuáles son los condicionantes para su desarrollo.

De esta manera, nos proponemos analizar el comportamiento esperado en las formas de organización del trabajo, en las temáticas que introduce en la representación de los intereses de los trabajadores y en el diseño e implementación de políticas activas de empleo en el marco de la llamada sociedad del conocimiento o de la información.

1.- Algunas Definiciones

Existen diversas definiciones sobre qué son las competencias laborales, para este trabajo tomaremos algunas de ellas:

- Para la OIT, en su recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación, el término “competencias” abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico (OIT, 2004).
- Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo (Agudelo, S. 1998).

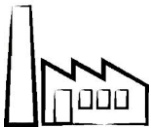


- Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, G.P., 1994).
- La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, M. A. 1997).
- Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño (Le Boterf, G., 1998).
- “Entiendo por competencia, el tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional.” (Zarifian, P. 2001).

El avance del concepto de competencia ha facilitado su aplicación desde la perspectiva institucional pública o privada asociada a la formación profesional en algunos países de la región. Por un tema de extensión y vinculado, al intento de reflexión sobre la experiencia nos concentraremos en las experiencias desarrolladas por dos Ministerios:

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile: A través de la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. Del mismo modo, crea la Comisión del Sistema, llamada Chile Valora, organismo que se relaciona con la Presidenta de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En su *“Artículo 2º.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por: Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo”*.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina: *“La norma de competencia es una herramienta crítica para transparentar el conjunto de capacidades de quienes se desenvuelven en un determinado contexto socio-productivo. Es, al mismo tiempo,*



producto de un proceso de construcción y consenso colectivo sobre dichas capacidades” (UTeCC, 2008)

El conjunto de definiciones, que no busca ser una lista exhaustiva, tienen en común una **mirada integral sobre el conjunto de saberes**, a veces definidos en términos de **capacidades** que los trabajadores movilizan al resolver situaciones problemáticas en el mundo productivo y la manera que este condiciona con sus modalidades de organización, con sus reglas explícitas o tácitas las formas de identificación, desarrollo y reconocimiento de las mismas. Sin embargo, nos interesa resaltar que se ha evolucionado en la forma de considerar los saberes productivos, ya no se trata sólo de destrezas manuales (más demandadas por formas de organización del trabajo basadas en el taylorismo), ni sólo de conocimientos (garantizados a través de la portación de las certificaciones escolares que garanticen los niveles de estudios). Se busca además que quienes trabajan posean actitudes (a veces más definidas como aptitudes) vinculadas a la responsabilidad y autonomía necesaria para resolver los problemas productivos.

Esta definición más compleja de los saberes obreros es coincidente con una visión de las empresas u organizaciones productivas como sistemas abiertos, es decir como organizaciones que tienen la capacidad de percibir los cambios en sus entornos y adaptarse a través de la adecuación de sus recursos. La gestión del talento humano cobra importancia estratégica en la actualidad e involucra la activa participación de quienes trabajan, quienes los gestionan, quienes los representan y la institucionalidad estatal para asistir y promover su desarrollo equitativo.

Por último, resta introducir que las dos modalidades en que se describen habitualmente, las competencias laborales son: los perfiles profesionales y las normas de competencia laboral. En el caso de los perfiles profesionales, su uso es mayor en los ámbitos educativos o formativos, se transforman así en descripciones de las competencias que orientan el desarrollo de capacidades, el diseño del curso y sus contenidos. En el caso de las normas de competencia laboral son “un patrón de referencia para el desempeño de una función productiva” (Dufour, R.; 1997) y por consiguiente son utilizadas fundamentalmente para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

2.-Cuál es la problemática de las competencias laborales.



Si retomamos, el breve análisis del conjunto de definiciones explicitadas en el punto anterior, podemos observar que la hablar de competencias laborales no sólo nos referimos a **conocimientos, sino también a cualidades personales, actitudes, destrezas, habilidades** que se ponen en juego de manera integral en contextos calificantes o demandantes de las mismas. Algunas observaciones sobre las condiciones de creación del conocimiento en el contexto productivo lo podemos obtener de autores que introducen el concepto de la “organización inteligente”¹ (Chun, W. C.; 1999).

