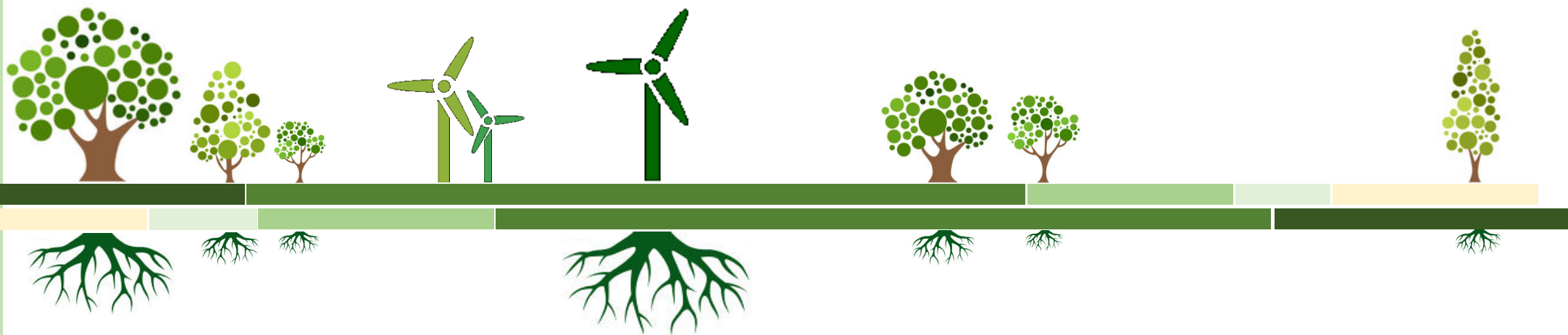


Economía verde cambios tecnológicos y sus implicancias laborales



Economía verde y las nuevas exigencias
ocupacionales y de formación profesional.

Pablo Montes / Consultor de OIT

7 JUNIO



Contexto



J
U
N
I
O



Competencias laborales

- **Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción *conocimientos*, *habilidades*, *actitudes* y *valores* necesarios...**
- **...para el desarrollo de *actividades profesionales y sociales* exigidas por el tipo de trabajo...**
- **...y para *convivir en sociedad* de manera *participativa, comprometida y transformadora*...**
- **...y no sólo como competencia laboral.**



Certificación de competencias laborales

- Reconocimiento **público** y **formal** de las **competencias laborales** adquiridas por las personas trabajadoras, a lo largo de la vida laboral, **independientemente de la forma en como las hayan adquirido**
- Es efectuado en base a una **evaluación de desempeño** y en relación a un **perfil profesional** elaborado previamente



Objetivos

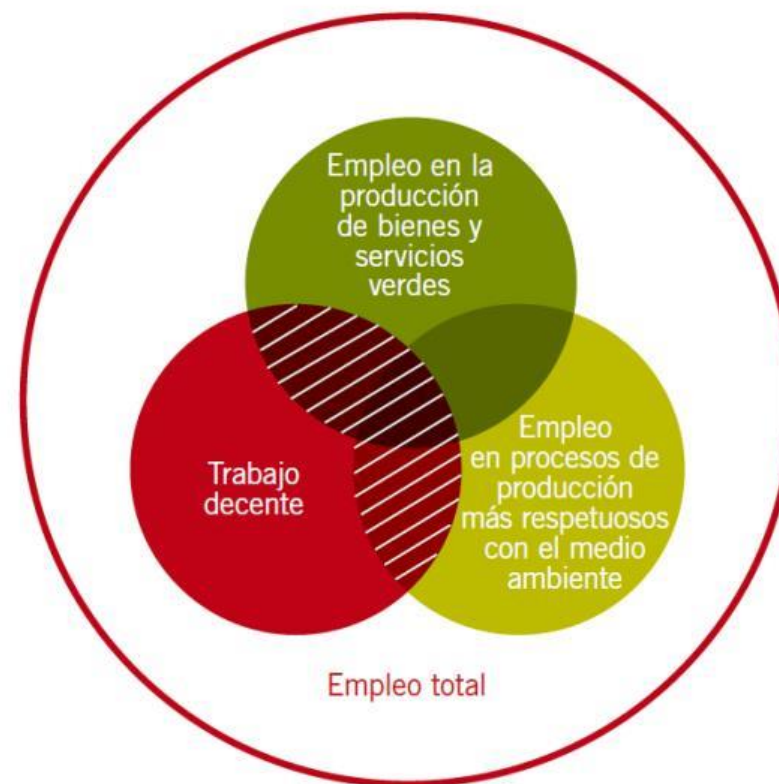
- A través de las actividades de **formación profesional** y **capacitación laboral** se busca
 - mejorar las **condiciones de empleo** y **empleabilidad** de las personas
 - **calificar** a la fuerza de trabajo para **satisfacer las demandas** del aparato productivo
- **Objetivos**
 - **Articulación** entre oferta y demanda
 - Aumento del **nivel de empleo**
 - **Prevención del desempleo**



