



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN
RECURSOS HUMANOS

FUNDACIÓN UOCRA: REDES
INSTITUCIONALES PARA LA
CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL DE
RECURSOS HUMANOS

AUTORAS: ANTELO RUBIÑOS, MARIA SOL

BASSO, VIRNA

LEIVA, GALA

TUTORAS: DE ARTECHE, MONICA

POLIFRONE, ELIANA

AÑO: 2015

RESÚMEN

La Fundación UOCRA fue creada en 1993 por la asociación sindical de trabajadores de la construcción “UOCRA”. Desde sus inicios tiene como misión propiciar el desarrollo profesional de los trabajadores, procurando el aumento de la empleabilidad y contribuyendo positivamente a la calidad de vida de los mismos. Para cumplir efectivamente con dicha misión, se ocupa de brindar formación y asesoramiento, realizar investigaciones y planificar contenidos pedagógicos para dotar a trabajadores y trabajadoras de los conocimientos y las habilidades que el sector de la construcción requiere.

La pregunta que se planteó este trabajo de investigación fue cómo contribuye la UOCRA, a través de su Fundación a la función de recursos humanos mediante la formación, y en este sentido, si es conveniente o no que lo haga. Adicionalmente, se propuso averiguar el impacto que las acciones de la Fundación generan en los trabajadores.

La metodología elegida para desarrollar el trabajo de campo consistió principalmente en la realización de una entrevista en profundidad con el Director de la Fundación Gustavo Gándara; en segundo lugar implicó el análisis de documentos con información institucional de la Fundación; y finalmente incluyó la realización de encuestas a trabajadores del sector de la construcción.

Las principales conclusiones que se pudieron extraer fueron por un lado, que sí resulta conveniente que la Fundación acompañe la función de recursos humanos mediante la formación, ya que les permite a los trabajadores adquirir polifuncionalidad y empleabilidad, lo cual contribuye a la inserción laboral. Y por otro lado, que los trabajadores valoran que la Fundación les brinde oportunidades de formación, porque les permite sentirse más seguros y preparados para el trabajo, como así también mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias.

INDICE

PARTE 1: JUSTIFICACIÓN	4
PROBLEMA	4
PREGUNTA	5
OBJETIVOS	6
ALCANCE	7
PARTE 2: MARCO TEÓRICO	9
CAPÍTULO 1: ESCENARIO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DENTRO DEL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN	9
1.1 DÉFICIT DE POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN	9
1.2 EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN LA ORGANIZACIÓN DE HOY	16
1.2.1 CAPACITACIÓN - EDUCACIÓN - DESARROLLO	16
1.2.2 Hacia la búsqueda de la polivalencia	26
A. Empleabilidad	28
B. Mejora en la productividad	30
C. Protección y mejora en la salud de los trabajadores de la construcción	32
CAPÍTULO 2: EL SINDICALISMO Y LA CAPACITACIÓN.	34
2.1 LA LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES N° 23551	34
2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL SINDICAL	36
2.2.1 Protección ambiental	37
2.3 REDES INSTITUCIONALES PARA LA CAPACITACIÓN EN LOS SINDICATOS	40
CAPÍTULO 3: CASOS EMBLEMÁTICOS EN LA CAPACITACIÓN LABORAL	42
3.1 CASO: UATRE	42
3.2 CASO: SUTERH	43
3.3 CASO: UOM	45
PARTE 3: METODOLOGÍA	47
3.1: CUADRO DE DIMENSIONES	48
3.2: TIPOS DE INVESTIGACIÓN	52

3.3: TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA	53
PARTE 4: TRABAJO DE CAMPO	55
4.1: ANÁLISIS DE ENTREVISTA	55
4.2: ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	64
4.3: ANÁLISIS DE ENCUESTA	73
PARTE 5: ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
PARTE 6: CONCLUSIONES	80
PARTE 7: IMPLICANCIAS	83
PARTE 8: BIBLIOGRAFÍA	84
PARTE 9: ANEXOS	88
9.1: ENTREVISTA A GUSTAVO GÁNDARA	88
9.2: ENCUESTA	104

PARTE 1: JUSTIFICACIÓN

El siguiente trabajo de investigación se ocupó de analizar la manera en que la UOCRA, a través de su Fundación, contribuye a capacitar y desarrollar a los trabajadores de la construcción y si resulta adecuado que lleve a cabo dicha función. Además se intentó averiguar de qué manera este sindicato lleva adelante acciones de capacitación y desarrollo profesional para generar una fuerza laboral competente, empleable y adecuada al mercado laboral; como así también se expusieron los resultados obtenidos a partir de la generación de redes institucionales.

La UOCRA, creada en 1944, es una de las organizaciones sindicales que más afiliados posee dentro de la República Argentina, ya que el número de inscriptos ronda el medio millón. Desde hace más de 20 años, este sindicato concibió a la Fundación UOCRA cuya misión es propiciar el desarrollo profesional de los trabajadores, procurando el aumento de la empleabilidad y contribuyendo positivamente a la calidad de vida de los mismos.

Considerando la dimensión institucional de la UOCRA, resultó atractivo estudiar el programa de educación y capacitación que ejecuta en todo el país para conocer el impacto que produce tanto en los trabajadores como en las organizaciones donde los mismos tienen posibilidad de insertarse laboralmente.

Desde la perspectiva de Recursos Humanos, se analizó de qué modo el sindicato complementa la función del área RH de la empresa desempeñando funciones ligadas habitualmente a la misma, como lo son la capacitación y el desarrollo, en lugar de sólo dedicarse a acordar escalas salariales y firmar convenios colectivos de trabajo.

Una vez desarrollado el trabajo de campo, se pudo verificar que los resultados que obtiene la Fundación UOCRA a través de las redes institucionales y los programas de formación son altamente positivos. Además fue posible comprobar que tanto para las empresas como para los trabajadores, resulta muy conveniente que el sindicato complemente la función de Recursos Humanos a través de la formación y la capacitación.

PREGUNTA

¿Cómo contribuye la UOCRA, a través de su Fundación, al desarrollo profesional y a la función de Recursos Humanos, a través de la formación? ¿Resulta conveniente que lo haga o no?

¿Qué resultados fueron obtenidos por la Fundación UOCRA a partir de la creación de redes institucionales?

OBJETIVOS

- Estudiar en qué consiste el programa de capacitación y desarrollo de la Fundación UOCRA y cuáles son los objetivos que persigue el mismo.
- Analizar el impacto del programa en los trabajadores y los resultados que se obtienen a partir de la generación de redes institucionales.
- Reflexionar sobre los desafíos que enfrenta la Fundación UOCRA para cumplir con sus objetivos.
- Indagar cuáles son las ventajas percibidas por los trabajadores de la construcción acerca del programa de capacitación y desarrollo que ofrece la Fundación UOCRA.
- Identificar y exponer aspectos a mejorar a partir de haber analizado el proceso de capacitación y desarrollo.

ALCANCE

Este trabajo de investigación no pretende modificar ni dar juicios de valor sobre el accionar de los sindicatos en la Argentina, mucho menos de las funciones que lleva adelante la Fundación UOCRA. Tampoco intenta interferir en el comportamiento de las empresas del rubro determinando qué deben hacer y qué no para con los trabajadores.

Durante el proceso de investigación no se contemplaron variables legales, sociales o económicas en sentido amplio y general que pueden modificar las decisiones sindicales o empresariales, alterando así los resultados que se han obtenido.

Tampoco se han tenido en cuenta variables como el tamaño de las empresas y de los sindicatos, la situación económica y financiera de cada uno y por último, la industria dentro de la cual operan.

Si por el contrario se hubieran abarcado estas cuestiones, quizás los resultados obtenidos hubieran sido diferentes. En el caso de una empresa de gran tamaño y buena situación económica y financiera quizás no es necesario que el sindicato complemente la función de recursos humanos a través de la formación de trabajadores.

Por otro lado, teniendo en cuenta el tipo de industria es posible que haya casos, donde no sea conveniente que el sindicato lleve a cabo acciones de capacitación, ya que hay industrias en donde los trabajadores requieren formación más técnica y especializada, otorgada por la empresa.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer en primer lugar a nuestras familias por el apoyo que nos brindaron desde el principio para concretar nuestros estudios.

En segundo lugar, destacamos la colaboración y la buena predisposición de la Fundación UOCRA, en especial de su Director Gustavo Gándara y de su secretaria Marcela Medina, por brindarnos la información necesaria para la realización de este trabajo de investigación.

Por último, queremos reconocer y dar las gracias a los profesores y al director de carrera Rubén Barasch, que nos han formado durante los estudios, distinguiendo particularmente a las tutoras Mónica De Arteché y Eliana Polifrone por guiarnos y acompañarnos en ésta última instancia.

PARTE 2: MARCO TEÓRICO

En el siguiente marco teórico se presentará un panorama del escenario de la capacitación dentro del rubro de la construcción, a la vez que se desarrollarán los principales beneficios que la capacitación y la formación brindan a los trabajadores como también a la empresa.

En segundo lugar se mencionan algunos aspectos referidos a la Responsabilidad Social Sindical en relación a la capacitación y la protección ambiental, enmarcados en la ley nº 23551 de asociaciones sindicales y el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Por último se desarrollará el concepto de redes, las diferencias entre educación, capacitación y desarrollo, y se presentarán casos emblemáticos de sindicatos que desarrollan la función de formación y capacitación laboral.

CAPÍTULO 1: ESCENARIO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN

1.1 DÉFICIT DE POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN

Desde hace ya varios años y como todo el mercado laboral, el rubro de la construcción viene siendo afectado por las transformaciones que se dan dentro de los contextos macro y microeconómico.

Los avances tecnológicos, la introducción de nuevos materiales, herramientas y máquinas para operar han generado múltiples efectos en el desarrollo de tareas y en las condiciones ambientales de trabajo.

“Más allá de los datos de carácter coyuntural, el sector de la construcción presenta características propias que se constituyen en rasgos estructurales, como ser: el – relativamente a otros sectores- bajo nivel de instrucción, de

calificación, y de ingresos; un alto componente de informalidad laboral, sobre todo en los pequeños establecimientos” (Ruggirello, H., 2011, p. 7).

“En los últimos años hubo un vuelco significativo en la manera que muchas organizaciones consideran los recursos humanos. Hubo un cambio de actitudes y esto se debió a la importancia del concepto de competitividad” (Gelaf, s/d).

“Las organizaciones deben ser cada vez más competitivas para poder mantenerse en el mercado económico actual. Ya no basta con tener la capacidad de satisfacer la demanda de producto, sino que los clientes esperan una calidad en la complacencia de sus demandas (...), lo que implica cambios constantes para lograr los niveles de calidad deseados por los clientes y ser competitivos.” (Erika, 2006, p. 1)

Todos los cambios que se dan casi constantemente y cada vez con mayor velocidad en el entorno, requieren de los ámbitos laborales, actualización constante para mantener la competitividad en el mercado.

Una de las maneras más comunes y efectivas para conocer el entorno, adaptarse a él, aprovechar las oportunidades y obtener grandes beneficios es la capacitación, también relacionada con la formación y la educación, conceptos diferentes que la complementan y profundizan. Más adelante se explicará qué implica cada uno y en qué se distinguen según explican varios autores.

En esta fase del capítulo 1 se abordará el tema del déficit de capacitación en el rubro de la construcción que resulta de interés para el caso a estudiar.

No existen hasta el día de la fecha datos o estadísticas concretas que permitan certificar la falta de formación para trabajadores del rubro de la construcción pero sin embargo, sí es posible encontrar estudios que exploran y analizan la temática.

Un informe realizado y publicado por la UCA (Universidad Católica Argentina) afirma que:

“En Argentina el sistema no formal de formación y capacitación para el trabajo está poco sistematizado y documentado (...) Según los datos oficiales, en el año 2009 (último disponible) hubo aproximadamente 157 mil beneficiarios que asistieron a cursos de terminalidad educativa (cursos que no son estrictamente de capacitación para el trabajo sino modalidades alternativas para que la gente pueda dar por terminada la educación formal, ya sea la primaria o secundaria) y hubo 92 mil beneficiarios para cursos de capacitación que, en general, se instrumentan a través de subsidios a entidades gremiales de trabajadores y a empleadores. No hay datos publicados sobre los resultados obtenidos, ni evaluaciones de calidad o pertinencia para medir su eficacia” (UCA, Informes de la Economía Real: Empleo y Desarrollo Social, 2011, p. s/d).

El estudio realizado por UCA estima que en Argentina efectivamente no se desarrollan programas de Formación y Capacitación para el trabajo o que si bien algunos sí se desarrollan, no están debidamente planificados y documentados. Es decir, muchas veces, dichos programas existen pero poseen objetivos poco claros, no están debidamente promocionados ni administrados y tampoco tienen indicadores que permitan medir con objetividad el real impacto que producen en las personas y en las organizaciones.

También explica el informe de UCA que en cuanto a la Formación, Capacitación y Desarrollo, existen diferencias entre el sector público y el sector privado de empresas:

“Por el lado del sector privado, las empresas grandes en general abordan acciones individuales de capacitación (...) El Ministerio de Trabajo de la Nación reporta que apenas 551 empresas accedieron al régimen de crédito fiscal para la formación y certificación de sus trabajadores cuando la cantidad total de empleadores registrados a nivel nacional asciende a 520 mil. Es decir, que apenas 1 de cada 1.000 empresas accede a estos incentivos. En general, las empresas pequeñas, que son la gran mayoría, no acceden a estos mecanismos y no hay evidencias de que tengan desarrollada una cultura de la capacitación para su fuerza laboral.” (UCA, Informes de la Economía Real: Empleo y Desarrollo Social, 2011, p. s/d)

El informe realizado y publicado por UOCRA en conjunto con CLACSO estima que durante la fase productiva de una obra, los operarios ponen en juego un amplio espectro de competencias de diversa índole (Ruggirello, H., 2011, p. 32).

Dicho informe añade además que en el sector de la construcción, la adquisición de las características mencionadas se da, básicamente en el ámbito de trabajo. Esa forma de adquisición puede asociarse con lo que psicólogos y filósofos denominaron método empírico o empirismo. Según el Diccionario de Oxford es la “doctrina psicológica y epistemológica que, frente al racionalismo, afirma que cualquier tipo de conocimiento procede únicamente de la experiencia.” También afirma que es el “método o procedimiento que está basado en la experiencia y en la observación de

los hechos.” Por su parte la RAE lo define como “Conocimiento que se origina desde la experiencia.” Lo cierto es que, como sostiene el informe y afirman las definiciones dadas, la experiencia laboral finalmente es el medio a través del cual los trabajadores de la construcción adquieren las habilidades, destrezas y conocimientos que ponen en acción (Ruggirello, H., 2011, p. 34).

Continuando con las conclusiones alcanzadas por la investigación de CLACSO y UOCRA, es posible afirmar que desde hace ya varios años la industria de la construcción presenta altos niveles de competitividad que exige a empresas y trabajadores emplear grandes esfuerzos para poder seguir el ritmo de los avances tecnológicos. Las nuevas maquinarias, herramientas y materiales agilizan el proceso de construcción y le aportan mayor seguridad e higiene. Pero estos cambios positivos requieren también de mano de obra suficientemente capacitada y competente que sepa aprovechar de los avances los máximos beneficios.

“La capacitación es clave para lograr un mejoramiento en la construcción. Para el trabajador, es una herramienta de motivación, mientras que para la empresa, es un aporte a la productividad, factor básico en el desarrollo de una obra. Un trabajador que desarrolla una actividad debe ser lo más eficiente posible”. (Luarte, Ingeniero Administrador de la construcción del futuro Centro Cívico de Las Condes- Constructora Besalco) (Fuenzalida Gatica, 2010, p. 15).

Tal como lo menciona la cita anterior que corresponde a las palabras del Ingeniero Luarte, la capacitación es una de las inversiones más demandadas en la actualidad, en el camino al desarrollo profesional de las personas y al éxito empresarial.

“En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un

personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.” (Qian, Li y Zhou, 2008, p. 15)

Si se continúan analizando otros especialistas y profesionales, es posible concluir que todos conciben a la capacitación de manera positiva. Es decir, todos admiten que resulta necesaria para atravesar los cambios del mercado económico y a su vez que trae aparejados beneficios no sólo para los trabajadores sino también para las empresas.

“La capacitación tiene diversos beneficios: cuando tienes un trabajador capacitado se compromete con su empresa y es más eficiente. También es más seguro en un rubro riesgoso. Obtienes mejor calidad, plazos, rendimiento de los materiales, aprovechas bien las horas y no perjudicas su calidad de vida. Eso es un ganar – ganar, tanto para la empresa como para el trabajador.” Baquedano, Gerente de Recursos Humanos de la Constructora Echeverría Izquierdo. (Fuenzalida, Gatica, 2008, p. 15)

Sin embargo, en el sector de la construcción, resulta más difícil que las empresas identifiquen los beneficios de la capacitación y la empleen.

Una cuestión recurrente en dicho sector y que plantea dificultades a la hora planear acciones de Capacitación y Formación es la débil vinculación de los trabajadores a las empresas en cuanto a su permanencia y continuidad en el empleo. “La inestabilidad laboral de la construcción es conocida e inherente a este rubro, la obra

dura un periodo de tiempo determinado y esto hace que el trabajador de la construcción no tenga seguridad laboral.” (Fuenzalida, G., 2010, p. 14). La mayoría de las empresas constructoras contratan a los trabajadores sólo por el período en que se desarrollará la obra. Por este motivo no invierten en capacitación para dichos trabajadores ya que en el futuro no obtendrán los beneficios de haberlos instruido. Esta tendencia dentro del sector de la construcción genera que los trabajadores roten de una obra de construcción a otra sin establecerse definitivamente en una empresa, con el objetivo de aprender y capacitarse, lo cual dificulta a su vez el desarrollo profesional.

“La capacitación es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización. Si a la empresa la hacen sus trabajadores, a estos los hace la capacitación. Aunque los trabajadores tengan maravillosas aptitudes, si carecen de formación, son como diamantes en bruto, que necesitan de la talla para mostrar su verdadero valor.” (Qian, Li y Zhou, 2008, p. s/d)

El déficit actual de políticas de capacitación y desarrollo en las empresas constructoras, puede verse y pensarse como un desafío ya no sólo para el área de RRHH sino también para las organizaciones sindicales que tienen como objeto velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la defensa de sus intereses. Es decir, si de parte de las empresas hay déficit de planes de capacitación, quizás ya sea momento de que las entidades sindicales que representan a los trabajadores sean las que asuman la responsabilidad de formarlos.

1.2 EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN LA ORGANIZACIÓN DE HOY

1.2.1 EDUCACIÓN - CAPACITACIÓN - DESARROLLO

La función de capacitación y desarrollo, tiene por objetivo fundamental asegurarse que todas las personas puedan desempeñarse en su puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente.

Para poder lograrlo, las empresas destinan gran cantidad de recursos y herramientas tales como: modelos de competencias, actividades presenciales, e-learning, rotaciones, entre otras. Es por ello que en la actualidad no hay una sola forma de transmitir aprendizajes sino que es más bien una estrategia de aprendizaje personificada en función de las características de los contenidos que deben ser aprendidos, el estilo de aprendizaje de los destinatarios, el tiempo disponible y el presupuesto (Saiz, 2012).

Feldman (2005) define el aprendizaje como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia (p.s/d). Mientras que Schmeck (1988) dice que el aprendizaje es un sub-producto del pensamiento..."Aprendemos pensando, y la calidad del resultado del aprendizaje está determinada por la calidad de nuestros pensamientos" (p.s/d). A su vez, Schunk (1991) dice que el aprendizaje implica la adquisición y modificación de conocimientos, estrategias, habilidades, creencias y actitudes (p.s/d).

Por lo que a partir de estos autores se puede decir que el aprendizaje es una acción que toma el conocimiento como base para generar nuevo conocimiento. Además de ser considerado como un proceso en el que se adquieren conocimientos, habilidades y actitudes (competencias laborales), a través de las experiencias, instrucciones y así lograr una mejora en las conductas.

Se requiere que el proceso sea planificado y sistematizado, que se desarrolle de manera ordenada, siguiendo requerimientos determinados, tiempos y reglas. Pudiendo tomar dos formas distintas: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN, las cuales pasaremos a diferenciar.

Autores como Armstrong (1991) o Buckley y Caple (1991) entienden a la formación como un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el

conocimiento, las técnicas y las actitudes de los empleados a través de la experiencias del aprendizaje y conseguir que su actuación en una actividad sea la adecuada y conveniente para una tarea (p. s/d).

A diferencia de Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) que la definen como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes (p. s/d).

Luego de estas definiciones podemos identificar rasgos distintivos tales como:

- Es una acción pensada por la empresa de forma sistemática y planificada.
- Intenta transmitir a los empleados ciertos conocimientos, habilidades y actitudes.
- Implica un proceso de aprendizaje por parte de los empleados, que dará lugar a un cambio de comportamiento en el individuo que demuestra que se ha tomado ese aprendizaje.
- Objetivo principal es que los empleados realicen mejor su trabajo, de manera eficiente y eficaz, logrando un aumento en su rendimiento y en los resultados empresariales.

Relacionado con la educación se pueden mencionar a dos autores que hablan del tema:

Para Piaget (1896 – 1980) la educación se define como “El forjar individuos, capaces de una autonomía intelectual y moral y que respeten esa autonomía del prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad (p. s/d).

Según Willmann (1948) la educación es el influjo previsor, directriz y formativo de los hombres maduros sobre el desarrollo de la juventud, con miras a hacerla participar de los bienes que sirven de fundamento a la sociedad (p.s/d).

Pudiéndose concluir que la educación está orientada a que promueva o contribuya al desarrollo integral de la persona, espiando el crecimiento personal y desarrollo profesional en el largo plazo.

Los objetivos deben estar establecidos de manera más amplia y compleja en términos de aplicación de habilidades o conocimientos y desarrollo de actitudes.

La misma puede ser formal, que es aquella que se imparte en colegios, institutos, universidades y que se caracteriza por darse de manera sistematiza y ordenada

cronológicamente con el objetivo de ir obteniendo grados académicos a medida que transcurren los años. Además se encuentra la educación no formal, que se lleva a cabo en instituciones de capacitación o dentro de las empresas y son guiadas por personal externo o interno. Por lo que es una experiencia puntual, con objetivos específicos que apuntan a la preparación y creación de habilidades determinadas de aplicación inmediatamente (UCA, Informes de la Economía Real: Empleo y Desarrollo Social, 2011, p. s/d).

