

TRAYECTORIAS LABORALES Y CERTIFICACIÓN DE OFICIOS

Programa Certificación de Oficios de la Universidad Tecnológica Nacional- Facultad Regional Delta en el período 2003-2015.

Nancy Carrizo

nancycarrizo@gmail.com

Pertenencia Institucional: Pontifica Universidad Católica Argentina

PALABRAS CLAVES

Trayectorias laborales, Certificación, Acreditación, Competencias, Oficios

RESUMEN

La ponencia propone abordar el tema de la certificación de oficios en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta, en el período 2003-2015. Según la Organización Internacional del Trabajo, la certificación es un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma en que tales calificaciones fueron adquiridas. Asimismo permite constatar la idoneidad de los trabajadores que ingresan a una empresa en cuanto a sus competencias y niveles de responsabilidad, contribuye a garantizar ambientes de trabajo seguro, a que el trabajador obtenga reconocimiento por su competencia laboral y a reforzar la importancia de la formación continua como requisito para un mejor desempeño.

En este contexto, es que se considera relevante a través de un trabajo de investigación, si las personas que certificaron con continuidad en el Programa, perciben que el paso por circuitos formativos contribuye al desarrollo de sus trayectorias laborales y favorecen el auto reconocimiento. Propone hacer foco en la perspectiva de los trabajadores para abordar una iniciativa en la que se encuentran involucrados distintos actores sociales, con visiones dispares e intereses y finalidades particulares: los trabajadores, sus representantes (sindicatos), el Estado (a través de la UTN como ente certificador de tercera parte), los empleadores (empresas pymes contratistas), quienes subcontratan sus servicios (empresas grandes).

PRESENTACIÓN

Desde el año 2003, en la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad se lleva adelante el llamado “Programa de Certificación de Especialidades Técnicas (oficios)”. El mismo se generó a raíz de la demanda de las grandes empresas de la región, fuertemente asociado al proceso de crisis económica que había atravesado el país y a su incipiente recuperación en esos años.

La región en la que está inserta la Facultad Regional Delta, se caracteriza por la localización de grandes establecimientos industriales, particularmente en las ciudades de Campana, Zárate y Pilar. Estudios realizados, demostraron el nacimiento de un número importante de nuevas PyMEs y el crecimiento sostenido de las existentes en las últimas dos décadas, incluyendo aumentos en su personal e incrementos en sus exportaciones. Este tipo de empresas, sin embargo, había vivido los efectos de las políticas económicas de la década de 1990 y la consecuente crisis del 2001, en el contexto de los cuales la evolución de la tasa de desocupación de la población económicamente activa había alcanzado cifras record.

El descenso de la tasa de actividad había implicado la desaparición las fuentes naturales de generación oficios y su tendencia a la desaparición del ámbito industrial. Además la contratación de mano de obra, había estado en esos años fundamentalmente centrada en los costos y no en la calidad, ello propició a que las empresas contrataran el personal al menor costo posible. Este proceso dio lugar a la combinación de bajos salarios y el predominio de personal sin oficios, los resultados percibidos fueron tareas de mala calidad.

En este marco, las grandes empresas (comitentes) de la región tendieron a buscar que las Pymes (generalmente contratistas) contrataran a personal calificado, con el objetivo de mantener a los equipos y procesos productivos funcionando sin fallas. Para ello, algunas de las empresas grandes, incluso mejoraron el valor horario de los contratos, para evitar las tareas de mala calidad, re trabajos y bajar los índices de accidentes e incidentes. El resultado de este emprendimiento fue, que en muchos casos, las Pymes no respondieron como se esperaba, invirtiendo en capacitación y selección de su personal.

A la vista de este diagnóstico, se detectó la necesidad de contar con un instrumento para validar la calidad de la mano de obra, la solución fue la propuesta tecnológica realizada por la Dirección de Vinculación Tecnológica de esta Facultad Regional. Dicha Dirección, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria, propuso el desarrollo de un Sistema de Certificación de Especialidades Técnicas u Oficios en el cual la Universidad jugó un rol protagónico. La UTN FRD junto con los demás actores sociales mencionados, desarrolló

dicho sistema, con la finalidad de fomentar la mejora del empleo con beneficios tanto para los trabajadores como para sus empleadores y la red institucional que se formó.