J
U
N
I
O

Beneficios colaterales

- Se contribuye con la **decencia** del empleo
 - Componente del concepto de Empleos Verdes, junto a la reducción de los impactos ambientales negativos
- **Empleos decentes**
 - Trabajo **productivo**
 - Trabajo de **calidad**
 - Con **ingresos adecuados**
 - En condiciones de **seguridad**
 - Respetando todos los **derechos**
 - laborales
 - de protección social
 - de libertad sindical
 - de diálogo y participación



OIT, 2017. ¿Qué es un Empleo Verde? (<https://www.oit.org/es/publicaciones/publicaciones-tematicas/empleos-verdes>)



Situación actual



El MTSS está implementando sistemas de certificación de competencias para varios perfiles profesionales.



J
U
N
I
O



Antecedentes internacionales



J
U
N
I
O



Cambio

- El mundo del trabajo no es ajeno a la situación actual de cambio acelerado de la sociedad
- La opción pocas veces es “seguir haciendo las cosas como hasta ahora”
 - A la innegociable condición de calidad, se suman las exigencias de **competitividad**, **productividad** e **innovación**



J
U
N
I
O



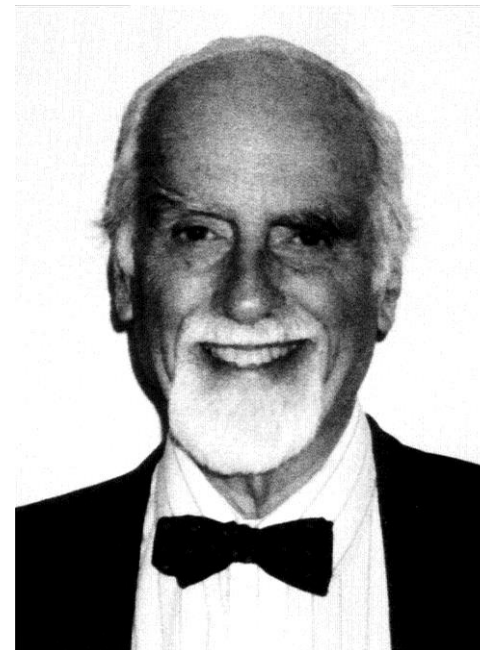
Enfoque de competencias laborales

- Las **demandas** y **características** del empleo cambiaron
 - Perdieron vigencia formaciones laborales o académicas del pasado
 - Surgió el **enfoque de competencias laborales**
 - Capacidad de los individuos para gestionar los cambios, y su capacidad y de aprender durante la vida
 - Revaloriza el sentido del trabajo hacia la aplicación de los conocimientos, experiencia e inteligencia para la consecución de **resultados**



Enfoque de competencias laborales

- Aplicaciones
 - **Identificar las necesidades** de las personas para emplearse
 - **Relacionar el sistema educativo** con el **productivo**
 - **Armonizar la oferta** de **formación** y **capacitación** con la **demanda**
 - **Reconocer el aprendizaje y nuevas capacidades** de las personas, adquiridos en distintos ámbitos