Según el Ministerio de Educación de nuestro país, la estructura del sistema educativo se encuentra en un proceso de unificación en todo el país asegurando su ordenamiento y cohesión, la organización y la articulación de los niveles y modalidades de la educación y la validez nacional de los títulos y certificados que se expidan. Además dice que el sistema educativo está integrado por servicios educativos de gestión estatal y privada, gestión cooperativa y gestión social. La educación es obligatoria desde la edad de cinco años y hasta la finalización de la escuela secundaria. La estructura del Sistema Educativo comprende cuatro niveles (Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior) y ocho modalidades, que se mencionan algunas a continuación:

- La Educación Técnico Profesional es la modalidad de la Educación Secundaria y la Educación Superior responsable de la formación de técnicos medios y técnicos superiores en áreas ocupacionales específicas y de la formación profesional.
- La Educación Especial es la modalidad del sistema educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo.
- La Educación Permanente de Jóvenes y Adultos es la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista por la presente ley, a quienes no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente, y a brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida, entre otras.

Lo mencionado anteriormente se puede resumirse de la siguiente manera:

Figura 1

	Formación	Educación
Tipo de contenidos	Habilidades y actitudes	Conocimientos
Tiempo	El proceso tiene una duración aproximada de 6000 hs.	El proceso es acotado, por lo que dura meses debido a que la respuesta tiene que ser rápida.
Sujetos	La persona tiene un rol activo, donde ejecuta, hace y corrige acciones.	La persona tiene un rol pasivo, ya que absorbe información. El profesor tiene un rol más fuerte.
Evaluación	Se da por medio de la transferencia de lo aprendido en el curso al puesto de trabajo.	En forma oral o escrita, tomando como base los contenidos aprendidos.
Financiación	Lo financia la línea, es decir, la empresa.	Auto-financiación.
Alcance	Concreta, ya que la persona aprende algo en particular.	General e integral
Utilidad	Con vistas al desempeño eficaz y eficiente dentro de la organización en un puesto de trabajo o función específica, a partir de límites definidos.	Con vistas al desempeño más eficaz y eficiente de la persona en cualquier momento de su vida.

Fuente: Elaboración propia adaptado de Cardozo (2014)

Según Saiz (2012) en Cardozo (2012), dice que el proceso de aprendizaje que se da en las organizaciones tiene que ser entendido en dos dimensiones, el individuo

y la organización, donde cada uno complementa y colabora con el otro, ya que son los individuos quienes a través de su esfuerzo quienes adquieren, desarrollan o modifican, los conocimientos, habilidades y actitudes transformándose en el know-how necesario para que la empresa cumpla con sus objetivos (p. 263).

Al ser la persona un eje primordial, es necesario entender la forma en que un adulto aprende para así poder dar la respuesta educativa necesaria.

“Los adultos pueden ser descritos en distintas maneras y esto incluye características biológicas, psicológicas y sociológicas”, Garrison (1989); a su vez Evans (1994) dice que los adultos aportan a la situación de aprendizaje una combinación de experiencias, antecedentes educativos, características sociales y culturales que van a afectar su nuestro proceso de aprendizaje (p. s/d).

Por lo que que podría pensar que un adulto no llega al proceso como una “hoja en blanco” sino que tiene experiencias, conceptos y aprendizajes previos.

La mayoría de las teorías sobre la educación del adulto destacan el rol fundamental que juega el contexto socio-cultural, el rol de la interacción y la necesidad del estudiante adulto de ser un agente activo en el proceso de aprendizaje.

Específicamente dentro del aprendizaje de adultos se destaca Knowles (1970) quien establece el término andragogía que significa “la enseñanza del adulto”. El autor subraya que los adultos son autodirigidos y esperan asumir responsabilidad por sus decisiones, con lo que todo programa de aprendizaje no puede dejar que tener esto en la mira. Sus postulados fueron los siguientes:

- Los adultos necesitan conocer por qué ellos necesitan aprender algo.
- Los adultos necesitan aprender por medio de la experiencia.
- Los adultos se aproximan al aprendizaje como una situación de resolución de problemas.
- Los adultos aprenden mejor cuando los tópicos son inmediatamente evaluados.

Saiz (2012) en Cardozo (2012) hace referencia a la dimensión del aprendizaje organizacional, que es entendida como el proceso por el cual las empresas, cualquiera sea su forma, transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con la finalidad de incrementar su capacidad innovadora y competitiva. Hoy en día, es una herramienta que incrementa el potencial intelectual de una

organización, debido a que aumenta las capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptarse a los cambios del entorno. Para lograrlo, se requiere una cultura organizacional que facilite la implementación de procesos de gestión del conocimiento, el aprendizaje en equipos y la transmisión de conocimientos (p. 264). Para poder cumplir este objetivo exitosamente, Saiz (2012) en Cardozo (2012) dice que es necesario que la persona de RR.HH. se transforme en el proveedor interno de servicios de formación, equivalente a un consultor externo que tiene un conocimiento preciso y concreto sobre un tema; además de tener que conocer acerca del negocio (p. 267).

Ahora si pasaremos a diferenciar los conceptos de capacitación y desarrollo, donde diferentes autores han tratado estos temas y los han definido de la siguiente manera:

Según Oscar Blake (1997) la capacitación se entiende como una función organizacional de características intermedias que deberá desplegar las acciones necesarias para que la organización disponga en sus miembros de los conocimientos, habilidades y actitudes que sus tareas o proyectos requieren (p.55).

A su vez Werther & Davis (1991) dice que la capacitación: "Es una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual" (p. s/d).

Mientras que algunos autores como Gilley, Egglund, y Gilley (2002) definen el desarrollo como "una práctica dinámica y en evolución que se utiliza para mejorar la eficacia organizativa" (p. s/d).

Ambos términos pueden resumirse en el siguiente cuadro:

Figura 2

	Capacitación	Desarrollo
Responde a	Cómo hacer, relacionada con las actividades propias de la posición actual de trabajo	Qué hacer, qué dirigir, cómo planificar. Relacionado con actividades de la posición a ocupar en el futuro.

Objetivos	Lograr que el individuo adquiera estos conocimientos, habilidades y actitudes de tal manera de que desempeñe su tarea al nivel esperado.	Aumentar actitudes siguiendo una determinada cultura organizacional
Nivel	Todos los empleados	Ejecutivos
plazo	Corto plazo	Mediano y largo plazo

Fuente: Saiz (2012) en Cardozo (2012).

Según Blake (2001) existen cuatro pilares en toda capacitación:

1. Que lo que se enseñe responda a una necesidad de la organización.
2. Que lo que se enseñe sea aprendido.
3. Que lo aprendido sea trasladado a la tarea.
4. Que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo.

Siguiendo con este autor podemos decir que un proceso de formación, esta compuesta por etapas, las cuales son:

1. Determinación de las necesidades
2. Elaboración del programa
3. Implementación del programa
4. Evaluación del programa

A continuación, se desarrollarán y explicarán brevemente cada una de las etapas enunciadas precedentemente:

Detección de necesidad

Se llega a esta primera etapa cuando una función o tarea requerida por la empresa no se está desempeñando correctamente o con la calidad que se requiere, por carencia en una o varias personas de las habilidades, conocimientos o actitudes necesarias para su realización de manera deseada. Para ello, se tiene que realizar un listado de las necesidades que tenga la empresa, priorizando en las áreas críticas de la empresa y dentro de ellas detectar los puestos críticos que son clave para el desarrollo del negocio y hacer énfasis ahí, ya que toda organización cuenta con escasez de recursos y gente. Este análisis va a ser llevado a cabo de manera

conjunta entre la línea y el área de capacitación y desarrollo. En este momento se tendrán en cuenta dos cuestiones por un lado las necesidades y por el otro, las fuentes de información.

Según Blake (2001) las necesidades pueden clasificarse en:

- Necesidades por DISCREPANCIA existe una diferencia entre el desempeño real y el desempeño esperado, y se obtiene gracias a las evaluaciones de desempeño.
- Necesidades de CAMBIO son aquellas que aparecerán al modificar la manera en que se están haciendo las tareas en la actualidad debido al nuevo proyecto.
- Necesidades de INCORPORACIÓN surgirán por la realización de un Nuevo proyecto en el cual se tendrán que realizar tareas que en la actualidad no se están realizando (p. 68).

Referido a las fuentes de información, serán utilizadas como una herramienta para la detección de la necesidad en las cuales encontramos: entrevistas con los responsables de cada área; encuestas; entrevistas con el destinatario; evaluaciones de desempeño en función a los conocimientos, habilidades y actitudes que se encuentran en el descriptivo del puesto; indicadores de gestión del negocio; planes de carrera, cuadros de reemplazo y proyecciones futuras.

Elaboración del programa

Según Saiz (2012) en Cardozo (2012), esta etapa lo que presupone es, que una vez que ya se detectó la necesidad, ofrecer una respuesta a esa carencia de competencias manifestadas, por medio de una respuesta educativa que va a ser diseñada por un diseñador didáctico, para lograr que una persona aprenda mejor utilizando poco tiempo y dinero; por lo que va a intervenir solamente el área de capacitación y desarrollo de la empresa (p. 269).

Según Saiz (2012) en Cardozo (2012) establece que respuesta educativa consta de diferentes elementos, tales como:

- Los objetivos del aprendizaje vendrían a representar el para qué de la capacitación; los mismos tienen que estar bien definidos y claramente enunciados.
- El instructor puede ser interno como externo.

- La metodología está relacionada con la modalidad de enseñanza en la capacitación, que puede ser por un aprendizaje por transmisión, aprendizaje por acción y por aprendizaje por vivencia. En el caso de construcción el aprendizaje utilizado sería por transmisión ya que el trabajo realizado es muy manual.
- Las técnicas serían un discurso, una conferencia, una clase magistral dependiendo de la metodología a utilizar.
- En cuanto al lugar físico, en donde puede llevarse a cabo la capacitación llegando a realizarse dentro de un aula en la misma empresa, en el puesto de trabajo como también de forma virtual.
- Los contenidos a enseñar estarán referidos a los conocimientos, habilidades o actitudes que las personas deberán mejorar o modificar.
- En referencia a los materiales podemos decir que en el caso en que la capacitación sea dada en forma virtual los materiales pueden ser enciclopedias virtuales, e-learning. A diferencia del caso presencial donde se utilizarán manuales, hojas de actividades, encuestas en papel, cuestionarios, entre otros.
- Los tiempos de duración de la capacitación se negocian con la línea debido a que se tiene que especificar la duración (total de horas) y la frecuencia (cada cuánto se van a llevar a cabo los encuentros).
- Los destinatarios hacen referencias a las personas que van a concurrir a la capacitación.
- Además se tiene que tener en cuenta como va a ser la medición de la formación.
- Por último, y no menos importante se debe considerar el presupuesto de la capacitación, que debe ser aceptado y abonado por la línea (p. 270).
- Implementación del programa

Saiz (2012) en Cardozo (2012) dice que en esta etapa de supone poner en marcha todo aquello que se pensó hacer en la actividad de capacitación. Se gestiona su implementación, asegurando todos los recursos necesarios y la logística previa a la actividad, como el envío de la convocatoria a los asistentes, reproducción de materiales, alquiler de salones, contratación de equipos, catering, entre otros (p. 272).

Evaluación del programa

Kirkpatrick y Wade (1959), presentaron un modelo de evaluación de acciones formativas que consta de cuatro niveles, en los que se consideran diferentes variables que se evalúan utilizando diferentes instrumentos y cuya información le interesa a las distintas partes intervinientes (p. s/d).

El primer nivel lo denominó reacción, es llevada a cabo por área de capacitación y se realiza inmediatamente después de concluida la actividad, como un feedback por parte de los participantes para que les cuenten cómo se sintieron. Para lograr identificar oportunidades de mejora de la calidad de la actividad, como también para seguir manteniendo el programa.

Le sigue el nivel llamado de contenido o aprendizaje, también llevado a cabo por el área de capacitación en donde lo que se analiza son los contenidos enseñados, metodologías o técnicas utilizadas. Además sirve para verificar cambios y para lograrlo se utilizan instrumentos tales como exámenes, un rol playing de una situación, entre otros.

Al tercer nivel se lo conoce como transferencia, que lo realiza la línea una vez que el participante vuelve al puesto y se evalúa el cambio o impacto que la capacitación ha producido en el desempeño o conducta del participante. Es responsabilidad del jefe inmediato del participante observar y verificar que esté transfiriendo lo aprendido a la tarea que realiza.

Por último se encuentra el nivel de impacto, en esta etapa se evalúan indicadores críticos que para el negocio han llamado la atención por la tendencia contraria a la esperada o necesaria para que el negocio vaya bien. Para lo cual se calculan los indicadores en el momento cero y uno de la capacitación y se analiza así, si la capacitación produce mejoras y en qué medida; por lo que el impacto es de tipo financiero.

A veces es complicado medir el impacto y garantizar que los cambios en los indicadores se deben al proceso de capacitación llevado a cabo, porque a veces puede ocurrir que los cambios se deben a variables externas o internas.

Concluyendo que es complejo aislar todas las variables y adjudicar con una seguridad del 100%, al proceso de capacitación las mejoras o desmejoras de los indicadores elegidos y calculados.

Algunos autores han incluido un nivel adicional de evaluación desarrollado por Philips, conocido como ROI (Return of Investment), donde se comparan los beneficios del programa contra los costos. Depende de que los costos sean bajos y/o beneficios elevados. Ya que obtener un ROI alto no necesariamente se logra habiendo producido mejoras en la calidad o la productividad.

Lo que se considera sumamente positivo que la formación de los docentes se lleve a cabo por medio de este medio, ya que permite que todos ellos sin importar el lugar en donde se encuentren, tengan la misma formación; además permite que mejor actualización de los contenidos y de manera más ágil.

1.2.2 HACIA LA BÚSQUEDA DE LA POLIVALENCIA

Varias décadas atrás, Albert Einstein exponía con seguridad que “en los momentos de crisis, sólo la imaginación es más importante que el conocimiento”. Sin embargo el escenario actual no parece ser estrictamente así. Pastor, especialista en Recursos Humanos en Madrid, España (2009), asegura que “en tiempos de crisis, los conocimientos, sobre todo si son válidos para desempeñar funciones diversas, son tan importantes o más que la imaginación. Hablamos, pues, de polivalencia para la supervivencia del negocio y del empleado”.

Pero ¿qué se entiende por polivalencia en el ámbito laboral? En primer lugar, el término “polivalencia” significa –según el Diccionario de la Real Academia Española– “aquello que vale para muchas cosas”. En similar sentido Ander-Egg (1995), en su Diccionario del Trabajo Social, define lo polivalente como un adjetivo compuesto de las partículas polys "muchos" y valens "que vale", que significa que puede ser capaz de diversas cosas; que puede servir para varios usos. Así, la polivalencia presente en el ámbito laboral, conocida como polivalencia funcional se ha definido tradicionalmente como aquella realización indistinta y en diferentes puestos de trabajo, de cometidos de más de una especialidad, encuadrados en un mismo grupo, área o nivel funcional. (Páez, 1994, p. 13). Traducido al sector de la

construcción, que resulta de interés para este trabajo, “la polivalencia puede definirse como la capacidad que posee un operario para realizar varias actividades productivas dentro de una misma fase de obra” (González Maya Bogado, y otros, 2009, p. 286). Así, como alega Gándara (arquitecto y director de Fundación UOCRA), se evitan paralizaciones en las obras de construcción ya que un trabajador polivalente efectivamente puede sustituir a otro o ayudarlo en distintas funciones diferentes a la que le corresponden.

“En el mercado de trabajo actual, caracterizado por la competitividad, se requiere de un trabajador dotado de atributos diferentes de aquellos que hasta ahora se consideraban necesarios y suficientes por lo que se hace imperiosa la necesidad de inversión en la capacitación de los mismos, ello con miras a la búsqueda continua de la calidad y productividad.”(González Maya Bogado y otros, 2009, p. 286).

Según afirma el informe de empleabilidad elaborado por Fundipe (1999):

“Con la polivalencia se conseguirá que el personal hoy empleado tenga más conocimientos y capacidades que las estrictamente necesarias para el día de hoy. Gracias a ellas ampliará sus opciones de ocupación en otros puestos así como una más fácil adaptación a los cambios que se avecinan.”

El trabajo polivalente exige entonces aprender comportamientos tales como la adaptación a los cambios, el trabajo con diferentes normas y reglas en distintas situaciones, la iniciativa, la creatividad e incluso también implica desaprender otros. (Marelli, 2000, p. s/d)

En este sentido se torna casi fundamental la inversión en capacitación para que los trabajadores puedan desempeñarse en diferentes tareas de manera efectiva, alcanzando altos niveles de calidad y productividad que ayuden a la empresa a mantenerse competitiva.

A. EMPLEABILIDAD

El mercado laboral actual se está transformando de una manera que no tiene precedentes. Los cambios son muchos, son variados y cada vez más acelerados. Las demandas y necesidades de todos los actores del mercado, tanto de los clientes como así también de las empresas y de los trabajadores se modifican a diario.

En este contexto, la empleabilidad es un concepto recurrente. Como término, empleabilidad no se encuentra definido en el diccionario de la Real Academia Española. Sin embargo la OIT en su Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004, art. 1, d), define empleabilidad como “las 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, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”

Otra definición derivada de una investigación en la Facultad de Psicología de la Universidad El Bosque, Bogotá, D.C., Colombia, es que “la empleabilidad refiere a la capacidad de adaptación frente a los cambios del ambiente laboral, mediante la utilización de competencias y estrategias asertivas para obtener buenos resultados y obtener un empleo que cumpla con las expectativas.”

Las empresas demandan cada vez más trabajadores con mayor cantidad de competencias, capaces de adaptarse a los cambios constantes. Muro (2013), fundador de la consultora española Otto Walter, experto en coaching y escritor de libros sobre management, cree que hoy hacen falta los especialistas orquesta, profesionales a los que no se les caigan los anillos por encargarse de lo que toque, aunque esa tarea no esté, en principio, entre sus cometidos. En el mismo sentido, Ventosa (2013), fundadora de Truthmark, una fundación que propone redefinir la

relación empleado-empleador, considera que son necesarios los trabajadores polivalentes y que en la era de la escasez es necesario hacer más con menos, lo cual requiere de personas que den lo mejor de sí mismas y no sólo su especialización.

Por otro lado, Ollonarte (2013), director de Randstad Professionals de Cataluña, expresa que si bien la polivalencia es una demanda muy recurrente, también la especialización continúa siendo fundamental, asique la clave está en el equilibrio de encontrar trabajadores que sepan muy bien desarrollar una tarea pero también que tengan flexibilidad para enfrentar otras distintas de manera satisfactoria. Más aún a favor de la especialización se encuentra Mudarra (2013), consultora de Adecco Professional quien estima que el perfil especialista aporta experiencia sólida en un campo y requiere menor inversión inicial en capacitación.

La capacitación es una herramienta que contribuye a satisfacer tanto la necesidad de polivalencia de las empresas como la necesidad de empleabilidad de los trabajadores, la cual les permite continuar siendo atractivo para el mercado laboral y tener oportunidades de inserción laboral.

Lahoz (2015), Directora de la empresa FuturSkill de ManpowerGroup, especializada en formación y desarrollo de habilidades, asegura que en un mercado como el actual, donde las necesidades de las compañías mutan constantemente, la mayor coordinación y cooperación entre el sistema educativo y el tejido empresarial es básico para la competitividad del talento en nuestro país.

Una de las conclusiones del informe final del Encuentro sobre empleabilidad, organizado por Fundipe (1999) establece que:

“Es preciso tomar en consideración la situación de ciertos colectivos, especialmente vulnerables y con serios problemas en acceder al mercado de trabajo: mujeres, jóvenes sin experiencia, mayores de 45 sin cualificación, etcétera.”

El grado de profesionalización alcanzado por un sujeto, aunque no es garantía de inserción laboral, constituye un factor protector ante el desempleo; además, fomenta

la aprehensión de conocimientos y su aplicación competente (Pacenza, 2001, p. s/d).

Añade el informe de Fundipe que "la empleabilidad no es tanto un instrumento correctivo del desempleo (que en alguna medida lo es) sino, sobre todo, un mecanismo preventivo. Y aclara que "permite pasar del no poder optar a una oportunidad de empleo a poder optar por esa oportunidad y, por tanto, a tener la oportunidad de ocupar el puesto en cuestión."

El mercado laboral actual presenta oportunidades y amenazas para todos los actores. Para las empresas una de las mayores amenazas es la pérdida de competitividad. Para los trabajadores, "uno de los más evidentes es la pérdida del empleo; las personas desempleadas no sólo pierden ingresos, sino que pueden llegar a sufrir pérdidas adicionales si aceptan un empleo que pague menos salario que el anterior (Pages, 2005, p. s/d).

Si bien las organizaciones no tienen la obligación de brindar capacitación a sus trabajadores, la misma es una herramienta fundamental que permite obtener grandes beneficios y mantener la competitividad en el mercado cumpliendo a la vez con una responsabilidad cada vez mayor de las empresas frente a sus trabajadores: fomentar su empleabilidad. La empleabilidad implica el paso del desempleo a la situación de empleo, ingresando al mercado laboral; es decir, la capacidad de obtener empleo y mantenerse en éste (Martínez y Rentarías, 2006, p. s/d).

B. MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD

En la actualidad, la mayoría de las instancias gubernamentales en América Latina vinculadas con el trabajo y la educación, así como las organizaciones empresariales y de trabajadores, reconocen y subrayan la importancia de la capacitación en la estrategia de mejoramiento de la productividad en las empresas.

Anteriormente se mencionó la polivalencia y la empleabilidad como beneficios derivados directamente de la capacitación en el trabajo. Sin embargo no son los únicos. Otro beneficio de la capacitación, de gran relevancia para las empresas, es la mejora en la productividad.