El sistema nace en la Ciudad de Campana, en la Facultad Regional Delta de la Universidad Tecnológica Nacional, en el año 2003 con el apoyo local de todos los actores mencionados, creció y fue siendo implementado en otras Facultades Regionales del país.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN TECNOLÓGICA DE LA UTN

Desarrollo del Sistema de Certificación

En el año 2000 se realizó un Workshop con SEPyme para la búsqueda de oportunidades de desarrollos regionales con la universidad, en el que surge el tema de certificación de oficios. Posteriormente, esta idea es presentada en el Foro de la Dirección de la Producción de la Municipalidad de Campana, con participación de empresas y la Universidad. En este marco, se decidió la formación de un comité, con la participación de la UIC (Unión Industrial de Campana), UTN FRD, Municipalidad de Campana y otras organizaciones que participaron del Workshop.

La idea original fue que las entidades industriales se ocuparan de desarrollar cursos en capacitación en oficios utilizando el crédito fiscal de las empresas grandes, siendo la UTN FRD, quién certificaría estos oficios. La crisis del 2001 y la falta de involucramiento en el comité, dilató la concreción de la iniciativa por ende, no se realizó ninguna actividad concreta al respecto. A fines de 2002 la empresa Tenaris Siderca se acercó a la Facultad, para tratar el tema de la certificación de los oficios de los contratistas por los problemas de calidad que sufrían y los altos costos en las paradas de planta; se comenzó a trabajar con los oficios de mecánica y eléctrica. Se sumó contemporáneamente, la empresa ESSO al proyecto, con lo cual comenzaron también a desarrollarse los oficios de cañista tubista, soldador eléctrico bajo normas internacionales e instrumentista.

Con el fin de contar con un ámbito en el que participen todas las partes interesadas en la certificación, se formó un comité abierto, denominado CARI (Comité Asesor Regional Interempresario), integrado por las empresas comitentes, las empresas contratistas, y la UTN FRD. Los actores de la facultad que participaron del proyecto fueron: La Secretaría de Extensión Universitaria, Ciencia y Tecnología y los Departamentos de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica. Por parte de las empresas, se convocó a los Responsables de Mantenimiento, ya que son quienes reciben el “impacto” directo de la calidad de la mano de obra que contratan.

En este marco se empezó a trabajar en el diseño del sistema sobre la base de los problemas detectados por las gerencias de mantenimiento de ambas empresas, sobre todo en las paradas de planta. Mediante reuniones semanales del CARI, se desarrolló un banco de preguntas para cada oficio, y se definieron los procedimientos a seguir. Junto con el grupo de Desarrollos Informáticos de la FRD, se diseñó un sistema para la gestión de las personas que ingresen al sistema (inscripción, carga de resultados de las distintas evaluaciones, etc), y para la generación de exámenes. En este sistema se cargaron todas las preguntas formuladas en el CARI, las cuales son revisadas y adecuadas periódicamente.

Descripción del Sistema de Certificación

La certificación

Según la Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR), definió la certificación como un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma cómo tales calificaciones fueron adquiridas (Agudelo, 1993).

Por otra parte, Irigoin y Vargas (2002:75) definen la certificación de competencias *como el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con la norma y sin estar sujeto a la culminación de un proceso educativo.*

Entre los beneficios que este sistema presenta podemos nombrar:

- Permite constatar que los trabajadores que ingresan a desempeñar una tarea en una planta, tanto de manera permanente como provisional, realmente posean las competencias requeridas para desempeñar sus funciones.
- Garantiza que el personal de las empresas contratistas estén debidamente preparados para realizar las tareas inherentes a la responsabilidad asignada.
- Contribuye a garantizar un ambiente de trabajo seguro.
- Permite al trabajador obtener el reconocimiento de su competencia laboral.
- Refuerza la importancia de la formación continua como requisito para un mejor desempeño.

Quiénes pueden certificar

La certificación, va asociada a un proceso de evaluación sumativa (final) de las competencias demostradas en el desempeño del trabajo. Este proceso requiere para desarrollarse de la definición y el establecimiento previo de las competencias y capacidades para cada uno de perfiles profesionales. En forma indistinta, pueden presentarse a la evaluación para certificación:

- Empresas que necesitan evaluar y certificar a sus operarios o a sus contratistas para asegurar la calidad del servicio que prestan.
- Contratistas que desean evaluar y certificar a su personal para agregar valor al servicio que prestan a las empresas que los contratan.
- Personas que en forma particular deseen obtener la certificación de la Facultad Regional Delta.

