

## **La elaboración de perfiles profesionales para el desarrollo de ofertas formativas con enfoque de género**

*Relatorio del Taller de Formación con Instituciones de Formación Profesional  
Buenos Aires- Mayo 2001*

## *“La elaboración de perfiles profesionales para el desarrollo de ofertas formativas con enfoque de competencias y género”*

### Presentación de la actividad

En el marco de la estrategia de fortalecimiento institucional del Programa Formujer, la actividad que se relata a continuación tuvo por objeto fortalecer a las instituciones coejecutoras en la incorporación conceptual y metodológica del enfoque de competencias y género al diseño de los perfiles profesionales y la oferta de formación.

Es necesario aclarar, previo al relato del Taller, que la organización de esta actividad de formación, tal como había sido planificada, fue modificada debido a limitaciones impuestas por retrasos en las transferencias de fondos a las Instituciones. Con lo cual, la UNE resolvió la realización del Taller contando sólo con la participación de las instituciones del Gran Buenos Aires, no afectadas por el financiamiento de traslados, para luego replicarlo en campo con las instituciones del interior.

El encuentro se realizó, finalmente, los días 30 y 31 de mayo de 2001, con la participación del **Programa Unqui-Fundemos, de la Universidad de Quilmes** y del **Servicio Social San Cayetano**. Como en todas las actividades de formación y asistencia técnica a instituciones, el Programa integró en el Taller a representantes de Programas de la Dirección de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos del Ministerio<sup>1</sup>.

### Desarrollo de la actividad

El desarrollo del taller estuvo a cargo de Nina Billorou, consultora de CINTERFOR, especialista en diseño de perfiles laborales con enfoque de competencias, con amplia experiencia en la región y en el Programa Regional Formujer.

La apertura del taller estuvo a cargo de María José Rodríguez, Coordinadora del Programa Argentina. Luego de una revisión de la agenda, se trabajó en base a los siguientes objetivos:

- ◆ Analizar las estrategias de formulación de perfiles profesionales por competencias, desde el enfoque de género.
- ◆ Diseñar una estrategia para la revisión o elaboración de los perfiles profesionales desde las IFP.

A continuación, los equipos participantes de las IFP, describieron su estado de avance respecto de la definición de las especialidades de formación en las que se trabajará en el marco del Programa

Programa Ung-Fundemos: Esta Institución había preseleccionado dos áreas de trabajo, o especialidades. Metalmecánica: Operador de PLC y Biotecnología: micropropagación de plantines. “Comenzamos a trabajar un poco esperando los resultados del estudio de mercado de trabajo. A partir de los resultados vimos que había dificultad para el área metalmecánica”. Se tomó contacto con empresas de la zona, que han conformado hasta el momento el CTL. Sin embargo, en esa área en

---

<sup>1</sup> Ver Anexo I: Listado de Participantes

particular, han detectado una postura adversa por parte de los industriales a la utilización de nuevas tecnologías, por otra parte no hay historia de trabajo femenino en el uso de esta herramienta, ni, en este momento, demanda explícita para este perfil. Con lo cual ... "estamos en un proceso de revisión de la especialidad".

En base a la aplicación de un enfoque metodológico utilizado por la UNQUI para la validación de perfiles, una vez definida la especialidad, se convocará a distintos actores a conformar el CTL que acompañe el desarrollo de las acciones en ese campo y se está en se los involucrará en la validación de la oferta.

En el área de Biotecnología, se tomó contacto con productores de la zona y prospera la propuesta de trabajar en la especialidad preseleccionada, entrando la institución en la instancia de validación de un perfil preelaborado.

Servicio Social San Cayetano: Están trabajando sobre los perfiles de "Auxiliar de residencias especializado en cuidado de personas" y el de "Especialistas de pisos y salas".

El CTL aporta pistas interesantes para la revisión, especialmente a través de encuentros bilaterales. Este diálogo con el sector empleador les ha abierto muchos interrogantes. La Institución está trabajando los dos perfiles como prolongaciones o especializaciones de un trayecto formativo, "porque la mayoría de las mujeres que vienen a ser empleadas domésticas después, en su ejercicio laboral, tienen que cuidar personas, o pueden orientarse hacia la hotelería o el campo de la salud".

La idea también, es formar en competencias para integrar equipos de trabajo, apuntando a la gestión de microemprendimientos. "La parte empleadora que identificamos fue la de los countries y barrios privados; y servicios de limpieza. Los actores son: PAMI, Sindicatos (FATSA, UTHGRA). Es difícil contactarse con empresarios. Se están intentando otros contactos".

## PRIMER DÍA

### **El enfoque de la competencia laboral y su relación con el enfoque de género: Revisión conceptual.**

El enfoque de competencias, no surge como una construcción teórica, sino que responde a los cambios profundos acaecidos en la organización del trabajo, y los procesos productivos operados en las últimas décadas. Los instrumentos tradicionales y todavía de uso generalizado para describir y analizar el trabajo, se centran en los puestos y en las tareas, y sus productos - que resultan rígidos y compartimentados - no parecen por lo tanto adecuados a los procesos de reorganización en períodos cada vez más cortos, que se ven exigidas a realizar las empresas y las personas que trabajan.

Algunos de los principales factores que conforman el escenario económico y social en el que emerge el enfoque de la competencia laboral son:

- Los procesos de globalización y regionalización que exigen un replanteamiento tanto a las empresas, como a los países y a las personas en lo que concierne a la competitividad y la productividad
- Los cambios constantes y vertiginosos en las tecnologías y en la organización del trabajo.

- La jerarquización que ha tenido el rol del trabajador y la trabajadora dentro de las organizaciones, en el sentido de que hoy en día se trata cada vez menos de realizar una serie de tareas repetitivas, sino que se demanda un rol proactivo, de participación en la toma de decisiones a determinados niveles, de iniciativa, de autonomía. Por otra parte, las organizaciones tienden a ser cada vez más chatas, menos piramidales y los ámbitos de decisión se distribuyen a lo largo y a lo ancho de la organización, en consecuencia el grado de responsabilidad y el rol de las personas adquiere un nuevo valor.
- En las últimas décadas se ha dado una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo que todavía no ha sido debidamente analizada cualitativamente. Aún así, las mujeres se han integrado al mercado de trabajo, han aportado una serie de capacidades diferentes, han debido adaptarse a contextos laborales tradicionalmente "masculinos" y a las demandas del mercado de trabajo: Este proceso ha producido cambios e impactos en diversos planos: la calidad del desempeño, las relaciones laborales, la interrelación entre los sexos en el ámbito laboral, las remuneraciones, etc. .

Como contrapartida, este proceso ha incrementado la segmentación social y laboral. Hay sectores de la población que van quedando excluidos de estos procesos y que carecen de las condiciones para acceder y responder satisfactoriamente a los cambios y esta brecha se profundiza rápidamente.

Este conjunto de transformaciones exige nuevos instrumentos y técnicas de análisis del trabajo que den cuenta no sólo de las capacidades técnicas sino de dimensiones tales como los aspectos relacionales, las actitudes, la iniciativa o la capacidad de responder a imprevistos y resolver problemas. En definitiva, que respondan a una apertura y transformación interna de las profesiones y aborden como objeto de análisis a la persona trabajando.