“Evaluar la competencia en lugar de la inteligencia”
McClelland, David (1973)



Empleabilidad

- “Competencias y cualificaciones **transferibles** que refuerzan la capacidad de las personas para **aprovechar** las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a **encontrar y conservar un trabajo decente**”

(OIT)

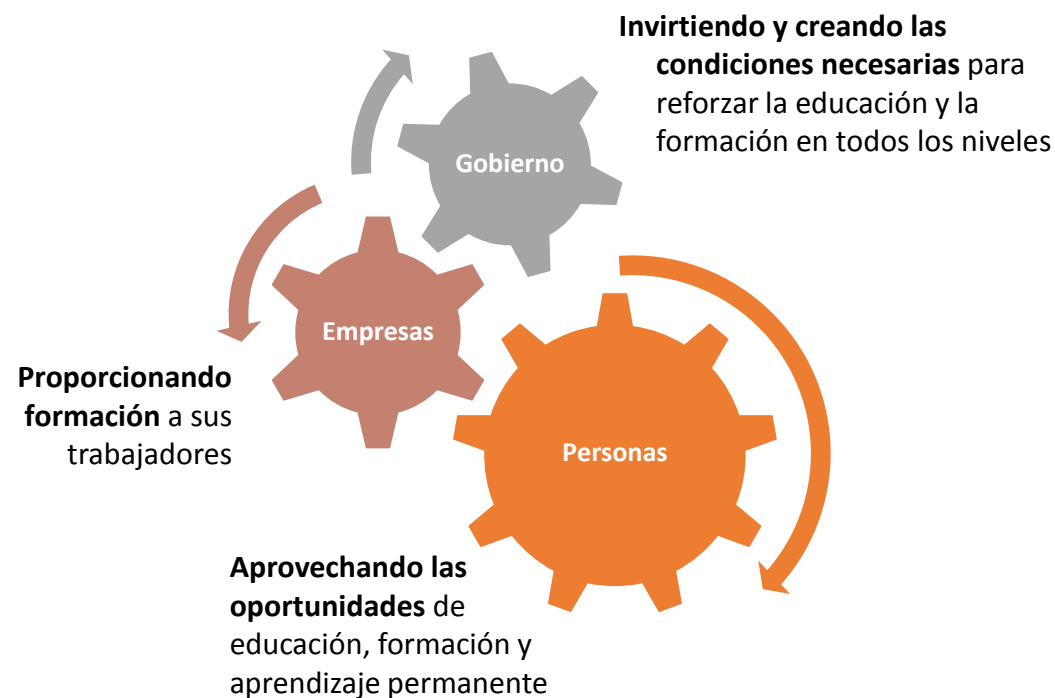


J
U
N
I
O



Desarrollo de RRHH

- “La educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a **promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto...**”
- Insta a cada sector a renovar “su compromiso con el **aprendizaje permanente**”



OIT, 2004. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (goo.gl/3QkCmi)



Desarrollo de RRHH

- La OIT insta a sus países miembros a que:
 - Reconozcan que "la educación y la formación son un **derecho** para todos"
 - Se esfuercen por **asegurar el acceso** de todos al aprendizaje permanente
 - Definan "**políticas de desarrollo** de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente"
 - Definan, en forma **tripartita**, "una **estrategia nacional de educación y de formación**, y crear un **marco de referencia para las políticas de formación**"



OIT, 2004. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (goo.gl/3QkCmi)



Desarrollo de RRHH

- La OIT insta a sus países miembros a que:
 - Promuevan “la **identificación permanente de las tendencias** en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad”



J
U
N
I
O

OIT, 2004. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (goo.gl/3QkCmi)



Desarrollo de RRHH

- La OIT insta a sus países miembros a que:
 - Adopten medidas “para promover el **desarrollo**, la **aplicación** y el **financiamiento** de un **mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales**, incluidos el **aprendizaje y la experiencia previos**, **cualquiera que sea el país** en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido **de manera formal o no formal**”



OIT, 2004. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (goo.gl/3QkCmi)



Antecedentes nacionales (uruguayos)