El diccionario de La Real Academia Española define a la productividad como “la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc. También como “la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”

Ivancevich (2005), define a la productividad como la producción de bienes y servicios por unidad de insumo de recursos en un proceso productivo. Los insumos, son la expresión del valor material o en moneda de los elementos con que se produce un bien o servicio, como mano de obra, capital, materias primas, combustible y energía. (p. 40)

Servitje Sendra (2008) fundador de Grupo Bimbo, con gran trayectoria y experiencia en el ámbito empresarial asegura que entre los factores que más contribuyen a la productividad se cuentan la investigación y el desarrollo tecnológico, la mejor organización de los procesos productivos y el desarrollo de las habilidades físicas y mentales de la fuerza de trabajo por medio de la capacitación y el adiestramiento. (p. s/d) El mismo autor añade que el propósito de aumentar la productividad ha depositado una gran esperanza en la capacitación y esta esperanza está plenamente justificada ya que no hay duda de que una adecuada capacitación puede contribuir de una manera significativa a aumentar la productividad. (p. s/d)

Por su parte un informe realizado por la UCA en 2011 estima que “en cierta forma, las empresas son las que pueden identificar sobre bases concretas cuáles son los conocimientos, habilidades y motivaciones que la capacitación puede dar para elevar la productividad de los trabajadores.” (UCA, Informes de la Economía Real: Empleo y Desarrollo Social, 2011, p. s/d).

La Licenciada Figueroa (ICECCT, Capacitación y Productividad: tendencias actuales, 2014) Directora General de Capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, considera que la capacitación es una de las estrategias para mejorar la cultura laboral y la competitividad empresarial (p. 15-16).

La OIT, en su Recomendación nº 195 sobre el desarrollo de recursos humanos, indica que existe una relación directa y positiva entre la educación, la formación y la productividad (...) Resalta que “considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de

educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias” (art. 12).

Ordóñez en “Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio” afirma que “la capacitación no es una actividad que genera gastos, sino una inversión que agrega valor”. Además, indica que el desarrollo y aplicación de competencias es el motor que desencadena la creación de valor tanto para el negocio como para las personas (p. 77-78).

“La capacitación a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.” (Werther, 2007. p.242, 245)

“El retorno de dicha inversión para los trabajadores se logra en términos de oportunidades de desarrollo y un mayor impacto de su desempeño en la organización. (...) Para la empresa se demuestra por el impacto de las competencias en la calidad, productividad y servicio, es decir, la generación de valor para el cliente y, como consecuencia, beneficios económicos para la compañía.” (Torres, 2000 p. 77-87)

C. PROTECCIÓN Y MEJORA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN

Anteriormente se ha mencionado que el rubro de la construcción se caracteriza por el alto riesgo que imparte para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Según la última información publicada por la SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

“las principales actividades que han presentado trabajadores fallecidos fueron las “Industrias manufactureras” (184), los

“Servicios comunales, sociales y personales” (183) y la “Construcción” (158), y considerando los casos de trabajadores fallecidos AT/EP, es la construcción la que presentó mayor cantidad de casos (116)” (Ruggirello, H., 2011, p. 112).

Además menciona el informe la preocupación porque estos índices presentados por la SRT no han disminuído y, al contrario, la tendencia parece creciente y en aumento. Frente a esto, la capacitación se presenta como una de los caminos más viables para la sensibilización, la prevención y finalmente la reducción de la accidentología.

“El aumento de los accidentes de trabajo no ha tenido pausa en estos últimos años, lejos de esto, se han ido incrementando, considerando también el aumento de la mano de obra que ha absorbido la industria desde la salida de la crisis de fines de 2001 hasta la actualidad.” (Ruggirello, H., 2011, p. 8)

Diversos enfoques preconizan la idea de que apostar por empleos de calidad puede resultar rentable gracias a los progresos en materia de productividad, para lo cual se propone la inversión en dos factores clave: la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo. (Recomendación 195 OIT sobre desarrollo de recursos humanos, 2014, p. s/d).

La necesidad de acciones de capacitación y formalización de la mano de obra, se torna también fundamental para impulsar a los trabajadores a tener hábitos en el trabajo que ayuden a prevenir los accidentes y a proteger la salud.

CAPÍTULO 2: EL SINDICALISMO Y LA CAPACITACIÓN

2.1 LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES N° 23551. ARTÍCULO 14 BIS CN.

La actividad sindical se encuentra regido en un principio por la Constitución nacional y por la Ley de Asociaciones sindicales, a través de las cuáles se puede entender el rol que cumplen dentro de la sociedad y del mercado laboral.

En primer lugar, la Constitución Nacional en su artículo 14 bis garantiza el derecho a la organización libre democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro social, así como también queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Por otro lado, se puede identificar a la ley de asociaciones sindicales 23551 como la principal norma que rige las funciones que desarrollan los sindicatos. La misma fue sancionada en el año 1988. En ésta ley se describen las principales funciones, derechos y características de los sindicatos. Siguiendo con esta norma, podemos decir que un sindicato tiene como principal función, defender los intereses de los trabajadores, es decir realizar una lucha activa por las condiciones de vida y de trabajo de aquellos empleados a los que representa. La acción sindical contribuye a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Por su parte, Cabanellas (2007), destacado abogado laboralista e historiador español, señala que sindicato es toda unión libre de personas que ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se agrupan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar condiciones económicas y sociales.

Godio (2012), sociólogo e historiador argentino especialista en temas sindicales, plantea que sólo el sindicato es capaz de permitirle a un trabajador ir más allá de la subordinación, por lo tanto no es concebible una sociedad civilizada sin sindicatos. Las asociaciones sindicales surgen como una consecuencia inevitable del conflicto entre el trabajo y el capital. En su opinión, plantea que los empresarios desearían

que no existiesen los sindicatos y que los trabajadores asalariados negocien en forma individual identificándose con la empresa sin entorpecer los procesos de trabajo y sean espontáneamente productivistas. Pero los trabajadores no actúan del modo en que los empresarios quisieran, sino que a cambio de sus esfuerzos productivos exigen que la empresa los remunere satisfactoriamente, que las condiciones de trabajo tengan estándares favorables y que se los reconozca como sujetos con criterios e intereses propios y diferenciados.

Vale agregar además, que las asociaciones sindicales pueden clasificarse en base a los trabajadores que agrupan. Así, pueden distinguirse sindicatos horizontales, verticales y de empresa. Los sindicatos horizontales son aquellos que agrupan a los trabajadores de una misma profesión aunque se desempeñen en actividades diferentes. Es decir, agrupan trabajadores de una misma profesión u oficio, prescindiendo de la actividad a la cual se dedica la empresa o el empleador. La ventaja de este tipo de asociación sindical es la homogeneidad de los intereses que representan ya que son compartidos por una misma profesión. Los sindicatos verticales, a diferencia de los horizontales, agrupan a trabajadores de una misma actividad, más allá de que tengan distintos oficios o profesiones. Este tipo de organización es el predominante en el sindicalismo actual de Argentina y tiene como ventajas la amplia base de representación, la cuantía de los ingresos por las cuotas sindicales que obtiene de afiliados y la consolidación de la unidad sindical que aumenta el poder para defender los intereses de los trabajadores que representa y negociar, haciendo más eficiente su accionar. Por último se encuentran los sindicatos de empresa, dentro de los denominados sindicatos verticales, que agrupan únicamente a los trabajadores de una empresa, sin importar las distintas profesiones que poseen o las diferentes funciones que cumplen. Este tipo de asociaciones sindicales no presentan mayores ventajas, salvo en caso de tratarse de una empresa de muy grandes dimensiones, ya que poseen en general pocos afiliados, representan intereses muy heterogéneos y consecuentemente no logran obtener suficiente unidad, solidez y poder para poder defender efectivamente los intereses de los trabajadores (Grisolía, 2013).

2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL SINDICAL

En este capítulo se desarrollará el nuevo rol que han estado tomando las entidades sindicales en estos últimos años.

El autor Palomino (2010), licenciado en sociología y especialista en relaciones del trabajo, plantea una mirada contemporánea del rol que cumplen los sindicatos hoy en día. A partir del 2003, se produce un cambio significativo en la evolución de los sindicatos ya que el crecimiento de afiliados a los sindicatos fue de aproximadamente un 53%, lo que permite que las asociaciones sindicales tengan un mayor poder dentro de la sociedad.

El rol que cumplen hoy los sindicatos radica en la acción canalizada y regulada en las negociaciones colectivas, de establecer condiciones de vida vinculadas principalmente a la asignación de salarios que cubran las necesidades de los trabajadores. Hace ya algunos años que las negociaciones se centran principalmente en la discusión del aumento salarial que se les da a los trabajadores, como consecuencia del contexto económico que se vive.

Según Godio, hoy en día están surgiendo nuevos temas que los sindicatos ponen en su agenda. Esto se debe a que la estabilidad laboral está directamente relacionado con el concepto de capacitación para asegurar la productividad y las nuevas formas de contratación flexible. Las asociaciones sindicales deben vincularse con asociaciones civiles para fortalecer las acciones que los sindicatos lleven a cabo, ya que para garantizar la protección de los trabajadores, se debe trabajar fuertemente en los procesos de integración en el mercado laboral. Debido a la incidencia del sindicato tanto en la sociedad política, como en la sociedad civil a la que pertenece, se trata de un actor-puente imprescindible para protagonizar transformaciones sociopolíticas. No sólo es importante el debate de salarios que corresponden a cada trabajador, sino que las asociaciones sindicales deben involucrarse en el mercado laboral de manera más profunda propiciando el desarrollo continuo de los trabajadores para que puedan mantener su empleabilidad en respuesta a las demandas del mercado, ya que ésta también es una forma de lucha de los intereses de los trabajadores.

2.2.1 PROTECCIÓN AMBIENTAL

Otra dimensión de la responsabilidad social empresaria y sindical es la protección del medioambiente. Muchas instituciones, incluidos los sindicatos y las empresas, están desde hace varios años incluyendo a la protección del medioambiente como una buena práctica casi fundamental para mantener la competitividad, ya que la población exige cada vez más responsabilidad social y compromiso con el cuidado del medio ambiente.

El tema de la responsabilidad social captó visibilidad en los últimos años debido, principalmente, a los cambios sociales y a la globalización (Faria y Sauerbronn, 2008, p. s/d).

Soto, doctor en Comportamiento Organizacional de la Universidad de Granada (2010), afirma que en los últimos diez años la creación de empresas especializadas o con líneas de negocio que atienden al desarrollo sostenible se ha multiplicado, de la misma manera que los incentivos fiscales a este tipo de actuaciones. (p. s/d). Gomes y Moretti (2007) apuntan que la agenda positiva de la sostenibilidad es una tendencia inexorable para el movimiento global y a la cual las empresas deberán adaptarse. (p. s/d)

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) estima que La RSE se entiende generalmente como el modo en que una empresa alcanza un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales (“enfoque del triple resultado final”), a la vez que aborda las expectativas de los accionistas e interesados. Los ámbitos clave de la RSE son según ONUDI: gestión medioambiental, eficiencia ecológica, contratación responsable, compromiso con los clientes, normas laborales y condiciones de trabajo, relaciones con los empleados y la comunidad, igualdad social, igualdad de género, derechos humanos, buena gobernanza y medidas contra la corrupción.

Los conceptos de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad empresarial convergen en el mismo objetivo: integrar los aspectos económicos, sociales y ecológicos de los negocios (Vellani y Ribeiro, 2008, p. s/d).

Friedman, economista e intelectual estadounidense, defensor del libre mercado, cuestionó la existencia y el rol de la responsabilidad social en las organizaciones.

En un artículo publicado en el New York Times Magazine en 1970, titulado “The social responsibility of business is to increase its profits”, Friedman expuso la tesis de que las empresas no deben tener otra responsabilidad que la de maximizar sus beneficios, lo que bajo ciertas condiciones, equivale a maximizar el valor de su capital. Asimismo expresó que:

“La responsabilidad del ejecutivo es manejar los negocios de acuerdo a sus (de los accionistas) deseos, que generalmente es ganar tanto dinero como sea posible, cumpliendo con las reglas básicas de la sociedad, tanto las establecidas en las leyes como aquellas plasmadas en las costumbres éticas.” (p. s/d)

Para este economista (1970), “existe solamente una responsabilidad social de la empresa: utilizar sus recursos y organizar sus actividades con el objetivo de aumentar sus beneficios, siguiendo las reglas de juego de mercado” (p. s/d). En este sentido, afirma que:

“no hay lugar, pues, para otras responsabilidades y, en concreto, para el ejercicio de la llamada acción social o filantropía: la participación de la empresa en actividades caritativas o de mecenazgo supone, al menos, un incumplimiento del deber fiduciario de los directivos respecto de los propietarios y, probablemente, un uso ineficiente de los recursos de la empresa.” (p. s/d)

Por otro lado y en contraposición a la postura de Friedman, Margolis -profesor de administración y especialista en comportamiento organizacional en Harvard- y

Walsh (2003)-profesor de administración, management y estrategia- entendían que una conducta empresarial socialmente responsable es independiente de los objetivos de beneficio o puede estar relacionada positivamente con ellos. En este sentido “el compromiso social que es exigible actualmente a las empresas favorece una relación más atenta con los stakeholders y el desarrollo sostenible a lo largo del tiempo.” (Faria y Sauerbronn, 2008).

El Instituto Ethos defiende que la responsabilidad social no es una obligación y mucho menos una obligación legal, pues a su juicio el cumplimiento de la ley no hace a una empresa más responsable, sencillamente se somete al imperio de la ley. Martínez, Juanatey, Orosa y Campo (2005) consideran que:

“la responsabilidad social de las empresas implica el reconocimiento de la empresa como una institución que, además de tener responsabilidad y obligaciones legítimas ante sus propietarios, será también responsable de los impactos sociales y ambientales de sus actividades.” (p. s/d)

En 1996 Drucker, defensor de las prácticas empresariales socialmente responsables y el cuidado del medioambiente, afirmó que “cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque. Eso es responsabilidad social.” Este gurú en administración consideró fuertemente que las empresas deben ser socialmente responsables dentro de los límites de su competencia y sin poner en peligro su capacidad de funcionamiento. Es decir, deja claro que, según su postura, la responsabilidad social no debe atentar contra el mantenimiento de la empresa en el tiempo y que el fin fundamental (“generar beneficios”, “ser rentable”) debe alcanzarse con responsabilidad. (p. s/d)

Según la ONUDI “Un concepto de RSE ejecutado de forma adecuada puede conllevar una serie de ventajas competitivas, tales como mayor acceso a capital y a los mercados, incremento de ventas y beneficios, ahorro de costes operacionales,

mayor productividad y calidad, una base más eficiente de recursos humanos, mejor imagen y reputación, lealtad reforzada con el cliente, mejora en la toma de decisiones y en los procesos de gestión de riesgos.” (p. s/d)

2.3 REDES INSTITUCIONES PARA LA CAPACITACIÓN EN LOS SINDICATOS

El concepto de redes instituciones se puede definir como “la forma en la que diferentes instituciones interactúan entre sí con el propósito de fines comunes” (Anónimo, s/d). Es una creación social, que se unen con un determinado objetivo y que ordenan determinados comportamientos, relaciones y vínculos que se dan entre sí. Por lo general, el objetivo que se busca es el mejoramiento de determinados aspectos y la creación de nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo para la sociedad. En el desarrollo de estas redes, se establece un vínculo entre diferentes instituciones que poseen propias reglas o modo de funcionamiento que permite crear diferentes programas conjuntos o proyectos para llevar adelante el objetivo que los unió.

Según Cepeda (2009), se pueden mencionar determinadas características que definen a las redes institucionales:

El desarrollo de las redes institucionales no pueden trasladarse denominativamente de un espacio geográfico a otro, por lo tanto resulta necesario el establecimiento de condiciones que garanticen el funcionamiento y los resultados que se buscan. El desarrollo de las redes institucionales se dá dentro de determinado contexto social y de determinada cultura, ya que la creación de estas redes surgen como consecuencia del reclamo que hace la sociedad por una forma de organización. El desarrollo de estos vínculos entre instituciones, no sería posible en sociedades que no cuentan con relaciones políticas, económicas y socioculturales.

Las instituciones que integran una red comparten aspectos similares entre sí, como puede ser la función que desarrollan habitualmente y/o pueden compartir un contexto social, político y económico.

Zurbriggen (2008) en su artículo “La construcción de redes y desafíos en América Latina” plantea que cada vez es más común la creación de redes institucionales que surgen como un nuevo mecanismo de articulación entre el Estado, el mercado y la

sociedad. En los años setenta, existía cierto acuerdo generalizado que había un modelo burocratizado que podía resolver los problemas y hacia fines de los ochenta, se pudieron identificar falencias en el modelo ya que no lograba cubrir las demandas que surgían como consecuencia del gran crecimiento y complejización de la sociedad.

En Argentina, hay diferentes redes institucionales que trabajan con el objetivo de la formación y el desarrollo para facilitar la inclusión de las personas al mercado laboral. “El Ministerio de Trabajo de la Argentina trabaja en conjunto con sindicatos y empresas en más de 40 sectores de actividad como por ejemplo la metalurgia, la gastronomía, la construcción, entre otros; ofreciendo formación gratuita que se adapte a las demandas y facilite la empleabilidad” (Tomada, 2014). Las acciones que se desarrollan en este plan de formación está orientado al dictado de cursos de formación en donde haya una capacitación continua técnica, a la certificación de competencias laborales en la cual se reconozca la experiencia laboral de los trabajadores, al fortalecimiento institucional creando una mejora continua en la calidad de los vínculos de la red institucional, a la creación de crédito fiscal como una forma de incentivo a aquellas empresas que generen proyectos de formación y certificación de trabajadores.

A continuación se detallan algunos de los resultados obtenidos como consecuencia del desarrollo de estas redes impulsadas desde el Estado:

- 2.400.000 trabajadores formados en cursos de alto nivel técnico profesional.
- 100.000 trabajadores certificados de acuerdo a normas de competencia.
- 381 Oficios normalizados sectorialmente.
- 188 Diseños curriculares basados en normas de competencia laboral con sus respectivos materiales didácticos.
- 900.000 trabajadores que finalizarán sus estudios primarios y secundarios en el marco de estas políticas.
- 480 Instituciones de formación profesional fortalecidas e incorporadas a la Red de Formación Continua.
- 58 Instituciones de formación profesional certificaron su Calidad de Gestión de acuerdo a Normas IRAM - MTEySS.

- 2.330 empresas que accedieron al régimen de Crédito Fiscal para la formación y certificación de sus trabajadores.

CAPITULO 3: CASOS EMBLEMÁTICOS EN LA CAPACITACIÓN LABORAL

En este capítulo se analizarán dos entidades gremiales que llevan a cabo programas de formación para sus empleados y familias, por medio de institutos de capacitación y mediante convenios con universidades. El primer sindicato que se abordará será el de UATRE y luego, analizaremos el de SUTERH; por último UOM.

3.1 CASO UATRE

La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) es el sindicato que agrupa a los trabajadores de actividades rurales en la Argentina.

Desde sus comienzos ha considerado que la formación, es el medio más apropiado para mejorar el nivel y la calidad de vida de sus trabajadores, contribuyendo a la dignificación de la familia rural.

Ante la necesidad de capacitar a su gente crearon a fines de 1998, el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE) bajo la Coordinación de Oscar Ceriotti, cuyo objetivo consiste en detectar necesidades de empleo y capacitación relacionándose con las entidades vinculadas al agro y organismos gubernamentales, a fin de coordinar acciones y formular propuestas de los planes y cursos a llevarse a cabo.

Hoy en día, el instituto lleva a cabo diferentes programas de capacitación:

- Programa de Alfabetización Rural (PAR).
- Programa de Reentrenamiento Laboral para Trabajadores Rurales.
- Programa Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo Rural.
- Programa de Formación en Liderazgo para Jóvenes de la UATRE.

El Programa de Alfabetización Rural (PAR) surge bajo la conducción del Secretariado Nacional de la UATRE, tras haber analizado las preocupaciones de los diferentes dirigentes del gremio sobre la necesidad de capacitar a los trabajadores en lo referido a la alfabetización, el manejo de maquinarias agrícolas y la manipulación de agroquímicos.

El objetivo principal del PAR es desarrollar una acción intensiva de alfabetización que permita disminuir significativamente el índice de analfabetismo existente en la población rural, producto de que muchos de ellos no pudieron asistir a la escuela durante su infancia y se encuentran en la actualidad, sin saber leer ni escribir. Además el programa desea elevar la calidad de vida de los trabajadores y permita el ingreso de los mismos al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Para poder realizar este programa, el Instituto de Capacitación y Empleo de la UATRE (ICE) -coordinado por Oscar Ceriotti- llevo a cabo una primera experiencia en la que se formaron los primeros 5 Centros de Alfabetización Rural en diferentes localidades del país, en la cual se alfabetizaron a más de 100 trabajadores. Una vez finalizadas y luego de haber evaluado los resultados, la UATRE decidió continuar alfabetizando debido al éxito de la misma. Para lograr tal finalidad, el Instituto de Capacitación y Empleo a través de la Comisión de Educación, capacita a los alfabetizadores, que desempeñan un rol de facilitadores que les enseñan a sus pares a leer y escribir; nociones de cálculo básico; ampliar su vocabulario; elevar su autoestima; y a que comprendan sus derechos civiles y laborales.

En el año 2003, la UATRE firmó el Convenio Marco 89/03 conjuntamente con el Ministerio de Educación de la Nación para colaborar con la implementación de este programa, ya que se consideró como una herramienta indispensable para dignificar la vida del trabajador rural y la de su familia.

Concluyendo podemos decir que desde la implementación del programa en el 2002 a la fecha, se alfabetizaron a más de 68.000 trabajadores rurales y se crearon 2.414 Centros de Alfabetización PAR en todo el territorio nacional.

3.2 CASO SUTERH

El Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (SUTERH) desde 1985 piensa en las diversas necesidades de sus trabajadores y familias, por lo que considera como pilares importantes la defensa de los intereses gremiales, la capacitación personal y el cuidado de la salud: logrando dar soluciones a los diferentes requerimientos de los afiliados y mejorarles la calidad de vida.

En el ámbito de la formación, crearon el Centro de Formación Profesional N° 28 "Ministro José María Freire" para perfeccionar y actualizar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores de forma permanente; ya que uno de los principales objetivos del sindicato es la capacitación y formación profesional... "entendiendo que la educación forma y desarrolla al individuo, lo estimula y lo hace relacionarse con las nuevas tecnologías de la manera más práctica y beneficiosa".