Si bien, la definición de las competencias podría interpretarse como una posesión individual de los trabajadores, a diferencia de las calificaciones que siempre son entendidas en términos más colectivos, es importante resaltar que su desarrollo depende de la convergencia entre:

- **Disposiciones individuales:** Conocimientos y experiencias previas, disposición a aprender, a comunicarse; capacidades básicas para analizar, interpretar el contexto y comprender pautas de comportamiento profesional, responsabilidad, autonomía. En el sector servicios se “naturalizan” algunos de estos componentes en términos de capacidad de atención al público.
- **Disposiciones colectivas:** Vinculadas a factores a tener en cuenta en la organización y gestión del trabajo. Un contexto que demande y proponga aprendizajes en el puesto y entre puestos de trabajo, un contexto que viabilice la comunicación organizacional, que establezca los ámbitos y/o medios necesarios para que la misma se realice; que posibilite el desarrollo de responsabilidades y niveles de autonomía requeridos en la toma de decisión para la resolución de incidentes o problemas.

Como podemos apreciar las competencias son portadas por los individuos pero su desarrollo o su inhibición dependen del contexto productivo en el que estos se insertan. El cambio tecnológico puede demandar a quienes trabajan de nuevos saberes o de menos saberes.

¹ “La creación del conocimiento se logra a través de un descubrimiento de la relación sinérgica entre conocimiento tácito y explícito en la organización, y mediante el diseño de procesos sociales que crean nuevo conocimiento al convertir el conocimiento tácito en explícito. El conocimiento tácito es conocimiento personal, difícil de formalizar o comunicar a otros. Consiste en conocimientos prácticos subjetivos, discernimientos e intuiciones que recibe una persona por haber estado inmersa en una actividad durante un largo período” En Chun, W. C. Pág. 9.



En relación al primero de los puntos, el tema de las competencias laborales se aborda a partir de las definiciones de competencias básicas (Catalano, A. M.; Cols, S.; Sladogna, M. G.: 2004) es decir se lo considera al sujeto trabajador como un portador de saberes, desarrollados fundamentalmente en el ámbito educativo o formativo. Saberes que le permiten la lectura e interpretación de manuales, de planos, de procedimientos, que le permiten diagnosticar y resolver problemas a partir de la aplicación de aquellos principios derivados del conocimiento de diversas disciplinas científicas (matemática, física, química, electrónica, etc.). A modo de ejemplo, los procedimientos que usan los trabajadores que aplican agroquímicos para establecer las proporciones en la mezcla de insumos cuando el proceso productivo cambió a partir del uso de nuevo tipo de insumos: semillas, fertilizantes, etc..

Es decir, el desarrollo de las competencias laborales requiere de la portación de competencias básicas vinculadas a la lectura e interpretación de textos, a la comprensión de los principios de lógica matemática, a la capacidad de comunicar de manera precisa un pedido, una orden, un procedimiento, incluso al uso de tecnologías de la comunicación (uso de software generales para programar equipos o bien cargar datos). Estas competencias básicas se desarrollan en ámbitos formativos formales, por ello –en esta lógica- es importante para el mercado de trabajo garantizar que quienes ingresen a él posean los certificados que acrediten los niveles de estudios obligatorios. Es decir, no se trata sólo de un criterio de selección de personal vía la devaluación de certificados, sino de contar con un indicador claro de que el/la trabajador/a posee los conocimientos de base necesarios para desarrollar las competencias laborales específicas que la organización del trabajo demande. Cabe aquí preguntarse qué tipo de información brindan los certificados de la educación formal. ¿No estaremos afrontando un déficit in-formativo importante?

Las competencias laborales, tal como ya dijimos, se construyen y/o se de-construyen en los ámbitos productivos reales. Considerar de qué manera el cambio tecnológico y el organizacional contribuye a modificar las competencias laborales es de suma importancia por sus efectos en los trabajadores, en la competitividad empresarial, en la definición de las políticas estatales y en la intervención sindical.