J
U
N
I
O



Diálogo Nacional por el Empleo (2011-2013)

- Proceso participativo
 - Organismos públicos
 - Instituciones formativas
 - Trabajadores
 - Gremiales
 - Cámaras empresariales
 - Organizaciones de la sociedad civil



Diálogo Nacional por el Empleo (2011-2013)

- Objetivos
 - Profundizar el **diálogo social**
 - **Lograr acuerdos** sobre la formulación y aplicación de **políticas de empleo que sean funcionales a la sostenibilidad del proceso de desarrollo y crecimiento económico con Trabajo Decente**



Diálogo Nacional por el Empleo (2011-2013)

Ejes temáticos:

1. El empleo y la formación de los jóvenes
2. Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral
3. **Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y la demanda laboral**
4. Políticas de empleo para las distintas fases del ciclo económico
5. Empleo y políticas a nivel micro y meso-económico



Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y la demanda laboral

- **Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP)**
- **Objetivos**
 - Ordenar y articular la **oferta formativa existente**
 - Establecer **criterios de calidad**
 - Identificar las **necesidades actuales del mercado laboral**
 - Realizar análisis prospectivos para identificar las **demandas formativas clave** para el desarrollo del país
 - Crear sistemas de
 - validación de **conocimientos**
 - acreditación de **saberes**
 - certificación de **competencias laborales**



Certificación de competencias laborales

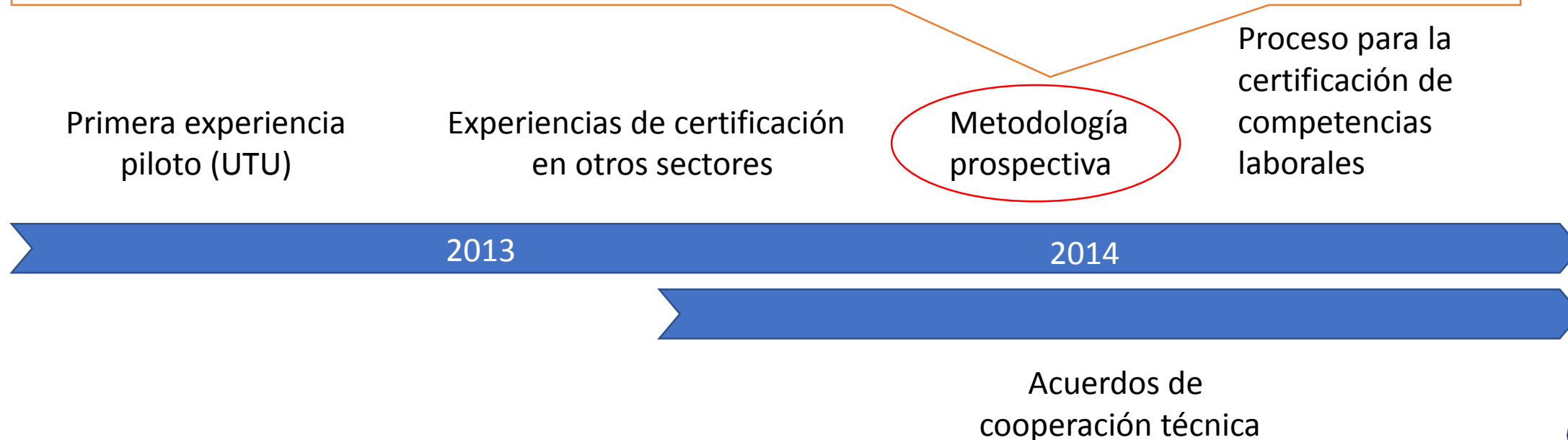


J
U
N
I
O



Primeros pasos del SNFP

- **Procedimiento** para la identificación de **perfiles** clave dentro de sectores económicos priorizados
- **Criterios** para la construcción **perfiles profesionales** y **módulos formativos** a partir del análisis funcional



J
U
N
I
O



Perfiles profesionales y módulos formativos

- Surgen de los **acuerdos** alcanzados en **ámbitos multipartitos**
- Son conceptualizados y diseñados **en forma conjunta**
- Un perfil profesional está compuesto por varias **unidades de competencia**, que se corresponden biunívocamente con **módulos formativos**