Por lo que el trabajo que se lleva adelante las distintas sedes del Centro Freire del SUTERH se basa en brindarle al afiliado una actualización de diversos conocimientos para que pueda aplicarlo provechosamente en su puesto de trabajo.

El centro de formación, cuenta con una sede central en la calle Venezuela donde se dicta la carrera de Trabajador Integral de Edificios, enfocada en temas relacionados con la plomería, electricidad, cerrajería y seguridad e higiene; además de brindar cursos sobre informática, inglés y portugués para adultos; entre otros.

También cuenta con diferentes anexos en donde se brindan cursos de trabajador integral de edificios; gastronomía; áreas de estética, textil y artesanías; y temas referidos a lo audiovisual; entre otros. Además de inscripciones para terminar el ciclo primario y secundario para adultos.

Además, este sindicato como otros, por ejemplo Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina (SUETRA); Sindicato de Trabajadores Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina (UOETSYLRA); Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Suteba); Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA); Unión de Trabajadores de la Educación (UTE); Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA); entre otros, han firmado un convenio de becas totales y parciales, con la Universidad Metropolitana para la educación y el trabajo (UMET) para los trabajadores y sus hijos; por lo que conforman un co-gobierno. A si mismo, todo trabajador afiliado a un sindicato tiene la posibilidad de solicitar beca parciales aunque su sindicato no haya firmado un convenio con la Universidad.

3.3 CASO UOM

Desde el año 2010, la Secretaría de Prensa, Propaganda y Cultura, puso en marcha el proyecto “Educación – Cultura – Trabajo”; un modelo de formación en donde el compromiso de toda la comunidad metalúrgica fuese la piedra fundamental para su realización, que conduzca a la recuperación de la cultura del trabajo.

Fue así que se reconstituye el Departamento de Capacitación y Formación Profesional teniendo como misión: implementar criterios de formación únicos que fortalezcan los oficios comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo; y coordinar, en todas las seccionales del país, las acciones tendientes a fomentar convenios de capacitación respetando el modelo adoptado por la Organización.

En ese marco, se convoca, en primera instancia, a representantes del sector de formación profesional de cada una de las Seccionales que integran el Secretariado Nacional, quedando constituida la Unidad Técnica de Gestión, a la que se suman los representantes de cada una de las Mesas que se van conformando regionalmente.

Esta Unidad Técnica de Gestión comienza a analizar, discutir y unificar criterios para la conformación de una de formación única para todos los trabajadores del sector; con contenidos que defiendan los oficios enmarcados en el Convenio Colectivo de Trabajo; lo que permitirá manejar con fundamentos reales, las incorporaciones de nuevos trabajadores; eliminando las competencias laborales que llevaron a contratos eventuales, trabajo en negro y participación de agencias laborales; fortaleciendo y generando un fuerte sentido de pertenencia con el gremio, por eso se firma el convenio entre el Ministerio de Educación y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) para la puesta en marcha del Plan Fines que permita a los afiliados del sindicato culminar sus estudios primarios o secundarios.

Por ejemplo, la seccional Vicente López, apuesta fuertemente a la capacitación de sus afiliados, es por eso que el 7 de septiembre de 2012 abrió sus puertas, el Centro propio de capacitación y formación profesional “Fray Luis Beltrán” cito en la calle Almafuerte 5672 de la localidad de Carapachay, en la cual se dictan cursos certificados de INFORMATICA, ELECTRICIDAD, SOLDADURA, TORNERIA Y FRESADO. También se dictan talleres de formación PRE OCUPACIONAL, para

compañeros desocupados y de ese modo darles una herramienta más, para que puedan reinsertarse en el mercado laboral. Al centro ya asistieron más de 1350 compañeros.

PARTE 3: METODOLOGÍA

La metodología en el trabajo de investigación se ha basado en el paradigma cualitativo etnográfica, por haberse tomado un solo caso de análisis, que es la Fundación UOCRA; porque se considera a la investigación etnográfica como una descripción de los eventos que tienen lugar en la vida de un grupo, con especial énfasis en las estructuras sociales y la conducta de los sujetos como pertenecientes a un grupo. La investigación etnográfica se utiliza como una denominación condensada que denota las investigaciones conocidas como etnografía, investigación cualitativa, estudio de casos, investigación de campo o investigación antropológica (Smith 1979).

Khun (1970) definió al paradigma, en sentido amplio, como una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores y creencias y ejemplos compartidos de lo que constituye el interés de la disciplina.

La perspectiva cualitativa (etnografía, estudio de casos, entrevistas en profundidad, observación participativa, etc) se centra en la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos dentro del contexto global en el que se producen con el fin de explicar los fenómenos. Este enfoque se interesa principalmente por la explicación causal derivada de hipótesis elaboradas, por descubrir, identificar o verificar relaciones causales entre conceptos provenientes de esquemas teóricos previos. Por lo que se concluye que a los investigadores cualitativos les resulta atractivo la comprensión global de los fenómenos estudiados en su complejidad.

Además se consideró a Jacobs (1987) que enumera como principales características de los métodos cualitativos:

1. Inducción analítica: comienza con la observación de hechos; las generalizaciones son hechas a partir de los datos recogidos tratando de descubrir patrones
2. Proximidad: cercanía del observador a los hechos y personas. Se estudian los fenómenos en el propio entorno natural en que ocurren. No hay neutralidad
3. Mundo cotidiano: el estudio de la vida social en su propio marco natural sin distorsionarla ni someterla a controles experimentales

4. Descubrimiento de la estructura de interpretación, no imponerla.
5. Actividad dialógica: no sólo se observan los datos, sino que hay diálogo permanente entre el observador y lo observado, entre inducción (datos) y deducción (hipótesis) generándose unos significados negociados y consensuados
6. Priman los aspectos subjetivos: se buscan más los significados intersubjetivos contruidos y atribuidos por los actores sociales a los hechos que la realidad de estos mismos hechos y sus leyes.
7. Uso del lenguaje simbólico y los conceptos comprensivos, más bien que el de los signos numéricos (la estadística).

3.1 CUADRO DE DIMENSIONES

A continuación se presenta el cuadro que permite observar con claridad las dos grandes variables que se han relacionado en este trabajo de investigación, junto con las dimensiones de cada una y los indicadores que permiten identificarlas en el trabajo de campo. Los indicadores mencionados en el cuadro sirven de guía para obtener durante el trabajo de campo, la información necesaria de cada dimensión que permita la aproximación hacia la respuesta de las preguntas planteadas. Junto a cada indicador se eligió un instrumento adecuado para poder efectivamente recabar la información pertinente.

Figura 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Capacitación y desarrollo	Programas de Capacitación.	Nº de programas cuyos contenidos pueden implementarse al trabajo actual o futuro.	Entrevista; Objetivos de la Fundación; Oferta educativa para los trabajadores y sus familias; Unidades móviles de formación; Fundación como facilitadora de la formación para el trabajo;

		<p>Planteo de objetivos.</p> <p>Cantidad de sujetos que asisten.</p> <p>Metodologías implementadas</p> <p>Duración.</p> <p>Medición de resultados.</p>	<p>Eje educación-trabajo;</p> <p>Experiencias de la Fundación en el ámbito de la capacitación y formación.</p>
	Tipo de acción de Formación.	Nº de pasos del proceso de Formación.	Entrevista/Observación; Programa de Certificación; Eje educación-trabajo; Oferta educativa para trabajadores y sus familias.
	Acciones concretas de Capacitación y Desarrollo.	<p>Nº de personas que sin empleo consiguieron uno luego de la capacitación.</p> <p>Nº de persona que estando empleadas, adquirieron un trabajo por mayor categoría.</p>	<p>Entrevista, Programa de Certificación; Unidades móviles de Formación;</p> <p>Fundación como facilitadora de la formación para el trabajo;</p> <p>Eje educación-trabajo.</p>

	Seguridad e Higiene.	Cantidad de programas de capacitación cuyos contenidos se relacionan a la seguridad e higiene en el trabajo. Índices de AT y EL antes y después de la implementación de programas de formación.	Entrevista; Formación para la protección de la salud y seguridad.
	Sindicalismo y capacitación.	Nº de sindicatos en argentina que llevan adelante acciones de Formación.	Análisis de documentos; Déficit de formación en el sector; Origen de la Fundación; Objetivos de la Fundación; Promoción de la equidad en el sector; Fundación como facilitadora de la formación para el trabajo; Ventajas del modelo sindical argentino; Experiencias de la Fundación en el ámbito de la capacitación y formación; Fomento de la cultura.

	Redes Institucionales	Cantidad de programas que se llevan a cabo a través de una institución educativa Beneficios de la vinculación con redes institucionales.	Entrevista; Redes institucionales para la formación; Redes institucionales a nivel mundial.
	Programa de capacitación y desarrollo llevado adelante por la Fundación.	Cantidad de Programas de Formación que implementa la Fundación. Alcance de los programas en términos personales.	Entrevista/Análisis de datos; Programa de Certificación; Unidades móviles de Formación; Fundación como facilitadora de la formación para el trabajo; Eje educación-trabajo.
Fundación UOCRA	Vínculos con Universidades e Institutos educativos.	Cantidad de convenios que posee la Fundación con Universidades e Institutos educativos.	Entrevista; Redes Institucionales para la formación; Redes Institucionales a nivel mundial.
	Sujetos Beneficiados con alguno de los programas	Nº de sujetos por año que utilizan alguno de los programas de	Entrevista/Análisis de Documentos; Empleados el know-how de la empresa; Experiencias de la Fundación en el

	de la Fundación.	Formación de la Fundación.	ámbito de la capacitación y formación; Oferta educativa para los trabajadores y sus familias; Programa de certificación: Promoción de la equidad en el sector; Unidades móviles de formación.
	Sedes e Institutos de la Fundación.	Nº o cantidad de sedes de la Fundación a lo largo del país.	Entrevista; Origen de la Fundación.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Nos hemos basado en desarrollar una investigación descriptiva, tomando como referencia a Best (1988) que considera la investigación descriptiva como aquella que minuciosamente interpreta lo que es. Está relacionada a condiciones o conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista o actitudes que se mantienen, procesos en marcha, efectos que se siente o tendencias que se desarrollan.

La investigación descriptiva concierne a cómo lo que es o lo que existe se relaciona con algún hecho precedente que haya influido o afectado una condición o hecho presente, señala como tipos de estudios descriptivos a:

- El estudio de conjunto (extenso y transversal), trata de un número de casos relativamente grande en el momento dado y obtiene estadísticas deducidas de grupos de casos especiales.
- El estudio de casos (intenso longitudinal) analiza detalladamente un solo caso o un mínimo limitado de casos típicos. El análisis es detallado y completo, anotando cambios, desarrollo o crecimiento en su ciclo vital

- Estudios comparativos causales. Intenta dar respuesta a los problemas planteados por el análisis de las relaciones causales. Como casi siempre es factible para estudiar las causas es un análisis de lo que realmente ocurre.

Por lo que en este caso, hemos utilizado el estudio de casos, debido a que ha realizado un análisis detallado y completo sobre La Fundación UOCRA y rol en la formación para el trabajo.

3.3 TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA

La negociación entre los métodos cualitativos y cuantitativos se la denomina “triangulación”. En donde el investigador puede elegir libremente una mezcla de atributos de ambos paradigmas para atender mejor las exigencias de la investigación con qué se enfrenta.

Los instrumentos que se han empleado fueron entrevista en profundidad con el Sr. Gustavo Gándara, director de la Fundación; debido a que la entrevista es una variante en el método de encuesta, en la cual la información se obtiene directamente del interlocutor en situación cara a cara.

En la entrevista el investigador habla cara a cara con el entrevistado. Las ventajas de este instrumento es la flexibilidad en la obtención de la información al permitir adaptar a la medida de cada sujeto el contacto personal. Entre los principales problemas del uso de la entrevista se encuentra el tiempo, costo, la dificultad de analizar las respuestas y la subjetividad.

Por otro lado, se analizaron de documentos proporcionados por el sindicato, ya que analizar los documentos de una organización permite descubrir qué tipo de valores intenta la organización comunicar a sus miembros, favorece conocer lo que dice la organización sobre sí misma, analizar la evolución de normativas, reglamentos, estatutos, etc. La congruencia de lo que la organización dice y hace en la práctica. Se pretende analizar la documentación referida a procesos de gestión, administración, planeamiento estratégico, página web, etc.

Por último, se llevaron a cabo cuestionarios con los empleados que participaron en el programa de la fundación; donde al cuestionario se lo considera un recurso en el que se emplea lápiz y papel y resulta útil para obtener información en grupos de

cierta magnitud y es económico cuando los grupos se encuentran separados por grandes distancias. El costo de su utilización es bajo tiene capacidad para proporcionar información de gran cantidad de personas distribuidas en áreas extensas. Al ser un instrumento escrito es poco flexible.

Se pretende utilizar cuestionarios (de orientación cuantitativa) como instrumento que permitirá triangular con los datos obtenidos de la observación y el trabajo de campo.

PARTE 4: TRABAJO DE CAMPO

4.1: ANALISIS DE LA ENTREVISTA

A continuación realizaremos un análisis de la entrevista realizada al Director de Fundación UOCRA, Gustavo Gándara y vincularemos la información empírica con los contenidos presentados dentro del marco teórico.

Para comenzar Gustavo Gándara hace alusión al surgimiento de la Fundación UOCRA. Expresa que en el año 90 cuando Gustavo Martínez, actual presidente de UOCRA asume y toma la decisión de construir un colectivo de respuestas a demandas de los trabajadores (independientemente de si están ocupados o desocupados) y de sus familias. Eso, aclara, implica satisfacer múltiples demandas que exceden la cuestión salarial o las condiciones de trabajo. Lo que Gándara menciona puede encontrarse en el Capítulo 2 y en el punto 2.2. De este modo, lo presentado en la teoría se confirma en la práctica a través de lo comentado por Gándara acerca de cuáles son las funciones y deberes de la UOCRA y cuál es el nuevo rol social de la misma frente a los trabajadores que cada vez tienen más y múltiples demandas.

El entrevistado menciona y reafirma lo expuesto en el marco teórico en el punto 1.2.2 que trata sobre empleabilidad y en el 2.2 acerca de responsabilidad social ya que la Fundación como mandato tiene que constituir ofertas de desarrollo para mejorar las calificaciones de los trabajadores, crear terminales educativas y alfabetizar. Es decir, generar un cuerpo de oferta educativa tal que permita que el trabajador, independientemente de que esté ocupado o no y su familia a lo largo de su vida laboral, pueda mejorar permanentemente sus calificaciones y su posición frente a la relación laboral.

Por otra parte el entrevistado comenta que la Fundación no solamente se encarga de alfabetizar a aquellos analfabetos que detecta sino que también se encarga de formarlos profesionalmente para que tengan un oficio y una calificación para el mundo de trabajo. La Fundación ayuda a que los trabajadores terminen el primario y/o el secundario y además ofrece la posibilidad tanto a los trabajadores como a sus hijos de estudiar una carrera terciaria en alguno de los tres institutos que poseen.

Todo esto refuerza y guarda relación con lo visto en el punto 2.2 acerca de Responsabilidad Social Sindical (Godio, J., 2012). Además muestra que la UOCRA no sólo está orientada a brindar educación sino que también se enfoca en ofrecer formación en relación al trabajo para contribuir con el desarrollo profesional de las personas, impulsando no sólo la inserción educativa sino también laboral. Estos diferentes enfoques han sido expuestos en el punto 1.2.1, donde se han establecido las diferencias entre educar y capacitar, y en base a ello, podemos afirmar que UOCRA no sólo cumple la función de capacitar sino también de educar para contribuir a la alfabetización en Argentina.

También hemos indagado al encuestado acerca del grado de instrucción que considera que existe en el rubro de la construcción. En este sentido, Gándara menciona que particularmente en el rubro de la construcción, los trabajadores en general adquieren capacidades a través del canal de la experiencia y no necesariamente pasando por un programa de formación. Esto mismo es lo que se expone en el marco teórico en el punto 1 del Capítulo 1 (Ruggirello, H., 2011, p. 32). En este sentido, la Fundación además de educar y capacitar, desarrolló hace unos años e implementa actualmente, un Programa de Certificación en el que contempla las capacidades de los trabajadores adquiridas a través del tiempo y la experiencia, y las valida oficialmente, permitiendo a los trabajadores certificados, acceder a los salarios y condiciones laborales que les corresponden por el perfil laboral. Es posible considerar esta acción como una más que desarrolla la Fundación a fin de cumplir su rol social con los trabajadores y contribuir a su progreso garantizándoles el cumplimiento de sus derechos y el acceso a nuevas oportunidades. (Punto 2.2)

En cuanto al carácter riesgoso propio del rubro de la construcción, al igual que se menciona en el marco teórico, en el punto 1.2.2 c, Gustavo Gándara afirma que en el sector de la construcción hay mucho nivel de accidentología. Entonces, agrega, la Fundación tiene una tarea permanente que cumplir en cuanto a sensibilización, prevención y formación en materia de higiene, salud y seguridad, para proteger la integridad física y mental de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. Esto se alinea a lo desarrollado en el punto 1.2.2 c del marco teórico, en donde se estima que la formación en materia de seguridad y salud es fundamental para la prevención

de accidentes, algo que no sólo protege la salud de los trabajadores sino que también impulsa a la empresa a ser más productiva y rentable.

En el mismo sentido, el encuestado asegura que la Fundación ha comenzado a contemplar la cuestión ambiental, fomentando en el rubro de la construcción, prácticas ambientales por parte de los trabajadores, lo cual se desarrolla en el punto 2.2.1 del marco teórico y además se alinea con lo expuesto sobre RSE en el punto 2.2.

Volviendo a la función que desarrolla la Fundación promoviendo el cuidado y la preservación de la salud de los trabajadores (punto 1.2.2 c), es importante mencionar que se ocupa también de formar y sensibilizar acerca de las adicciones. Gándara afirma que “hay muchos trabajadores jóvenes que son adictos” y que eso “puede poner en riesgo en el trabajo la vida de él o de sus compañeros”. Entonces, agrega, la Fundación emprendió también la tarea de formar equipos técnicos, especialistas en adicciones, con el objetivo de informar acerca de las mismas de y sus riesgos en el lugar de trabajo. El objetivo fundamental es sensibilizar a todos los trabajadores de los riesgos adicionales que conllevan las adicciones dentro del lugar de trabajo, ya que pueden atentar, no sólo contra la salud y la vida del adicto sino también de sus compañeros. En este sentido, la Fundación ha asumido la responsabilidad de informar y sensibilizar acerca de las adicciones con el fin fundamental de proteger en la máxima medida la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Otras cuestiones importantes a resaltar acerca de lo que Gustavo Gándara mencionó durante la entrevista y que se relacionan nuevamente con RSE sindical (punto 2.2) y con Educación e Inserción Laboral (1.2.1) son la articulación de la Fundación con organismos estatales armando y formalizando diseños curriculares, el fomento de la equidad y de la no discriminación en el rubro, la promoción de la inserción laboral de mujeres, de discapacitados, de carcelarios y de gays y transexuales, y la construcción del diálogo social y la cooperación entre el sector empresarial, estatal y sindical.

Específicamente, el encuestado expresa que la Fundación se articula con organismos del Estado para crear diseños curriculares y formalizarlos y también

para generar conocimiento y editarlo a través de su editorial Aulas y Andamios y que el mismo llegue no sólo al ámbito sindical sino también al académico con el fin de generar debates y promover la generación de más conocimiento. También menciona que para fomentar la equidad y la no discriminación, la Fundación desarrolla un programa específico de sensibilización y formación que busca incentivar y mejorar la comunicación y la relación de hombres con mujeres en las obras, al tiempo que busca promover la inserción y formación de mujeres para trabajar en el rubro y para desarrollarse como delegadas gremiales. De igual manera, agrega, la Fundación trabaja para fomentar que los discapacitados sean integrados y reciban trato equitativo por parte de la empresa, de los compañeros y los delegados, en lugar de ser desplazados. Por otra parte, y siguiendo con la función de contribuir a la integración e inclusión de todas las personas dentro del rubro, la Fundación desarrolla un programa especial de formación en cárceles, buscando que las personas que se hallan cumpliendo una condena puedan adquirir calificaciones que sirvan al mercado de trabajo y poder insertarse laboral y socialmente luego de abandonar la cárcel. Además cabe señalar que desde la Fundación se trabaja para que todas las personas, independientemente de la inclinación sexual que posean, tengan iguales oportunidades de formación para adquirir competencias y ser capaz de insertarse en el mercado de trabajo. Esta tarea de formación está siempre acompañada igual que en caso de discapacitados y de mujeres, por tareas de sensibilización para los demás trabajadores y delegados, con el objetivo de que mujeres, personas con capacidades diferentes, gays y transexuales sean incluidos y no desplazados o discriminados. Finalmente, es muy importante mencionar que de acuerdo a lo expresado por Gándara, la Fundación UOCRA trabaja incesantemente en mejorar el diálogo social con las empresas y el Estado para construir políticas públicas que no sólo benefician a los trabajadores del sector de la construcción sino que permitan mejorar la situación laboral de todos aquellas personas insertas en el mercado laboral o que desean insertarse. Finalmente se mencionará la función facilitadora que cumple la Fundación asistiendo a aquellas empresas del sector de la construcción que desean brindar formación a los trabajadores y no pueden por sí mismas a causa de su tamaño o de

su situación económica o financiera, algo que en el marco teórico se desarrolla en el punto 1.1. Gustavo Gándara hace alusión a este tema diciendo que en la industria de la construcción el 97% son pýmes que no tiene la capacidad económica para afrontar los gastos de una capacitación. Entonces, agrega, a través de un acuerdo con la cámara empresaria y UOCRA, la Fundación es reconocida como institución ejecutora de actividades de formación pudiendo así brindar las actividades de formación que las PYMES demandan.