Especialidades técnicas que se certifican

Las distintas especialidades técnicas que se certifican en UTN FRD surgieron de la necesidad de las empresas comitentes, de contratar diferentes oficios según las distintas actividades de mantenimiento necesarias en sus plantas. Al momento de definir cada especialidad, se analizó el perfil que debe cumplir cada una, y en base a problemas reales de planta, se desarrollaron los contenidos de los módulos de las evaluaciones. Tanto ESSO como Tenaris Siderca consensuaron adoptar el nivel más alto de los requeridos por ambos.

Actualmente se certifican las siguientes especialidades técnicas:

- Mecánico
- Carpintero Metálico
- Tubista - Cañista
- Lubricador – Cobrista
- Montador Cañista
- Electricista
- Instrumentista
- Montador Electricista
- Soldador

La especialidad de soldadura está regulada por el Código ASME IX, por lo que posee algunas particularidades con respecto al resto de los oficios.

CARI: Comité asesor interregional empresario

En este comité están representadas todas las partes significativamente involucradas en los sectores en los que opera la certificación. Sus integrantes son representantes de:

- La universidad (personal de los distintos Departamentos intervinientes y de la Secretaría de Extensión Universitaria, que realiza la administración del sistema)
- Las empresas comitentes (Es fundamental que participen los sectores afectados directamente por el sistema de certificación, como mantenimiento o producción).
- Las empresas contratistas
- Representantes de las personas certificadas

Son funciones de este comité:

- Aprobar las preguntas que ingresan al sistema.
- Auditar los exámenes y evaluaciones.
- Resolver cualquier diferencia entre las partes
- Acordar los mecanismos de financiamiento a nivel local
- Tratar cualquier inconveniente que afecte la confiabilidad del sistema se presente y amerite ser tratado
- Establecer los presupuestos anuales
- Proponer al CARICET ¹ modificaciones y adecuaciones del sistema con el objeto de mantener una homogeneidad de criterios a nivel nacional
- Evaluar el ingreso de nuevos integrantes a nivel regional
- Representar institucionalmente al sistema a nivel regional

El proceso de certificación

UTN FRD pone a disposición de quién lo requiera el procedimiento de certificación, y los requisitos de la misma, para cada especialidad técnica, así como el instructivo para la solicitud de inscripción a las evaluaciones. Para la inscripción, los aspirantes a la certificación deben completar el formulario de SOLICITUD. Cabe destacar que si bien las personas

¹ Comité Asesor de Representantes Interregionales de Certificación de Especialidades Técnicas. Es el comité del esquema de certificación del Organismo de Certificación de Personas UTN que se está conformando a nivel interregional.

pueden estar asociadas a una empresa contratista, la certificación es **personal**, independientemente de dónde trabaje.

Evaluación

Las evaluaciones están a cargo de cada Departamento Académico (Ingeniería Eléctrica o Mecánica), que actúan como Organismos de Calificación Autorizados (OCA). Para la obtención de la certificación, el postulante debe pasar distintas instancias de evaluación:

- **Entrevista previa:** con el evaluador, en esta instancia se releva la experiencia de la persona en la especialidad técnica que se desea certificar y se le explica el proceso de evaluación.
- **Evaluación Teórica:** La evaluación teórica, tipo múltiple choice, o de preguntas abiertas simples de contestar, consta de distintos módulos, según la especialidad técnica a certificar, 30 preguntas, 6 módulos de 5 preguntas cada una. Una vez aprobada la evaluación teórica está habilitado a rendir la evaluación práctica
- **Evaluación Práctica:** con los elementos de seguridad adecuada a la especialidad técnica que quiere certificar, el evaluador califica el trabajo del evaluado siguiendo criterios objetivos preestablecidos y registra dicha calificación en la Planilla de Evaluación Práctica. La aprobación de la evaluación práctica es con un mínimo de 70 puntos sobre una base de 100 puntos.