J
U
N
I
O

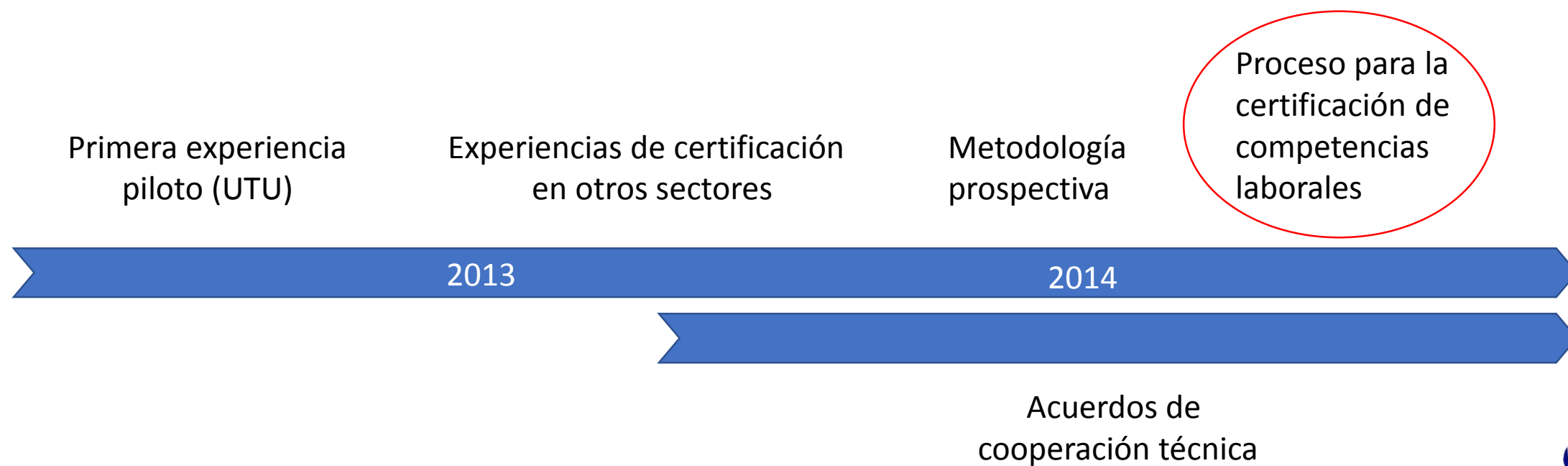


Perfiles profesionales y módulos formativos

- Perfil profesional
 - “Documento que describe las competencias profesionales requeridas para actuar en un área profesional definida.
Sintetiza las tareas que efectúan las personas en el medio laboral, de acuerdo a criterios de desempeño que expresan el nivel aceptable o de calidad esperado en su ejecución”
- Módulo formativo
 - “Unidad de aprendizaje que permite estructurar los objetivos, contenidos y actividades de formación – capacitación, en torno a la práctica profesional de las capacidades que se pretende desarrollar, las cuales son inferidas a partir de los elementos de competencia”



Primeros pasos del SNFP



J
U
N
I
O



Proceso para la certificación de competencias laborales

- Metodología de 4 etapas
 - Etapa 1. **Difusión**
 - Etapa 2. **Asesoramiento**
 - Etapa 3. **Evaluación del candidato**
 - Etapa 4. **Validación**



Etapa 1. Difusión

- Duración: un mes
- Responsable: Comité técnico
- Técnicas: Medios de comunicación, reuniones y charlas informativas
- Objetivo: Divulgar los beneficios de la certificación en las localidades de interés.
- Resultados esperados
 - Compromiso de empresas y/o trabajadores
 - Nómina de interesados que es derivada al Centro Público de Empleo (CePE) de la localidad para la siguiente etapa.



