SIFOC
Sistema de Formación para la Industria de la Construcción

NIVEL AVANZADO

F

# Etapa 1
# Presentación del Nivel

# Formación de Formadores

CÁMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCIÓN

IERIC

UOCRA

Fundación UOCRA

# ÍNDICE


Bienvenid@s! ..... 4

Acerca de este cuadernillo ..... 5

El programa de Perfeccionamiento ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Etapa 1: Introducción al enfoque de Formación basada en competencias (FBC) ..... 7

Introducción ..... 9

- Objetivos de aprendizaje ..... 9
- Contenidos de la etapa ..... 9

Desarrollo de la jornada ..... 10

- Actividad 1: Demandas actuales del mundo del trabajo ..... 11
- Actividad 2: Competencias laborales ..... 13
- Actividad 3: competencias laborales, hacia una definición compartida ..... 13
- Actividad 4: Las competencias laborales en el sector de la construcción ..... 16
- Actividad 5: Tipos de competencias ..... 18
- Actividad 6: Cualificaciones o competencias ..... 19
- Actividad 7: Los procesos de normalización y la formación basada en competencias ..... 21
- Actividad 8: Normas de competencia ..... 23
- Actividad 9: la experiencia del cambio ..... 24
- Actividad 10: el impacto en la tarea docente ..... 25
- Actividad final: Contrato conmigo mismo ..... 26

Lecturas ..... 27

Demandas actuales del mundo del trabajo ..... 28

Formación Profesional ..... 29

¿Qué son las competencias laborales? ..... 30

- ¿Cualificación o competencia? ..... 30
- Clasificación de las competencias ..... 31
- Las competencias laborales en el sector de la construcción ..... 32
- Cómo reconocer un trabajador competente ..... 32

La FPC ..... 33

- Los procesos de normalización y la formación basada en competencias ..... 33

Documentos elaborados en el sector de la construcción ..... 34
Los procesos de cambio ..... 35
Los principios básicos del cambio ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Los niveles de preocupación ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Ámbito de la persona ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Ámbito de la tarea ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Ámbito del impacto en el trabajo día a día ..... **¡Error! Marcador no definido.**

# ¡Bienvenid@s!

Estimad@s docentes de Formación Profesional:

Nos da gusto darles la bienvenida a este Nivel Avanzado del Programa de Formación Docente dedicado a incorporar al enfoque de Formación por Competencias (FBC).

Las transformaciones que en las últimas décadas han impactado en las calificaciones profesionales, plantean la necesidad de que la formación para el trabajo contemple las dimensiones que les permitan a los futuros trabajadores enfrentar situaciones laborales en las que predominan la variabilidad y la incertidumbre.

La FBC no apunta simplemente a proporcionar trabajadores al mercado, sino a dotar al futuro trabajador de herramientas y recursos, de competencias polivalentes que incrementen su capacidad para moverse, mutar, migrar, y / o reciclarse dentro del sistema laboral.

Para estar a la altura de las actuales exigencias que plantea el contexto, será necesario re pensar nuestras prácticas, para revalorizar aquellas que nos proporcionan los resultados que esperamos de acuerdo a las nuevas exigencias, para abandonar las que sólo repetimos por inercia, y también para incorporar las innovaciones que los nuevos tiempos nos exigen.

El presente Programa se ha diseñado con ese fin, ofrecerles las herramientas que les permitan incorporar esas nuevas prácticas, mediante una metodología de formación coherente con el enfoque que se prescribe en los Diseño Curriculares del Sector de la Construcción.

Esperamos que sea un trayecto de intenso aprendizaje, y que el resultado se vea reflejado en más y mejores resultados en las personas que asisten a los Centros en busca de aprendizajes que los conviertan en personas con más oportunidades, y en mejores ciudadanos.

¡Les deseamos el mayor de los éxitos!

p. Fundación UOCRA

# Acerca de este cuadernillo

Este cuadernillo fue preparado para acompañarl@ durante el trabajo en la jornada presencial de cada Etapa, una de las modalidades del Programa de Perfeccionamiento.

Está organizado en los siguientes apartados:

- Una presentación general del Programa de Perfeccionamiento que hoy comienza.
- Una Introducción a la Etapa, con sus objetivos de aprendizaje y contenidos.
- Desarrollo de la jornada presencial, con sus actividades.
- Lecturas con el desarrollo de los contenidos, para ser leídos luego de la jornada, durante el trabajo en el aula virtual.

Esperamos que le sea útil.

# Marco pedagógico

La formación basada en competencias (FBC), intenta resignificar y articular la relación entre trabajo y educación, entre procesos formativos y proyectos vitales de los sujetos, entre demandas del contexto y necesidades de los individuos.

El trabajo del docente se da en un contexto determinado, en un tiempo preciso. El desempeño del docente está influenciado por gran cantidad de variables personales, sociales e institucionales, por ende, los docentes desarrollan una **competencia situacional**, ya que el contexto condiciona el despliegue de sus competencias.

Las competencias no se reducen ni al saber ni al saber hacer, porque, de hecho, poseer unas capacidades no significa ser competente; la competencia no reside en la mera posesión de recursos (capacidades), sino en la concreta movilización de esos recursos. "Saber no es poseer sino utilizar". (Tejada)

Un docente competente no sólo tiene la capacidad y está calificado para las tareas que debe llevar a cabo, sino que tiene la disposición de movilizar y poner en juego sus conocimientos y habilidades en situaciones reales de trabajo y de reflexionar sobre procesos y resultados. Puede resolver los problemas que le plantea su práctica docente apelando a su saber, con autonomía, idoneidad, creatividad y solvencia.