La superación de la prescripción de las tareas y operaciones requeridas por un puesto de trabajo, prescripción que no desaparece completamente de las organizaciones sino que se traslada a los objetivos y resultados esperados, requiere de un enfoque que trascienda los métodos de análisis ocupacional descriptivos que, hasta esta etapa de cambios, se referían básicamente a los puestos de trabajo y las tareas. Puestos y tareas que hoy están en cuestión como unidades de análisis de la organización productiva y de la gestión de recursos humanos (para su selección, desempeño, capacitación, evaluación, remuneración, etc.). Más lenta o más rápidamente, van siendo reemplazados por conceptos igualmente operativos, pero que dan mejor cuenta de lo que pasa en el mundo del trabajo, como los de competencias, funciones, y responsabilidades.

En la actualidad se demanda del trabajador un mayor grado de autonomía: las operaciones, los pasos, los tiempos, pueden ser diversos y no estar pautados. Sin embargo, se especifican los resultados. La prescripción se traslada desde el cómo al para qué: a resultados, objetivos y misiones, en tanto se admiten diferentes formas de llegar a un mismo resultado.

Para ensayar una definición, podemos decir que es competente quien sabe hacer frente a una situación profesional en función de los objetivos que le fueron confiados. Supone personas con autonomía, que saben apelar a otros y pueden activar una red de cooperación. (Zarifian<sup>2</sup>). La

---

<sup>2</sup> Zarifian P. (1995) "La organización autoformativa y el modelo de las competencias: ¿qué motivos? ¿qué aprendizajes?". En Rev. Formación Profesional. Cedefop. N°5. Citado en Rojas, E.: El saber obrero y la innovación en la empresa. Cinterfor. OIT. 1999.

competencia es, entonces, *la **combinación** de conocimientos, habilidades y actitudes, que la persona pone en juego en un contexto de desempeño de una función productiva.*

El enfoque de la competencia es, a la vez, un instrumento de análisis del trabajo, que pone el foco en las personas trabajando, -y no en el puesto de trabajo-; con una condición: dar cuenta de los cambios tecnológicos y organizativos del mundo del trabajo y ser un insumo para la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Las múltiples definiciones existentes muestran diferentes matices en sus enfoques, acentuando uno u otro elemento. Interesa destacar algunos ejes comunes, más allá de la diversidad de puntos de vista:

- La competencia comprende un conjunto de aspectos, entendidos como potencialidades que la persona tiene (foco en el sujeto "capaz de")
- Para resolver una situación de trabajo, cada persona moviliza de diferente forma sus capacidades. Es más, algunos autores se refieren a la competencia como "ese conjunto indefinible" de atributos o capacidades.
- Las competencias se infieren del desempeño de una función productiva. La competencia profesional se pone en juego, se manifiesta en situación real de trabajo.
- La persona conjuga una serie de aspectos para poder trabajar. Saber hacer, saber, saber estar. De esta interacción resulta la competencia.

P.1<sup>3</sup>: ¿Cómo se puede normalizar eso, si las actitudes de las personas son distintas?

R: Las normas de competencia apuntan a identificar cuáles son los requerimientos del mundo del trabajo en términos de los resultados a alcanzar por la persona que trabaja, en el desempeño de una función productiva.. Pero las formas singulares en que se alcanza un resultado también tienen que ver con un conjunto de factores: la organización, la historia laboral y social de las personas, sus estilos particulares de aprendizaje y, en definitiva, con el contexto que promueve o limita el desarrollo de la competencia.

Las normas o estándares pretenden decir esto: el resultado que se espera y que permite considerar que la persona se desempeña de forma competente, implica el cumplimiento de ciertos criterios y puede verificarse a través de determinadas evidencias. Los aspectos considerados comunes acerca del resultado a alcanzar en determinada función dentro de un sector, un conjunto de empresas o una empresa en particular, de acuerdo al consenso al que se llega por parte de quienes participan en el proceso de estandarización, son los que configuran la norma o el estándar. La norma no describe cómo tenemos que hacerlo sino los requisitos de calidad necesarios para alcanzar el resultado identificado en el elemento de competencia. La norma o estándar es también un instrumento para retroalimentar la formación.

P.2: La normalización te puede permitir mejorar el sistema de formación en general. Es una forma de recuperar saberes y conocimientos. Eso es lo valioso, porque los modelos anteriores no permitían fortalecer los procesos de formación.

---

<sup>3</sup> En adelante, P: Pregunta o intervención de los participantes, R: Respuesta o aclaración de la coordinadora.

P.3: Cuando se habla de normas, a los aspectos transversales (como las actitudes) hay que pensarlos cuidadosamente. No es tan sencillo normalizar el desempeño del individuo cuando antes se hacía a partir de los puestos de trabajo. Además, algunos elementos pasan al ámbito formativo. Incluso las actitudes se pueden pasar al ámbito formativo.

P.1: Es frecuente que una de las demandas principales sea una "actitud de entrega, lealtad". La reflexión que surge es que lo que los empleadores están demandando también tienen que facilitarlo en sus organizaciones.

R: Hay distintos ángulos de mirada. Si se mira desde una empresa se puede normalizar mucho más que si se mira un sector entero. En el caso de la IFP tienen que formar para un sector, y no para una sola empresa. Aquí es necesario tener en cuenta que el grado de transferibilidad o generalidad, no debe desustanciar o vaciar los contenidos.

P.4: Lo complejo es encontrar la competencia en esta intersección, en la que entran en juego muchos actores, y muchas aristas.

R: Hay que pensar que no TODO es normalizable. Si se estandariza es porque se propone formar, evaluar y verificar todos los aspectos esenciales de un desempeño competente, pero a veces no es posible y, además, no es necesario. Como tampoco desde las IFP capacitamos en TODO. Hay aspectos del desempeño que no van a estar en poder de las IFP para la capacitación. En suma, la estandarización de competencias es un instrumento con grandes posibilidades, pero también tiene sus límites.

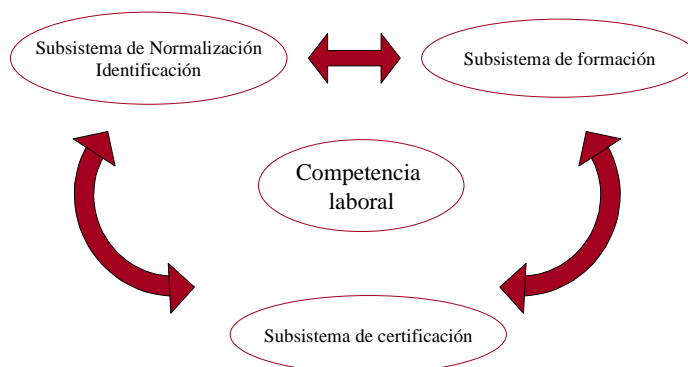
Este enfoque que parte de la identificación de las necesidades del sector productivo y de los sujetos nos asegura la pertinencia de las acciones formativas, nos ayuda a mejorar la calidad, y a una mayor flexibilidad de los procesos formativos. Señala el carácter social de la construcción individual de los aprendizajes, como un proceso de interacción entre personas, entre la experiencia individual y la colectiva. La reflexión colectiva sobre las prácticas laborales se constituye en un espacio de comunicación, formación e investigación, de reconocimiento y capacidad para transformar esas prácticas.

