



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

La Provincia de Río Negro presenta una invariable cantidad de oficios o trabajos los cuales son de suma utilidad para el desarrollo productivo, estos son incalculables por que en su mayoría no tienen su origen en la formación sistemática de instituciones educativas formales.

Esta situación hace que aquellos que poseen estos conocimientos a partir de una formación lograda a partir de experiencias netamente desde la práctica, no se encuentran reconocidos oficialmente por el Estado.

Cabe agregar que esto presenta una reducción de su carácter como ciudadano ya que no son reconocidos formalmente como trabajadores idóneos en ciertas áreas del circuito productivo, así plantea Esther Levy, "Volver a abonar desde el sistema educativo el desarrollo de perspectivas individualizantes de los procesos de formación para el trabajo, desvía una vez más el foco de atención, es decir, la formación integral del ciudadano como trabajador y sujeto de derechos en una sociedad que, por su naturaleza capitalista, coloca en situación de desigualdad a los que la integran. En este sentido, la empleabilidad se convierte en una ilusión en tanto instala, a partir de la educación, la promesa futura de acceso a oportunidades laborales en un escenario en el cual las mismas son insuficientes y están distribuidas de modo muy desigual". Es decir que el reconocimiento es una herramienta propicia para insertarse en el mercado y este reconocimiento debe ser del principal actor, el Estado.

Es necesario avanzar hacia la construcción de la cultura del trabajo, que es en gran medida responsable del crecimiento económico de nuestro país, desterrando las desigualdades de origen, fortaleciendo el desarrollo sustentable y la justicia social de la provincia.

La certificación de habilidades y competencias laborales constituye una importante herramienta en este proceso, en el sentido que soluciona un problema de información, haciendo que la calidad y la cantidad de las habilidades de los trabajadores sea observable por los posibles empleadores. Sin embargo, la certificación requiere una decidida participación institucional de las empresas, los trabajadores y los sindicatos, en el diseño del contenido y los mecanismos de acreditación.

A instancias de un proyecto de trabajo elaborado por Cinterfor/OIT, se definió la certificación como:
" un proceso tendiente a reconocer formalmente las



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas”.

La certificación de competencias laborales establece un principio de equidad al evaluar saberes profesionales sin establecer distinciones sobre la modalidad de desarrollo de los mismos. Este reconocimiento a los trabajadores posibilita extender certificaciones con significado de empleo en los ámbitos productivos provinciales y nacionales, estableciendo una unidad de intercambio identificable. La entrega de un certificado es la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias del trabajador por parte del Organismo certificador.

La certificación de competencias y competencias laborales está emergiendo como un nuevo instrumento para el diagnóstico de necesidades de formación y para el reconocimiento de los logros obtenidos en ambientes diferentes a los centros de formación. Pero tal como lo establece la nueva Recomendación sobre recursos humanos de la OIT, se requiere alentar a los países para que formulen políticas nacionales de desarrollo de sus recursos humanos en la línea de favorecer la empleabilidad, entendida como la posibilidad de encontrar un trabajo decente, ascender dentro de la empresa, o cambiar cuando sea necesario; todo ello en el marco de los constantes cambios que imponen la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo.

Algunos hitos en el reconocimiento de aprendizajes previos:

- INA de Costa Rica mantiene en funcionamiento una unidad especializada en prestar el servicio de certificación, mediante el cual la institución reconoce las competencias demostradas por una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido.
- SENA de Colombia realizó, desde los años setenta, experiencias de “validación ocupacional”. Utilizando “bancos de pruebas” se detectaban las capacidades de los candidatos en relación con un estándar: el programa de formación de la entidad. La institución otorgaba un Certificado de Aptitud Profesional a quienes superaban las pruebas y brindaba cursos de complementación para las habilidades que se requería desarrollar.

El reconocimiento de las competencias tiene otras características que se podrían resumir en:



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- Un marco coherente (una estructura ocupacional) que permita a cualquiera reconocer el contenido de la ocupación que se está certificando (se han definido así las cualificaciones nacionales en Inglaterra, o la matriz de cualificaciones en México; otros países están actualizando sus Clasificaciones de ocupaciones).
- La garantía de legitimidad y valor del certificado. Ello significa que lo valore el empresario, el trabajador, el Estado. El valor de un certificado se puede asemejar a modo de gráfico al dinero. Un billete no vale más por su diseño, colorido o tamaño sino por el valor que le asigna la sociedad y la economía que lo utilizan.
- Derivarse de un mecanismo sencillo, no burocratizado y menos costoso para el usuario que otras alternativas. Siguiendo con la metáfora del dinero la gente lo usa porque encuentra que es un mejor referente, que cambiar directamente manzanas por queso, o sal por arroz.
- Tener legitimidad y credibilidad. Es decir, nacer de un mecanismo institucional creíble y socialmente reconocido. Si existen muchos tipos y fuentes de certificados, pronto los malos certificados desplazarán a los buenos. Mucha gente no tendrá más remedio que acudir a las certificaciones de menor calidad que seguramente serán más accesibles y menos estrictas.
- Facilitar la transparencia. Ello implica que un trabajador sepa lo que el certificado dice de él, lo que se espera de su desempeño, así como que el empleador pueda ver, sin lugar a dudas, el tipo y alcance de las competencias poseídas por el trabajador.
- La certificación debe permitir la configuración del concepto de aprendizaje permanente. Porque efectúa el reconocimiento de todos los saberes y valora los conocimientos y las aptitudes adquiridas en todos los ámbitos de la vida pero también se articula con la oferta de oportunidades de formación, que permiten complementar las competencias aún no poseídas. El proceso de reconocimiento de competencias debe ofrecer todas las posibilidades educativas y formativas, para motivar al candidato hacia su desarrollo profesional.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Crear una cultura del aprendizaje implica ampliar las oportunidades de formación.

Estos movimientos opuestos llevan unos a fortalecer las cadenas y otros, a romper las ataduras que imponen dependencias, sumisiones. Es, en este contexto donde se desarrollan los procesos de socialización, educación e investigación comunitaria que pretenden recrear identidades en la perspectiva de constituir sujetos sociales en ámbitos configurativos caracterizados por las articulaciones, vínculos o redes. No son, entonces personas atadas, sino individuos y grupos capaces de reconocerse y asociarse desde sentidos y urdimbres socio culturales tejidas conjuntamente. La autoridad que sujeta, en estos casos, se transforma en una relación dialógica, caracterizada por el reconocimiento.

Cabe agregar que es necesario en este proyecto el trabajo con distintos sectores como son los municipios, gremios, las organizaciones, etc; esto permitirá que tener un contacto directo con la identidad y reconocimiento de los oficios que se desea reconocer. Esta visión integradora permitirá reconstruir lazos de solidaridad y trabajo, permitiendo a los distintos sectores de la provincia localizar grupos que necesiten ser reconocidos como una por su destreza en el desempeño de las distintas tareas. Permitiendo así a los distintos sectores por medio de la participación en la toma de decisiones en la esfera pública en el reconocimiento de saberes y la evaluación que se implementaran en el presente proyecto. Impidiendo de esta forma que los organismos evaluadores tomen medidas arbitrarias que amenacen el espíritu del presente proyecto, fiscalizando que se ejerza la igualdad de todos los participantes, esto permite reconstruir nuevos espacios de participación y legitimación por medio de los consejos locales de acreditación de saberes. La descentralización y la participación son dos medios para incorporar a los procesos públicos de toma de decisiones sectores más amplios de una población determinada, con un papel de información y control de esos procesos. La mayoría de las justificaciones de una acción participativa y descentralizada parten del supuesto de que la mayor participación en la toma de decisiones en asuntos públicos es buena en sí misma y de que puede mejorar la eficiencia, la equidad, el desarrollo y la administración de los recursos. Se piensa generalmente que la descentralización, al acercar más a los ciudadanos a las decisiones de gobierno, promueve la transparencia y por lo tanto, la efectividad en el sector público (Fox y Aranda, 1996). «En el fondo, la descentralización tiende a realizar una de las aspiraciones centrales del gobierno justo: la democratización, o deseo de que los ciudadanos hagan oír su voz en sus propios asuntos. En ese sentido, la descentralización es una estrategia de gobierno promovida por presiones externas o internas para



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

facilitar transferencias de poder hacia aquellos a quienes más afecta el ejercicio del poder» (Agrawal y Ostrom, 1999).

Entre los principios establecidos en la Ley 4819, nueva ley orgánica de Educación, se establece en su art 21 inc i) "Concebir y fortalecer la cultura del trabajo y de los saberes socialmente productivos, tanto individuales, colectivos y cooperativos, así como la vinculación efectiva con los procesos científicos, tecnológicos, de desarrollo e innovación productiva, como parte constitutiva del proceso de formación de todos los niños, adolescentes, jóvenes y adultos", tomando forma concreta en el artículo 71 donde expresa claramente "Son objetivos de la educación no formal satisfacer las necesidades de calificación de los trabajadores rurales o urbanos, la promoción comunitaria y las necesidades recreativas específicas, aprovechando las capacidades y recursos educativos de la comunidad, sin constituir propuestas pedagógicas que acrediten títulos de validez oficial".