A fin de ser coherente con este marco, el presente Programa de Perfeccionamiento propone un enfoque metodológico que vincula fuertemente teoría y práctica, mediante el trabajo con los documentos elaborados para su aplicación en los talleres de los Centros de FP de la red de la Fundación U.O.C.R.A.

## Estrategia didáctica

En varias oportunidades se comienza la clase con una dinámica de tipo ascendente, es decir, se parte del trabajo individual para llegar al colectivo.

En un primer momento, en el de activación de ideas previas, sugerimos que el alumno trabaje de manera individual por dos motivos: respetar los diferentes tiempos de reflexión que cada uno necesita, y evitar que, si se parte del trabajo colectivo, sólo unos pocos participen.

En una segunda instancia el trabajo por parejas enriquece el intercambio, especialmente cuando los alumnos poseen saberes y experiencias muy diversas. Por otro lado, esta dinámica favorece el vínculo y le evita la exposición al que no se atreve a mostrarse en grupos más numerosos.

Finalmente, el trabajo colectivo en las puestas en común es un momento clave en toda clase. Es en este punto en el cual se socializa el conocimiento construido en pequeños grupos, lo que le va a permitir al docente diagnosticar hasta cuál etapa del proceso se arribó. Aquí se revisan conceptos trabajados, se definen los acuerdos grupales, se establecen códigos comunes, se resignifica o agrega o rectifica información. En definitiva, se establece un punto de llegada, pero también un punto de partida para las actividades subsiguientes.

# Descripción del Nivel Avanzado

El Nivel Avanzado tiene una modalidad mixta, combinando jornadas presenciales con el trabajo en el aula virtual de la Fundación. Este trabajo en el aula virtual completará y complementará el trabajo de las jornadas presenciales, proponiendo actividades individuales y también colaborativas a los participantes.

El Nivel está organizado en cuatro etapas:

- **Etapa 1: Introducción al enfoque de Formación Basada en Competencias.**
- **Etapa 2: El diseño curricular de la FBC.**
- **Etapa 3: Estrategias didácticas en la FBC.**
- **Etapa 4: Evaluación en la FBC.**

**Su duración total es de un año lectivo.**

# Etapa 1: Introducción al enfoque de Formación Basada en Competencias (FBC)

# Introducción

En esta primera etapa nos aproximaremos a los conceptos que permiten comprender las bases del enfoque de Formación basada en competencias. Asimismo dedicaremos una parte también a reflexionar sobre los procesos de cambio y cómo impactan en nuestras percepciones y actitudes.

Por consiguiente, les propondremos distintas actividades para lograr una construcción colectiva e individual de los nuevos conocimientos que ese enfoque trae aparejado. Esas actividades están distribuidas entre una jornada presencial, y trabajo en el aula virtual de la Fundación, integrando entre ambas modalidades esta Etapa 1.

## Objetivos de aprendizaje

Esperamos que al completar el trabajo de esta primera etapa, estén en condiciones de

- Analizar las demandas actuales del mercado laboral a fin de poder contextualizar la Formación basada en competencias laborales.
- Analizar el impacto de dichas demandas en la Formación Profesional y en las propias prácticas docentes a fin de reflexionar sobre las propias actitudes frente a situaciones de cambio.
- Definir y diferenciar conceptos de competencias y capacidades laborales, con el propósito de comprender el enfoque de FPBC.
- Definir los conceptos de rol profesional, mapa funcional, normas de competencia, y elementos de competencia, para garantizar la interpretación de los documentos producidos por el Ministerio. de Trabajo y el sector de la construcción en relación con la certificación de competencias.

## Contenidos de la etapa

**Las transformaciones en el mundo del trabajo**

Las demandas actuales del mundo del trabajo. Nuevas exigencias y requerimientos relacionados con la definición de profesionalidad de los trabajadores. Exigencias que se le plantean al trabajador en términos de aprendizaje, de responsabilidad y de autonomía. La Formación Profesional basada en competencias laborales

**Las competencias laborales y la FP**

Definición. Tipos de competencias. Relación con los conceptos de familias y perfil profesional. Funciones y actividades profesionales representativas del oficio: el mapa funcional. Las normas de competencia del sector de la construcción. La relación competencias- capacidades. Cambios que el enfoque implica en las prácticas docentes. Actitudes frente al cambio.

# Desarrollo de la jornada

# Actividad 1: Demandas actuales del mundo del trabajo

**Trabajo individual**

**Consigna:**

Le pedimos que lea y analice los siguientes avisos de búsqueda de empleos extraídos de una página web real, para luego compartir sus observaciones con el resto, en base a estas preguntas:

- *¿Qué tipo de requerimientos proponen?*

  ----------*¿Qué diferencias /similitudes observa entre ellos?*

  ----------

- *¿Qué tienen de nuevo con respecto a avisos de épocas anteriores?*

  ----------

- *¿Cuáles de estas habilidades se forman en la FP?*

  ----------

- *¿Qué otras reflexiones le sugieren?*

  ----------

ELECTRICISTA / MENOR DE 30 AÑOS C/ LIC DE CONDUC

Te invitamos a ser parte de un nuevo desafío. Buscamos personas dinámicas, con ganas de aprender, habilidad para trabajar en equipo, y buenas relaciones interpersonales.