J
U
N
I
O



Etapa 2. Asesoramiento

- Duración: un mes
- Responsable: Centro Público de Empleo local
- Técnicas: Entrevistas individuales a los interesados, y se procede al registro y revisión de la información relevante.
- Objetivos:
 - Determinar si el interesado cumple con los requerimientos mínimos necesarios para comenzar el proceso de evaluación de sus competencias laborales.
 - **En caso de no ser elegible, el interesado es derivado a orientación laboral para coordinar un plan de desarrollo**
- Resultados esperados:
 - Informes sobre cada interesado
 - Nómina de pre-candidatos que es derivada a la institución de formación que corresponda (normalmente CETP-UTU o INEFOP).



Etapa 3. Evaluación del candidato

- Duración: 3 a 5 meses
- Responsable: Institución de formación, a través de evaluadores habilitados
- Técnica:
 - Se recopila la información existente y se generan evidencias directas e indirectas sobre el desempeño de los candidatos
- Resultados esperados:
 - Conjunto de carpetas con registros de evidencias de desempeño
 - Informe de brechas encontradas y/o recomendaciones
 - Derivación de candidatos a la cuarta etapa, de validación



Etapa 4. Validación

- Duración: 2 semanas
- Responsable: Comité de validación y certificación
- Técnicas: Revisión de los portafolios de evidencias
- Resultados esperados: emisión y entrega de los certificados de competencias



J
U
N
I
O



Resultados provisionarios



J
U
N
I
O



Análisis sectorial

- En la metodología prospectiva desarrollada por el **SNFP** se analizaron **varios sectores productivos**, considerando su potencial para
 - **Crecimiento económico del país**
 - **Empleabilidad**
 - **Formación profesional**



J
U
N
I
O



Sector forestal maderero

- Emerge el sector forestal maderero como un caso de interés
- Se analizaron
 - Momentos de la **cadena de valor**
 - **Disponibilidad de información** para cada momento
 - **Oferta y demanda de formación**, para las distintas categorías ocupacionales
 - **Brechas** de formación
 - **Prioridades** de formación profesional para cada momento



Selección de categoría profesional

- Se analizaron las **19 categorías ocupacionales** definidas por el **Consejo de Salarios** para el sector forestal maderero
- Se seleccionó la categoría de **Motosierrista**
 - Punto de vista **económico**
 - Ocupación clave en la generación de **valor agregado**
 - Punto de vista de **empleabilidad**
 - Por aspectos logísticos y de calidad, sólo una porción menor de los motosierristas podrían ser reemplazados por el uso de maquinaria
 - Punto de vista de **formación profesional**
 - Necesidad de fortalecer la formación en aspectos de seguridad personal
 - El proceso de habilitación de los trabajadores estaba exclusivamente en manos privadas



Perfil profesional de Motosierrista (sector forestal maderero)