Desde el punto de vista de la producción, es fuente de información actualizada sobre la fuerza de trabajo y aporta seguridad del desempeño con calidad. En cuanto al empleo, favorece el reconocimiento de conocimientos y habilidades, y es fuente de información oportuna sobre el mercado de trabajo.

El enfoque de competencias aporta una visión global, centrada en los sujetos y sus desempeños evaluables.

Más allá de las diversas corrientes, podemos hablar de un movimiento en torno al tema: existe una multiplicidad de instituciones y de programas trabajando en el campo formativo, así como numerosas empresas interesadas y realizando experiencias de gestión de sus recursos humanos basadas en competencias. Por otra parte, en muchos países se han implementado sistemas nacionales, con un mayor o menor alcance. En nuestros países no se han desarrollado sistemas nacionales. De todas formas, exista o no el sistema nacional, en la realidad, siempre debiera subyacer una visión sistémica más allá de la amplitud o alcance de cada experiencia.

Los componentes que constituyen el enfoque de la competencia laboral y que pueden considerarse como tres subsistemas que se retroalimentan, son: **identificación o normalización, formación basada en competencias y certificación o acreditación**.



**El proceso de identificación es la base para la normalización.** Un proceso de identificación de competencias (estándares) se convierte en "norma" en el momento en que alguien lo reconoce como tal. Son, de ese modo la manifestación del reconocimiento social de las competencias. El reconocimiento puede provenir de una institución, puede ser de carácter nacional, provincial, o puede ser producto del acuerdo entre la gerencia y el personal en una empresa. Por otra parte, las normas no representan un estándar "ideal", sino el estándar consensuado. De hecho, las normas nacionales sirven de base y pueden ser de menor exigencia que las de empresas o provincias.

En el proceso de identificación se analizan cuáles son las funciones que se cumplen en determinado sector u ocupación, cómo se hace para llegar a cumplir esas funciones y cuáles son los estándares, cuál es la calidad del desempeño que se debe alcanzar; es decir, a través de qué elementos verificables se puede saber si esa función se está cumpliendo de la manera competente o no.

Los procesos de identificación de competencias proporcionan la información acerca de los requerimientos del sector productivo. Los actores sociales son sus protagonistas y, junto a las instituciones de formación (que pueden o no participar del proceso) van construyendo acuerdos acerca de las competencias necesarias para el desempeño de determinadas funciones. Son procesos de construcción de consensos y reflexión individual y colectiva acerca del trabajo y los saberes movilizados para alcanzar un desempeño competente. Generalmente estos procesos incluyen una visión prospectiva al menos en lo que respecta a las tendencias de desarrollo del sector o la ocupación que se perciben por parte de los distintos involucrados.

En esta etapa es necesario promover la inclusión de una mirada de género orientada a analizar y cuestionar los supuestos culturales y aspectos del desempeño o el contexto que de manera directa o indirecta contribuyen a limitar la participación equitativa de mujeres y/o varones.

**En lo que respecta al subsistema de formación,** la formación a lo largo de toda la vida implica que la rigidez de los programas tradicionales deben dar paso a programas flexibles que permitan atender las necesidades heterogéneas de la población adulta. Estos programas flexibles deben estar pensados para alternar capacitación y trabajo.

En este sentido, se va hacia un nuevo concepto de la formación y la capacitación que implica en primer lugar pasar de un enfoque basado en la oferta a uno centrado en la demanda. Tradicionalmente, las instituciones de formación han ofrecido sus cursos en función de su capacidad instalada, de sus docentes, etc., preguntándose pocas veces si alguien estaba demandando esos cursos, si eran pertinentes o no, o si los egresados tenían alguna posibilidad de inserción laboral real. Sería poco ético formar en un sector que en el mediano plazo no tiene posibilidades de crecer. También se hace necesario contemplar la demanda de las personas que se van a formar, y ver las condiciones (duración, costos, horarios) de la formación en relación con las posibilidades: En el caso del Programa, y en particular de las mujeres de bajos ingresos, también según criterios de sostenibilidad.

Los nuevos sistemas también muestran una tendencia hacia la integración institucional, en oposición a la fragmentación del enfoque tradicional. Es hoy necesario articular distintos momentos de formación de las personas, y eso supone que las instituciones sepan articular programas diversos de formación entre sí, mediante propuestas flexibles (modulares) basadas en estándares comparables. Considerar la formación como un proceso continuo en la persona, con posibilidad de alternancia, y con múltiples entradas y salidas hacia y desde el mercado de trabajo. Eso lo permite la estructura modular. Por otra parte, no todos los recursos tienen que estar en las IFP, sino que los espacios de aprendizaje son múltiples y es fundamental articular los recursos existentes y potenciar los aprendizajes de la práctica laboral, social y familiar. La flexibilización tiene que ver también con tiempos, horarios, etc.

En el ámbito educativo, la formación por competencias se centra en la persona. Las competencias se identifican con actores del mundo del trabajo. La formación se concibe como un proceso integral e integrado. Tanto la institución formativa como la persona que se capacita conoce cuáles son las competencias a desarrollar y qué nivel de desempeño debe alcanzar. El problema es que a veces las instituciones encuentran dificultades para acceder a contextos de desempeño para poner a prueba los saberes desarrollados.

Además, el capacitando gestiona y controla su propio proceso de aprendizaje. Pensamos que la instancia de formación no es terminal, lo que pensamos es que la persona pueda ir construyendo, en el marco de su proyecto ocupacional, su propia trayectoria formativa. Los perfiles emergentes en estos tiempos de cambio nos plantean también algunas cuestiones esenciales: aparece un nuevo valor social y económico, capacidades que tradicionalmente han sido consideradas como femeninas y que hasta ahora estaban desvalorizadas comienzan a ser reconocidas. En ese sentido, se plantea también la necesidad de que tanto mujeres como varones desarrollemos otras capacidades que hemos visto limitadas por la práctica social o la asignación de roles en el contexto laboral. Todos debemos desarrollar y completar un bagaje de capacidades para las cuales unas y otros tenemos mayor desarrollo y acumulación, de acuerdo con lo que ha sido nuestra práctica social, nuestra educación, nuestra experiencia laboral. Y, en definitiva, las instituciones educativas deben avanzar en el diseño de propuestas que contemplen esa problemática y que den respuesta a estos nuevos perfiles.

La formación tiende a ser cada vez más personalizada. La intención es que se deben revisar los tiempos de aprendizaje. Hay tiempos diferentes. Esto impacta en el trabajo de los docentes, que pasan a cumplir un rol de facilitador y de apoyo. Dejan de tener un rol protagónico. Pasa de estar "al frente" de la clase a acompañar y monitorear los trabajos individuales y grupales de los capacitandos.