TORNERO MATRICERO

Estamos en la búsqueda de un tornero/matricero que tenga una experiencia mínima de 2 años en industrias metalúrgicas.
Son requisitos tener:
* Amplia experiencia en manejo de torno
* Experiencia en moldes para inyección de plásticos
* Conocimientos de electroerosión/fresa/fresa CNC
* Interpretación de planos
* Manejo de instrumental de medición

TECNICO MECANICO VIAL

Se incorporará técnico mecánico vial, con un mínimo de 3 años de experiencia comprobable en motores de dos y cuatro tiempos a nafta y diesel, sistemas hidráulicos, neumáticos y mecánica en general.

Valoraremos la proactividad, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de problemas y compromiso con la tarea.

Se requiere, disponibilidad para viajar, registro de conducir al día.

MECÁNICO EN MÁQUINAS DE COSER
El candidato debe acreditar experiencia en talleres de costura.

Todos los postulantes deben poseer estudios secundarios completos y las siguientes competencias:
- concentración al trabajo
- demostrar buena productividad
- prolijidad en la tarea
- orientación a los detalles
- trabajo en equipo

PEON DE FINCA (LOS ANTIGUOS - SANTA CRUZ)

Importante Empresa Frutícola seleccionará Peones de Finca para la localidad de Los Antiguos (Santa Cruz)

Sexo masculino, de entre 22 y 39 años. Con conocimientos en manejo de tractores y herramientas, manejo de equipos de riego, manejo de poda, mantenimiento de infraestructura y manejo de vehículos (deseable).
Las responsabilidades principales serán: manejar el equipo de Riego, mantener el equipo de Control de Heladas, arreglar y reponer mangueras y otros insumos de riego así como también mantener la limpieza del canal de abastecimiento de agua.
Realizará tareas de fertilización, poda y plantación. Deberá colaborar con la logística de la cosecha, construir y mantener alambrados y cortinas corta-viento, mantener y mejorar las instalaciones existentes y colaborar en apicultura. Manejará el tractor y sus implementos (atomizadora, disco, desmalezadora, surcador, subsolador, etc.).

Nuestra Empresa Cliente solicita: ser expeditivo en la ejecución de las tareas pero sin dejar de consultar constantemente a su superior, generar confianza en la información que recopila y transmite, responder a las exigencias propias de la estacionalidad del cultivo (semanas largas en aplicaciones, plantación, control de heladas y cosecha) y desarrollar nuevas habilidades necesarias para la actividad.

## Intercambio grupal

El profesor coordinará el intercambio.

## Actividad 2: Competencias laborales

### Trabajo individual

**Consigna:**

Por favor escriba en pocas palabras: ¿Qué es para usted una competencia laboral?

---

---

---

(Luego volverá sobre esta primera definición)

### Trabajo con un compañero

**Consigna:**

1. Ahora le proponemos que compare sus respuestas con las de un compañero y entre ambos escriban un listado de coincidencias y uno de disidencias

| COINCIDENCIAS | DIFERENCIAS |
|---|---|
| | |

2. En segundo término, les proponemos que reflexionen y conversen sobre qué relación tiene esta noción con los avisos de búsqueda de empleo que analizamos previamente

---

---

---

---

### Puesta en común

El profesor coordinará el intercambio.

## Actividad 3: competencias laborales, hacia una definición compartida

## Trabajo grupal

**Consigna:**

1) Les pedimos que analicen en el grupo las distintas definiciones de competencias que les presentamos a continuación y marquen lo que tienen en común.
2) Luego construyan entre todos los integrantes del grupo una definición que contemple los conceptos principales de estas definiciones. Escríbanla en una hoja como si fuera un afiche destacando los términos principales.
3) Luego peguen su "afiche" en una pared para comentar su definición ante los demás compañeros.

**DEFINICIONES DE EXPERTOS**

Las competencias son capacidades en acto, efectivas. Son capacidades:

- de acción eficaz y reflexiva que las personas despliegan en los diversos ámbitos del mundo de la vida: saber ser, saber hacer, saber ser con otro, saber.

- de transferencia de habilidades y conocimientos aprendidos en un contexto determinado a otras situaciones o contextos.

- que les permiten a las personas trazarse estrategias cognitivas y resolutivas ante las situaciones problemáticas que se les presentan en el decurso de su accionar laboral o social,

- cuyo desarrollo comprende múltiples procesos de aprendizaje.

Son capacidades complejas e integradas puestas en juego en la resolución de situaciones. Se construyen sobre la base de los saberes previos y las aptitudes y rasgos de personalidad.

Implican la utilización de conocimientos, procedimientos, y modelos de acción en el momento oportuno y sin necesidad de consultar instrucciones.

Las competencias permiten que las personas resuelvan problemas y realicen actividades propias de su contexto profesional para cumplir con los objetivos o niveles preestablecidos, teniendo en cuenta la complejidad de la situación, los valores y criterios profesionales adecuados, mediante la articulación de todos los saberes requeridos.

La competencia no se refiere a una mera operación o desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas, y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescriptos.

La competencia laboral es la puesta en juego de capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, relacionadas entre sí, que hacen posible el buen desempeño en situaciones reales de trabajo, respondiendo a requerimientos y exigencias de cada área profesional.

Las competencias se adquieren y desarrollan y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto

Para que haya competencia se debe estar en situación real de producción, de utilidad. A diferencia de la capacidad que se realiza en un universo simulado y luego se transfiere

## Puesta en común

El profesor coordinará el intercambio.

## Trabajo individual

**Consigna:**

Al terminar la puesta en común, vuelva a su definición inicial de competencia, y enriquézcala con los elementos de las definiciones elaboradas por todos que le resulten más significativos.