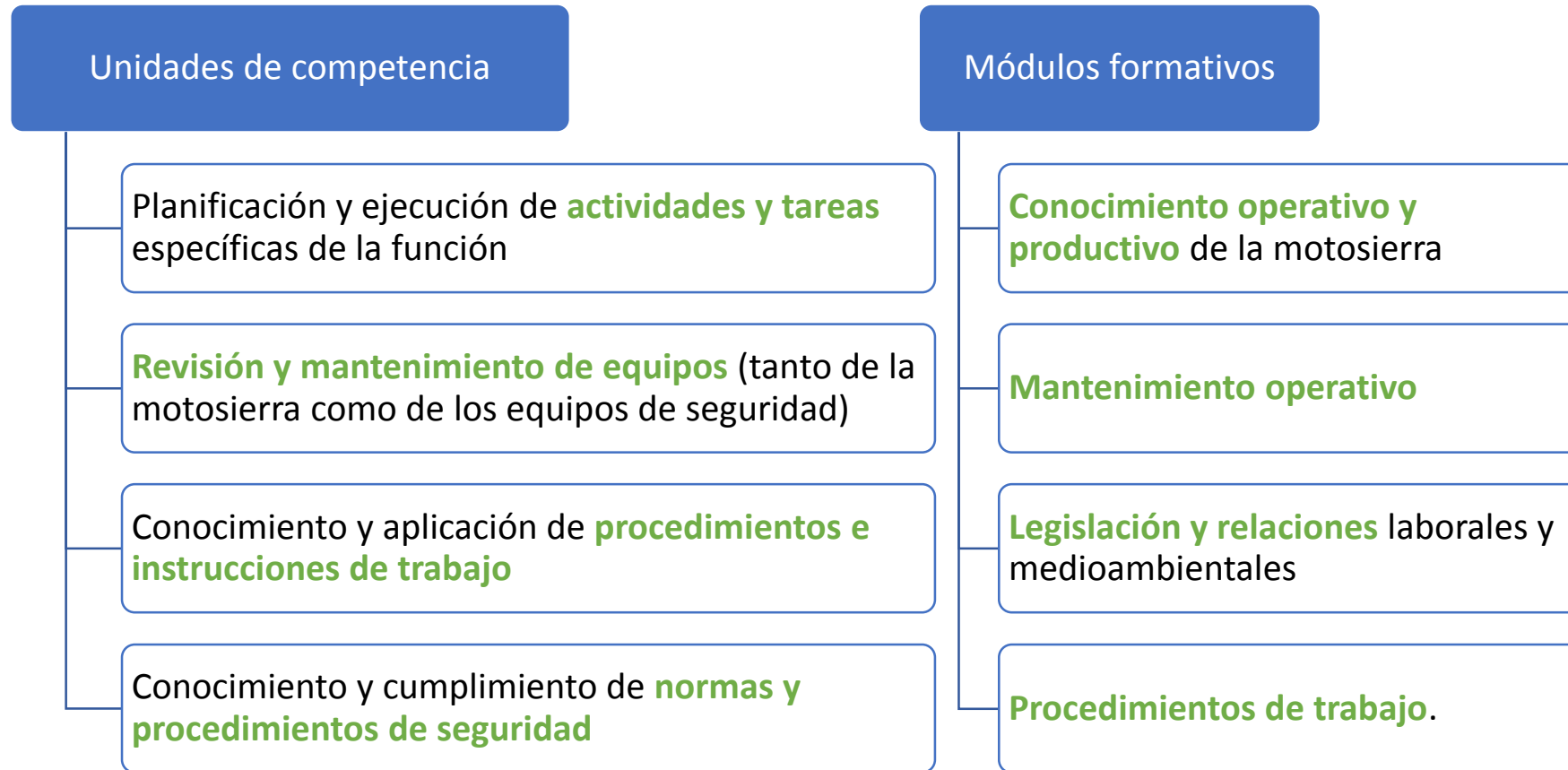
- **Elaboración colectiva del perfil profesional y los módulos formativos correspondientes**, a través de un diálogo con diversas partes interesadas



J
U
N
I
O



Perfil profesional de Motosierrista (sector forestal maderero)



Otros perfiles elaborados

- **Mozo/a** (sector hotelero gastronómico)
- **Recepción** (sector hotelero gastronómico)
- **Baqueano/a turístico/a** (sector turismo)
- **Cuidaparque cooperativo** (sector turismo)
- **Cuidador/a** (sector salud)



J
U
N
I
O



Programas de certificación realizados

- **Motosierristas**

- Certificación piloto en **Tacuarembó**

- **Mozos/as**

- Certificación piloto en **Maldonado**
- Abierta convocatoria en **Maldonado y Montevideo**

- **Cuidadores**

- Se realizará un programa de certificación durante la segunda mitad del 2017, vinculado al **Sistema de Cuidados**

INScripciones Y ASesoramiento

Centro Técnico de Empleo y Formación Profesional en Maldonado:
• Burgall esq. Ronda Guerra, Tel: 4224 6724, maldonado@ineop.org.uy.