Resumiendo. Antes la formación profesional estaba centrada en la enseñanza de temas técnicos. Si en algún caso se incluían temas sociales, su tratamiento formativo era similar a lo técnico. En cambio, en la formación basada en competencias, lo social y lo emocional son parte medular de la formación, e inciden en la capacidad de aprender. Esto plantea el requerimiento de de-construir viejos hábitos de pensamiento, de sentimiento y de acción y viejas prácticas educativas. En esa de-construcción la dimensión de género se vuelve muy relevante.

En síntesis, los aspectos relevantes del enfoque son:

- Enfoque abierto, participación de diferentes actores, tendiendo a la mejora del sector productivo, y de las personas que están en la formación.
- Aprendizaje adecuado a la demanda: pertinencia
- Valoración de la persona, condición del aprendizaje personalizado
- Desarrollo de la multihabilidad
- Adecuado para la formación permanente
- Reconoce y valoriza aprendizajes logrados en la experiencia laboral y social

Estos aspectos, se convierten en oportunidades para el enfoque de género:

- Foco en la persona que aprende: supone la implementación de acciones afirmativas diferenciadas.
- Aprendizaje al propio ritmo
- Personas "competentes" de acuerdo a estándares: supone transparencia, ya que los estándares están ya formulados y son conocidos por trabajadores y empleadores<sup>4</sup>.
- Al tratarse de una construcción colectiva, facilita la visión de varones y mujeres.
- El taller o el panel (o la entrevista) de identificación de competencias, al promover la reflexión (la gente habla de lo que sabe, lo que conoce) y la comunicación, es también un ámbito propicio para reflexionar sobre cuestiones de género.

### Actividad de Taller

Esta actividad tuvo por objeto que cada uno de los grupos presentes en la reunión, analizara en qué condiciones, o en qué posición se encontraba respecto de la incorporación del enfoque de competencias y género en sus prácticas institucionales.

Para ello se seleccionaron algunos ejes de análisis que constituyen en sí mismos, pilares que sustentan la incorporación de estos enfoques, y se les solicitó a los grupos que identificaran **ventajas, desventajas y estrategias de superación planteadas**.

Los resultados se volcaron en paneles que luego se expusieron en plenario:

---

<sup>4</sup> Aquí se dio un ejemplo del área reposición en supermercados. Se realizó un taller de identificación de competencias en el perfil, que hasta el momento sólo era ocupado por varones, pero las instituciones de formación querían hacer un curso mixto, integrando varones y mujeres. Se propuso al sector empleador y la propuesta fue aceptada. Se comprobó que la fuerza física no era un requisito para ese perfil, ya que hacía tiempo que las tareas pesadas se hacían con autoelevadores y otras máquinas. Se incorporaron mujeres, con muy buena integración, lo que mejoró notablemente la calidad de las relaciones de trabajo en el sector.

## UNQ-FUNDEMOS

Ejes	Ventajas	Desventajas	Estrategias de superación
1. DIALOGO CON SECTOR PRODUCTIVO	-Experiencia en diálogo con distintos sectores. El programa surge de una articulación con sectores productivos.	-Contexto socioproductivo adverso. Los actores no evidencian lo que cada uno puede aportar.	-Identificar problemáticas. -Pensar en escenarios de mediano y largo plazo. -Crear escenarios.
2. APRENDIZAJE PERSONALIZADO	-Autonomía y poder de decisión sobre aspectos pedagógicos.	-Rigidez propia de las características de la institución	-Perfil docente: que tengan inserción en el sector productivo. -Respeto por tiempo de aprendizaje de los participantes. Adicionar teoría o práctica según necesidades.
3. ACCIONES DIFERENCIADAS	-Capacidad de adecuar horas		
4. ACCIONES FORMATIVAS FLEXIBLES	-Adecuación al contexto. -Responder a demandas del sector y las personas	-No siempre tienen capacidad para responder al contexto	-¿Desde dónde se introduce y cómo se introduce perspectiva de género?
5. ARTICULACION DE COMPETENCIAS TECNICAS CON COMPETENCIAS CLAVE	-Capacidad de compensar competencias básicas en función de los requerimientos técnicos.		

### Comentarios en plenario:

- En el trabajo con actores de gremios y empresas aparecen dificultades para trabajar con escenarios nuevos. Se hace difícil, también, establecer metas a corto plazo, sin poder anticipar escenarios a largo y mediano plazo. La Unqui como institución universitaria de la zona, que no está cuestionada, podría cumplir un rol como "armador". Pero por otro lado no es vista con capacidad de solucionar los problemas. Es necesario lograr consensos y acuerdos para conducir las estrategias y eso es difícil.
- Por otra parte, el sector empresario, que busca el beneficio, y no ve como un problema el problema de género. ¿Cómo introducir desde el CTL la cuestión de género y clase?
- Es posible empezar por identificar mujeres trabajadoras de la zona, y organizaciones de mujeres trabajadoras; adoptar un enfoque integral, ver qué redes de apoyo hay en la zona.

- Es importante ver cómo se plantea el tema ante el sector empresario. Hay que hacerles ver que la capacitación es importante, dentro de la propia lógica empresaria. Por otra parte, este Programa, instalado en el Ministerio de Trabajo, tiene que partir de los intereses de los trabajadores, y desde ahí generar el diálogo con el sector productivo. No se trata de ser subsidiarios de ese sector.
- Las IFP son, de algún modo, una bisagra entre la demanda y la oferta. Cuando hablamos de oferta, estamos diciendo que hay que tener en cuenta las características y las necesidades de las mujeres pobres, que son nuestra población destinataria.
- La dificultad con que se encuentra la institución es que la problemática de género no suscita interés por parte del sector productivo. Por eso es importante trabajar con escenarios viables, y replantear las estrategias para incluir en el discurso y en las prácticas la perspectiva de género y de clase; que es una perspectiva que habla de las relaciones sociales que se dan en el mercado de trabajo. Hay dos planos: un escenario más de contexto y otro en el proceso formativo. La problemática de género se introduce en los dos planos.

### **SERVICIO SOCIAL SAN CAYETANO**

Ejes	Ventajas	Desventajas	Estrategias de superación
1. DIALOGO CON SECTOR PRODUCTIVO	-Algunos avances en la interacción con el sector. Identificación de marcas de género -Inclusión de las/os trabajadoras/es como capacitadoras/es.	-Inexperiencia en el diálogo con distintos sectores. -Naturalización del carácter femenino de algunas profesiones -Poder sensibilizar y construir con el sector empleador, lograr que vean el beneficio.	-“Remar contra la corriente”, formalizar la demanda de empleo a partir de formalizar la oferta formativa.
2. APRENDIZAJE PERSONALIZADO	-Ya venían trabajando con la lógica del proyecto ocupacional. -Oferta flexible, toma en cuenta entradas y salidas de la gente. -Gran conocimiento de cada cursante.	-Déficit en la formación de capacitadores. -Insuficiencia de materiales y estrategias didácticas.	-Promover la profesionalización de los docentes a través de la capacitación. -Crear materiales y estrategias didácticas a partir de relacionarse con otros. (intercambio)
3. ACCIONES DIFERENCIADAS	- Acciones compensatorias comunes a ambos sexos.	-Dificultad de los varones para expresar demandas sociales.	-Sensibilizar en género. -Abordaje individual
4. ACCIONES FORMATIVAS FLEXIBLES	-Desarrollo de trayectorias de capacitación modulares, que	-Escasas condiciones de viabilidad económica, social y cultural para que las	-Certificaciones intermedias -Estrategias compensatorias

	permiten entradas y salidas, y tiempos adaptables a las necesidades.	personas se apropien de todo el paquete en su proyecto ocupacional.	
5. ARTICULACION DE COMPETENCIAS TECNICAS CON COMPETENCIAS CLAVE	-Trabajo incipiente en el enfoque de ciudadanía y empleabilidad en interacción con competencias técnicas.	- Normalizar, formalizar y certificar también competencias clave.	-Trabajo con otros actores para legitimar los perfiles. -Certificación por competencias. -Promover experiencias asociativas.