# Actividad 4: Las competencias laborales en el sector de la construcción

**Trabajo en parejas**

Les pedimos que analicen las siguientes fotografías y discutan:

1) A qué perfil profesional pertenecen. Para ello, les pedimos simplemente que le den un nombre a cada perfil.
2) Qué competencias deben tener los trabajadores en los distintos casos.

1.

2.

3.

4.

**Perfil 1. Competencias**

---

---

**Perfil 2. Competencias**

---

---

**Perfil 3. Competencias**

---

---

**Perfil 4. Competencias**

---

---

## Puesta en común

El profesor coordinará este momento

**Consigna:**

1. Elaborar un listado con las competencias presentadas por las parejas. (se utilizará en la próxima actividad)
2. Luego, volcar en el siguiente cuadro las competencias, comparando las competencias que tienen en común los distintos perfiles, y las específicas de cada caso.

| Perfiles | Competencias comunes | Competencias específicas |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

# Actividad 5: Tipos de competencias

## Trabajo en pequeños grupos

**Consigna:**

Con su grupo de trabajo, les pedimos que agrupen las competencias del listado elaborado en la actividad anterior, según algún criterio que les parezca apropiado.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

## Puesta en común

Coordinada por el profesor

## Actividad 6: Cualificaciones o competencias

**Trabajo en pequeños grupos**

**Consigna:**

Completen el cuadro que se incluye más abajo, con las diferencias encontradas entre el concepto de cualificación y el de competencia, a partir de la lectura del siguiente texto:

> "El término competencia reemplaza al de cualificación, asociado al cambio de eje: del eje en el área al eje en los objetivos, al pasaje de la preocupación por el puesto de trabajo a la preocupación por la necesidad de polivalencia de los trabajadores.
>
> La cualificación se proyecta en el desempeño del puesto, en saber cumplir con normas de conocimiento y habilidades. La competencia se proyecta en el resultado que debe cumplir la persona, en los conocimientos y habilidades que aseguren el resultado. La cualificación se circunscribe al puesto, la competencia se centra en la persona, que puede llegar a ocupar uno o más puestos.
>
> Las competencias son propias de los sujetos considerados individualmente, y permiten el logro eficaz de ciertos objetivos o niveles preestablecidos.
>
> Son observables en el desempeño (resolución de un problema, toma de decisiones, etc.). Integran el saber, el saber hacer y el saber ser.
>
> La competencia, incluye saberes, aptitudes y destrezas personales y sociales y actitudes. Cuando el trabajador debe poder hacer las tareas de varios puestos, cuando las tareas sufren modificaciones constantes, las diferencias entre ambas definiciones se agudizan y la noción de competencia reemplaza la de cualificación.
>
> Para que haya competencia se debe estar en situación real de producción, de utilidad. A diferencia de la capacidad que se realiza en un universo simulado y luego se transfiere. Es muy interesante observar en la actividad escolar moviliza competencias para producir capacidades. No son competencias profesionales, sino competencias que remiten a esa actividad real que es la actividad escolar (Barbier, 1999)"

| ASPECTO A COMPARAR | CUALIFICACIÓN | COMPETENCIA |
|---|---|---|
| Eje | | |
| Preocupación por | | |
| Se define por | | |
| Se centra en | | |
| Incluye | | |
| Son propias de | | |
| Son observables en | | |

## Puesta en común

Coordinada por el profesor

## Actividad 7: Los procesos de normalización y la formación basada en competencias

### Trabajo en parejas

Les pedimos que en parejas lean la siguiente nota periodística, (en página siguiente) buscando responder a las siguientes preguntas:

¿De qué habla la nota?

---

¿Cuándo fue?

---

¿Quiénes son los protagonistas?

---

¿Por qué sucedió?

---

¿Cuáles fueron las consecuencias?

---

¿Les queda alguna duda sobre los que dice la nota?

---

### Trabajo en pequeños grupos

Una vez hayan contestado las preguntas, reúnanse con otra pareja para compartir conclusiones.

BASE DE DATOS POLITICAS PUBLICAS

**Enrique Deibe**
SECRETARIO DE EMPLEO DE LA NACION

# Certificar las competencias

**La certificación de competencias establece normas de desempeño y conocimientos de cada puesto de trabajo acordados por empleadores y trabajadores, con el apoyo del Ministerio de Trabajo.**

Nuestro país viene de una profunda crisis. El alto desempleo y la precarización laboral dañaron severamente nuestro tejido social. Por eso, cuando asumió el presidente Kirchner, tomó la decisión estratégica de ubicar al empleo en el centro de las políticas públicas. Esta decisión constituyó al trabajo como principal herramienta de inclusión social.

En la misma línea, el ministro Carlos Tomada nos planteó un desafío enorme por delante: lograr que tanto los trabajadores desocupados como los ocupados participaran masivamente en las acciones de capacitación, porque allí radicaba –y aún hoy radica– la clave para acelerar el proceso de inclusión social.

En este contexto y con ese objetivo, pusimos en marcha un conjunto de iniciativas de formación profesional para mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores ocupados y desocupados, la calidad del empleo y la competitividad de las empresas.

Una de ellas, la normalización y certificación de competencias, constituye una línea de acción estratégica que consiste en establecer las normas de desempeño y conocimientos de cada puesto de trabajo acordados por empleadores y trabajadores de cada sector, con el apoyo del Ministerio de Trabajo.

A partir de estas normas, los trabajadores en situaciones reales de trabajo y a través de capacitación específica reciben un certificado que reconoce sus saberes y calificaciones adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral, su experiencia y las instancias formativas realizadas.