Niveles de Certificación:

Aprobada la instancia de la evaluación práctica, el OCH UTN emite una credencial que certifica a la persona evaluada por una duración de 3 años para todos los oficios, excepto para soldadura que tendrá una duración de 6 meses, y también entrega un certificado por los exámenes aprobados. Serán calificados y certificados los postulantes en los oficios descriptos en los siguientes niveles

- **NIVEL I (70 a 84 %).** Postulante calificado para ejecutar tareas y/o servicios en instalaciones y equipos de acuerdo a las reglas del buen arte para cada especialidad técnica.
- **NIVEL II (85 a 100 %).** Postulante calificado para ejecutar tareas y/o servicios en instalaciones y equipos de acuerdo a las reglas del buen arte para cada especialidad técnica, y evidencia nivel superior de conocimientos y experiencia.

UTN FRD mantiene sistemáticamente una base de datos actualizada con los datos de todas las personas evaluadas y emite los informes correspondientes a quienes lo soliciten.

Vigilancia

Para mantener la certificación vigente, la persona certificada debe demostrar periódicamente que ejerce de manera competente la especialidad técnica por la cual obtuvo la certificación. Con este fin, cumplido la mitad del período entre la certificación y la recertificación, es decir, al año y medio de haber certificado, deberá presentarse y un evaluador realizará las verificaciones pertinentes. En base a esta revisión emite dictamen sobre la conveniencia de otorgar la reválida de la certificación, en esta instancia se emite una nueva credencial con la fecha de certificación y la de expiración, correspondiente a la recertificación.

Renovación de la Certificación

Una vez cumplida la vigencia de la certificación, se deberán rendir nuevamente todas las instancias de las evaluaciones, de acuerdo al procedimiento de certificación establecido. Este paso es necesario dado que las tecnologías involucradas en cada especialidad técnica cambian, y es necesario que la persona se mantenga actualizada en lo que respecta a su oficio. También puede darse el caso en el que la persona cambie de puesto de trabajo, con lo que deja de practicar la especialidad por la cual fue certificada. Además, cabe destacar que la recertificación es un requerimiento normativo (ISO 17024, incluye este requisito).

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RED, PROCESO DE TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

El sistema creció y fue siendo implementado en otras regiones el país; además de la Facultad Regional San Nicolás (quienes tenían un sistema similar al de Delta), la próxima Regional en sumarse fue Bahía Blanca. Como se detectó que en otras regionales había interés en el sistema, las tres Facultades presentaron en conjunto una propuesta a la Secretaría de Proyectos Especiales de Rectorado para desarrollar un sistema en común, basado en el que utilizaba Delta. La UTN FRD, había llevado adelante el sistema por 5 años con el pleno apoyo de las empresas de la región y con buenos resultados comprobables.

Se decidió formar un organismo certificador de especialidades técnicas, con oficinas regionales en distintas facultades de UTN que puedan replicar el modelo existente, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas locales y sus demandas particulares. La compatibilidad del sistema entre regiones y el compromiso de mejorar las competencias del

mercado laboral en cada región, mediante la implementación de criterios y sistemas de certificación homologados, era clave para llevar con éxito este emprendimiento conjunto.

Mientras esto se estaba gestando, surgió la necesidad en el Polo Petrolero de Neuquén de implementar el sistema de certificación en esta zona, que fue presentada a través de una demanda del IAPG. Para dar respuesta a esta necesidad, se decidió potenciar a la Unidad Académica Confluencia (hoy Facultad Regional Neuquén) para llevar adelante este proyecto, con el aporte de especialistas de Bahía Blanca y Delta.

La misma experiencia UTN – IAPG está siendo replicada en la Facultad Regional Mendoza, donde ya se certifican dos oficios. Actualmente las Facultades Regionales que ya están certificando son: Delta, Bahía Blanca, Mendoza, San Nicolás (con su sistema) y Neuquén, y están interesadas en implementar el sistema Santa Fé, Concepción del Uruguay, Chubut, Santa Cruz. La demanda de adhesión de estas dos últimas regionales surge a partir de una demanda del IAPG pero al día de hoy no logró concretarse por dificultades con los gremios.

En el año 2009 se llevó a cabo la firma de un convenio entre la Universidad Tecnológica Nacional y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Otras partes firmantes fueron la Agencia de Desarrollo Campana, la Agencia de Desarrollo San Nicolás y la Asociación Industrial Química de Bahía Blanca. Mediante este acuerdo, las partes se comprometieron a trabajar en conjunto para la promoción del empleo de calidad y el desarrollo del talento humano de los distintos sectores de influencia de UTN, mediante la Certificación de distintas Especialidades Técnicas.