La deserción temprana en la escolaridad e incluso el analfabetismo son una realidad muy frecuente en el sector de la construcción. Gándara hace referencia a este tema comentando que la Fundación construyó territorialmente 34 escuelas a lo largo de todo el país que brindan ofertas educativas distintas, desde programas de alfabetización hasta programas de formación y capacitación relacionados al trabajo. Este tipo de educación entra dentro de lo que se define como educación formal, a la cual se hace referencia en el punto 1.2.1 del marco teórico. La educación formal es aquella que se imparte en colegios, institutos, universidades y que se caracteriza por ser sistematizada y ordenada cronológicamente con el objetivo de ir obteniendo grados académicos a medida que transcurren los años. Además todos los contenidos y programas de educación formal deben ser aprobados por el Ministerio de Educación.

Dentro de las metodologías utilizadas en una capacitación, se encuentra la formación virtual establecido en el marco teórico (cap. 1.2.1), Gándara comentó que la formación virtual que se encuentra en la nube, es básicamente para mejorar las herramientas del uso docente de las escuelas, es una herramienta de soporte que trabaja mucho los objetivos de aprendizaje, le brinda herramientas al docente para que las use en la clase formal, considerándose una herramienta para el docente. Por lo que lo anteriormente se considera una formación de tipo no formal (cap 1.2.1). Un proceso de capacitación, puede surgir por diferentes necesidades identificadas por la organización (cap 1.2.1). Según lo comentado por Gándara, en el sector de la construcción las demandas de formación se dan al pie de obra en diferentes lugares a lo largo del país, en donde en la mayoría de los casos son lugares poco

poblados, por lo que se considera una necesidad de incorporación como se mencionó en el marco teórico (cap 1.2.1).

La Fundación cuenta con unidades móviles de capacitación, que son contener que sirven de grandes aulas, que trabajan a lo largo del país, brindando formación a las personas que se encuentran cerca de las obras y así poder contar con el personal calificado necesario para cada emprendimiento. Lo mencionado anteriormente se relaciona con el lugar físico en donde se lleva a cabo una capacitación (cap 1.2.1). Además, Gándara al comentar lo de las unidades móviles, dijo que la capacitación se realiza de forma presencial, con un instructor a cargo; en un contener que sirve de aula; donde se le brinda materiales para el aprendizaje; y en donde se les brinda los conocimientos y habilidades necesarios para el desarrollo de la tarea. Esto va en concordancia con lo mencionado de cómo se tiene que llevar adelante una capacitación, relacionado con la metodología que es por transmisión y con un instructor interno, quien es el que transmite los conocimientos a las personas (cap 1.2.1). Así mismo, este tema se lo relaciona como educación no formal (cap 1.2.1). Todo proceso de formación requiere financiación para poder realizarse y como la mayoría de las empresas de la construcción son Pymes, Gandara comentó que por medio de un acuerdo paritario entre la cámara empresaria y el sector sindical, se reconoce a la Fundación como la institución ejecutora de las actividades de formación, entonces parte de los recursos vienen del convenio colectivo, por lo que se le devuelve al empresario ese aporte realizado a través de estos procesos de formación, certificación, etc.

Otro tema comentado por Gándara es lo referido a un programa de certificación de competencias laborales, que permite que aquellos trabajadores que hasta la fecha no tienen una certificación que testifique genuinamente las capacidades que tienen, puedan obtenerlo de manera formal. Podemos establecer una relación con la definición de aprendizaje de Schunk (cap 1.2.1). Debido a que generalmente esas capacidades se han obtenido a través del canal de la experiencia y del desarrollo laboral; y no necesariamente porque haya pasado por un sistema educativo, a su vez está relacionado con lo mencionado por Feldman como aprendizaje (cap 1.2.1).

¿Cuántos trabajadores hay abajo para que una empresa exista?, De los trabajadores que hay, ¿qué proceso de formación, qué desarrollo profesional, qué capacidades le generamos para que esa persona siga creciendo? .Esto es lo que se pregunta Gandara sobre la situación de los empleados, agregando que la supervivencia de la empresa está en relación directa hoy a la masa de conocimiento conjunto que esa empresa tiene. Por lo que podemos decir, que los individuos a través de su esfuerzo son quienes adquieren, desarrollan o modifican, los conocimientos, habilidades y actitudes transformándose en el know-how necesario para que la empresa cumpla con sus objetivos. Esto va directamente en concordancia con lo establecido en el marco teórico donde dice que el aprendizaje organizacional es una herramienta que incrementa el potencial intelectual de una organización (cap.1.2.1). En la actualidad, la persona es el componente esencial para que una empresa pueda crecer y fortalecerse en un mercado cada vez más competitivo se relaciona con lo establecido en el marco teórico donde dice que las empresas transforman información en conocimiento, lo difunden y explotan con la finalidad de incrementar su capacidad innovadora y competitiva (cap 1.2.1). El objetivo de toda empresa es contar con el mayor número de empleados de alto potencial, que colaboren en aumentar el valor de la compañía, y para ello es necesario actualizar y capacitar en los puntos en los cuales están más flojos, lo anteriormente está relacionado con la definición de capacitación de Gilley, Egglan, y Gilley (cap 1.2.1).

Gustavo Gandara plantea los principales objetivos que han tenido los sindicatos desde sus orígenes: la defensa del salario y condiciones de trabajo. Tal como hemos definido en el capítulo 2 en donde se expresó el principal rol social que tienen las organizaciones sindicales de la representación de los trabajadores antes diferentes organismos como las empresas o el Estado. En este sentido, podemos observar una clara concordancia entre lo que expresa el historiador Guillermo Cabañelas expuesto en el marco teórico y lo dicho por Gustavo Gandara: El sindicato, ya sea de cualquier industria, debe atender las demandas de los trabajadores para garantizar mejores condiciones económicas y sociales. Particularmente, el sindicato de la UOCRA año tras año lucha por defender los

derechos de los trabajadores. Relacionado a esto, podemos mencionar lo afirmado por Julio Godio en el capítulo 2 del marco teórico, en el cual expresa que el sindicato es una organización fundamental para construir una sociedad civilizada para representar los intereses de los trabajadores ante la postura de los empresarios.

El eje principal de la fundación, según lo comentado por Gustavo Gandara, es el de satisfacer las múltiples demandas y necesidades que tienen los trabajadores, estén ocupados o no, y como así también el de sus familias. Se trata de ir más allá de la discusión de aspectos salariales o cláusulas de un convenio colectivo. Esta idea expresada por el director de la fundación UOCRA, responde claramente a lo afirmado por Julio Godio en donde afirma que hoy en día están surgiendo nuevos asuntos en las prioridades de los sindicatos debido a que la estabilidad laboral se relaciona con aspectos como la capacitación y el crecimiento de la productividad en los trabajadores para ascender laboralmente y mejorar condiciones de vida (cap 2.1.1).

Julio Godio defiende, desde su postura, el accionar de la fundación para atender las múltiples demandas de los trabajadores ya que se ocupan de preparar al trabajador para los desafíos del mercado laboral y desarrollar las capacidades de los mismos. Para ello, la fundación trabaja para afrontar estos nuevos desafíos construyendo oferta calificada para el mercado laboral, creando terminales educativas, promoviendo la alfabetización para que el trabajador independientemente de estar ocupado o no, al igual que su familia, tengan herramientas para afrontar las tareas dentro del campo laboral y asegurar su empleabilidad.

Según lo expuesto por Gustavo Gándara en la entrevista realizada, la Fundación realiza las acciones de formación y desarrollo a través de la unión de instituciones para crear nuevos programas que faciliten el acceso de la educación para los trabajadores y sus familias. Tal como se expuso, Julio Godio acompaña la idea del vínculo entre sindicatos y otras asociaciones con el fin de fortalecer y dar mayor entidad al rol social de los organismos sindicales (cap 2.2)

Según enunció Gándara, La Fundación de la UOCRA ha creado numerosas redes institucionales a lo largo del país. Como ejemplo de ello podemos citar la Universidad Metropolitana para la educación y el trabajo (UMET), cuyo origen tuvo

lugar desde el sindicato de los porteros. En la actualidad, la Fundación creó un acuerdo y colabora en la gestión de la universidad creando carreras, sistemas de becas, desarrollo de la investigación. Esta universidad funciona de manera gratuita y se creó básicamente para que los hijos de los trabajadores puedan desarrollarse siguiendo una carrera de grado, pero el acceso a ella es totalmente libre ya que no es necesario estar afiliado ni pertenecer a la industria. El funcionamiento de esta red, está íntimamente vinculado a la definición de red institucional y sus características (cap 2.3). La interacción entre estas entidades, tiene un propósito común: garantizar el desarrollo y formación de las personas creando nuevas oportunidades para el crecimiento social. Una de las principales características a la que responde el acuerdo entre la Fundación y la UMET, es que esta red surge como consecuencia de una necesidad social. Las múltiples demandas que realiza la sociedad.

El entrevistado, ha comentado la inserción que el Estado tiene en la generación de las redes institucionales para el desarrollo. La Fundación se encuentra articulada con distintos organismos del Estado, quien da legalidad y oficializa los programas llevados adelante.

La fundación posee un acuerdo con la Universidad de Buenos Aires (UBA) y diez universidades más, con las cuales se lleva adelante distintos programas y proyectos de investigación ligada a la educación y el trabajo: evaluar el impacto de las políticas públicas de los últimos años. El CONICET, también constituye un ente dentro de la construcción de estas redes ya que se están llevando a cabo diferentes investigaciones a través de acuerdos.

Con respecto a las numerosas redes que se han nombrado en la entrevista, se puede establecer una relación a lo expresado por Cristina Zurbriggen en el marco teórico: en América Latina se puede identificar cada vez más frecuentemente el impulso a la creación de redes institucionales, ya que actúa como una herramienta importante para articular las principales entidades dentro de una sociedad (estado-mercado) (cap 2.3)

Gustavo Gándara expresa que desde la Fundación se trabaja mucho en construir relación con universidades, no sólo para ofrecer beneficios y ofertas educativas para

los trabajadores y sus familias sino también para desarrollar proyectos de investigación y para difundir todas las acciones de impacto social que se ejecutan desde la Fundación. Por otra parte la Fundación ha logrado generar redes a nivel mundial que le permiten vincularse con instituciones del exterior como Interforce y con otros países como Bélgica, España, Italia y Checoslovaquia. Finalmente se debe mencionar la importante relación de la Fundación UOCRA con Clacso y con la Liga Iberoamericana de la Sociedad Civil que es una asociación de todas las Ongs. de Iberoamérica. A través de esta red, la Fundación participa en la discusión de políticas del tercer sector y mediante el trabajo de red y cooperación puede efectivamente desarrollar programas con el Banco Mundial, con el BID y con otras organizaciones donantes muy importantes a nivel mundial.

4.2: ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

A partir de los documentos brindados por la Fundación UOCRA, que fueron algunas ediciones de la revista Aula y Andamios, y la revista Institucional de la Fundación, se han analizado los siguientes temas:

FUNDACIÓN UOCRA

A principios de la década del 90, la unión obrera de la construcción de la República Argentina (UOCRA) puso en marcha cambios en su estructura interna con el objetivo de contener en múltiples aspectos a las trabajadoras y a los trabajadores del sector, de sus familias y de la sociedad en general. Principalmente desarrollando acciones para promover la educación y la inclusión social y laboral.

Así la UOCRA, conducida por su secretario general, Gerardo Martinez, sentó las bases de lo que hoy se conoce como la “Red Social Uocra”, integrada actualmente por varias instituciones: Fundación Uocra, Construir Salud, Instituto de Vivienda de los Trabajadores(IVT), Asociación Mano de Obra en Red Solidaria (AMORES) y Fundación Construir Futuro. Esta red brinda una contención que vá mucho más allá de la discusión salarial ya que atiende problemáticas de salud de niñez, de educación, de empleo, de vivienda y de cultura.

La Fundación UOCRA nació en octubre de 1993 y desde sus inicios brinda formación y asesoramiento, realiza investigaciones, y planifica contenidos pedagógicos con la misión de dotar a trabajadores y trabajadoras de los conocimientos y las habilidades que el sector de la construcción requiere. En un contexto de constante modernización tecnológica y de expansión de la industria de la construcción en el país, la fundación emprende diversas actividades en forma conjunta con organismos gubernamentales, con empresas y con ONGs que comparten la visión de que la educación es imprescindible para el desarrollo y la inclusión de todas las personas.

En los últimos, la Fundación se ha consolidado como una institución que, además de gestionar proyectos y programas educativos, impulsa diversas políticas que puedan ser discutidas en las agendas públicas y que estén relacionadas a problemáticas de la educación, el trabajo y el desarrollo productivo.

La perspectiva de la Fundación es entender a la formación como un proceso que es permanente a lo largo de la vida de una persona y que puede desarrollarse a partir de acciones de educación formales, informales y no formales. Para ello, la institución ha constituido un equipo técnico profesional y multidisciplinarios que le ha permitido desarrollar acciones tan diversas como la formación, la certificación, la intermediación laboral, la asistencia técnica, la promoción de actividades artísticas y de políticas culturales y también incorporar respuestas innovadoras a una industria cada vez más vertiginosa como es la de la construcción.

La visión de la Fundación es ser una institución reconocida internacionalmente por su responsabilidad en la excelencia educativa de los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción promoviendo también su inclusión socio-laboral. Día a día se trabaja por el cumplimiento de diversos objetivos que integran la misión:

- Contribuir al desarrollo personal, profesional y cultural de los trabajadores y las trabajadoras de la construcción y de sus familias.
- Garantizar la calidad educativa en las acciones en el marco de las demandas del sector y de la comunidad.

- Promover el desarrollo y el cumplimiento normativo de la salud, la seguridad y el ambiente en el trabajo, en el marco de las relaciones productivas del sector.
- Fortalecer la Red de instituciones desarrollando vínculos para el diseño y gestión de políticas públicas vinculadas a la relación educación-trabajo
- Promover la formación continua de los docentes, los equipos técnicos y demás profesionales.
- Sistematizar y difundir el conocimiento generado en la institución.

Red de Instituciones de Educación - Trabajo

La Fundación UOCRA, a través de la Red de Instituciones de Educación - Trabajo, coordina y articula las acciones que llevan adelante 34 Centros de Formación Profesional (CFP), que se relaciona con la educación formal mencionada en el marco teórico (cap. 1.2.1). Por medio de estos centros ubicados en distintas localidades del país, la red Institucional tiene un contacto directo con la comunidad productiva y laboral, lo que le permite incidir directamente en las condiciones de desarrollo personal y profesional de un sector de la población, relacionado con la educación formal (cap 1.2.1).

Esta red, como forma de organización, permite construir una manera de comunicación y de asociación apoyada en la reciprocidad, poner en común valores y generar cooperación, compromiso y responsabilidad. Los CFP son parte del sistema educativo público, lo que garantiza que estos puedan ser aprovechados en forma gratuita por toda la comunidad, también relacionado con la educación formal (cap 1.2.1). Esta área concentra sus energías en múltiples líneas de acción:

- Formación Profesional: Esta modalidad articula la educación y el trabajo con los objetivos de favorecer la inserción en el mundo laboral de las personas egresadas de los cursos de formación, la inserción en el trabajo de desocupados/as y el perfeccionamiento profesional de quienes están en actividad, relacionado con la educación formal (cap 1.2.1). La actualización permanente es fundamental para favorecer el desarrollo personal, profesional y social de las personas. simultáneamente, la formación profesional permite

mejorar la productividad, la competitividad y la calidad en términos de sustentabilidad del modelo de desarrollo con inclusión social, relacionado con lo mencionado en el marco teórico definición de formación según Armstrong y Buckley y Caple (cap 1.2.1).

La Red de Instituciones realiza, en forma particular o en conjunto con organismos nacionales y provinciales, formación docente y también, ha elaborado diseños curriculares y materiales didácticos para el desarrollo de los cursos que se dictan en los centros educativos, certificadas bajo las normas IRAM. Dentro de los cursos encontramos: Soldadura de arco eléctrico, gasista, seguridad e higiene, plomería, entre otros. Lo anterior coincide con la educación no formal, donde entra la capacitación (cap 1.2.1).

- Educación para jóvenes y adultos: La Fundación impulsa una política educativa inclusiva, vinculada al mundo del trabajo, en tres áreas: Alfabetización, Educación primaria y Educación secundaria; de modo de integrar la educación en su relación con el trabajo; que se relaciona con lo mencionado con la educación formal (cap 1.2.1).

A través de “UOCRA Alfabetiza”, se brinda un espacio para que las personas mayores a 15 años que no hayan pasado por la educación formal o que, debido al tiempo transcurrido, hayan perdido el hábito de leer y/o de escribir puedan adquirir esas competencias básicas. En tanto, el nivel primario y secundario desarrollan una propuesta pedagógica de articulación cruzada con formación profesional, lo que les permite a los trabajadores/as que no hayan finalizado su escolaridad formal incorporarse al sistema educativo, desarrollando habilidades para el mundo del trabajo, nuevamente se relaciona con la educación formal (cap 1.2.1).

Por lo que el programa de Formación Profesional con Certificación de Estudios Secundarios, según un artículo de la revista aulas y andamios, busca garantizar a los estudiantes la posibilidad de adquirir, actualizar o completar conocimientos de formación general básica junto con aquellos vinculados con el desarrollo personal, social y laboral, para los cuales no solamente se requiere de una organización y metodología suficientemente flexible y diversificada, sino que la

iniciativa los involucre desde el factor interés, que cambia la calidad del proceso de enseñanza y de aprendizaje, los niveles de deserción y la posibilidad de ingresar o permanecer en el mundo del trabajo. Lo anterior está relacionado con la definición de aprendizaje de Schunk y Feldman (cap 1.2.1).

Para ello, prevee la figura del tutor sociocultural, cuyo rol hace posible que la diversidad de los sujetos se constituye en un factor positivo para el aprendizaje; y lo hace a partir de generar un acompañamiento individual y grupal a jóvenes y adultos; es uno de los elementos de la respuesta educativa dentro de una capacitación (cap 1.2.1).

Además el Instituto UOCRA, ubicado en Capital Federal, y el Instituto Superior de Formación Técnica UOCRA “Islas Malvinas”, sito en Corrientes, ofrece la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo con orientación en la Industria de la Construcción. También el Instituto porteño dicta la carrera de Enfermería, y el correntino, la Tecnicatura Superior en Organización y Gestión de Pymes.

Como parte de la promoción de educación e inserción laboral, la Fundación Lleva adelante el proyecto Impulso Joven, que apunta a los jóvenes que asisten a los centros educativos de formación y consta de acciones de orientación, información e intermediación, en aspectos vinculados con la inclusión social, educativa y laboral, relacionado con la educación formal (cap 1.2.1).

Un claro ejemplo de esta red institucional, es la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) que inició sus actividades en abril de 2013. Es la primera universidad surgida de una organización sindical que obtuvo autorización para funcionar como tal. Con tres facultades en pleno funcionamiento y el dictado de cinco carreras completamente innovadoras, surgidas de la demanda del mundo actual y con un enfoque novedoso, han alcanzado recientemente el reconocimiento oficial de la CONEAU y la consecuente validez nacional de los títulos ofrecidos.

Actualmente, las aulas alojan a 600 alumnos, de los cuales el 95% forma parte de algún programa de becas.

En este sentido, la UMET, en co-gestión con distintos sindicatos -SACOP, SUPEH, UOM, SUTHER, entre otras- busca profundizar y democratizar el acceso a una educación universitaria de calidad de los trabajadores/as y sus hijos.

El desafío de la UMET, es poder convertirse en una institución de altos estudios distinta, pensada y administrativa para todos los trabajadores, en la Universidad para los trabajadores.

Con este objetivo, la UMET cuenta con 8 núcleos de investigación, los cuales constituyen espacios interdisciplinarios de investigación, discusión y análisis críticos de las diferentes formas, estructuras, campos y procesos sociales, que buscan generar insumos teóricos y conceptuales sobre asuntos de interés para la sociedad en general y para el mundo del trabajo en particular.

Esta universidad se relaciona con lo comentado en el punto 1.2.1 y el capítulo 3 del marco teórico.

Formación para el trabajo

El área de Formación para el Trabajo desarrolla programas de formación para personas con o sin experiencia previa en el sector de la construcción, se relaciona con los objetivos que tiene que tener una respuesta educativa dentro de la capacitación (cap 1.2.1). Realiza cursos y actividades en espacios cercanos a los domicilios de los trabajadores/as o en los mismos puestos laborales. Ejecuta proyectos de formación, de supervisión y de certificación en el marco del Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Construcción o por las demandas de Estados provinciales y/o municipales y de actores del sector; que coincide con la educación no formal mencionada en el marco teórico (cap 1.2.1). La formación es por demanda del sector, que coincide con algunas de las necesidades de capacitación (cap 1.2.1).

La Fundación UOCRA ha asumido, el rol de unidad ejecutora constituyendo un equipo técnico y multidisciplinario idóneo para desarrollar distintas acciones de formación, entre ellas:

- Formación dirigida a personas desocupadas.
- Formación dirigida a personas ocupadas.
- Formación en unidades penitenciarias.

Con el objetivo de integrar y unificar la calidad de las acciones educativas que se dictan en el sector, la Fundación UOCRA supervisa diversas propuestas de formación para garantizar que los trabajadores obtengan una certificación avalada por el sector, relacionado con la educación no formal (cap 1.2.1).

Lo mencionado anteriormente, se relaciona con el proceso de formación y los elementos de la respuesta educativa (cap 1.2.1).

Salud, Seguridad y Ambiente

Lo mencionado a continuación se relaciona con el (cap 1.2.2 “c”), debido a que la gerencia de salud, Seguridad y Ambiente, tiene como objetivo principal velar por la salud psicofísica de los trabajadores constructores, poniendo énfasis en la prevención y la concientización de los riesgos que se encuentran a diario en las obras de construcción, en pos de una mejor calidad de vida y del mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo.

La capacitación fortalece las acciones de seguridad e higiene en los distintos ámbitos laborales. Las acciones de formación se presentan en módulos temáticos con el objetivo de evaluar los conceptos, los requerimientos legales y los procedimientos básicos sobre los temas tratados.

La Fundación UOCRA posee, a través de esta área, dos unidades móviles con el equipamiento multimedia y el confort necesarios para desarrollar actividades de capacitación en aquellos lugares -obras- donde no se cuenta con la infraestructura adecuada.

Además se han desarrollado cursos, libros, otros materiales impresos y videos audiovisuales, en el marco de convenios específicos, con el objetivo de que los trabajadores, técnicos y profesionales adquieran las competencias, los valores y la voluntad necesaria para actuar responsablemente.