Esto que puede resultar difícil de comprender es en realidad muy simple. La certificación es una herramienta de gran utilidad tanto para el trabajador como para los empleadores. Para los primeros es un reconocimiento de sus conocimientos y por eso mejora sus posibilidades de conseguir empleos de calidad. Y a los empleadores les brinda certezas sobre los saberes del personal, lo que mejora la competitividad de sus empresas.

**Tomada** El ministro de Trabajo entregó certificados de competencias laborales.

### Una necesidad del crecimiento

Esta iniciativa surgió como una respuesta concreta a las demandas de competencias y calificaciones propias de un país que crece a altas tasas basado en el mercado interno, las exportaciones industriales y la inversión en obra pública y vivienda.

Tanto es así que 25 sectores de la producción, representados por cámaras empresarias y sindicatos, se sumaron a este proceso de diálogo de actores desde actividades tan diversas como la industria naval, la construcción, la metalmecánica, la automotriz, el software, la hotelería y la pastelería, entre muchas otras.

Desde su puesta en marcha, más de 10.000 trabajadores han certificado sus competencias en distintas actividades del sector productivo, que han tenido un crecimiento inédito en el período 2003 - 2007.

Nuestra gestión ha priorizado dentro de sus políticas de empleo también la certificación de estudios formales, la formación profesional de los trabajadores desocupados y ocupados, al punto que más de 300.000 de ellos ha pasado por los diferentes cursos. Además, a través del crédito fiscal, se ha incentivado la participación de las empresas en las políticas de formación.

Esto, junto con la revitalización de la educación técnica, nos indica con claridad cuál es la dirección de la gestión. Esta tarea no tendría sentido sin la participación de los trabajadores y los empresarios que, en definitiva, son los protagonistas de este real y efectivo proceso de inclusión que significan 3 millones y medio de empleos en poco más de 4 años.

### Mejorar la calidad

Pero no sólo apuntamos a generar más puestos de trabajo. No sólo apostamos a crear empleo formal. Nuestros mayores esfuerzos están concentrados en mejorar la calidad del empleo.

Afortunadamente la realidad nos indica hoy que no nos equivocamos. Ya nadie puede dudar de que no es el crecimiento el que por sí sólo genera inclusión, sino que el empleo es el motor del crecimiento con inclusión.

Allí radica el desafío: provocar desde el Estado la inclusión social, para que trabajadores y empresarios, a partir de un diálogo social maduro, puedan seguir por esta senda de crecimiento sostenido con más trabajo y más educación.

### LOS DATOS

**10 mil**
**Son los trabajadores** que han certificado sus competencias en distintas actividades.

**25**
**Son los sectores** de la producción que se sumaron al programa de certificación.

**200**
**Son las empresas** a las que apunta el régimen de crédito fiscal para capacitación.

**300 mil**
**Trabajadores** han pasado por los cursos de certificación de formación profesional.

# Actividad 8: Normas de competencia

**Trabajo grupal**

**Consignas**

1. Identifiquen y describan brevemente los siguientes puntos de la norma de competencia:
   - Rol profesional:

---

   - Mapa funcional:

---

   - Normas de competencia:

---

   - Elementos de competencia:

---

2. Descubran las relaciones entre ellos, y represéntenlas en un gráfico o esquema en la hoja de rotafolios.

3. Presenten su trabajo al resto de la clase.

## Actividad 9: la experiencia del cambio

Será propuesta por el profesor.

## Actividad 10: el impacto en la tarea docente

### Trabajo en pequeños grupos

**Consigna:**

De acuerdo a lo aprendido en el día de hoy ¿Qué cambios piensan que traerá la aplicación de este enfoque en la tarea cotidiana en el taller/aula?

### Puesta en común

Coordinada por el profesor.

# Actividad final: Contrato conmigo mismo

## Mi contrato conmigo

*Ninguno sabe todo.*
*Ninguno ignora todo.*
*Todos sabemos algo.*
*Todos ignoramos algo.*
*Por eso aprendemos siempre.*

*Paulo Freire*

Lugar y fecha…….

Yo, ……, acepto que encarar cambios a lo que he venido haciendo bien durante tanto tiempo, me causa inseguridad y desconfianza. Mi principal preocupación es……..
……..

……..

Sin embargo, es evidente que si no arriesgo y pruebo esta manera diferente de hacer mi tarea docente, no estaré respondiendo a lo que el mundo del trabajo está necesitando, y mis alumnos se verán perjudicados.

Comprendo la necesidad de aplicar este enfoque, por lo que me comprometo a mantener mi mente abierta y flexible, y a aprender lo que sea necesario para aplicar la Formación Basada en Competencias, sin dejar por eso de proponer todas las mejoras que crea oportunas.

Firma

# LECTURAS

# DEMANDAS ACTUALES DEL MUNDO DEL TRABAJO

Dada la rápida evolución del mercado del trabajo y la consecuente movilidad del trabajador en su actividad laboral, **el objetivo clave de la formación profesional será el desarrollo de capacidades que permitan cubrir distintos roles dentro de un área laboral y de otras áreas.**

Es decir, formar trabajadores **polivalentes** (capaces de trabajar con distintos equipos o con distintos productos, por ejemplo) y **polifuncionales**, que puedan desempeñarse en la operación, el mantenimiento, la gestión, etc.