Es, por tal razón, importante considerar cómo la forma en que se organizan los procesos productivos, la manera en que se gestiona el talento humano, favorece o limita el acceso y desarrollo de estas competencias. Crear conciencia de la cantidad de tiempo que las personas están en el mundo del trabajo en relación con otros espacios vitales (familia, amigos,



hobbies, estudios formales) para ponderar de qué manera y con qué intensidad pueden las formas de organización del trabajo y de gestión del personal contribuir al desarrollo o al deterioro de las competencias, involucra también pensar las diversas formas de intervención social en la temática. No se trata sólo de la responsabilidad individual de quienes trabajan, es un problema que abarca los niveles de definiciones económicas, sociales y políticas.

De esta forma, las modalidades de rotación entre puestos, los criterios para la asignación y gestión de las responsabilidades derivadas, el desarrollo de espacios comunicacionales (trabajo en equipo, grupos de calidad, espacios para el intercambio de experiencias productiva, etc.), contribuyen al desarrollo de las competencias laborales. Esta lógica no debe pensarse solamente desde la perspectiva del derecho a la formación o al acceso al conocimiento productivo de quienes trabajan, debe entenderse como una estrategia crucial para el desarrollo de una competitividad sistémica tanto de la empresa, como de la región. La formación de los responsables en administración de empresas, en recursos humanos, en gestión de personal, en economía de las organizaciones debe abordar esta perspectiva que los involucra en su desempeño profesional e impacta en el desempeño de las empresas y sus trabajadores. La formación de los responsables sindicales, en sus distintos niveles, apunta en el mismo sentido, mucho se ha hablado de la aparición de nuevos tipos de trabajadores (cuellos blanco, empleados, técnicos, etc.) su aparición involucra también repensar la estructura organizativa de los propios sindicatos. A modo de ejemplo, ¿cuáles son las funciones de las Secretarías de Cultura y Capacitación?

3.- La evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores un factor de competitividad y de empleo de calidad.

En líneas generales, las diversas definiciones existentes coinciden en describir la certificación como el proceso de reconocimiento público de los aprendizajes de quienes trabajan a través de su evaluación, más allá del ámbito en el que se desarrollaron. En general, estos reconocimientos se basan en algún tipo de evaluación. Nos importa, considerar en qué medida y qué condiciones deben darse para que este reconocimiento se base en criterios y en instrumentos cuya transparencia, objetividad y pertinencia permitan garantizar reglas de juego equitativas que busquen superar subjetividades, siempre puestas en juego en la evaluación.



Tanto a nivel de la evaluación, como de la certificación podemos ver que las mismas están vinculadas a dos ámbitos del desarrollo de las competencias:

- **La formativa:** Los cursos o niveles educativos que tienen como objetivo el desarrollo de capacidades sobre las que se asientan las competencias, “donde la evaluación es parte constitutiva del proceso de enseñanza/aprendizaje” (Cols, S.; Iacolutti, M.D.: 2006). En este caso, se trata de averiguar si quienes estudian han alcanzado los objetivos de enseñanza propuestos en los programas.
- **La experiencia:** El conjunto de saberes que han sido desarrollados en el ámbito del trabajo, sin intermediar en ello un curso de acción formativa formal, requieren contar con los instrumentos y el personal idóneo para aplicar los criterios necesarios para su justa evaluación. En general, en este campo prima el criterio subjetivo del encargado, jefe o responsable directo del personal. Criterio que puede ser racional pero que no se explicita en términos de pasaje de un saber tácito a uno formal.

Veremos cómo en la gestión de personal ambas modalidades se entrecruzan o mejor dicho deberían articularse en la forma de organizar el trabajo, a lo largo de la vida del personal. Contar con dispositivos de formación formalizados en cursos, seminarios, talleres, la misma promoción de alcanzar niveles de estudios requeridos deben combinarse con una gestión del talento humano al interior de los procesos productivos. Se trata de saber evaluar la pertinencia de las temáticas o contenidos de los cursos con su aplicación en situación real de trabajo. Esta es una forma, también de medir el impacto de la formación en la competitividad o, en otras palabras, de medir la tasa de retorno de la inversión en formación.