Además, el área brinda asesoramiento, servicios de diagnóstico y evaluación en materia de salud, seguridad y ambiente, permitiendo la optimización permanente de las herramientas preventivas que se encuentran al alcance de los trabajadores del sector.

Observatorio sobre la día Educación y Trabajo

Este tema se relaciona con el capítulo 2, punto 2.4, sobre las redes institucionales. El diálogo entablado entre la Fundación UOCRA y la Universidad de Buenos Aires (UBA) dió como fruto a principios de 2013, el observatorio sobre la Díada Educación y Trabajo (ODET), un espacio multidisciplinario de investigación, análisis, crítica, debate, reflexion y documentacion, sobre la relacion entre la educacion y el trabajo en la Argentina y tambien en el resto de America Latina.

El ODET se propone colaborar en el impulso de politicas públicas a partir de repensar la comunicación entre el conocimiento teórico y las prácticas concretas desde un trabajo mancomunado entre las instituciones intervinientes en este proyecto en común.

El observatorio despliega sus acciones en cinco lineas de trabajo:

1. Información e investigación: Un componente fundamental del observatorio central, lo constituye el relevamiento, la sistematización y la disposición pública de investigación sobre la temática, así como el desarrollo de investigaciones específicas que den cuenta de aspectos estratégicos de la relación entre la educación y trabajo.
2. Formación: El propósito es articular las investigaciones desarrolladas por el ODET y diversas expectativas educativas.
3. Juventud: En el marco del proyecto “Impulso Joven”, el ODET desarrolla acciones en forma articulada con el resto de las áreas intervinientes en el diseño y la gestión de las iniciativas, en la elaboración y la ejecución de proyectos vinculados con la formación, la investigación y la documentación, aportando una perspectiva sindical sobre las problemáticas y las necesidades del colectivo joven.
4. Cooperación intersectorial e interinstitucional: El observatorio busca fortalecer y ampliar las relaciones ya establecidas por la UBA y por la Fundación UOCRA para desarrollar en forma conjunta con otras instituciones diversas iniciativas de investigacion y de formacion.

Documentación y difusión: El ODET se propone generar una base de datos y un amplio material documental sobre la educación y el trabajo, que incluye planes, proyectos y discursos gubernamentales, leyes, libros, entre otros.

Sistema de formación y certificación

El sistema de Formación y Certificación de la Construcción (SiFoC) fue diseñado por la Fundación UOCRA con los objetivos de fomentar y articular la orientación, la formación profesional, la educación de adultos, el desarrollo de procesos de evaluación, la certificación de competencias y el seguimiento de las personas egresadas de los cursos; relacionado con la definición de Feldman y Schunk sobre aprendizaje (cap 1.2.1).

El proceso de confrontación del sistema implicó la identificación y la definición de los perfiles profesionales, especificando las capacidades que se asocian a cada uno. Se agruparon las ocupaciones en familias profesionales, contribuyendo a definir competencias genéricas transferibles de una ocupación a otra; y se realizaron los diseños curriculares, los módulos de formación y el material didáctico asociado, conformando las carpetas del alumno y del docente. Lo anterior se relaciona con lo mencionado por Oscar Blake, sobre cómo tiene que ser el proceso de formación y sus elementos (cap 1.2.1).

La orientación profesional tiene como objetivo guiar a los trabajadores (con o sin empleo) hacia oportunidades de crecimiento individual, que lo considera como objetivos de la respuesta educativa de la capacitación (cap 1.2.1). Para que las personas ingresen y permanezcan en el sistema, son importante las oportunidades de desarrollo existentes y el acceso a ellas.

La instancia de formación en el SiFoC sistematiza los procesos formativos para que las acciones educativas respondan a la necesidades de las personas trabajadoras y a los requerimientos del sector y que, tras su ejecución, sean evaluadas; que va en conformidad con lo dicho por Oscar Blake y el proceso de formación (cap 1.2.1).

La formación se realiza a través de los distintos programas y proyectos que lleva adelante la Fundación UOCRA; relacionado con los elementos de la respuesta educativa de una capacitación (cap 1.2.1).

Específicamente, la certificación de competencias laborales es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador. Este reconocimiento se efectúa mediante un mecanismo eficaz y transparente de evaluación de las competencias en relación con una norma. La certificación es

realizada por el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC). Lo mencionado anteriormente fue analizado en el marco teórico en el punto 1.2.2 “a y b”, haciendo referencia a la empleabilidad y la mejora en la productividad.

4.3: ANÁLISIS DE ENCUESTA

Para la realización del trabajo de campo, se utilizó como tercera herramienta las encuestas. Las mismas se administraron a trabajadores de la industria de la construcción con el objetivo de analizar a través de sus respuestas, cuál es la percepción que tienen acerca de la función de capacitación que lleva adelante la Fundación UOCRA.

En total se han encuestado a 30 trabajadores, todos de género masculino en esta oportunidad y con una edad oscilante entre los 18 y los 55 años.

En primer lugar se indagó a los trabajadores encuestados acerca de si habían o no recibido formación por parte de UOCRA en alguna oportunidad. El 80% de las respuestas fue afirmativa mientras que sólo el 20% respondió que no había sido beneficiario de formación por parte de UOCRA. Este porcentaje coincide con el nº de trabajadores que respondieron tener una antigüedad en el rubro menor a 6 meses, con lo cual puede deducirse que la falta de formación se debe al poco tiempo que hace que dichos trabajadores se insertaron en el rubro.

En otra instancia se preguntó a los trabajadores si algunos de los estudios que poseen completos o se hallan cursando, fue facilitado por UOCRA. En este caso, respondieron afirmativamente 24 de los trabajadores encuestados, es decir, el 80 %. Los mismos que aseguraron haber recibido formación por parte de UOCRA. De este número de trabajadores, el 19% indicó tener secundario gracias a UOCRA y el 33% indicó tener terciario. Es decir, de los 24, 12 pudieron acceder a educación secundaria o terciaria gracias a UOCRA y el resto fue beneficiario de al menos 1 acción de capacitación para el trabajo.

Luego se interrogó para poder determinar la percepción de aquellos trabajadores que han sido al menos una vez, beneficiarios de capacitación por parte de UOCRA. Aquí, sólo 2 de los 24 trabajadores formados respondieron que luego de la formación recibida no han percibido mejoras. Por el contrario, 22 de los

trabajadores, es decir, el 92% asegura sentirse más y mejor preparados y seguros para realizar su trabajo diario. Incluso el 10% de los trabajadores estaban desempleados al momento de recibir formación, sin embargo, luego de la misma lograron insertarse laboralmente en el sector de la construcción, habiendo adquirido los conocimientos y las habilidades necesarias para hacerlo. Más aún, 5 de los trabajadores que han sido indagados, que sí se encontraban empleados al momento de recibir formación por parte de UOCRA, declararon haber aumentado la categoría de empleo luego de la formación. Esto denota que Fundación UOCRA no sólo brinda formación para que los trabajadores consigan empleo o se desempeñen en el que poseen con efectividad, sino que también está enfocada a brindar formación para el desarrollo y progreso profesional, lo cual permite que los trabajadores mejoren progresivamente sus empleos.

También se les preguntó a los trabajadores formados, por qué medio han tomado conocimiento de las ofertas educativas de la Fundación UOCRA. En este caso las respuestas estuvieron repartidas sólo entre dos opciones: de los 24 trabajadores encuestados en total, el 67%, es decir, 16 de ellos, declara haber tomado conocimiento de la oferta educativa por medio de comentarios de sus compañeros. El otro 33% que representa a 8 de los trabajadores encuestados, afirma que fue por medio de sus supervisores respectivos.

Por último se les preguntó a los trabajadores si están de acuerdo con que es conveniente que UOCRA brinde posibilidades de formación para los trabajadores. Sólo dos de los trabajadores exponen su disconformidad con que UOCRA capacite. Este número coincide con los trabajadores que declaran no haber percibido mejoras en el trabajo luego de la capacitación por lo que, puede deducirse que es por este mismo motivo que no están de acuerdo con que UOCRA forme a los trabajadores que representa. Por el contrario, 28 de los trabajadores sobre un total de 30 dicen estar completamente de acuerdo con la conveniencia de que UOCRA lleve adelante la función de formación y capacitación.

Habiéndose expuesto los resultados de las encuestas realizadas, es posible establecer relaciones entre esta información y la presentada en el marco teórico en los capítulos 1 y 2.

En primer lugar, es posible decir que si bien existe cierto déficit de capacitación en el rubro de la construcción (punto 1.1) a causa del tamaño de la mayoría de empresas y su capacidad económica y financiera, la Fundación cumple un rol fundamental en suplir este déficit ya que además de formar y capacitar por sí misma, colabora con las pequeñas y medianas empresas que quieren hacerlo.

Luego hay que mencionar que gracias a las acciones de formación que ejecuta, contribuye a que los trabajadores adquieran múltiples competencias y las certifiquen, volviéndose polifuncionales y más empleables, dos factores cada vez más demandados en el mercado de trabajo (cap 1.2.2). En términos más amplios, promoviendo la polifuncionalidad laboral y la empleabilidad a través de la formación, la Fundación contribuye a la inserción laboral y la inclusión social de todas las personas, cumpliendo así con su rol social (cap 2.2).

Otro aspecto muy importante a mencionar es la contribución a preservar la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo y también el fomento de la protección ambiental por parte de los trabajadores y sus prácticas en el lugar de trabajo (cap 2.2). Esto condice con uno de los resultados extraídos del análisis de las encuestas en el que el 92% de los trabajadores formados asegura sentirse más seguro realizando su trabajo, lo cual además, puede ayudar a reducir el índice de accidentología en el sector de la construcción

Por último es posible añadir que la formación de los trabajadores, el desarrollo de sus competencias, la certificación de sus capacidades y la concientización acerca de riesgos a evitar contribuyen fuertemente a que las empresas aumenten su productividad. Ya que como se expone en el punto 1.2 y 1.2.2, es gracias al capital humano competente que las empresas pueden alcanzar efectivamente sus objetivos y mejorar su productividad.

Figura 1: Empleados que recibieron formación

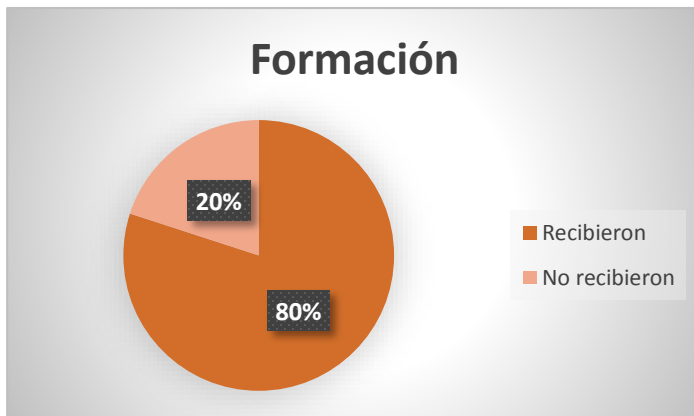


Figura 2: Antigüedad

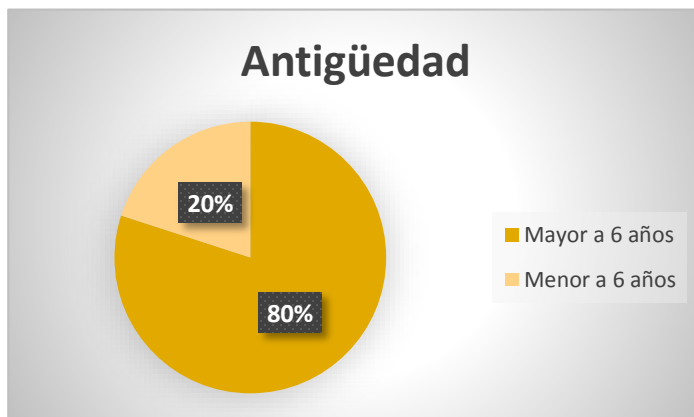


Figura 3: Formación brindado por OUCRA

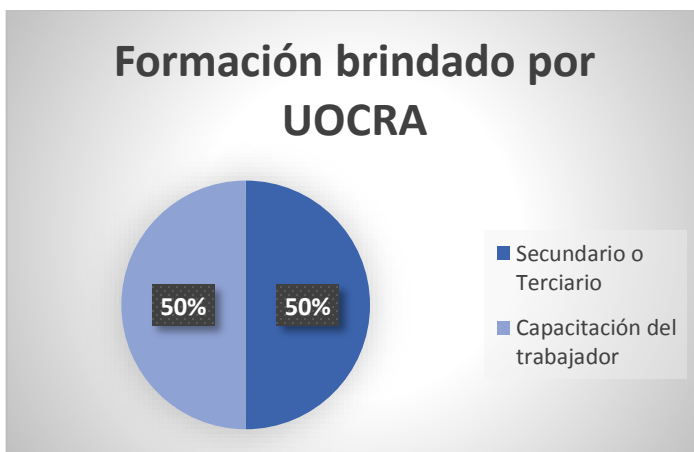


Figura 4: Efecto de la capacitación en los empleados

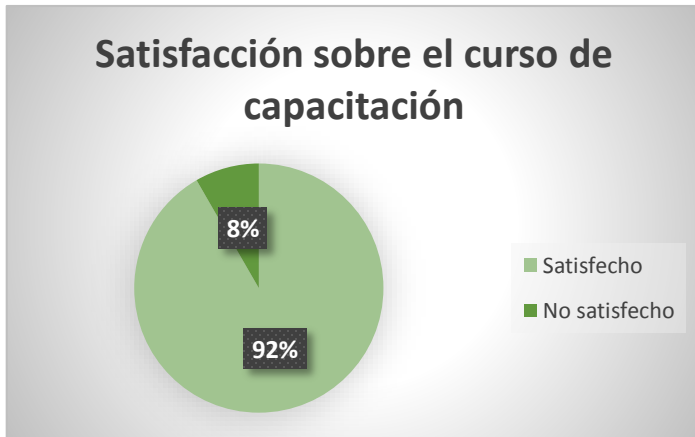


Figura 5: Asesoramiento sobre formación

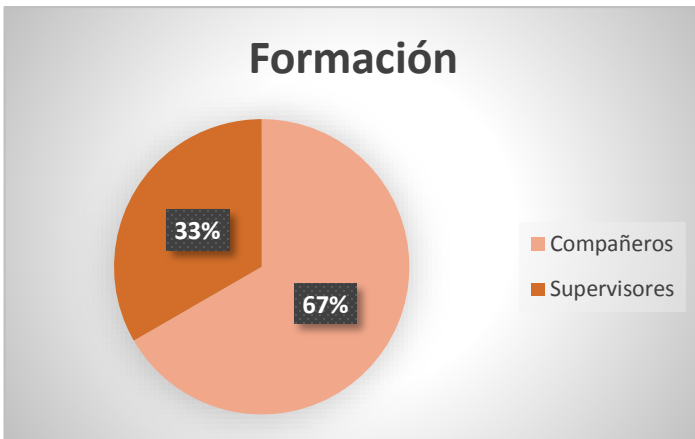


Figura 6: Satisfacción sobre el curso de capacitación realizado

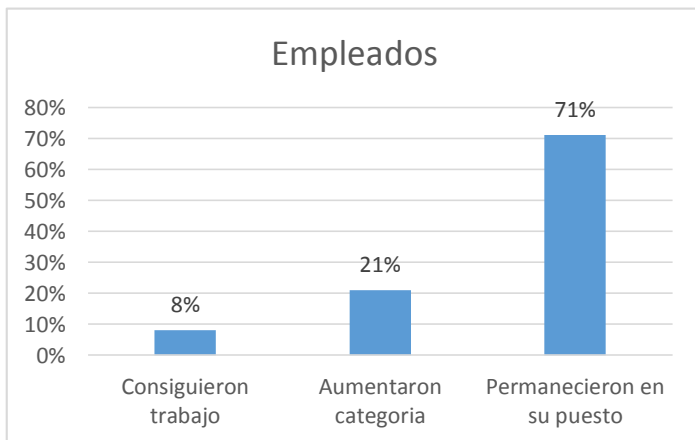
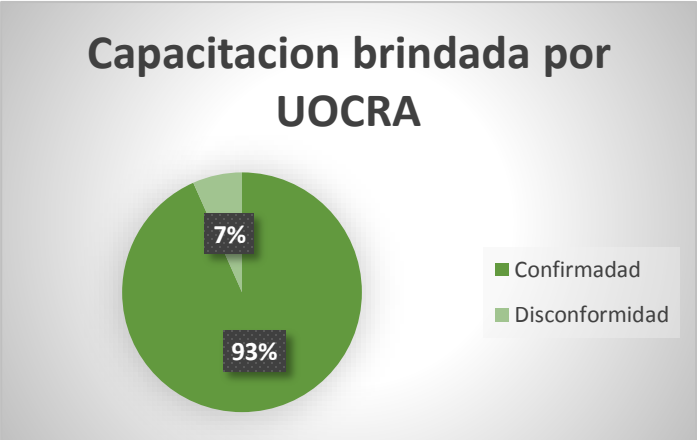


Figura 7: Conformidad sobre las acciones realizadas por la UOCRA



PARTE 5: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Habiendo finalizado el trabajo de campo que implicó por un lado el análisis de encuestas realizadas a trabajadores de la construcción, por otro lado el análisis de una entrevista realizada al Director de Fundación UOCRA, Gustavo Gándara, y, por último, la revisión de documentos institucionales de la Fundación, es posible decir que la información obtenida a partir de las 3 fuentes fue suficiente y adecuada para poder dar respuesta a la pregunta que desencadenó este trabajo de investigación.

Lo más relevante y significativo que puede extraerse en un primer momento de análisis, luego de haber procesado el total de información obtenida, es que tanto para los trabajadores del sector de la construcción como para las empresas que operan en este rubro, resulta muy conveniente que UOCRA, a través de su Fundación, complemente la función de Recursos Humanos a través de la Formación y la Capacitación para el trabajo.

A continuación, invitamos a la lectura de las conclusiones a las cuales se han arribado luego del análisis más profundo y exhaustivo de toda la información obtenida a lo largo de todo el trabajo de investigación.

PARTE 6: CONCLUSIONES

- En el rubro de la construcción, existe un déficit de capacitación (capítulo 1) debido a que, como afirma Gustavo Gándara, el 97% (anexo I, p/9) de las empresas son pymes y no cuentan con la capacidad económica y financiera para afrontar los costos de una capacitación. En este sentido es posible concluir que la fundación cumple el rol clave de suplir este déficit satisfaciendo la demanda de aquellas empresas que desean capacitar y no cuentan con la estructura requerida.
- El mercado laboral en general e incluso el sector de la construcción se encuentran atravesando muchos cambios a raíz de globalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías. La formación que brinda uocra a través de la Fundación, contribuye a que tanto trabajadores como empresas puedan adaptarse a los vertiginosos cambios y aprovechar las oportunidades que los mismos traen aparejadas. Así los trabajadores pueden a través de la capacitación adquirir nuevas competencias y volverse polifuncionales siendo cada vez más empleables para un mercado de trabajo cada vez más demandante. Además, las empresas pueden aumentar potencialmente su productividad a través de la incorporación de nuevas tecnologías y de trabajadores con múltiples competencias (capítulo 1.2.2).
- El sector de la construcción posee intrínsecamente altos niveles de accidentología (capítulo 1.2.2), por lo que la Fundación desarrolla programas específicos de formación para sensibilizar y concientizar a los trabajadores acerca de los riesgos del trabajo, con el objetivo de preservar la integridad física y mental de los mismos promoviendo el bienestar en el trabajo. Paralelamente, la Fundación, a través de acciones de capacitación, fomenta buenas prácticas ambientales por parte de los trabajadores, con el fin de preservar el medio ambiente (capítulo 2.2.1).
- La Fundación se creó en 1993 con el rol social de satisfacer todas aquellas demandas de los trabajadores y de sus familias que exceden la cuestión salarial y las condiciones de trabajo, por ejemplo educación, vivienda, salud, entre otras (anexo I, p/1). En este sentido, fomenta la educación, la cultura, la equidad y no

discriminación dentro del rubro y la inclusión laboral y social de todas las personas más allá de sus capacidades diferentes. Los resultados de las encuestas demuestran que los trabajadores valoran positivamente las acciones de impacto social que ejecuta la fundación, ya que perciben beneficios para sí mismos como para sus familias. Estos beneficios están relacionados a la polifuncionalidad y empleabilidad que la capacitación les permite adquirir y también con oportunidades de educación para sus hijos, además del acceso a la vivienda y la salud (capítulo 1.2.2).

- Como resultado de varias evaluaciones realizadas a los trabajadores, la Fundación concluyó que muchos de ellos no tenían finalizado sus estudios primarios y secundarios, por lo que no sabían leer ni escribir. Por ello creó 34 centros de Formación que brindan oportunidades de alfabetización y capacitación para que los trabajadores y sus familias puedan desarrollar habilidades para la vida cotidiana como para el mundo del trabajo (anexo I, p/ 2). Además, la Fundación cuenta con unidades de capacitación móviles que circulan por todo el país, brindando capacitación a los pie de obra en lugares poco poblados y donde se necesita personal competente para trabajar (anexo I, p/9). Así mismo, la mayoría de los trabajadores encuestados considera beneficioso que la Fundación ofrezca oportunidades de formación y valoran que el sindicato se preocupe de satisfacer necesidades relativas a una mejor calidad de vida.
- Una característica particular del rubro de la construcción es que la mayoría de los trabajadores aprenden los oficios y adquieren las competencias a través del canal de la experiencia y no por capacitación formal (capítulo 1.1). Teniendo esto en cuenta, la Fundación ha desarrollado el Programa de Certificación de competencias que evalúa a los trabajadores, determina las competencias que poseen y su grado y les permite adquirir un certificado oficial de su perfil laboral (anexo I, p/2). Esto resulta altamente importante para todos los trabajadores que poseen una gran trayectoria en el rubro y que en consecuencia son muy competentes, ya que les permite acceder a mejores condiciones laborales. Este Programa que la Fundación ofrece es muy valorado por los trabajadores quienes

se sienten más seguros con sus capacidades para mejorar sus empleos y ser más empleables en el mercado laboral del sector.