Asimismo se firmaron dos protocolos específicos por medio de los cuales el MTEySS financiará las actividades de desarrollo de normas de competencia laborales, capacitación de los evaluadores y certificación de personas.

Para ello se está trabajando en:

- Conformación del Consejo Directivo a nivel nacional donde se establecen políticas y estrategias para todas las regiones
- Incorporación paulatina de nuevas sedes de certificación, en función de la presentación de las propuestas de certificación y capacitación por parte de UTN a las empresas de cada región.
- Desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma IRAM-ISO 9001/2015. Revisión de procedimientos operativos y de gestión existentes, siguiendo el criterio del manual de gestión.

- Desarrollo de un sistema integrado de la información accesible desde cualquier punto del país, que incluya la conformación de una plataforma de gestión de datos vía web.
- Acreditación ante el OAA como Organismo Certificador UTN, según ISO 17024.

Resultados concretos:

En cuanto a los resultados en Facultad Regional Delta, desde los inicios del sistema en el año 2003 hasta 2015, 4041 personas se inscribieron a las evaluaciones para certificar las distintas Especialidades Técnicas, de las cuales 2883 obtuvieron la certificación. Como se puede ver en la figura 3, la especialidad técnica con mayor cantidad de personas certificadas es Mecánico (MM), seguido por Electricista (EE). Estas fueron las primeras especialidades que se certificaron, y las más demandadas por las empresas. En el caso de Montador Cañista (MC) y Lubricador Cobrista (CO) se abre la inscripción según la demanda puntual de las empresas.

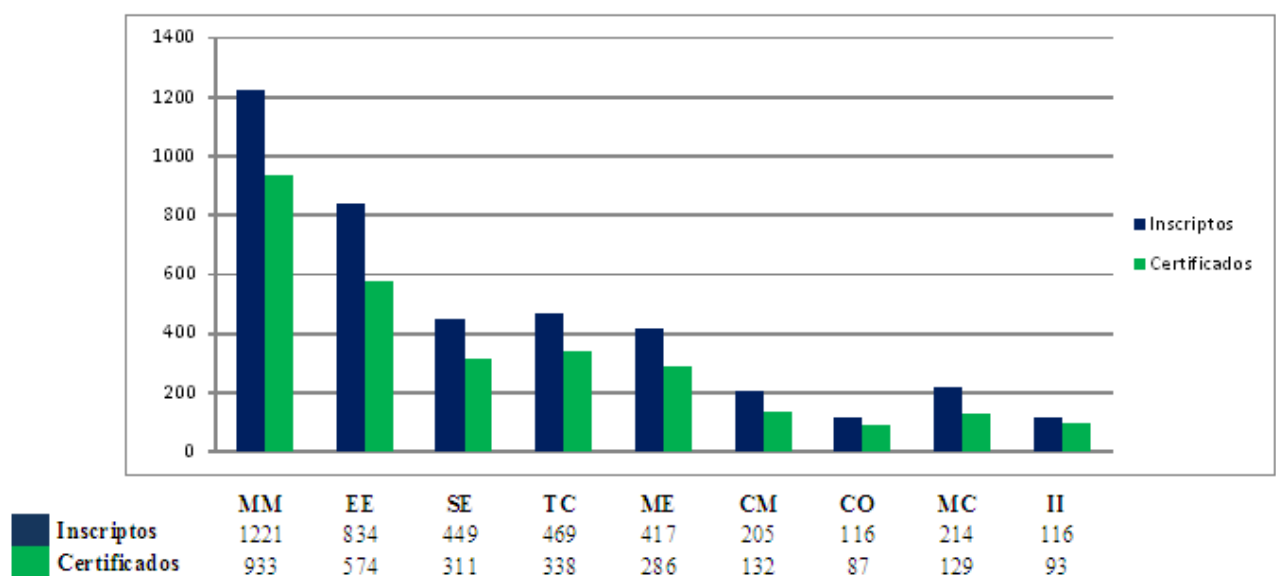


Figura 3. Comparación entre cantidad de personas inscriptas para las evaluaciones y cantidad de personas certificadas

Referencias:

MM: Mecánico, EE: Electricista, SE: Soldador, TC: Tubista Cañista, ME: Montador Eléctrico, CM: Carpintero Metálico, CO: Lubricador Cobrista, MC: Montador Cañista, II: Instrumentista.