La evaluación es parte así de un proceso comunicacional donde deben considerarse no sólo qué evaluar, cómo evaluar, sino también las modalidades en que se comunican los resultados de la evaluación. Las evaluaciones que se realicen en ambos espacios deben integrarse para garantizar el desarrollo de las competencias laborales. Y aquí es importante volver a considerar las definiciones que dimos de las competencias laborales y sus condiciones de desarrollo.

En primer lugar, las competencias integran diversos tipos de saberes que requieren combinar criterios de evaluación vinculados a la resolución de problemas o incidentes. Es decir, se trata de superar el examen como instrumento de evaluación para considerar cómo se evalúa conjuntamente la destreza, la actitud, el conocimiento que quienes trabajan aplican en los contextos laborales. Conviene preguntarnos si es posible evaluar la responsabilidad o la



autonomía a través de preguntas del tipo: ¿Es Ud. responsable? Es como si para acceder al registro de conductor (máximo ejemplo de la aplicación masiva de los procesos de evaluación y certificación de competencias no reconocidos como tal) sería suficiente preguntar: ¿Sabe Ud. manejar un vehículo con seguridad?

En segundo lugar, la evaluación no sólo da cuenta de las competencias del trabajador sino también al aplicarla se evalúa en el contexto formativo al docente y las condiciones de enseñanza/aprendizaje y en el contexto productivo a quienes gestionan y las condiciones de trabajo que favorecen o limitan los aprendizajes. A modo de ejemplo, contar o no con elementos de seguridad (no sólo usarlos), contar con una señalética clara, contar con los dispositivos de parada de máquina activos en caso de no cumplir un procedimiento para el uso de la misma, son algunos de los criterios que se evalúan al evaluar un trabajador/a.

Sin embargo, esta articulación se dificulta por diversas razones:

- **La gestión del tiempo:** los tiempos asignados para los aprendizajes formales impactan en la vida de quienes trabajan, ya que limitan su presencia en sus otros espacios vitales: familia, amigos, pero que además están signados por los tiempos de transporte. El tiempo de la formación externa impacta sobre el trabajo: salarios caídos, reemplazos, tiempos muertos, entre otros.
- **Las modalidades de enseñanza:** Combinar espacios formativos y productivos, definir objetivos a alcanzar, considerar las diversas modalidades de evaluación, contar con formadores/tutores/expertos/responsables de personal que vinculen conocimientos técnicos requeridos con capacidades de desarrollar un aprendizaje significativo², y además, que sepan evaluar y cuenten con instrumentos idóneos son algunas dificultades a superar.
- **Las lógicas de aprendizaje:** Mucho se ha hablado de la educación de adultos, pero un trabajador no aprende de la misma manera que un estudiante. Aprende sin estudiar, no usa la repetición de textos para estudiarlos de memoria, necesita para ello entender y comprender los contenidos a fin de vincularlos con su propia experiencia y volverlos significativos. Estos niveles de significatividad hay que evaluarlos.

² Veamos algunas consideraciones sobre el aprendizaje significativo que nos introduce en las características conflictivas del mismo: "... un sujeto progresa cuando se establece en él un conflicto entre dos representaciones bajo cuya presión, es llevado a reorganizar la antigua para integrar los elementos aportados por la nueva... No basta decirle al alumno que no tiene razón o demostrárselo obstinadamente; es necesario que él se de cuenta del conflicto" (Perret Clermont, A. N. y Nicolet, M.: 1992).



- **La evaluación:** El desafío es recuperar a la evaluación como parte del proceso de aprendizaje de quienes trabajan. La evaluación para la certificación de competencias laborales, permite volver a centrar el tema como un proceso comunicacional³ basado en los resultados de la evaluación, en la explicitación de los criterios usados y en los fundamentos brindados tanto a nivel del trabajador/a como de la organización productiva como factor de cambio y formación continua (Sladogna, M.: 2012).