Centros Públicos de Empleo (CPE) en Montevideo:
• Cacerolín, E. Amorín 4741 Esq. Julio Suárez, Tel: 2211 6427, cacavalle@cpe.gub.uy.
• Ciudad Vieja, Bartolomé Mitre 1482, Tel: 2916 4797, ciudadvieja@cpe.gub.uy.
• Zona Oeste La Teja, Carlos Ma. Ramírez esq. Indarte, Tel: 2507 5712, laje@cpe.gub.uy.
• Corbalán y Colman, Terminal Caden Ter. Paso, Tel: 1956 int. 8373, colan@cpe.gub.uy.
• Intercambiador Bellini, 8 de octubre y J. Bellini al 110 Plaza Alta

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERFIL PROFESIONAL DE MOZOS/AS

Culminación de Ciclos Educativos para Trabajadores/as en Actividad.

En el marco de la estrategia nacional Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

APoya COMITÉ DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES: MINISTERIO DE TURISMO, SUGRU CAMBADI, ARRU, CETP/UTU, KOLPING.

Coordinación Técnica y Pileación: INEOP

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - PERFIL PROFESIONAL DE MOZOS/AS

¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERFIL PROFESIONAL DE MOZO/AS?

Es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada en base a la evaluación de sus competencias las asociadas al perfil profesional de mozo/a. Busca reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas trabajadoras independientemente de la forma en cómo las fueron adquiriendo.

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN?

Consiste en una etapa de evaluación donde se valoran los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, mediante la observación y la autoevaluación. Tiene una duración estimada de 3 a 5 meses como máximo.

¿QUÉ BENEFICIOS TIENE LA CERTIFICACIÓN?

Para la empresa	Para el/la trabajador/a
Le permite contar con trabajadores/as más calificados.	Mejora sus condiciones de empleabilidad.
Promueve la mejora de su productividad y competitividad.	Profesionaliza su función.
Brinda validación sobre calidad en sus equipos de trabajo.	Orienta mejor su trayectoria formativa.
Es un mecanismo para conocer y detectar brechas de formación.	Valida y reconoce sus saberes brindando satisfacción personal.

¿QUÉ ES NECESARIO HACER PARA INSCRIBIRSE EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN?

Las personas que quieran participar del proceso de certificación, deben tener al menos 2 años de experiencia en el perfil profesional de mozo/a.

Acercarse a un Centro Técnico de Empleo (CITE) (INEOP) para recibir el asesoramiento acerca del proceso y realizar la inscripción.

La certificación se realizará en los departamentos de Maldonado y Montevideo.

POR INSCRIPCIONES Y ASesoramiento VER AL DORSO



J
U
N
I
O



Próximos pasos



J
U
N
I
O



Desafíos a corto plazo

- Implementar programas de certificación a **mayor escala**
- **Optimizar los tiempos de elaboración** de los perfiles profesionales y módulos formativos
- Establecer los **procesos de renovación y actualización de certificaciones**
- Intercambiar experiencias a **nivel regional**



J
U
N
I
O



Desafíos a mediano plazo

- Generar el **reconocimiento** de las certificaciones de competencias laborales
 - A nivel de los **Consejos de Salarios**
 - De parte del **ámbito educativo**
- **Homologación de las certificaciones a nivel regional**
 - En caso de lograrse esta homologación, podrían reconocerse los conocimientos y habilidades de una persona, **independientemente del país donde los haya adquirido**



Desafíos a largo plazo

- Fortalecimiento

SNFP

- Formación profesional

MTSS

- Políticas públicas sobre empleo

INEFOP

- Acciones y políticas de empleo acordadas



Reflexiones finales



J
U
N
I
O



Reflexiones finales

- Este tema ha estado en las discusiones multipartitas durante **tres décadas**, y sólo recientemente se han alcanzado resultados tangibles
- Se trata de un proceso en **etapas tempranas**, pero **en funcionamiento** y con **mucho potencial** de crecimiento
- El trabajo sobre certificación de competencias laborales en Uruguay es un ejemplo de **acción para mejorar las condiciones de decencia del empleo**
- A través del trabajo sobre este componente y considerar la dimensión ambiental en la elaboración de los perfiles profesionales, se convierte en un **factor de enverdecimiento de los empleos** en diversos sectores económicos



Muchas gracias.
¿Alguna pregunta?

pablomontesgoitia@gmail.com



8
J
U
N
I
O