Comentarios en plenario:

- La profesionalización tiene que ver con el reconocimiento de la tarea, no de un oficio y hay ejemplos de segmentación y diferenciación de las tareas como estrategia de profesionalización de las tareas. Se trata de crear un oficio e ir buscando la carrera e itinerario de cada especialización.
- Promover las experiencias asociativas, no sólo en el desempeño laboral (cooperativas) sino también en la sindicalización, como romper el individualismo propio del oficio. SSC hubo instancia de encuentro e intercambio. Pensar la formación en diversas salidas ocupacionales, abrir diferentes alternativas. Profesionalizar las tareas voluntarias que realizan las mujeres en sus barrios.

**Ministerio de Trabajo  
 Dirección de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos**

Ejes	Ventajas	Desventajas	Estrategias de superación
1. DIALOGO CON SECTOR PRODUCTIVO	-Favorece la pertinencia. -Favorece la disponibilidad de recursos. Potencia los recursos que están dispersos. -Incentiva acciones de capacitación, pero son exitosos si hay armado institucional previo.	-Muchas veces se caen las iniciativas cuando se caen los financiamientos. -Falta de compromiso de los actores. -Falta de apertura de la comunidad de las instituciones formativas (ofertistas). -Ninguno de los actores reconoce los beneficios de la capacitación. -Falta de continuidad de las políticas	-Régimen de incentivos para fomentar el diálogo y la asociatividad (IFP-sector productivo). -Buscar estrategias de vinculación con actores más efectivas. -

		públicas.	
2. APRENDIZAJE PERSONALIZADO	- Por ser de adultos necesita ser personalizada.	- es una formación cara porque los grupos de aprendizaje no pueden ser muy numerosos, se deben atender los requerimientos individuales, y heterogéneos.	-Establecer cupos máximos y mínimos en los cursos. -Incorporar docentes tutores que acompañen mejor los procesos.

Comentarios en plenario:

El grupo integrado por representantes de Programas del Ministerio, se centró en los dos primeros ejes de análisis, y la discusión se centró fundamentalmente en el primero.

- Falta de continuidad de las políticas públicas, no se continúan, pierden carácter los Programas, se pierden los objetivos, se pierde de vista la población objetivo.
- No hay identificación de los beneficios de la participación de los espacios de diálogo, consulta o concertación.
- Existen regímenes de incentivo, que funcionan pero no siempre enclavados en demandas sentidas, se fuerzan vínculos que pueden terminar floreciendo. Ejemplos: incentivos de calificación para la presentación de Programas CAPACITAR que estimula la articulación entre formación y producción. Constitución de los FOROS de competitividad compuesto por diversos actores que velará por la detección de necesidades de formación (superposición y desarticulación de programas : SEPyME, Consejos de Formación Profesional). Están pensados para legitimar la oferta, permiten orientar las acciones del estado. No están claras las competencias, las atribuciones que tienen estos espacios, no se sustancian, muchas veces no hay productos. Instrumentos hay pero hay que repensarlos para que adquieran relevancia, no se trata de que harían falta más instrumentos.
- Es conveniente desarrollar una cultura de trabajo que involucre a los diversos actores, tanto a nivel de las políticas, de las representaciones y a nivel concreto con empresas concretas.
- Hay ámbitos existentes, hay historia y antecedentes de diálogo, ello también se junta con un proceso de crisis de representación que muchas veces invalida los aportes, para lo que habría que combinar acciones con sectores representativos y otras más directas y con los propios egresados y la retroalimentación de la formación.
- Es importante, también, rescatar como efecto demostrativo el beneficio del trabajo conjunto en función de la producción, del logro de objetivos y poder mostrarlo para revalorizar las instancias de trabajo conjunto de articulación formación-producción.

## SEGUNDO DIA

### El Proceso de identificación de competencias Revisión conceptual

¿En qué consiste el **proceso de identificación de las competencias que integrarán el perfil profesional?**

El punto de partida es una pregunta: ¿Quiénes son los que pueden aportar información sobre las características del desempeño en una actividad productiva?, ¿Quiénes pueden dar cuenta de los saberes, habilidades, destrezas, etc. que se ponen en juego al realizar una tarea? ¿Quiénes son los que están en condiciones de aportar los insumos para identificar competencias?.

Seguramente quienes están más cerca de la situación de trabajo, de la función; es decir, los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan cotidianamente en una actividad productiva, y resuelven con éxito, con solvencia profesional, los problemas emergentes de dicha actividad.

En este punto es donde las Instituciones de Formación Profesional deben dar un paso al costado, antes de diseñar su oferta, para conocer cuáles son las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, escuchando a quienes están desempeñando una función productiva. En suma, se trata de considerar los procesos de los actores del sector productivo, escuchar y atender a cuáles son las funciones principales desempeñadas y los estándares aceptables para esos desempeños.

Los actores del mundo educativo, pueden estimular y promover esos procesos. En algunos casos son las empresas o sectores quienes que deciden emprender un proceso de identificación y estandarización de competencias para optimizar la capacitación o desarrollar modelos de gestión de sus recursos humanos basados en competencias. Pero en muchas oportunidades son las instituciones de formación profesional las demandantes de este espacio.

Cuando la demanda proviene del sector educativo, puede ser necesario hacer un trabajo de motivación con el sector productivo, en tanto la necesidad no es reconocida por éste, . Puede que existan elementos que indiquen una necesidad pero visualizada por el sector, lo importante es detectar la demanda.<sup>5</sup>

Lo que importa es que se instale la necesidad en las instituciones de mirar atentamente lo que está pasando y puede llegar a pasar en las empresas y el empleo. Es importante aprovechar la agilidad de las instituciones para adecuar sus ofertas, explorar nuevas oportunidades, ver posibilidades de autoempleo y ocupaciones emergentes.

Simultáneamente hay que considerar el abanico de las necesidades, posibilidades y expectativas de la población objetivo. La institución, ¿está en condiciones de ofrecer una oportunidad a esta población?, ¿la propuesta, responde a sus expectativas y posibilidades reales de formación e inserción laboral?