Permanentemente somos evaluados en nuestro trabajo y también en las múltiples actividades que realizamos y roles que ocupamos, asimismo evaluamos a otros: nuestros pares y jefes, y por supuesto, también a quienes dependen de nosotros. La sociedad del conocimiento demanda transparentar estos procesos como condición del desarrollo productivo, de la innovación tecnológica y sus efectos en las personas, de la creación de empleo de calidad. Evaluar el impacto que las tecnologías tienen en quienes trabajan nos lleva al mundo de las condiciones y medio ambiente de trabajo y al efecto que las mismas tienen en términos de cargas físicas, mentales y psíquicas (Giraudó, D. E, Grupo CYMAT – UTN Gral. Pachecho – Neffa, J. C.: 1990).

Nos permitimos resaltar las cargas cognitivas que se incrementan al enfrentar una nueva tecnología sin portar los conocimientos o experiencias necesarios para su uso u aplicación.

4.- La certificación de competencias y el trabajo decente. El rol del Estado y los Actores

“El Trabajo Decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (Bertranou, F.: 2011). Nuestro desarrollo pretende

³ En Sladogna, M.: “Proponemos considerar a la evaluación como proceso comunicativo, una evaluación que respeta los criterios de:

- **Verdad:** criterio de objetividad, qué se va a evaluar con qué instrumentos se van a ponderar los resultados. Si no, la pregunta sobre cuál es la diferencia entre 7 y 7,25 queda sin respuesta.
- **Validez:** fundamentar los resultados, cómo se evaluó, qué se evaluó y por qué se evaluó. Por qué es importante la ortografía, esta explicación no aparece en los procesadores de texto que resaltan con rojo las palabras mal escritas. La evaluación es humana, es comunicacional en el sentido de señalar el error y sus consecuencias para revertirlo para convertir la corrección en enseñanza.
- **Veracidad:** la evaluación no es un castigo, no es un regalo de nota para que aprueben o promocionen. Es parte del proceso de aprendizaje, en realidad hay que convertirla en parte de este proceso”.



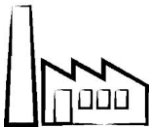
vincular el concepto de Trabajo Decente no sólo a la necesaria vinculación con las garantías de seguridad social y representación sindical, sino también a las condiciones vinculadas a la formación continua de trabajadores y trabajadoras. De esta manera, con la aplicación del concepto de Trabajo Decente buscamos garantizar a través de la activa participación de los actores de representación del capital y del trabajo, así como con la presencia del Estado a través del impulso a las políticas activas de empleo y de empleo de calidad, un espacio de diálogo social que permita una más justa distribución y reconocimiento del saber productivo expresado en las competencias laborales de quienes trabajan.

Para el **Estado** esto significa:

- La gestión de las políticas de empleo de calidad cada vez se vinculan más a la promoción de las llamadas cadenas de valor. Con ellas el rol del Estado se incrementa como factor de promoción, incentivo, asistencia técnica, regulación y registro de este tipo de actividades en el marco de alianzas estratégicas con los actores sociales⁴. Implica una activa intervención sobre lo que ocurre en el campo laboral en términos de monitorear el desarrollo de procesos organizacionales que potencien la formación continua de trabajadores y su reconocimiento sectorial y de nivel nacional no sólo a

⁴ “Algunas acciones concretas en el marco de políticas públicas a financiar y sus respectivos instrumentos serán:

- Otorgar financiamiento destinado a mejorar sustantivamente algunos déficits en materia de formación y capacitación, [...]
- Establecer mecanismos de incentivos que permitan una mejor utilización de los recursos humanos, modificando rutinas, incentivando la circulación de información y conocimiento codificado como la codificación del conocimiento tácito. [...]
- Capacitación a emprendedores para crear nuevas empresas o su fortalecimiento a fin de que puedan articularse en la trama...[...].
- Asistir en a las empresas que actúan en los núcleos críticos podrían gestionar programas de formación a trabajadores de clientes y proveedores.
- Promover el financiamiento conjunto -público y privado- de obtención de normas de calidad para proveedores y cliente promoviendo la certificación de los trabajadores.
- Desarrollar con instituciones proyectos conjuntos en activos críticos, con alto impacto sobre clientes y proveedores en la generación de nuevos puestos de trabajo y el desarrollo de competencias para: generación de nuevos productos, capacidades de diseño, introducción de nuevas marcas; adaptación de tecnologías importadas; etc.
- Asistir técnicamente en la mejora de los procesos de organización del trabajo, a fin de lograr aumentos de competencias y circulación de conocimiento codificado y tácito y evitar barreras a la inclusión laboral de grupos vulnerados.
- Formular políticas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones y ambiente de trabajo internas y externas (protección del medio ambiente).
- Establecer o mejorar los puentes de comunicación entre los cambios del mundo del trabajo y la capacitación docente a través de pasantías docentes, desarrollo de seminarios, visitas programadas, asistencia técnica” (Sladogna, M.: 2014).