- La fundación UOCRA realiza sus acciones de capacitación, formación y educación junto a numerosas organizaciones, entes y organismos del Estado como pueden ser otros sindicatos, universidades, Ministerio de Trabajo entre otros. Estas redes institucionales constituyen un factor positivo ya que amplía las oportunidades para que los trabajadores y sus familias puedan acceder a programas formales de educación y formación. Por otro lado, la conformación de estas redes determina un factor facilitador para que la fundación cumpla con la misión para la que fue creada ya que cuenta con más recursos y herramientas para crear cursos y programas en cantidad y de calidad generando una mayor integración y colaboración entre sí en pos de beneficiar a los trabajadores y a sus familias.
- Desde que la Fundación fue formada hace más de 20 años, se ocupa de satisfacer no sólo las múltiples demandas de los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción sino que también de sus familias. En este sentido, es facilitadora de la educación primaria, secundaria, terciaria y universitaria para que trabajadores puedan completar sus estudios y que sus hijos tengan la posibilidad de acceder también a estudios primarios y secundarios como a terciarios y universitarios (anexo I). De esta manera, la Fundación fomenta la alfabetización y educación como medios de inserción laboral y social, contribuyendo también a la calidad de vida del trabajador y su familia.

A modo de cierre, diremos que este trabajo de investigación ha sido de nuestro gran interés y deseamos profundamente que sea una contribución de conocimiento para el ámbito laboral de la construcción, tanto para el área de Recursos Humanos como para el área sindical del sector.

PARTE 7: IMPLICANCIAS

A modo de implicancia consideramos que la Fundación podría desarrollar un programa de medición para evaluar y medir de manera cuantitativa los impactos en los trabajadores y sus familias de las acciones de impacto social y las acciones de capacitación y formación que la Fundación ejecuta.

Creemos fuertemente que la etapa de evaluación y medición es igualmente importante o más que la etapa de planificación de todo proyecto, ya que no sólo permite identificar si se han logrado los objetivos planteados sino también reconocer las debilidades para poder mejorar.

Además, la Fundación aprovechando los avances tecnológicos y de las tic's, podría expandir la formación virtual a los trabajadores y no solamente a los maestros, como un canal adicional de formación.

PARTE 8: BIBLIOGRAFÍA

(s/d) (s/d) “Redes institucionales” 8/09/15, de Definiciones abc. Sitio web: <http://www.definicionabc.com/social/redes-institucionales.php>

2/11/2015, de Instituto para la Capacitación y Educación para el Trabajo (ICECCT) Sitio web: http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/Archivo/PublicacionesEspecializadas/Capacitacion_y_Productividad.pdf

Alemán, Páez, F. “La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales”. Relaciones Laborales nº 10, 1994.

Ander-Egg, E. “Diccionario del Trabajo Social”. Publicaciones de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia. Alicante, 1981.

Blake Oscar. (2005). “La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones.” Buenos Aires: Macchi.

Blake Oscar. (2008). “Así aprendieron a trabajar” . Buenos Aires: Granica.

Cardozo. (2012). “Desarrollo Humano en las Organizaciones.” Buenos Aires: Temas.

Chiavenato I. . (2002). “Gestión del talento humano.” Mexico: McGraw- Hill Interamericana, S.A..

Colina Jorge y Giordano Osvaldo. (2011). “Empleo y desarrollo social. Serie Informes de la Economía Real: Una eficaz capacitación laboral requiere estrecha articulación entre las empresas y el Estado.” 20/9/2015, de Universidad Católica de la Empresa (UCA). Sitio web: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/informe-empleo-desarrollo-social-032.pdf>

De Diego, Natalia y Lanfranco, Leandro. (2013). “Manual de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la empresa.” Buenos Aires: Errepar.

Diccionario RAE (Real Academia Española). Información recuperada el 9/11/2015.

Fundipe. (1999). "*Empleabilidad, educación y equidad social.*" 5/10/2015, de Fundipe. Sitio web: http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf

Gelaf, Graciela. (s/d). "*Capacitación.*" 4/10/2015, de Universidad de Buenos Aires (UBA). Sitio web: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/693_capacitacion/material/descargas/capacitacion_gelaf.pdf

Gema Lahoz. (2015). "*Trabajando por la empleabilidad de las personas.*" 1/10/2015, de ManpowerGroup. Sitio web: <http://www.manpowergroup.es/ManpowerGroup-FuturSkill-formacion-trabajando-empleabilidad-personas-noticia>

Godio, Julio. (2012). "*Los sindicatos en Argentina y el Mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización.*" 1/09/2015, de Fundación UOCRA.

González Maya Bogado, Jorge. Valdez Hug, Paola. Edésio Jungles, Antonio. (2009). "*Capacitación en obra para obtener la polivalencia de los operarios y verificación de sus efectos en la construcción civil.*" 1/10/2015, de Scielo.

Grisolía, Julio, A. (2013). "*Manual de Derecho Laboral.*" Argentina: Abeledo Perrot.

ICECCT. (2014). "*Capacitación y Productividad.*" Tendencias actuales.

Ivancevich, John M. (2005). "*Administración de Recursos Humanos.*" Mc Graw Hill. México.

Marelli, Anne. "*Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias.*" s/d, 2000.

Martinez, Enrique, A. y Pérez Rentería, Erico. (2006). "*Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados.*" 1/10/2015, de Universidad del Valle

Mc Graw Hill. México.

Montes, Ventosa. "*Bienvenido a la era del "profesional orquesta".*" 1/10/2015, de Expansión.

OIT. (2004). "*Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente n° 195.*" 20/10/2015, de Organización Internacional del Trabajo. Sitio web:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Pages, C. (2005). *“Los mercados laborales en América Latina.”* Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.

Palomino, Hector. (s/d). *“La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea”*. 24/08/2015, de Voces en el fénix. Sitio web: <http://www.vocesenelfenix.com/content/la-renovada-presencia-de-los-sindicatos-en-la-argentina-contempor%C3%A1nea>

Rodríguez Calvo, Ericka Z. (2006). *“Asignación multicriterio de tareas a trabajadores polivalentes.”* 10/10/2015, de Universidad Politécnica de Cataluña Sitio web: <http://eoli.upc.edu/projects/OTT/2006-ericka-rodriguez-tesi.pdf>

S/d. (2014). *“Formación continua”*. 5/9/2015, de Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Sitio web: <http://www.trabajo.gob.ar/formacioncontinua>

Servitje Sendra, Lorenzo. (2009). *“Mejor capacitación, mayor productividad.”* 15/10/2015, de Catholic.net. Sitio web: <http://es.catholic.net/op/articulos/44221/cat/416/mejor-capacitacion-mayor-productividad-.html>

Sitio web: <http://www.expansion.com/2013/07/15/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1373882725.html>

Sitio web: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732009000300006

Sitioweb: <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Godio-Los-sindicatos-en-la-Argentina-y-el-Mundo-AyA-6-Primer-nota.pdf>

Torres Ordóñez, José Luis. (2000). *“Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio.”* Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte, ISSN 1657-6276, N°. 9, 2000.

Werther William. (2007). *“Administración de personal y de Recursos Humanos.”*

Zurbruggen, Cristina. (2008). *“La construcción de redes y los desafíos para América Latina.”* Nuevo León, México: s/d

PARTE 9: ANEXOS

Anexo 9.1: ENTREVISTA A GUSTAVO GÁNDARA

Alumnas: Contanos acerca de la Fundación, las funciones que desempeñan y cómo se vincula con la capacitación y el desarrollo.

Origen de la Fundación UOCRA

En el año 93, la Fundación nace a partir de una decisión política de la organización sindical de constituir una red social. ¿Qué quiere decir esto? El sindicato normativamente y culturalmente a lo largo de la historia, lleva adelante dos objetivos básicos que son defensa y discusión del salario y condiciones de trabajo. Ese es el cuerpo de cualquier organización sindical. Cuando Gustavo Martínez asume el mandato en los años 89 - 90 toma la decisión de construir un colectivo de respuestas a la demanda de los trabajadores, independientemente de su condición laboral, (si están empleados o no, ocupados o desocupados) y de su familia a lo largo de toda la vida. Con lo cual eso presupone satisfacer múltiples demandas que exceden solamente la cuestión salarial o las condiciones de trabajo que están estrictamente focalizadas sobre el trabajador formal en el puesto de trabajo. Entonces se crea una red social que en definitiva es una serie de instituciones devenidas de la organización sindical madre que atiende diferentes tipos de demandas.

Objetivos de la Fundación

La fundación se crea fundamentalmente para atender todas aquellas demandas de la relación entre la educación y el trabajo, se agrega toda la cuestión cultural y de utilización de los medios y ahora te explico por qué. Entonces la fundación como mandato tiene que constituir ofertas y desarrollo para mejorar las calificaciones, crear terminales educativas, alfabetización, o sea generar un cuerpo de oferta educativo tal que permita que el trabajador independientemente de que esté ocupado o desocupado y su familia a lo largo de su vida laboral pueda mejorar permanentemente sus calificaciones y su posición frente a la relación laboral y al desarrollo profesional que quiera tener.

Oferta educativa para los trabajadores y sus familias

La Fundación este concepto lo construye hoy territorialmente en 34 escuelas en todo el país que tienen 55 servicios educativos distintos. Las 34 escuelas son 34

edificios. Adentro de cada edificio hay ofertas educativas distintas que van desde la alfabetización con unos 600, 700, 800 sujetos dependiendo de cómo sean detectados porque el problema de los analfabetos es que no están con un cartel por la calle diciendo ser analfabetos ni quieren que se sepa entonces hay que detectarlos, buscarlos y convencerlos de que se alfabeticen.

Déficit de la formación en el sector de la construcción

Toda la formación profesional, es decir toda la oferta educativa que lo liga con el trabajo, sea generar calificación laboral pero el problema es que de cada diez trabajadores nuevos que ingresan, 7 de ellos amén de que no tienen calificación laboral, es decir no dicen saber hacer nada, todos tienen algún problema de terminal educativa: no han terminado el primario o el secundario. Entonces no solamente alfabetizamos a aquellos analfabetos que detectamos y los formamos profesionalmente para que tengan un oficio, una calificación para el mundo de trabajo sino que los ayudamos a que terminen su primario, secundario y después tenemos tres institutos terciarios donde algunos trabajadores y sobre todo muchos hijos de trabajadores continúan una carrera educativa terciaria.

Programa de Certificación de competencias

Después tenemos un programa muy grande de certificación de competencias laborales, llevamos más de cien mil trabajadores certificados en todo el país. Es un programa que permite que aquellos trabajadores que hasta la fecha no tiene una certificación que testifique genuinamente las capacidades que tienen y generalmente esas capacidades se han obtenido a través del canal de la experiencia y del desarrollo laboral y no necesariamente porque haya pasado por un sistema educativo. Después si hay una persona que es soldador hace 20 años, a través de un proceso de evaluación nosotros le damos un papel oficial porque nuestro instituto de certificación es sectorial entre la cámara empresaria y el sindicato, y entrega una certificación a ese trabajador diciendo que es soldador, albañil o maquinista, etc. lo testifica y eso se valida y lo ubica en una base de datos de los trabajadores de la actividad. Es un programa que empezó en el 2006 y se encuentra vigente a full todos los años. Se certifica una cantidad de trabajadores, también es gratuito para los trabajadores y para las empresas que aportan esos

trabajadores para que se certifiquen. Esta certificación permite testificar que esa persona tiene esa calificación y por ende accede a los salarios y condiciones de trabajo que establece el convenio colectivo para todo ese perfil profesional. Esos son dos programas muy grandes que tenemos, toda la parte de formación y toda la parte de certificación.

Formación para la protección de la salud y la seguridad

A su vez, la fundación tiene varios años. Hay un área muy importante que es el de salud y seguridad en el trabajo que es un tema delicado. Digamos hay mucho nivel de accidentología y entonces la tarea permanente de formación, certificación, sensibilización en términos de salud y seguridad y hemos agregado hace varios años la cuestión ambiental y el desarrollo de prácticas ambientales durante el desarrollo del trabajo por parte de los trabajadores.

Promoción de la equidad en el sector

Otra área que tenemos es un área que trabaja por la equidad donde trabajan colectivos específicos como el colectivo de discapacitados y el colectivo de las mujeres porque la industria de la construcción es una industria machista principalmente.

Tenemos cerca de 5000 trabajadoras afiliadas que para el total de los trabajadores son poquitas pero en realidad son muchas. Hay 6 delegadas mujeres que trabajan a la par, que manejan máquinas, colocan ladrillos, hacen todas las tareas igual que un hombre. Hay un específico programa para sensibilizar a los delegados y mejorar la comunicación y relación entre hombres y mujeres en la obra, construir delegadas mujeres, convencerlas de que se formen y de que se incorporen al trabajo. Con el tema de los discapacitados también el tema es formarlos para que se reincorporen a la industria, a algunas tareas que puedan desarrollar y que no queden desplazados. Es un programa donde hay sordos, hay ciegos mediante diferentes programas que se desarrollan a través de las redes de escuela. En discapacidad género se trabaja fuertemente con el tema de adicciones que es un tema muy importante y la población nuestra es muy adicta en la cual se encuentran trabajadores jóvenes que trabajan y son adictos. Ya sea al alcohol, al cigarrillo, o a otras drogas como cocaína o marihuana. Entonces eso puede poner en riesgo en

el trabajo la vida de él o de sus compañeros, más allá de que nosotros no estigmatizamos a nadie, ya que puede manejar una máquina y estar drogado o subirse a un andamio y estar en igual condición. Hay una tarea muy fuerte de formación de equipos técnicos porque conocen del tema y los pueden guiar a los compañeros y por supuesto trabajar fuertemente, sensibilizando a los compañeros de que las cuestiones son delicadas, independientemente de la decisión personal y libertad de cada uno de decidir lo que quiera hacer con su vida y de lo que quiera meter en su cuerpo y cómo pueda afectar eso a los demás en el marco de trabajo. Después tenemos un programa muy grande e importante de formación de compañeros en las cárceles que se hace desde hace varios años en penales nacionales y provinciales donde formamos a compañeros previo a los seis meses de cumplida su condena. Es un proceso de formación para que adquieran una calificación y salir del penal luego de cumplir su pena y así poder tener un trabajo. Se han formado tres mil compañeros bajo este marco, un 30% de esos compañeros se registran trabajando bajo una relación formal, es gente que se ha vuelto a incorporar en la industria formal que tiene su trabajo, su jubilación y su obra social y está desarrollando su tarea y creemos que hay un porcentaje mayor que no nos salta por el registro pero que de manera precaria se incorpora a la industria. También está trabajando y desarrollándose. Trabajamos algunas actividades de formación y desarrollo de inserción laboral relacionado con gays, lesbianas, transexuales con amar (asociación de meretrices de argentina) hicimos varias actividades de formación para que las compañeras y compañeros transexuales puedan y adquieran ciertas capacidades referidas a la industria. El programa se hace para que las compañeras y compañeros independientemente de su elección sexual puedan adquirir ciertas capacidades e incorporarse en la industria, y en la industria comienzan a aparecer trabajadores que tienen otra elección sexual, con eso hay una tarea de sensibilización del trabajador con los delegados y demás. Tenemos todo un programa de formación de mujeres que se llama "Ellas Hacen" que es un programa de desarrollo social para las mujeres Jefa de Hogar que hay que formarlas y que no tienen capacidades. Tenemos toda una tarea social que hacemos mucho procesos de formación y contención en las villas del país donde se

trabajan procesos de contención a través de la formación. Se trabajan los temas de género, violencia familiar, etc. También queremos constituir un centro de práctica de la carrera Trabajo Social de la Provincia de Buenos Aires y de alguna manera eso nos permite acercarnos a realidades distintas.

Redes institucionales para la formación

Después tenemos acuerdos con un montón de universidades con algunos sistemas de becas para que continúen su carrera de grado. Con lo cual lo que hacemos es una oferta que estructura toda la demanda educativa siempre relacionada con el mundo del trabajo para toda la familia de la construcción y que eso permita que algunos, los que tengan más capacidad, quieran y puedan estudiar una carrera de grado y se reciban en alguna profesión que hayan elegido.

Nosotros somos parte de la universidad metropolitana para la educación y el trabajo (UMET) porque es una universidad que nace del movimiento obrero de un sindicato particular que es el de los porteros y desde su creación nosotros generamos un acuerdo y estamos colaborando juntos en el armado de carreras, de sistemas de becas, desarrollo de investigación. Somos parte de la universidad, yo soy miembro del consejo académico de la universidad y se creó básicamente para que los hijos de los trabajadores puedan seguir una carrera de grado. Eso es como la gran experiencia que la fundación lleva, por supuesto toda esta formación es gratuita para el 100% de los que acceden, todas las certificaciones son oficiales y todo es público, esto quiere decir que las escuelas no están cerradas a los afiliados ni a los trabajadores, es decir el que quiera ir y hay una vacante puede acceder, no necesariamente tiene que estar afiliado ni tiene que ser de la industria aunque todo lo que hacemos está relacionado con la industria.

Después tenemos dentro de la fundación, una decisión política muy fuerte de construir conocimiento, no solamente hacer y satisfacer demandas sino construir conocimiento. Entonces tenemos equipos propios que realizan los diseños curriculares, todo lo referido al material didáctico, toda la logística y todas las herramientas que son necesarias para tener una buena práctica docente y llevar al alumno a buen puerto, entonces todo eso, que se hace dentro de la Fundación, se articula con los organismos del Estado quien tiene que legalizar los diseños

curriculares y lo demás, para que eso sea formal. Todo esto, se hace mediante un equipo técnico acá en la Fundación y a partir de esa generación de conocimiento, surge la necesidad de tener una editorial (aulas y andamios), que publica una revista que es bastante profesional y técnica, y digamos que no esta dirigida específicamente al ámbito sindical sino al mundo más académico, donde generamos debates y brindamos información. Todas las revistas siempre tienen un tema de tapa y otras notas, y a parte la editorial ya llegó a 70/80 volúmenes editados de todas temáticas referidas a la industria o sino a la cuestión educativa laboral, por ejemplo en una ocasión se publicó a través de la editorial, un libro de Robert Castells, un sociólogo francés, padre de la sociología moderna francesa. Tenemos un concurso de tesis de educación y trabajo, que se hace cada dos años junto con Noedu, que es otra editorial educativa, a partir de ahí se editan dos libros como premios de los que participan. Las publicaciones están relacionadas a temas técnicos o muy académicos, que vinculan siempre la relación entre la educación y el trabajo.

Tenemos un blog específico de educación-trabajo; un observatorio con la UBA desde hace varios años, donde se trabaja toda la cuestión educación-trabajo, donde se hacen seminarios, investigaciones, procesos de formación de mayor nivel como diplomados, algunas carreras de postgrado y demás, por lo que se tiene relación con, clacso, además con otras universidades. Por lo que el observatorio funciona acá en la Fundación, que surge mediante un acuerdo entre la UBA y la Fundación, además el observatorio tiene acuerdos con múltiples universidades. Además, se está llevando una investigación muy grande con otras 10 universidades en donde se encuentra la UBA también, financiada con recursos del ministerio de trabajo, donde se está haciendo un mapeo de prospectivas, demanda laboral y oferta educativa, para ver el impacto de las políticas públicas de los últimos años, es una investigación que está en pleno desarrollo y terminará a mitad del año que viene, donde se coordina las 10 universidades del conurbano, cada una trabaja sobre su territorio.

Además se tiene acuerdo con el CONICET, se están empezando tres procesos de investigación muy importantes que van a llevar casi tres años.

Por lo que dentro de la Fundación, tenemos el ISOP, que es un instituto de investigaciones sociales que junto con el observatorio también hacen investigación, desarrollan todo el tema de investigación educativo-laboral y generamos conocimiento a partir de los procesos de investigación, que después se devuelve en procesos de información o en materiales que se editan a través de la editorial.

Nosotros armamos una materia en la carrera Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires y logramos que la materia se institucionalice dentro de la carrera y ahora Trabajo Social quiere que la materia también sea de Trabajo Social con lo cual vamos a tener alumnos de Relaciones de trabajo y de Trabajo social, que también son perfiles muy distintos los chicos. Y ahí trabajamos muchas prácticas a través de toda una red.

Trabajamos mucho con el área de filosofía, con la facultad de Filosofía y Letras porque dentro de Filosofía y Letras está todo el tema de ciencias de la educación y demás. Entonces también trabajamos mucho la relación con las universidades para contar todo lo que nosotros hacemos y que son cosas que en el mundo laboral existen y que a veces se pierden porque no se ven, o no se tiene dimensión del impacto. Porque lo que nosotros hacemos como sindicato, hoy lo hacen casi todos los sindicatos, en menor o en mayor medida, algunos que tienen más estructuras, algunos tienen menos estructuras. Digamos, los gremios más grandes como SMATA que son los mecánicos, UOM que son los metalúrgicos, Gastronómicos, Comercio, Luz y fuerza, , todos esos tienen redes muy similares a la nuestra, con más o menos desarrollo pero todos tienen institutos, escuelas, centros de formación, algunos tienen investigación y acuerdos con universidades porque en realidad hay una cultura bastante argentina que no se replica en el resto del mundo que la formación de los trabajadores está en manos de los sindicatos. Para los sindicatos que yo cuente que tengo una escuela no es novedad. Digamos es una política de cada sindicatos tener escuelas, formar a sus trabajadores, no solo formación sindical a los delegados sino formar profesionalmente a los trabajadores y también tener escuelas primarias y secundarias. Nosotros decidimos políticamente no tenerlas porque nos dedicamos mucho al laburante. Por eso tenemos centros de adultos de terminalidad de formación profesional y terciarios. Pero hay otros que

tienen escuela primaria, secundaria y jardín de infantes. En UOM tenes todo. Tenés jardín de infantes, maternal, terciario, secundario y es todo del sindicato. Pero eso tiene que ver con una decisión de estructuración política del modelo del movimiento sindical de argentina. Vos vas a otros países y eso no lo ves. En otros países inclusive, todos esos procesos están en manos del sector empresario.