Entonces el acento no está puesto en la adquisición de tal o cual destreza que haga posible la ejecución de una tarea típica, **sino en la preparación que debe tener el trabajador para desempeñarse en un sistema productivo cambiante, que exige de él mayores requerimientos** en términos de:

- Adaptación y anticipación a los cambios del entorno.
- Compromiso en su propio aprendizaje.
- Adaptación a situaciones imprevistas y capacidad de dar respuestas reflexivas en lugar de responder con rutinas.
- Ejecución de trabajos más complejos y de mayor dominio técnico.
- Intervención en funciones de gestión.
- Participación en procesos de calidad.
- Interacción y comunicación con pares, y con las líneas jerárquicas.
- Liderazgo de equipos.
- Contribución en los procesos de mejora continua.
- Interpretación de documentación técnica, de gestión y la relativa a las demandas de clientes.

En consecuencia, **cambia el perfil profesional** que se demanda a los trabajadores**:**

**De trabajador entrenado en ciertas rutinas**

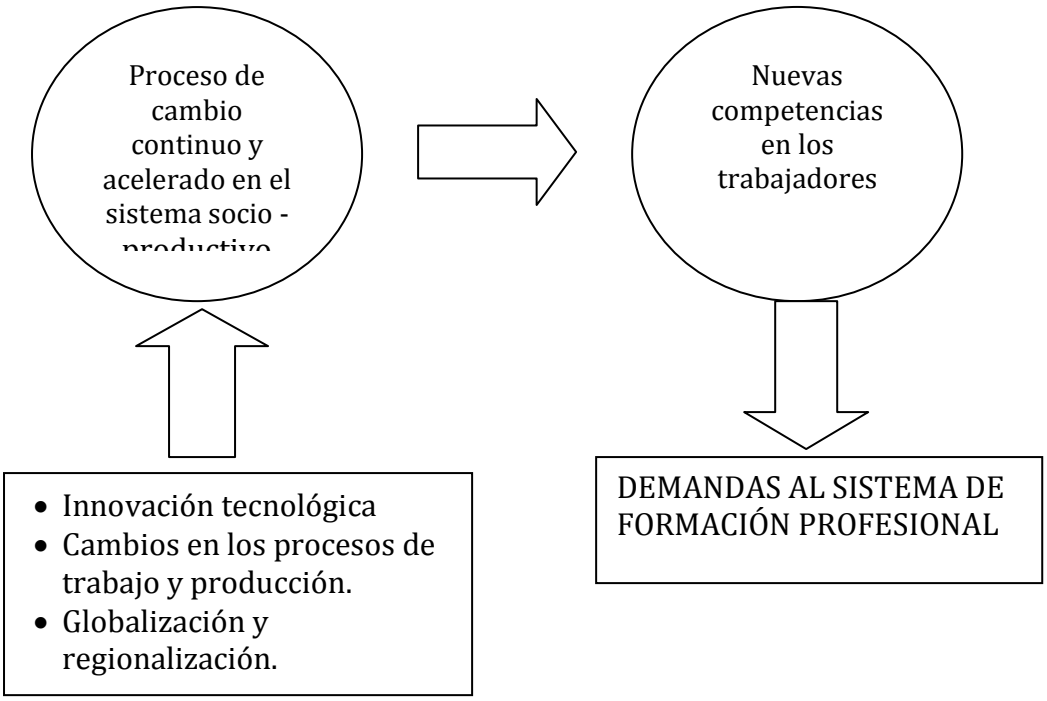
**A trabajador competente** en el rol para el que fue seleccionado

El desempeño del trabajador actualmente se basa en una compleja relación entre conocimientos, razonamientos, decisiones y acciones; estas situaciones se dan a medida que surgen contingencias que no siempre pueden ser previstas con anticipación.

El mundo del trabajo presenta fuertes exigencias a los trabajadores en términos de aprendizaje, de responsabilidad y de autonomía.

# Formación Profesional

El concepto de Formación Profesional y su aplicación práctica ha variado a través de la historia y lo continúa haciendo. No obstante, su signo distintivo -a pesar de los cambios- continúa siendo **su vínculo cercano con el mundo del trabajo. Constituye un tipo de formación que tiene por finalidad principal el de preparar a las personas para el trabajo.**




Las transformaciones sociales, científicas y tecnológicas y, fundamentalmente, las que se verificaron en el sistema productivo en los últimos años, plantean al sistema de Formación Profesional nuevos desafíos:

- Orientarse **a promover competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación, y no tanto a la calificación para desempeñarse en un puesto de trabajo específico.**
- Ser concebida como **parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida** de las personas -en conjunción con otras formas de educación- y no como una etapa previa y acotada a la vida activa.
- Preparar no sólo para el trabajo en todas sus formas y modalidades, sino **también para la vida en comunidad, para comprender las relaciones sociales y de trabajo y actuar en forma transformadora.**

Sintéticamente, podemos decir que la formación profesional es simultáneamente una formación para el trabajo y una formación para la ciudadanía.

…"quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos".[1]

[1] Ver Recomendación 150, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975.

# ¿Qué son las competencias laborales?

Como hemos visto, lo que el mundo del trabajo pide a los trabajadores hoy en día no son simples destrezas o técnicas a aplicar, sino **una serie de capacidades necesarias para estar en condiciones de desempeñar satisfactoriamente un rol determinado.**

Esas capacidades, cuando se ponen en juego durante el desempeño del rol, son las llamadas **competencias laborales.**

La palabra competencia es polisémica, es decir, puede tener varios significados, Por otro lado, se trata de una idea compleja, por lo que es necesario detenernos en su conceptualización para arriba a una definición que nos sea útil en nuestra labor educativa.