nivel de la casa matriz sino también de su red de proveedores. Implica promover y gestionar en base a metas concretas las articulaciones a nivel nacional, provincial y municipal donde la cadena de valor, la red de proveedores, los clúster marcan una territorialidad de nuevo tipo, que sobrevuela los límites políticos.

Por parte de los **actores** de representación implica:

- **Para el sector empresarial:** El desarrollo de pautas organizativas que involucren la formación de personal encargado de la gestión del talento humano, tanto a nivel de la empresa como de su cadena de valor. Esto implica vínculos estrechos no sólo con los sistemas de ciencia y tecnología, con el desarrollo de tutores, con la necesidad de establecer de manera sistemática procesos comunicacionales hacia el afuera: centros de formación, institutos de desarrollo tecnológico, cadena de proveedores; sino también internamente. Se trata, establecer vínculos sistémicos inter-áreas: Producción, calidad, comercialización, diseño y desarrollo de productos entre otras, el concepto de complejidad sistémica cobra vida. La empresa amplía sus límites y como tal deberá pensarse cada vez más como un sistema abierto al aprendizaje⁵.
- **Para el sector sindical:** Involucra volver a analizar las consecuencias que los cambios organizativos y tecnológicos tienen en las calificaciones de los trabajadores como forma de cuidar las condiciones y medio ambiente de trabajo, la definición y las condiciones de acceso y reconocimiento salarial de las categorías profesionales⁶, la generación de empleo de calidad y una justa retribución salarial a partir del

⁵ “El pensamiento actual en teoría de dirección y organización hace énfasis en tres campos en los que la creación y el uso de la información desempeñan un papel estratégico para determinar la capacidad de una organización para crecer y adaptarse. En primer lugar, la organización utiliza la información para percibir cambios y desarrollos en su medio ambiente externo. [...]”

El segundo campo de uso estratégico de la información es cuando las organizaciones crean, organizan y procesan información a fin de generar nuevo conocimiento a través del aprendizaje organizacional. [...]

El tercer campo de uso estratégico de la información es cuando las organizaciones buscan y evalúan información a fin de tomar decisiones importantes.” (Choo, C. W.:1999)

⁶ “...las clasificaciones dependen esencialmente de la organización del trabajo y que el poder para establecerlas es siempre, en última instancia, una prerrogativa de la dirección de la empresa. Sin embargo, para que esa organización se lleve a cabo plenamente, se requiere que el trabajador soporte, acepte o legitime la organización del trabajo que se le ofrece, como resultado ya sea de una imposición o de una negociación en la cual participó.

Esta negociación será más intensa cuanto mayor sea el nivel de complejidad y de calificación que se discuta y la escasez e inestabilidad de la oferta de fuerza de trabajo. El sistema de clasificación profesional es, entonces, el reconocimiento paritario implícito de una determinada forma de organización. Al firmarse el Convenio Colectivo de Trabajo, de hecho se estabiliza el sistema de clasificación y éste se generaliza dentro de la rama involucrada” (Jobert, A.; Eyraud, F.; Lichtenberger, Y.; Tallard, M.; Rolle, C. y Neffa, J.C.: 1992).



reconocimiento que los saberes obreros brindan al desarrollo competitivo. También implica el vínculo sistémico con otras organizaciones de representación de trabajadores de la cadena de valor. Este paso de lo sectorial a la cadena de valor, a la red de proveedores implica vínculos de nuevo tipo con otras organizaciones sindicales. E introduce nuevas demandas en la organización de contenidos y de la institucionalidad necesaria para que las Secretarías de Cultura y Capacitación de las organizaciones sindicales actúen en este nuevo contexto de la sociedad del conocimiento y de las competencias de los trabajadores⁷. Retomar los temas de la formación profesional no sólo como un derecho del trabajador, sino también desde la perspectiva de un deber impuesto por la organización del trabajo introduciría nuevas modalidades de intervención y de negociación sobre temáticas históricas.