Fomento de la cultura

Después como otras cuestiones tenemos un teatro cultural... y una señal de televisión, que surge como una necesidad tecnológica, como un tema educativo, para llegar a más lugares. Por lo que primeros montamos un centro de formación, que se considera una escuela más, y lo que genera, aunque algunos cursos se pueden realizar desde afuera o sea que entras y lo haces, la formación virtual que se encuentra en esa nube, es básicamente para mejorar las herramientas del uso docente de las escuelas, es como una herramienta de soporte para las escuelas que ya tenemos, ahí se trabaja mucho los objetivos de aprendizaje, los cursos muy cortos y herramientas que usa el docente en la clase formal y lo utiliza como herramienta. Aunque hay algunos cursos que uno puede entrar y los puede hacer desde afuera pero no es ese el objetivo, como cualquier centro de dictado, donde uno paga y hace el curso; esto es más como una herramienta para el docente y que el alumno lo utilice como parte de su proceso de alfabetización informática, pero este es el concepto de nuestro centro de formación virtual y en ese marco es cómo surge la idea de formar la señal que transmite todos los días, las 24 horas por medio de la señal digital... durante la mañana se transmiten temas relacionados con la Fundación y la educación...

Unidades Móviles de Formación

Tenemos unidades móviles de capacitación, que son grandes container (grandes aulas), que van por todo el país, ya que hacemos mucha formación al pie de obra, por demanda de las empresas o las seccionales de los sindicatos que detectan una demanda y una falta de capacitación, entonces vamos con las unidades móviles, las estacionamos a los pie de obra, imagínate que en la construcción las obras o construcciones más importantes se encuentran en los lugares donde no hay nada, ahora estamos haciendo la capacitación de las dos represas que se están haciendo

en el sur y que se encuentran en el medio de la nada; hay un campus y no hay nada; todo lo que son represas, gasoductos, caminos viales; por ejemplo, estamos trabajando en un gasoducto que viene de Bolivia y pasa por Formosa, Chaco, entonces va pasando por lugares donde no hay nada y entonces uno tiene que llevar la capacitación ahí, por ahí hay pequeños pueblos cerca y se quiere formar a la gente cerca de la zona, entonces eso lo hacemos con las unidades móviles de capacitación.

La Fundación como facilitadora de la formación en el trabajo

Entonces lo que tratamos en definitiva es de desarrollar por un lado, una satisfacción concreta a la demanda laboral que hay en la industria, imagínate que nuestra industria el 97% son pymes, por lo que hay 25000 empresas de las cuales un 97% son pymes, que del vamos no pueden pagar por sí mismos una capacitación, desarrollar un programa, etc.; entonces no tienen la capacidad para formar un programa de formación, entonces nosotros a partir de un acuerdo paritario entre la cámara empresaria y el sector sindical, reconoce a la Fundación como la institución ejecutora de las actividades de formación, nosotros vamos y satisfacemos esa demanda, porque una cosa es Techint, que es una empresa muy importante, que puede poner plata y hacer su propia formación; y otra cosa, es la multiplicidad de empresas que no tiene ni tiempo ni capacidad ni recursos para lograrlo. Entonces como parte de los recursos que sostiene la Fundación vienen del convenio colectivo, se le devuelve al empresario ese aporte a través de estos procesos de formación, certificación, etc.

Este es como el proceso integral que hacemos, todo lo que hacemos es oficial y está dentro del marco del convenio colectivo, ya que son acuerdos paritarios que se van sumando al Convenio Colectivo, donde aparecen los fondos de la formación, aparecen las actividades y proyectos que tenemos que hacer, los objetivos que tenemos que cumplir; y eso nosotros manejamos anual un presupuesto que se va discutiendo también con el sector empresario y se van definiendo las actividades; independientemente de un montón de programas devenidos de las políticas públicas tanto nacionales como provinciales, nosotros buscamos esos recursos y

los volcamos a las demandas que vamos detectando y a nuestro propio proyecto; y trabajamos sí muy fuertemente la cuestión internacional y cooperación horizontal...

Redes institucionales a nivel mundial

Somos parte de 3 redes importantes a nivel mundial, una de ellas es la INTERFORCE que estudia, regula y normatiza la formación profesional, con sede en Uruguay, donde ahí trabajamos con muchas redes.

Tenemos una institución que creó la fundación que se llama FORUM, con otras instituciones de Argentina y Bélgica, donde hay una oficina y sede en Bélgica, donde se trabaja la cooperación porque en Bruselas (Bélgica) está la sede de la cooperación europea y está el parlamento europeo que define los fondos de la cooperación. Entonces ahí se presentan proyectos en la comunidad europea a través de la cooperación para desarrollar programas de asistencia técnica regionales.

Vamos a empezar a trabajar el año que viene en un proyecto con cuatro países europeos: España, Italia, Checoslovaquia y otro más que vamos a trabajar. Nosotros vamos a asistir técnicamente en todas las cuestiones de educación-trabajo porque allá en Europa están teniendo un problema que nosotros ya vivimos en la época de crisis que es la inclusión laboral de los jóvenes y de los muy adultos sobre todo por las crisis que hay en los países europeos.

Después tenemos la red de Clacso. Clacso es Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales que es en realidad la red más importante de investigación y desarrollo académico y social. Ahora en Noviembre estamos yendo a Medellín al Congreso anual donde se eligen autoridades y estamos exponiendo en una serie de mesas porque nosotros tenemos un grupo de educación y trabajo dentro de Clacso que son académicos de varios países de América Latina y ese grupo genera conocimiento sobre estas cuestiones. Entonces participamos en la red de Clacso y después participamos, empezamos a participar, en la Liga Iberoamericana de la Sociedad Civil que es una asociación de todas las ONG. de Iberoamérica que tienen mucho desarrollo y mucha tarea y nosotros, más allá de que somos nacidos de una organización sindical, también somos una entidad civil y entonces también participamos en la discusión de las políticas del tercer sector. Entonces ahí en un

trabajo internacional, un trabajo de red, de cooperación que nos permite desarrollar programas con el Banco Mundial, con el BID, con Organizaciones donantes muy importantes a nivel mundial.

Eje Educación-Trabajo

Y siempre lo que hacemos es trabajar en el eje de la construcción o en el eje de la educación-trabajo. Digamos, desde el punto de vista académico y de investigación, trabajamos mucho el eje educación-trabajo y lo fáctico, en el día a día, los procesos de formación y terminación laboral, oficinas, etc., sobre la industria de la construcción. Eso es lo que hacemos en términos generales y trabajamos mucho para construir conceptos que ustedes en el área de Recursos Humanos van a ver mucho, que son el diálogo social, los convenios colectivos de trabajo, la responsabilidad social, sindical y empresaria. Entonces trabajamos mucho esos conceptos para ir construyendo en forma tripartita, sector empresario, sector sindical y estado, políticas. Políticas sectoriales o políticas públicas que al sector le son de interés para que se desarrollen. Entonces ahí tenemos todo una tarea política que es trabajar con los Ministerios, con lugares de sectores académicos la construcción de políticas. Políticas que sean necesarias y que sean demandadas por las poblaciones que nosotros atendemos. Por supuesto que también tenemos todo una tarea social.

Ventajas del modelo sindical argentino

Pero en Argentina, el modelo sindical argentino es un modelo muy particular, bastante exitoso por las altas tasas de afiliación y de participación, más allá de que todos critican a los sindicatos que se roban todos que son todos negros, feos, sucios, la gente se atiende por su salud por las obras sociales sindicales, conoce Mar del Plata y Bariloche por los hoteles sindicales, tiene lugares de recreación y estudia por el sindicato y se recibe por el sindicato. Por eso el movimiento sindical es muy fuerte porque presta una cantidad de servicios mucho más amplia. Yo creo que por eso Argentina no es como otros países de América Latina. Porque hay una capacidad de discusión en la torta del PBI y distribución del ingreso entre el sector empresario y sindical porque acá hay un movimiento sindical que se puede sentar en la mesa y discutir de igual a igual. Entonces vos vas a otros países de América

Latina y tenes 54 sectores sindicales, los sindicatos son muy chicos, el sindicato es por empresa y no por rama entonces están negociando siempre en desventaja. La negociación por empresa es muy desigual sindical. En argentina es por rama entonces lo que yo negocio con la cámara empresaria con el sindicato es para toda la rama y se acabó. Yo tengo poder. Entonces eso equilibra mucho, mejora la distribución de la riqueza, hay mejor conceptualización de justicia social porque en definitiva vos igualas para arriba, equilibras. Por eso para nosotros es muy importante un sindicalismo por rama, unido, potente porque en la mesa te permite equilibrar. Yo no quiero dar nombres de otros países pero digamos, en otros países donde no tenes esta estructura, el delegado sindical de la empresa ve como un objetivo y una conquista que le den la ropa de trabajo y los zapatos. Para nosotros eso no es ninguna conquista. Eso lo dice la ley y si no nos lo da paramos la obra. Pero para otros sindicatos chicos, ese es el lugar de negociación. Eso repercute mucho en la calidad de trabajo y en el desarrollo.

Para nosotros tener esta estructura es parte de una cultura y una visión política y de una historia que el movimiento sindical argentino tiene. Para el movimiento sindical de afuera no puede ser porque ellos quieren ver el sindicato. Y van a ver el sindicato y ven también un sanatorio, y entra al sanatorio y ve uno que no tiene nada que envidiarle a los Arcos porque tiene el primer nivel, y ven también una escuela y un canal de televisión y un hotel. Pero eso se invisibiliza en términos de una discusión política porque bueno, lo que vende una tapa de diario es que alguien que se roba 10 pesos de una caja y no que inauguras un sanatorio que es una manzana que tiene 500 camas y que haces 200 trasplantes por año. Bueno, eso no lo van a publicar.

Deberes del sector empresarial para el trabajador

Hay toda una tarea silenciosa que también implica calidad en el trabajo, implica productividad, implica competitividad. No es lo mismo un laburante que está en condiciones, que tiene sus vacaciones dignas, que puede atender la salud de sus hijos en su rendimiento en el laburo que si no lo tiene. Eso es lo que a veces el sector empresarial no ve. Tiene capacidad de generar parte de su lucro con las condiciones laborales. El lucro del empresario tiene que crecer y se tiene que

desarrollar para invertir en función de ganar productividad y ganar competitividad, pero no a costa de las condiciones laborales del trabajador. El trabajador es trabajador durante las 8 horas que labura y va a la casa. Lo que vos necesitás es un laburante a full que esté despierto, que esté activo, que sea productivo. Pero para eso le tenés que dar condiciones y las tenés que pagar. Es importante que se respeten las normas, que haya buen comedor, ropa digna de trabajo, condiciones, que se respeten los turnos. Después que se respete el salario y que se interesen por la vida del laburante más allá de las ocho horas porque el tipo viaja, tiene problemas con la familia, como nos pasa a todos. Lo que pasa es que a veces nosotros conseguimos puestos de trabajo donde la confianza y la relación personal son distintas a la que puede tener en general el empresario y el capataz porque hay una estigmatización de cómo es la relación laboral entre unos y entre otros. Es lo que yo en la facultad cuento a los chicos que se reciben de lo mismo que ustedes pero con distinto título que esta es la realidad del laburo en la Argentina. Porque uno siempre cuando estudia piensa que va a ser gerente de recursos humanos de Arcor. Todo bien pero llega uno. Otros van a laburar en consultoras, algunos podrán colaborar en sindicatos como nosotros acá que tenemos varios licenciados en relaciones de trabajo. Pero vos tuviste la capacidad de estudiar, tus viejos te bancaron la facu, llegas y comes, llegas y tenés todo planchado, llegas y tenés esto, tenés lo otro.

La realidad de tu estudio, de tu laburo, de tu vida es muy distinta a la realidad de la gran mayoría de los argentinos. Vos tenés una población trabajadora que en promedio viaja dos horas y media para llegar a su laburo, que gana menos de nueve mil pesos, que tiene determinada cantidad de hijos. Nuestra industria son 500.000 trabajadores, el 70% no terminó sus estudios formales entonces lo que digo que hay que romper a veces es la visión egocéntrica, porque es todo autorreferencial como yo pude, como yo tengo, como yo, entonces los demás deberían. En realidad no es así. Yo le digo a los chicos: ustedes se van a recibir como gerentes de RRHH entonces la empresa va a poner toda la plata en sus gerentes en sus directores, que sepan negociar, armame un curso, y vos se lo vas a hacer pero algún día hagamos la pregunta, por cada gerente.

Hay un informe en el libro nuevo que se llama futuros inciertos: dice que el 74 por ciento que pagan salarios negro, tienen capacidad de pagarlos en blancos. Yo te pregunto a vos, ¿ustedes conocen un estudio de abogados, contadores que los empleados estén en blanco? El noventa por ciento de los empleados de esos estudios trabajan en negro y ¿vos te crees que ese abogado, contador escribano no puede pagar? Es una cuestión de que su libro lo piensa culturalmente en detrimento de la capacidad contributiva del trabajador que tiene, es una cosa cultural. Hay un 75 que puede pagar y un 25 no porque no tiene la capacidad porque sino se funde, es el taller de la esquina, la fiambrería que tiene 3 empleados y se funde pero no es el estudio de abogado, arquitecto. Es una cuestión cultural. Ahora si yo pago las cargas sociales ese tipo tiene jubilación, vacaciones, aguinaldo y yo también puedo pretender que el tipo sea más productivo competitivo que labure mejor que genere más ideas. Ahora, el empresario argentino está acostumbrado a: generame todo esto y te pago en negro y dos mangos con cincuenta. Y vamos viendo. Todos los contratos de locación de servicio, mira no te puedo dar ahora pero te hago un monotributo y pásame la factura, eso es un trabajo precaria, cuasi precario. Generar con las empresas y con el sector sindical acuerdos para ir mejorando

Empleados son el Know-how de la empresa

¿Cuántos laburantes hay abajo para que esa empresa exista? y de paso de los laburantes que hay, ¿qué proceso de formación, qué desarrollo profesional, qué capacidades le generamos para que esa persona siga creciendo? porque la supervivencia de la empresa está en relación directa hoy a la masa de conocimiento conjunto que esa empresa tiene. Si por cada gerente hay 150 laburantes bueno le pongo la música al gerente y piensa que ya estarán formados, ya sabrán y no hay una preocupación de ahí para abajo y esta es la masa que hay laburar y esta masa es una masa que después de tantas crisis de la argentina es una generación que no han tenido un espejo del viejo que labura, del esfuerzo y bueno y hay que cambiar cabezas. Hoy tenes una argentina tercera generación de pibes que no conocen la cultura del trabajo de su hogar y ha generado un proceso de un librito nuevo, ahí está la caracterización de los nini, de la precariedad, de la informalidad. Si son

entusiastas de lo que están estudiando deberían leer. Ese concepto se transmite desde la cosa personal y yo le digo loco tenemos que romper un poco la visión de clase media, casco urbano, pareciera que lo pasa que pasa en Almagro, caballito y Belgrano es lo que pasa en argentina y sobre todo ustedes que van a laburar con personas. Lo que ustedes hoy representan para ustedes mismos no va a ser el resto, entonces por ahí hay que luchar mucho, mucha solidaridad, mucho acercarse al otro y ver sus necesidades. Nosotros tenemos alumnos que faltan tres días y te dicen no tengo la plata para viajar, y estamos hablando de un peso y medio del tren o che estas mal y te dicen no, hace dos días que no como pero esa gente es la que después va a laburar en tu empresa porque no hay otros; entonces hay que preocuparse porque terminen la secundaria, porque se incluyan laboralmente porque después aparte hay un tema de aislamiento: el tipo que pierde la afiliación social, es el tipo que consigue un laburo precario porque vos construís socialmente con otros con tus amigas salís, tomas un café, vas a bailar, comes una porción de pizza y el chabón no puede hacer eso.

Experiencias de la Fundación en el ámbito de la capacitación y formación

Hicimos toda la capacitación con las torres de ypf. Nos saltaban las evaluaciones de los compañeros mal, en algunos casos. Pusimos un delegado en el curso y el chabón detecta diez compañeros, era en ese momento la obra mejor paga del país y la obra tecnológicamente más importante del país. Eran diez analfabetos, y le dijeron acá hay algo que no me cierra. Lo llamo a Ricardo López, le digo tenes diez analfabetos le agarró un ataque de caspa. Esta gente hace seis años que laburaba. Ricardo dijo ya un programa de alfabetización, detectamos unos cuatro cinco, los sacó de la obra, se alfabetizan después vuelven, eran buenos laburantes y no los podía perder. Al empresario le chupa un huevo, que trabajen bien y listo, no les importa, después no saben leer las señales de seguridad, lo echa y toman a otro. Si vos no estas vos como sindicato para proteger esas situaciones, en la próxima obra no tiene más laburo o tiene un accidente, y todas esas cosas surgen en esa tarea que es muy interesante. Y ustedes están en un lugar que es apasionante si se logran poner en el medio, si protegen los intereses a unos y otros. Ricardo es un buen tipo puede proteger los intereses de la empresa pero también estar a favor del

laburante. El tipo gana las obras porque tiene productividad, competitividad, formó a los trabajadores con nosotros, entonces los tipos responden.

Nosotros tenemos un proceso de seguimiento y control del programa que lo hacemos a través de nuestra plataforma. El año pasado tenemos 73 programas, empiezan y terminan son a término, cosas que se hacen y discontinúan porque son específicos. La red educativa como es calendario escolar se repite todos los años, a lo sumo hay una oferta que se cierra porque luego de la evaluación se detecta que ya no es necesario pero tienen continuidad y hay otros programas que están atados simplemente a una demanda específica que empiezan y terminan, y otros programas que nosotros vamos por un proceso de evaluación que estamos mal y que hay que cambiar. Tuvimos un programa muy importante con guita de afuera que el primer año fue un desastre, hicimos una evaluación y fuimos al donante y le dijimos mira estamos par atrás con las metas, con la evaluación porque nos equivocamos con los equipos, con la orientación, con la gente y ese proceso de evaluación nos dio la oportunidad de cambiar y presentamos un programa y hoy es éxito y nos llaman para que lo vendamos afuera y que vendamos como nos equivocamos entonces estuvimos en Brasil con un montón de organizaciones le contamos el primer año de laburo y lo que nos equivocamos pero bueno tuvimos una institución que pone la guita y dijo todo bien te banco porque otra puede decir mira flaco hasta acá llegamos, con el proceso de evaluación hicimos que detectáramos todos los errores lo desblanqueamos, hablamos con las autoridades de la institución dieron el ok y pudimos hacer el cambio, hoy el programa continúa, es un programa de jóvenes muy fuerte que tenemos, que es transversal, tenemos casi 900 pibes en ese programa y dio el siguiente ruto: un pibe del conurbano típico, de merlo, entra con nosotros a través que el padre le hincha, el chabón no hacía nada, se empieza a formar a hacer una profesión un oficio, lo iniciamos a trabajar en la obra, le hinchamos la pelota terminó la secundaria en el programa fines (programa fines específicos) se convierte en delegado sindical, porque le gustaba el sindicato, se metió en la obra, empezó a laburar, el chabón descubrió que tenía ímpetu, fuerza y es delegado de la obra del centro de convenciones que está al lado de la facu de derecho, tiene 23 años y este año termina a las cinco horas, se cruza y está

haciendo el cbc de derecho, es un pibe que rápidamente descubrió rápidamente mucha militancia política se enganchó hoy es parte de la juventud sindical nuestra, de scioli, le cambió la cabeza y hace tres años atrás se estaba rascando en la casa, y el líder de la juventud sindical nuestra es albañil que hoy aparte líder de la juventud sindical del mundo. Tiene 26 años y viaja por el mundo, Bélgica y vive en una casita humilde, tiene su autito, delegado de uno de los paso nivel en congreso y empezó con la tarea sindical y se enganchó con el tea internacional porque quiere participar, termino la secundaria con nosotras y ahora le estoy hinchando para que haga un terciario. Son pibes jóvenes que tienen muchas ganas de pertenecer, pero que le falta muchas condiciones y ahora se empiezan amover en otros ámbitos y se dan cuenta que le falta y preguntan qué curso pueden hacer. Para discutir con los empresarios está todo bien pero hay otros lugares que no hay que ir al choque y se necesitan otras condiciones.

ANEXO 9.2: ENCUESTA

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Esta encuesta pretende analizar la percepción de los trabajadores que reciben capacitación de la UOCRA.

*Obligatorio

SEXO *

- Femenino
- Masculino

EDAD *

- 18-25
- 26-40
- 40-50
- Más de 50

ANTIGÜEDAD COMO TRABAJADOR EN EL RUBRO *

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 20 años
- Más de 20 años

Estudios

Indique el nivel de estudio máximo que ha alcanzado completo o en curso.

- Primario
- Secundario
- Terciario
- Universitario

En caso de haber seleccionado un ítem de la pregunta anterior, ¿Alguno de los estudios fue facilitado por UOCRA?

- SI
- NO

En caso de ser afirmativo, ¿Cuál?

- Primario
- Secundario
- Terciario
- Universitario

¿Recibió capacitación para el trabajo por parte del sindicato?

- SI
- NO

En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, ¿Con qué se relacionaron los contenidos vistos?

- Seguridad e higiene
- Habilidades y conocimientos necesarios para la tarea que realiza
- Conocimientos y habilidades no relacionados con la tarea que realiza actualmente
- Otros conocimientos no relacionados a su trabajo

- Otros

¿Está conforme con la capacitación recibida?

1 2 3 4 5

Para nada conforme

Muy conforme

Indique el grado de conformidad con el instructor

1 2 3 4 5

Para nada conforme

Muy conforme

Luego de la capacitación...

- No percibió mejoras en la realización de su tarea
- Se sintió mejor preparado para la realización de su tarea
- Se sintió mas seguro y protegido en el lugar de trabajo
- Si se encontraba desempleado, ¿Logró conseguir trabajo?
- Si ya se encontraba empleado, ¿Logró tener un trabajo de mayor categoría?

Grado de conformidad con el instructor

1 2 3 4 5

Para nada conforme

Muy conforme

Grado de conformidad con los contenidos vistos

1 2 3 4 5

Para nada conforme

Muy conforme

Grado de conformidad con el material recibido para el aprendizaje

1 2 3 4 5

Para nada conforme

Muy conforme

¿Cómo tomó conocimiento de la formación que ofrece el sindicato?

- Revista
- Internet
- Comentarios de compañeros
- Comentario del superior
- Otro

¿Está de acuerdo con que el sindicato le brinde capacitación/educación?

1 2 3 4 5

Para nada de acuerdo

Muy de acuerdo