VINCULACIÓN ACTUAL CON LA DEMANDA

Como se explicó anteriormente, podríamos afirmar que en una primera etapa (2003-2010), la relación con la demanda del sistema, era creciente, tanto a nivel local como nacional. El sistema de Certificación de Especialidades Técnicas fue probado y aceptado por las empresas de la región, basándose en los resultados obtenidos desde su implementación en cuanto a la mejora de la mano de obra contratada. Esta mejora se evidenció, en que durante los primeros 3 años, el 60 % de los candidatos a la certificación, lograban pasar con éxito las instancias de evaluación, con la consecuente obtención del certificado, 5 años, este valor aumentó al 76 %, como puede observarse en la figura 4.

Resultados de las evaluaciones para certificación

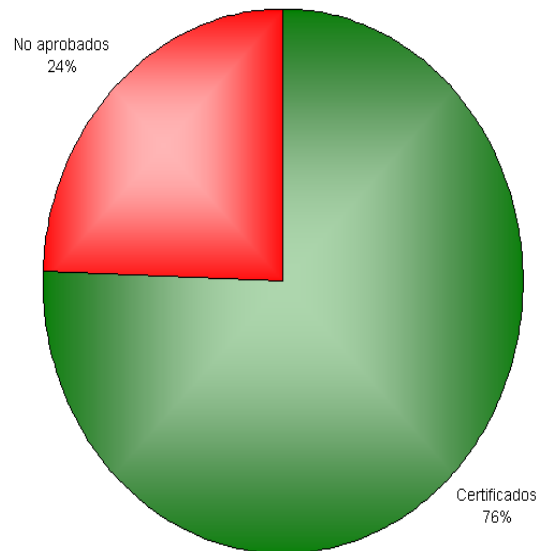


Figura 4. Resultados de las evaluaciones para certificación

Esto pudo haberse debido, entre otras cosas, a un mayor nivel de capacitación que las empresas brindaron a su personal, resultando en una mejora en la mano de obra, lo que demuestra un beneficio directo impulsado por este sistema. Además, las personas que entraron al sistema tuvieron que recertificar a los 2 años, con lo que ya conocían el mecanismo de evaluación.

Desde el 2011 la coyuntura económica nacional, comenzó a mostrar una ralentización del crecimiento logrando un valor medio del orden del 0,3 % anual en contraposición del período iniciado en 2003 donde las tasas eran del 7 % anual, esto por supuesto se percibió en la región. Sumado a lo anterior, desde el 2014 en adelante, el precio del petróleo mostró una abrupta caída lo cual contrajo la actividad de las principales industrias de la zona donde se gestó la certificación de oficios. De esta forma las grandes empresas que requerían de personal contratista redujeron su demanda, tratando de realizar trabajos que antes realizaban empresas contratistas, con personal propio. Otro factor de contexto, se debe a las presiones sindicales, para la incorporación de personal no calificado de sus gremios, tratando de evitar el proceso de certificación de oficios.

Todo lo anterior refleja una caída del requerimiento actual del proceso de certificación, cuestión que estamos convencidos que se revertirá cuando la situación anterior descripta cambie, haya una reactivación de la industria y se requiera mano de obra calificada.

LECCIONES APRENDIDAS EN ESTE PERÍODO

- Fue fundamental la creación del comité que involucrara a todas las partes interesadas (CARI), con el fin que estén todas representadas de manera equitativa.
- Es sumamente importante involucrar a las *gerencias de mantenimiento o producción* de las empresas-.
- La *confiabilidad* es el valor fundamental que sustenta esta actividad y sobre lo que se trabaja continuamente para mantenerlo.
- La *relación con los gremios* es fundamental en este proceso. En una primera etapa no fue un obstáculo (al contrario, se contaba con el aval de los gremios que actúan en cada región en donde se implementó el sistema). Además la adhesión al sistema de certificación de personas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, es estratégico en este punto. Actualmente, esta situación cambió en la región Delta con los principales gremios que antes apoyaban este Programa. La idea siempre fue que ellos capacitaran al personal y UTN certificara, pero Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, le otorgó tiempo después la potestad a los gremios de capacitar y certificar al personal, con lo cual muchos hoy son juez y parte del proceso. De esta manera se pierde la transparencia buscada en un principio en un organismo validador nacional como era una universidad nacional pública.
- La implementación de ISO 17024 y la *acreditación* ante el OAA como Organismo Certificador de Personas es el elemento que dará respaldo al sistema y nos dará una ventaja competitiva frente a otros organismos.
- El sistema se puede implementar siempre que exista una *demand*a en la región. De otra forma, no se podrá avanzar en el tema.

APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES Y CERTIFICACIÓN DE OFICIOS.

Presentado el tema de la ponencia, el problema a investigar y el caso del Programa de Certificación de Oficios en UTN FRD, los principales desafíos que me propongo abordar desde las trayectorias laborales de los trabajadores que pasaron en forma continua por este proceso, se explicarán a continuación. Uno de los temas importantes en la actualidad respecto al trabajo, a parte de la preocupación que existe sobre cómo adquiere el trabajador las competencias necesarias para hacer frente a las transformaciones del mundo del trabajo, es la certificación de las mismas. Son varias las aristas que justifican la certificación de dichas competencias y está convirtiéndose en uno de los temas centrales del debate en el ámbito de la formación y el trabajo a nivel mundial.

La preocupación por la mejora de la calidad de la formación, la necesidad constante de adecuar los sistemas de formación a la transformación del mundo productivo, la preocupación por garantizar sistemas de formación que permitan la adquisición de competencias que mejoren la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores y la gestión pertinente de la movilidad tanto laboral como formativa son algunas de las reflexiones que está generando este debate sobre las competencias y la certificación de las mismas. Como señala Bertrand (2000), «todos los países comparten la preocupación por la calidad y la eficacia de la formación, por su transparencia y adaptación a las nuevas exigencias de las economías y necesidades de los adultos en un mundo en constante evolución» (2001: 116-117).

Esta certificación se justifica también, por la necesidad de reconocer las competencias de los trabajadores de una manera objetiva y formal, independientemente de cómo y dónde se hayan adquirido. Este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o país de la comunidad en el que se desarrolle el trabajo. Son varios los conceptos que describen la certificación de competencias adquiridas tanto en situaciones formales como no formales e informales, entre ellas: validación, reconocimiento, acreditación, certificación, evaluación de competencias.

Medina (2005:5), aporta otra idea respecto a la certificación, el autor aboga por la utilización del término de acreditación para referirse *a la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia*. Y se podría continuar con el aporte de ideas, el uso del término *certificación*, en nuestro contexto está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo nacional; por ende la consideración de carácter público de la certificación. Por

esta razón la certificación debe convertirse en un proceso transparente, abierto y visible a todos los interesados, de las reuniones del CARI, en donde pueden participar todos los actores sociales que forman parte este Programa.

La investigación sobre trayectoria laboral a abordar consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida, en este caso, durante el período 2003-2015. El principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período y cuáles son las percepciones de posibles cambios, atribuidos al Programa de Certificación de oficios. Los rasgos específicos de las posiciones en el trabajo que se registren dependerán, en los diferentes estudios de trayectorias, de las valoraciones que estén en la raíz del trabajo así como de los objetivos particulares que se persiguen y las percepciones que tienen las personas certificadas con continuidad en el programa mencionado y si el paso por circuitos formativos contribuyó a una mejora en su carrera laboral/profesional

(Henríquez; Uribe Echeverría:2002) *...los estudios de trayectorias laborales a menudo han formado parte de los análisis sobre movilidad y estratificación social, en cuya base está el interés por aportar precisión a la caracterización del orden democrático..*

Es importante conocer, el significativo del tránsito que hacen las personas a través de sus diferentes empleos, registrando, los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen del trabajo y en la calidad de los empleos a los que sucesivamente van accediendo, pero sobre todo, la variación en el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos, y la calidad de vida que con ello van conquistando. La trayectoria laboral, descrita según estos elementos, ha sido un componente muy significativo para caracterizar la movilidad social de determinados grupos o segmentos de la población y para evaluar, en último término, la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación en una u otra sociedad.

El aporte del enfoque de las trayectorias laborales, permite ampliar la visión del movimiento que experimenta el mercado laboral, más allá de lo que las mediciones conocidas proporcionan. *En efecto, se incluye como dato del individuo -de la unidad de información y análisis- el hecho de la continuidad o cambio de posición en cada variable. Con este registro es posible analizar las características que estos cambios van teniendo, como la dirección, la intensidad u otra, y al relacionar una con otra las posiciones que se van ocupando, se construye la historia, también como dato individual.* (Henríquez; Uribe Echeverría: 2002).