Aceptar y gestionar estos nuevos desafíos que para el Estado, las empresas y las organizaciones sindicales plantean la identificación, desarrollo y reconocimiento de las competencias laborales, promoverían el desarrollo de una dinámica de las relaciones laborales que acompañe la competitividad -que la soberanía económica de nuestro país necesita-, sin olvidar las condiciones para el acceso y permanencia al trabajo decente y el empleo de calidad favoreciendo una integración social más justa para todos y todas.

7 El reconocimiento de la empresa como lugar central de la gestión de las clasificaciones, en el marco de los principios fijados por la rama, implica para los sindicatos ejercer un control más estricto sobre su puesta en práctica” (Jobert, A.; Eyraud, F.; Lichtenberger, Y.; Tallard, M.; Rolle, C. y Neffa, J.C.: 1992). Nos permitimos agregar y sobre el impacto que tiene en los trabajadores y trabajadoras a una formación que les permita desarrollarse en el mundo del trabajo o en términos de la convención colectiva pasar de una categoría a otra. Esta función contiene un rol estratégico para las Secretarías de Cultura y Capacitación.



BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, Santiago: *“Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía”*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.

Bertranou, Fabio: *“Trabajo Decente, la concepción de la OIT y su adopción en Argentina”*. En *Notas OIT Trabajo Decente en Argentina*. Oficina OIT Buenos Aires, 2011.

Bunk, G. P.: *“La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA”*, Revista CEDEFOP N°1, Bruselas, 1994.

Catalano, A. M.; Cols, S.; Sladogna, M. G.: *“Competencia Laboral. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y Orientaciones Metodológicas”*. CINTERFOR-BID-MTEySS. Buenos Aires, 2004.

Choo, Wei C.: *“La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones”*. Oxford United Press, México, 1999.

Cols, S. y Iacolutti, M. D.: *“Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales. Conceptos y orientaciones metodológicas”*. Ed. MTEySS. Buenos Aires, BID-CINTERFOR/OIT, 2007

Ducci, María Angélica, "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en: *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1997.

Dufour, Robert: *“El proceso de certificación en Francia”*. En *“Formación basada en competencia laboral”*. Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1997

Giraud, E. D.; Grupo CYMAT – UTN Gral. Pacheco; Neffa, J. C.: *“Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)”*. Ed. HVMANITAS. Bs. As. 1990.

Granovsky, P.; Lemos Ibarra, C. y Weinman, L.: *“Procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales: 2006-2012”*. Paper. Unidad de Certificación de Competencias Laborales/Dirección de Fortalecimiento Institucional – MTEySS. Bs. As. 2014

Jobert, A.; Eyraud, F.; Lichtenberger, Y.; Tallard, M.; Rolle, C. y Neffa, J.C. *“Formación Profesional: Calificaciones y Clasificaciones Profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa”*. Ed. PIETTE-HVMANITAS. Buenos Aires, 1992.

Le Boterf, Guy: *“La ingeniería de las competencias”*, París, D’organisation, 1998.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social: *“Ley Nro. 20.267”*. Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. Chile, 6 de junio de 2008



Perret Clermont, A. N. y Nicolet, M: *“Interactuar y conocer”*. Ed. Miño y Dávila. Madrid. 1992.

OIT: *“Recomendación 195”*. Ginebra. 2004

Sladogna, Mónica G.: *“Trabajadores y Trabajadoras como sujetos del aprendizaje”*. Paper. Buenos Aires, 2012.

Sladogna, Mónica G.: *“Apuntes para la mejora de la competitividad a través de la formación de trabajadores”*. Paper. Buenos Aires, 2014.

Unidad Técnica de Certificación de Competencias: *“El marco conceptual de la normalización y certificación de las competencias laborales”*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. 2008.

u

Zarifian, Philippe, *“El modelo de competencia y los sistemas productivos”*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 2001.