---

<sup>5</sup> Ver Anexo con las transparencias utilizadas en este tramo del taller.

La información general del sector que es necesario obtener previamente nos permitirá orientar el proceso. Cabe señalar que se trata de información operativa, que permitirá optimizar el proceso de identificación y diseño, no un estudio científico del sector.

Debemos indagar y manejar información sectorial acerca de:

- Tipos de ocupaciones/empleos y tendencias. Composición por sexo
- Distribución por área ocupacional y por niveles de decisión por sexo
- Trayectorias profesionales. Entradas y salidas. Desarrollo de carrera por sexo (tiempo).
- Niveles educativos por sexo y puestos de trabajo
- Niveles salariales por sexo
- Niveles de participación en la capacitación por sexo
- Estereotipos culturales
- Vinculaciones con otros sectores. Transferencia de competencias.
- Organizaciones/empresas clave
- Aspectos importantes: reestructuras, etc.
- Tendencias, aproximación prospectiva. Descripción por sexo

Al tomar contacto con el sector empleador, se debe abrir la participación a varias empresas, de distinto tipo y no circunscribirse a una sola, a fin de abrir lo mejor posible el rango de requerimientos en el sector en general y no la demanda de una empresa en particular.

Por otra parte, es necesario identificar quiénes son los informantes clave; detectar qué información se necesita y quiénes pueden proporcionarla, ya sea para diseñar una nueva oferta formativa o para revisarla y actualizarla si la institución ya tiene experiencia en la especialidad.

Entonces, el trabajo de definir competencias comienza identificando los interlocutores y hay que plantearse actividades concretas para ello. De hecho, existen múltiples canales y actividades conjuntas en que se pueden vincular las instituciones de formación con el sector productivo: pasantías, prácticas, actualización, cursos a medida, asesoramiento, instrumentos que sean usados por ambos, (selección de personal, detección de necesidades internas de capacitación, evaluación de desempeño, etc.). La identificación de competencias es un servicio que se puede ofrecer, que puede interesar al sector o a las empresas. En síntesis, debe plantearse como una relación continua y recíproca, hay que desarrollarla y demostrar el valor agregado de la relación.

En los modelos más clásicos se trabaja con grupos de referencia integrados por representantes de las organizaciones empresariales, sindicales y de la formación técnica, para analizar el sector.

¿A quiénes es necesario convocar?:

- A quienes están trabajando y ejerciendo la función
- A sus supervisores/as directos al interior de las empresas
- A sus clientes internos y externos

Uno de los primeros criterios para la convocatoria es el nivel y la calidad de la participación de actores en la identificación de competencias.

En relación con los "riesgos y oportunidades de género", es importante que participen mujeres, pero hay que tener en cuenta que la sola participación no garantiza que haya una mirada crítica al proceso, una revisión. La participación de varones y mujeres es necesaria pero no suficiente. Para que la dimensión de género pueda incorporarse hay que plantearla, no surge espontáneamente. Esto no significa que se van a resolver las limitantes de género en este ámbito, pero sí se pueden identificar marcas de género en los procesos y en las relaciones de trabajo.

Hay que prestar particular atención a valorizar la voz de las mujeres, ya que también por cuestiones de la jerarquía de la ocupación o de clase pueden estar invisibilizadas. Tomar en cuenta los espacios, el uso del espacio por parte de varones y mujeres cuando se reúnen para trabajar en la identificación de competencias.

Analizar qué pasa con varones y mujeres en las funciones que se están analizando. Analizar las relaciones de género, cómo los actores perciben las diferencias y las relaciones que se dan entre ellas y ellos. Condiciones, infraestructura, espacios, horarios son materia de análisis crítico. Muchas veces, los talleres o encuentros para la identificación de competencias, son ya una instancia de sensibilización, donde se empieza a hablar del tema.

Existen **metodologías que posibilitan una rápida identificación de competencias** con fines educativos y que, por otra parte, facilitan la articulación de la formación con el mundo del trabajo a nivel del aprendizaje práctico en el medio laboral, que constituye un recurso didáctico relevante en un enfoque de competencias.

Independientemente de la opción metodológica que la institución realice y en la que deberá evaluar la "permeabilidad" de la misma para incluir la dimensión de género y facilitar la participación de mujeres y varones, podemos señalar algunos **criterios metodológicos comunes a tener en cuenta**:

- En la identificación de competencias, se parte de lo global. Se considera el contexto y la estructura en donde las personas se desempeñan. Cuáles son las contribuciones que las personas realizan al propósito general y a su vez cómo incide éste en los desempeños individuales. No nos interesa la mera descripción de los procesos, no se trata de desconocer los procesos, sino de trascenderlos a fin de lograr los elementos comunes a la función para lograr el objetivo. No quedarse en el análisis de tareas, sino en el producto o servicio.
- Otro elemento importante es la definición de criterios o estándares de desempeño, o criterios de realización, es decir, cuáles son los criterios que debo tener en cuenta para evaluar si se es competente o no en el desempeño de la función.
- Se establecen criterios de evaluación de las competencias. Eso permite rescatar los aprendizajes traídos desde otro ámbito, y también optimizar el tiempo de formación y los recursos tanto para las instituciones como para las personas.
- Al mismo tiempo es importante tener en cuenta el ambiente de trabajo y el tipo de organización, si favorece el desempeño de las competencias bajo análisis o si la actividad y la organización lo entorpece.

- También es necesario especificar si el resultado se obtiene en forma individual o es necesario contar con otras competencias complementarias, por ejemplo en un equipo de trabajo.
- Hay que observar cómo el proceso de normalización o certificación contribuye al pasaje o transferencia de competencias de un sector a otro, en la medida en que se conectan y articulan los procesos. Es conveniente, en esos casos buscar formulaciones similares que las hagan compatibles o equivalentes entre distintos sectores. Por ejemplo, en el caso de hotelería debemos definir con qué subsector vamos a trabajar y en consecuencia quién es la o cuáles son las organizaciones clave para informarnos.
- Es sumamente importante prever los cambios cualitativos que se pueden operar en el contexto a mediano plazo (reestructuras, instalación de grandes cadenas, proyectos de reglamentación, etc.) ya que la formación no es sólo para el aquí y ahora.
- En relación con el tratamiento de la información discriminada por sexo, suele ser difícil disponer de datos para este análisis, pero igualmente se puede indagar con fuentes secundarias y expertos, observación, informantes clave, etc.
- En el momento de analizar los requisitos generales para el desempeño en la actividad, es importante tener en cuenta todos aquellos aspectos que se consideren críticos. Es importante incorporar los temas de discriminación en esta fase.
- El lenguaje, el modo en que se formulan las competencias, debe ser claro, pues este instrumento debe ser útil y relevante para todos los actores involucrados. El lenguaje es un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad, y en ese sentido es fundamental lograr que las competencias estén formuladas de un modo sencillo, y en un lenguaje no sexista y esto en varias dimensiones. Es importante analizar los enunciados a la luz de algunas preguntas tales como: ¿Se indican relaciones específicas entre personas o jerarquías en la formulación? ¿Existen enunciados que implican exclusiones prejuicios / estereotipos?
- Entre los criterios de evaluación hay que considerar las normativas propias del sector y las normas legales que rigen para que no existan contradicciones. Hay que tener en cuenta que en los estándares muchas veces aparecen o se filtran los estereotipos y prejuicios de diversa índole. Y prestar especial atención a la no inclusión de procesos o mecanismos de evaluación que indirectamente impliquen bloqueos o sobreexigencias para las mujeres.