En el análisis de la trayectoria laboral de las personas que mantienen una continuidad en el pasaje por el Programa de certificación de oficios, se considerarán dos variables:

a) una es el hecho mismo del cambio en cada sujeto y las configuraciones que adquiere su trayectoria laboral y

b) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia. Este es, en esencia, el “enfoque de la trayectoria”

Por último destacar que el conocimiento de la trayectoria laboral es relevante también para el ejercicio de otros derechos y útil para diseñar o evaluar políticas laborales, en este caso respecto a la certificación de oficios. Por ejemplo, la formación y capacitación de la fuerza de trabajo, genera altas expectativas e implica muchos esfuerzos y recursos, que no siempre las empresas que contratan trabajadores están dispuestas a erogar. Esto es de vital importancia ya que vincula el éxito al hecho, que la trayectoria de los individuos, exprese las mejoras de empleo esperadas, mayor protección laboral y alcance de las expectativas individuales y grupales de una población determinada, en este caso la región de incumbencia de la UTN FRD.

En cuanto al diseño metodológico se plantea una estrategia cuali-cuantitativa que intenta comprender las estrategias y representaciones de aquellas personas que certifican sus oficios y el marco que potencia esta decisión (demandas del mercado y el rol de la universidad como promotor/colaborador). Para ello, se utilizará la base general de inscriptos del programa UTN FRD para realizar el recorte y la caracterización sociodemográfica de la muestra de personas certificadas de manera continua y dar cuenta de las características del programa. Se realizarán entrevistas en profundidad a las personas que certificaron su oficio de manera continua a través del Programa en el período 2003-2015 con la finalidad de indagar acerca de las trayectorias laborales y los cambios producidos a partir de su certificación. A su vez, se realizarán entrevistas a los demás actores sociales que conforman las redes institucionales: UTN FRD, empleadores (empresas contratistas), grandes empresas, impulsores de la demanda con el objetivo de contextualizar el Programa. Para las entrevistas, se seleccionará una muestra, a partir de una base de datos de personas certificadas que posee la facultad. Al respecto la muestra ya está determinada, segmentada y la base de preguntas de las entrevistas que se tomarán, a modo de orientar a los actores sociales de la investigación, ya elaboradas.

A MODO DE CIERRE

La contribución esperada es que a partir de los relatos de los actores principales que certificaron su oficio de manera continua, se pueda determinar si efectivamente, ellos perciben una valoración personal diferente y un cambio concreto en sus trayectorias laborales. Por otro lado, si el análisis contextualizado del estudio, permite direccionar futuros intentos de regulación y políticas públicas en materia de certificaciones laborales. Finalmente, conocer las implicancias del Programa de Certificación de Oficios por parte de la UTN FRD, en los vínculos de esta actividad con su función social en la Región y su transferencia a otras facultades regionales de la Universidad Tecnológica Nacional

BIBLIOGRAFÍA

- AGUDELO, S. (1993). *Certificación Ocupacional. Manual Didáctico*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- BERTRAND, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: OEI.
- DE DONATO Vicente, *Industria manufacturera año 2006: Observatorio PyME regional: Delta de la provincia de Buenos Aires, / ... [et al.].. - 1a ed. - Buenos Aires : Fundación Observatorio Pyme: Bononiae Libris: Universidad Tecnológica Nacional. Facultad Regional Delta, 2007. 92 p. : il. ; ISBN 978-987-23290-4-4*
- IRIGOIN, M.; VARGAS, F. (2002). “Certificación de competencias. Del concepto a los Sistemas”. *Boletín Cinterfor*, núm. 152, p. 75-88.
- MEDINA, O. (2005). «Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica». En: TEJADA, J.; NAVIO, A.; FERRÁNDEZ, E. *IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos Escenarios de Trabajo y Nuevos Retos en la Formación. Libro de actas*. Madrid: Tornapunta.
- HENRÍQUEZ, H.; URIBE- ECHEVERRÍA, V. *Temas Laborales*. Año 8, N°20: La Trayectoria Laboral de las Personas, Un Aporte al Debate Sobre la Protección al Trabajo (Noviembre 2002)
- RUIZ BUENO, C. (2006). *La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate*. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Grupo CIFO; *Educar* 38, 133-150