En general, del conjunto de caracterizaciones y definiciones del término competencias laborales podemos extraer algunos elementos comunes que corresponderían a aspectos centrales de las competencias

- Las competencias son propias de los sujetos considerados individualmente.
- La situación o contexto de la acción suele ser definido por su grado de complejidad.
- Las competencias permiten el logro eficaz de ciertos objetivos o niveles preestablecidos.
- Se definen por el resultado más que por la acción misma.
- Son observables en el desempeño (resolución de un problema, toma de decisiones, etc.)
- Integran el saber, el saber hacer y el saber ser.

*En síntesis, las competencias permiten que las personas resuelvan problemas y realicen actividades propias de su contexto profesional para cumplir con los objetivos o niveles preestablecidos, teniendo en cuenta la complejidad de la situación, los valores y criterios profesionales adecuados, mediante la articulación de todos los saberes requeridos*. (Mastache, 2006)

Esta definición integra tanto los atributos del individuo como las tareas desempeñadas, y además incluye el contexto del trabajo, permitiendo integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

Para que haya competencia se debe estar en situación real de producción, de utilidad. A diferencia de la capacidad que se realiza en un universo simulado y luego se transfiere. Es muy interesante observar en la actividad escolar moviliza competencias para producir capacidades. No son competencias profesionales, sino competencias que remiten a esa actividad real que es la actividad escolar (Barbier, 1999)

## ¿Cualificación o competencia?

El término competencia reemplaza al de cualificación, asociado al paso del eje en el área al eje en los objetivos, al pasaje de la preocupación por el puesto de trabajo a la preocupación por la necesidad de polivalencia de los trabajadores.

La cualificación se proyecta en el desempeño del puesto, en saber cumplir con normas de conocimiento y habilidades. La competencia se proyecta en el resultado que debe cumplir la persona, en los conocimientos y habilidades que aseguren el resultado. La cualificación se circunscribe al puesto, la competencia se centra en la persona, que puede llegar a ocupar uno o más puestos.

La competencia, incluye además de las cualificaciones profesionales o técnicas saberes, aptitudes y destrezas personales y sociales y actitudes. Cuando el trabajador debe poder hacer las tareas de varios puestos, cuando las tareas sufren modificaciones constantes, las diferencias entre ambas definiciones se agudizan y la noción de competencia reemplaza la de cualificación.

## Clasificación de las competencias

Según su contenido, podemos clasificar las competencias en

- **Técnicas:** vinculadas a los conocimientos y destrezas requeridas por la tarea.
- **Metodológicas**: alude a los procedimientos de trabajo.
- **Sociales**: refiere a las formas de comportamiento asociadas a las capacidades de cooperación y trabajo en equipo, así como a valores como la honradez y el altruismo.
- **Participativas**: en referencia a las capacidades de organización, coordinación y dirección del puesto y del entorno del trabajo.

Otra clasificación posible, está dada por su grado de especificidad:

- **Competencias genéricas, o competencias clave**: se relacionan con comportamientos y actitudes propios de diferentes ámbitos laborales.
- **Competencias específicas**: corresponden a los aspectos técnicos específicos de una ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales.
- **Las competencias básicas: son las que se adquieren en la formación básica, como lectura, escritura, o cálculo, y que resultan imprescindibles para la participación en los diversos ámbitos de la vida social (comunidad, trabajo, familias, cultura). Las competencias laborales se desarrollan sobre la base de estas competencias básicas.**

## Las competencias laborales en el sector de la construcción

En nuestros días, pensar la profesionalidad en nuestro sector implica también pensar

En competencias para el mundo del trabajo informal, que exige el desarrollo de otras competencias como son, por ejemplo: administración de recursos, promoción de los servicios, manejo de aspectos impositivos, etc.

El reconocer esta característica del campo de la construcción nos permite pensar nuestro diseño en términos de "empleabilidad" y no sólo de empleo. Este punto resulta particularmente importante en un sector donde el pasaje del mercado formal al informal de trabajo es frecuente, incluso donde los trabajadores realizan sus actividades en ambos mercados de manera simultánea.

De esta forma, es frecuente que un albañil que se desempeña en una empresa constructora realice en su tiempo libre el oficio de manera particular.

## Cómo reconocer un trabajador competente

- Puede movilizar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de manera significativa con el propósito de operar sobre una situación problemática de trabajo y resolverla dentro de los parámetros previstos.
- está capacitado para organizar su propia tarea y vincularse con otros roles.
- puede resolver los incidentes que aparecen en su desempeño laboral de modo autónomo y flexible.
- deriva los problemas que requieren decisión en otros niveles de responsabilidad.
- Realiza consultas pertinentes reconoce y encara su formación como un proceso continuo a lo largo de su vida.

# La FPC

El objetivo fundamental de una formación profesional basada en competencias laborales es el de promover y gestionar el aprendizaje de los sujetos **a partir de desempeños relevados en un área ocupacional.**

Los desempeños sirven de base para las acciones de formación, pero no son las competencias profesionales"[2]

Lo que orienta el proceso de formación es el **perfil profesional.** Se entiende como perfil profesional aquel que no corresponde a un puesto de trabajo o a una posición en una organización específica, **sino a su pertinencia en términos de familia profesional**.

La familia profesional es un **conjunto amplio de ocupaciones que, por estar asociadas al proceso de producción de un bien y/o servicio, mantienen una afinidad formativa y un significado en términos de empleo**. Por ejemplo, la familia de las construcciones tradicionales: albañil, colocador de revestimientos de base húmeda, carpintero, armador.

Los perfiles orientan los procesos de formación especificando las competencias requeridas; ayudan a identificar las actividades fundamentales del trabajador y en consecuencia permiten determinar las situaciones problemáticas que afronta en su práctica cotidiana.