**Los pasos para la definición del perfil**, van desde:

1. la definición de la competencia general, que daría cuenta del objetivo o propósito dentro de un campo ocupacional específico (ejemplo: "diseñar perfiles y currículas desde el enfoque de género y competencias..."; "elaborar proyecto ocupacional para mejorar la empleabilidad...");
2. luego las unidades de competencia, también llamadas áreas de competencia, (que generalmente se formula como verbo, objeto y contenido)
3. después se determinan los elementos de la competencia (subcompetencias), en términos de actividades o realizaciones,
4. y finalmente los estándares que determinarán los criterios de evaluación.

La *Unidad de Competencia* es la mínima unidad certificable. Para que la certificación tenga un valor real, la unidad deberá tener significado y valor en el empleo, es decir un reconocimiento que implique una valorización de los saberes que se ponen en juego. Esta modalidad de certificación permite ir acreditando saberes, adquiridos en distintos contextos como el empleo y la formación continua. Se puede respetar el tiempo y el ritmo de cada uno/a. Puede que los tiempos del programa no den para que todos alcancen los mismos logros, así al final puedo certificar lo que cada uno logró. Lo fundamental para definir una unidad de competencias es ver el valor de empleabilidad que ésta tiene.

Habitualmente se evalúan los elementos o subcompetencias pero se certifica la unidad. Se trata de asegurar ciertos criterios comunes de evaluación tendiendo a ser lo más objetivo posible. Las normas o estándares se construyen y negocian en forma consensuada, por lo que no siempre son lo que se quiere. Necesariamente como son fruto de acuerdos y además los cambios tecnológicos y organizativos se suceden vertiginosamente, deben ser revisadas periódicamente. Para Formujer, los Comités Técnicos Locales podrían ser una instancia de certificación con ese alcance.

Los criterios de desempeño, también son consensuados. Hay que tener en cuenta situaciones normales y también imprevistos. El análisis de competencias permite pensar en los imprevistos y qué capacidades debe desarrollar una persona en tales situaciones, identificar qué mecanismos y /o habilidades debe poner en juego la persona. Debe ser una base clara para la evaluación.

A continuación de esta revisión conceptual, se realizó un ejercicio entre los participantes, para experimentar el proceso de construcción de un perfil. Se seleccionó el perfil del diseñador curricular, ya que había varias/os participantes que podían integrar un panel con el mismo, por desempeñar ese perfil dentro de las instituciones de Formación Profesional.

#### Actividad de Taller:

### **EJERCICIO DE CONSTRUCCIÓN DEL PERFIL DEL DISEÑADOR CURRICULAR**

Síntesis de los pasos que se siguen en un taller de identificación de competencias. Se propone un trabajo en taller de dos días.

#### Actividades del Primer Día de un Taller de Identificación

- Propósito general del sector y del área. Se comienza determinando la función principal de la organización o del sector, para identificar grandes áreas o funciones derivadas.
- Se plantea la participación de varones y mujeres en el área a analizar. Se trata de reflexionar sobre las relaciones entre ambos, las funciones que cumplen, qué aspectos facilitan o dificultan una participación e integración equitativa, si existen o no factores de discriminación y si se perciben aportes o capacidades específicas de unas y otros. La información recogida tanto en esta etapa como en la anterior será retomada posteriormente, tanto en la identificación de las competencias de las personas como en la redacción de estándares ya que permite contextualizar y realizar propuestas superadoras e incluyentes relativas al desempeño profesional.

- Lluvia de ideas entre los participantes para identificar actividades correspondientes al perfil. Es una primer aproximación de carácter caótico a las funciones de los trabajadores del área. Se efectúa un desdoblamiento de los objetivos generales del área en los atributos que la persona debe demostrar para cumplir con ellos. Se registran todas las contribuciones expresándolas con un verbo de acción en tarjetas que se van colocando en la pared o pizarra.

Ejemplo de actividades:



- Se sistematiza la información: de acuerdo con cada objetivo a lograr, se ordenan los elementos de competencia (también denominadas subcompetencias) en unidades de competencias más agregadas. Es recomendable colocar los elementos (de competencia) comunes en filas y luego proceder, si es necesario, a dar la redacción definitiva a la función o unidad de competencia construida, considerando una formulación amplia de modo que sea comprensiva de los elementos o subcompetencias identificadas. La función se coloca en el extremo izquierdo y sus componentes se despliegan hacia la derecha.
- Se van ajustando los enunciados se revisa entre los elementos si la formulación es clara y completa o si es un enunciado muy abstracto, si hay que precisar algo, etc. Completar con para qué, con quién, etc. Se busca un grado homogéneo en la formulación de los elementos de la competencia. Pueden aparecer algunos elementos que están incluidos en otros. También se eliminan las repeticiones o superposiciones y se agregan subcompetencias que surgen del intercambio y del consenso. Es un proceso dinámico que implica ir reubicando las tarjetas hasta llegar al mapa..

Aquí finaliza el primer día, y hay que convocar a los participantes para una segunda instancia que puede o no ser consecutiva, En todo caso no conviene que ambas sesiones estén excesivamente

distanciadas en el tiempo y que puedan participar las mismas personas para asegurar la continuidad del trabajo.

### Actividades del Segundo Día de un Taller de Identificación de Competencias

- Revisión del mapa, ajustes, sugerencias. Esta etapa finaliza cuando el grupo considera que se han cubierto todas las posibilidades y que las funciones y subcompetencias del perfil están lo suficientemente explicitadas.
- Desarrollo de estándares. En el trabajo en Taller proponemos centrarnos en aquellos elementos que fueron identificados como críticos y trabajar en torno a ellos en pequeños grupos. Los o las facilitadoras recorren los grupos para ir orientando la formulación y la discusión. Al finalizar el trabajo se realiza una puesta en común que permite integrar sugerencias, críticas y afinar los enunciados

Ejemplo:

Se toma una **Unidad de Competencia**, por ejemplo: "Adecuar la oferta de formación a la población objetivo", que es una re-formulación de la competencia "A", luego de la revisión del primer volcado del panel.

Un **elemento o sub-competencia** es: "*Seleccionar metodología en función de la población objetivo.*"

Se formulan **evidencias** ¿Cuáles serán las evidencias de que un diseñador tiene las competencias necesarias?