Eso es lo que los docentes tendrán como referencia para seleccionar las capacidades y contenidos y diseñar los materiales y estrategias de enseñanza.

Podemos concluir entonces que:

- el perfil profesional describe al trabajador que está demandando el contexto socio-productivo, caracterizando las actividades que debe llevar a cabo.
- las competencias se establecen en el perfil profesional y orientan en la definición de las capacidades.
- las capacidades son el eje de la formación; las propuestas de enseñanza tendrán que diseñarse a partir de las capacidades que se pretenda desarrollar, teniendo como referencia permanente el perfil profesional y las competencias que allí se detallan.

## Los procesos de normalización y la formación basada en competencias

En el sector de la construcción se ha realizado un proceso que, con la participación de los distintos actores del mundo del trabajo **ha permitido consensuar y acordar normas de competencia que regulan las buenas prácticas o los desempeños competentes en un rol determinado.**

Vamos a distinguir, siguiendo a Fernando Vargas, las siguientes fases en la aplicación del enfoque por competencias:

- Identificación de las competencias.
- Normalización de competencias
- Formación basada en competencias
- Certificación de competencias.

En este proceso:

[2] La Lic. Mónica Sladogna ,

1. Se identifican las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar determinado rol satisfactoriamente y se las describe.
2. Se efectúa un "procedimiento de estandarización, de forma tal que la competencia identificada y descripta con un procedimiento común, se convierte en norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Esta validación surge de un proceso de interacción y consenso entre los diferentes actores.
3. Una vez realizada la descripción y la normalización se organiza la formación que puede ser entendida como un proceso flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos pedagógico- didácticos, materiales curriculares, actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes las capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y como trabajadores.
   "De este modo la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso- reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo…"
4. La certificación de competencias. "En esta etapa se busca establecer las competencias que realmente poseen los trabajadores en comparación con las que se identificaron e incluyeron en la norma". En otras palabras, se realiza un proceso de evaluación de competencias laborales a través del cual se reconocen formalmente las competencias de una persona para realizar una actividad laboral normalizada.

Como puede apreciarse, la certificación de competencias no es un proceso que corresponda al campo de la formación.

No obstante, puede ocurrir que como resultado de estas evaluaciones y ante determinadas dificultades, los evaluadores orienten a la persona evaluada-en determinado itinerario o trayecto formativo- y, para ello, entre otras alternativas, puede concurrir al Centro de Formación.

DOCUMENTOS ELABORADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En la actualidad disponemos, para los distintos roles laborales, de los siguientes documentos que se constituyen en referentes de la formación y de la evaluación:

**La norma de competencia** "es la especificación de un desempeño laboral que ha sido acordado entre los actores del mundo del trabajo para ser utilizado en procesos de certificación, evaluación, información, orientación, formación y proyección de carrera profesional"

Contiene una serie de descriptores a partir de los cuales se pretende reflejar las buenas prácticas profesionales esperables de un determinado rol laboral.

**El mapa funcional:** representa las distintas funciones y subfunciones que el trabajador debe desarrollar para alcanzar el propósito clave de su rol, cuando se construye a partir de un rol laboral.

Se expresa en unidades y elementos de competencia, transparentando la naturaleza de las funciones que se cumplen en el desempeño de ese rol y el tipo de capacidades que se requieren del sujeto que lo ejerce. Nos permite tener una perspectiva integral del rol y de las interacciones que se establecen entre los diversos elementos que lo componen.

El proceso descripto se viene realizando desde hace tiempo en el sector y día a día se desarrolla y amplia a través de distintas acciones.[3]

Sin embargo, los objetivos y contenidos del curso no se desprenden directamente de las funciones y actividades profesionales que el trabajador deberá desempeñar. Estas constituyen una referencia para inferir la naturaleza de las capacidades profesionales que se deben desarrollar.

Tomemos como ejemplo el desempeño de un deportista destacado en cualquier deporte, fútbol o tenis, por ejemplo. Si pensamos en cuál es el desempeño de un buen futbolista o un buen tenista, podríamos enumerar una serie de actitudes y acciones que para nosotros son indispensables. Si pensamos ahora en la formación de ese deportista, habrá que pensar en qué capacidades, contenidos y/o actividades debieran considerarse en su proceso formativo (reglamentos, preparación física, práctica profesional, comportamiento ético, cuidado del propio cuerpo, etc.) para que como resultado del proceso sea un buen deportista.

El desempeño esperado orienta el proceso formativo, pero no lo define ni lo describe.

## Los procesos de cambio

Toda situación de aprendizaje, haciendo extensiva la noción de situación de aprendizaje a todo proceso de interacción, a todo tipo de manipuleo o apropiación de lo real, a todo intento de respuesta coherente y significativa a las demandas de la realidad(adaptación), genera en los sujetos dos miedos básicos, dos ansiedades básicas que hemos caracterizado como el miedo a la pérdida y el miedo al ataque: a) Miedo a la pérdida del equilibrio ya logrado en la situación anterior, y b) Miedo al ataque en la nueva situación en la que el sujeto no se siente adecuadamente instrumentado.

Ambos miedos que coexisten y cooperan configuran, cuando su monto aumenta, la ansiedad ante el cambio, generadora de la resistencia al cambio.

[3] En este sentido, podemos mencionar la Resolución Nº 188 del Consejo Federal de Ciencia y Educación, sobre la base del trabajo conjunto de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, la Cámara Argentina de la Construcción y el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Como así también, la definición de normas de competencia; la creación del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC); la formación de evaluadores y la certificación de trabajadores.