La persona debe asegurarse que:

- las características de la población objetivo son identificadas, y consideradas para elaborar, seleccionar metodología.
- los instrumentos y materiales son puestos a prueba con la población objetivo
- la propuesta metodológica se consulta con ONG/instructores

**Conocimientos** necesarios al perfil profesional:

- Metodología para la educación de adultos
- Recursos didácticos
- Características del proceso de Aprendizaje
- Características de la Población Objetivo
- Conocimiento de la formación basada en competencias

Se deben establecer **medios de verificación**: ¿De qué modo se puede comprobar la presencia de las unidades de competencia y sus elementos? ¿Qué desempeños específicos las pondrán en juego? Los medios de verificación de estándares no es necesario determinarlos por completo en el marco de un Taller, ni con todos los actores. El tiempo asignado al taller no permite hacer todo este trabajo para

todas las unidades de competencias. Sólo se toma una a modo de ejemplo. El resto se puede hacer con uno o dos actores que se identifiquen a partir de la información que vertieron en el taller. Aquellos que más información brindaron podrían ser los que se contacten para terminar el trabajo con las demás unidades de competencias, en entrevistas o encuentros bilaterales.

Una vez finalizado el trabajo es indispensable implementar una instancia de **Validación** que tiene como objetivo asegurar que el perfil es reconocido y comprendido por otras empresas y trabajadores del área. Para ello se realiza una consulta amplia a otros trabajadores y trabajadoras del área que puede instrumentarse de acuerdo a la finalidad y posibilidades de la Institución ya sea enviando el Perfil o a través de contactos personales. La amplitud de la muestra se determina en función de los objetivos.

#### Comentarios de los participantes:

P: Me preocupa este trabajo en aquellas instituciones que tiene los grupos de trabajo más escindidos: instructores, diseñadores, etc.; esto pensando que estamos en un proceso acumulativo.

P: esto se saldaría si se constituyen equipos multidisciplinarios.

R: El resultado es la sumatoria de todas las intervenciones del equipo.

P: La lógica del proyecto es bien útil para eso.

R: Se podría trabajar eso desde una lógica del análisis funcional.

P.5: Pero eso está, pero falta esto que permitiría ver qué cruces hay entre todo el equipo. Es distinto ver qué competencias deberían desarrollar ellos como equipo.

P.6: Cuando esté más claro el tema de la especialidad de formación en las IFP, se podría hacer este tipo de trabajo (identificación de competencias y construcción del perfil); para *poner en otros/as más el Programa*. Para lograr un efecto de difusión. Porque si cada quien no entiende que es una parte dentro de un proceso mayor, el Programa puede correr peligro.

R: Lo bueno de un ejercicio de éstos, es empezar a sistematizar y formalizar estas cosas. El llegar a consensos y descripciones es más fácil si están, previamente, formalizadas.

P.6: Este programa ha sido permanentemente así. Hay un marco y objetivos, pero el proceso es de continua construcción. Los contenidos y estrategias van cambiando, y la diversidad de instituciones ayuda en este sentido.

-----

Para finalizar la jornada, se propuso la realización de un ejercicio de cierre, que sería completado por cada institución a posteriori.

En efecto, a partir de las dificultades encontradas el día anterior, en el eje "Diálogo con sectores productivos", se solicitó a los participantes pensar en una estrategia de superación, (que sería

completada en las respectivas instituciones) desde el Programa. El problema crítico para validar los perfiles profesionales es la forma en que la institución de formación se relaciona con el sector productivo, y la lectura que se hace de la demanda, y de las necesidades de la población objetivo, para superar el enfoque "ofertista". Para ello se les recordó tener en cuenta:

- Criterios de selección de actores clave
- Cómo los convocamos
- Cómo nos presentamos: quiénes somos, qué hacemos, para qué los convocamos, qué nos aporta a unos y otros el trabajo conjunto y los productos que puedan emerger de ese trabajo, destacar qué le puede aportar la IFP a la empresa o sector.

Se pide a las IFP que formulen, durante la semana siguiente al taller, un plan operativo para tener en claro las etapas a cumplir hasta llegar al momento de iniciar los cursos; y hacer un análisis a partir de los recursos que ya se están disponibles y los que faltan.

En la puesta en común de este breve ejercicio, las instituciones expresaron lo siguiente:

**San Cayetano:** plantea comenzar la capacitación en septiembre empezando con el perfil con el que ya se tiene experiencia (Auxiliar de residencias y Cuidado de personas) y dejar el otro (Pisos y Salas) para el próximo año.

**Quilmes,** identifica los siguientes pasos a seguir:

#### Definir perfil:

- Campo de observación sectorial, análisis de prospectiva, estado del perfil (recesivo o expansivo).
- Análisis de las áreas funcionales, cómo se distribuyen en la escala funcional de las unidades productivas.
- Observación directa de las unidades productivas
- Análisis de casos (lista de cotejo, entrevistas, entrevistas con informantes clave) "necesitamos no ser resistidos por las empresas para que nos reciban los cargos jerárquicos y a los trabajadores".
- La construcción y validación son proceso que se van dando en paralelo

---

#### Cierre del taller

Hacia el final de la jornada se pidió a las y los participantes que expresaran sus opiniones sobre el desarrollo del taller. Todas/os destacaron fundamentalmente dos aspectos: la claridad conceptual y la posibilidad de conocerse entre sí. Quedaron las agendas comprometidas en avanzar utilizando las herramientas adquiridas.

### Anexo I: Lista de Participantes

Nombre	Institución	Función	Otros
Marcela Salvador	Ministerio de Trabajo	Coord. Programa Talleres Ocupacionales	<a href="mailto:msalvado@trabajo.gov.ar">msalvado@trabajo.gov.ar</a> 4310-5622
Ana Catalano	Ministerio de Trabajo	Coordinadora Programa Certificación de Competencias Laborales(CCL)	<a href="mailto:acatalan@trabajo.gov.ar">acatalan@trabajo.gov.ar</a> 4310-5657
Daniel Osorio	Fundación Gutemberg	Director Proyecto Competencias Gráficas, Programa CCL.	4981-5389/5916
Alicia Ricco	Ministerio de Trabajo	Consultora Cap. Laboral	4310-5607
M. de las Nieves Villabrille	Ministerio de Trabajo	Consultora Programa Capacitar	<a href="mailto:uasisten@trabajo.gov.ar">uasisten@trabajo.gov.ar</a> 4310-5704
Jorge Reynoso	Ministerio de Trabajo	Consultor Programa Capacitar	4310-5701
Patricia Pavón Rico	San Cayetano	Coord. Equipo técnico Pedagógico	<a href="mailto:patriciapavon@infovia.com.ar">patriciapavon@infovia.com.ar</a> 4643-1101/4644-3305
Cecilia Petray	San Cayetano	Asesora Pedagógica	<a href="mailto:cmpetray@yahoo.com">cmpetray@yahoo.com</a>
Horacio Vitale	Universidad Nacional de Quilmes	Coord. Programa Unq-Fundemos	<a href="mailto:horaciovitale@infovia.com.ar">horaciovitale@infovia.com.ar</a>
Liliana Mónica Gonçalves	Univ. Nacional de Quilmes	Equipo pedagógico	<a href="mailto:goncasvar@infovia.com.ar">goncasvar@infovia.com.ar</a>
Patricia Gariglio	Universidad de Quilmes	Coordinadora	<a href="mailto:programa@unq.edu.ar">programa@unq.edu.ar</a>