El reconocimiento y acreditación por parte del sistema educativo del trabajo productivo como creador de saberes válidos y de competencias laborales constituye un acto de justicia hacia todas las personas que trabajan, lo que al mismo tiempo contribuye al enriquecimiento de la cultura y de los propios conocimientos escolares.

Por ello:

Coautores: Pedro Oscar Pesatti, Susana Dieguez, Roxana Celia Fernández.

Acompañantes: Silvia Reneé Horne.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY**

Artículo 1°.- Créase en la Provincia de Río Negro el "Consejo Provincial de certificación y acreditación de saberes y competencias laborales.

Artículo 2°.- Objetivo General: reconocer y certificar en el ámbito de la Provincia de Río Negro las capacidades, destrezas y competencias laborales independientemente de cómo hayan sido adquiridas.

Artículo 3°.- Autoridad de aplicación: estará constituido por representantes del Ministerio de Educación, la Secretaría de Trabajo, representantes gremiales y municipales afines a cada instancia de acreditación según se establezca en la reglamentación.

Artículo 4°.- De la conformación: este estará conformado por los titulares del Ministerio de Educación y de la Secretaría de Trabajo, como así representantes de, municipios, organismos sociales, gremios y representantes de instituciones técnicas, quienes tendrán la atribución de reglamentar, implementar y evaluar los saberes.

Artículo 5°.- El Consejo Provincial de certificación y acreditación de saberes y competencias laborales conformará consejos Regionales de Acreditación de Saberes, los que tendrán como finalidad trabajar específicamente en la recepción las inscripciones de los postulantes y en la organización de las condiciones para la instancia de evaluación.

Artículo 6°.- Los objetivos del Consejo Provincial de Evaluación serán:

- a) Certificar los saberes y competencias laborales socialmente productivos de los trabajadores que lo soliciten, independientemente de la forma que los mismos fueron adquiridos.
- b) Generar condiciones favorables para la inscripción de los postulantes, la evaluación de sus saberes y la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

posterior certificación escrita, siendo las Comisiones Regionales de Acreditación las responsables de canalizar las demandas de certificación.

- c) Acordar el diseño de indicadores de los saberes socialmente productivos y el desarrollo de procedimientos válidos y confiables para su evaluación.
- d) Identificar los sectores productivos y las áreas ocupacionales que participarán en el programa.
- e) Definir estándares de competencias laborales y de empleabilidad en los sectores de mayor relevancia para el desarrollo económico y de recursos humanos del país.
- f) Establecer las bases metodológicas para mecanismos de evaluación y certificación así como modularizar la oferta de formación y capacitación.

Artículo 7°.- Funciones. El Consejo Provincial de Reconocimiento de Saberes tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Crear, dirigir, gestionar, administrar centros de investigación, enseñanza, capacitación, innovación, transferencia tecnológica, difusión, información y documentación.
- b) Celebrar convenios con instituciones oficiales o privadas del país y del extranjero para realizar actividades de investigación, asistencia técnica y/o financiera a proyectos.
- c) Contratar profesores, investigadores, técnicos, profesionales, consultores, del país o del extranjero para dictar cursos o conferencias, realizar investigaciones, desarrollar seminarios, brindar asistencia técnica, ejecutar y/o dirigir proyectos.
- d) Otorgar becas, subsidios, donaciones, créditos y/o financiamientos destinados a tareas vinculadas a la misión y objetivos del Instituto.
- e) Efectuar todo tipo de publicaciones que se vinculen con su objeto.
- f) Realizar actos de difusión y promoción.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 8°.- Las Autoridades de Aplicación dictarán su propio Reglamento Interno de Funcionamiento y un Reglamento para la Acreditación.

Artículo 9°.- El certificado emitido por esta entidad constituirá un documento laboral de acreditación fehaciente "de saberes socialmente productivos, pudiendo el Consejo realizar convenios con El Instituto Nacional de Educación Técnica para que las certificaciones concuerden con los títulos y certificaciones incorporadas al Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones de acuerdo a lo establecido en los artículos 22° y 36° de la Ley 26.058, Ley de Educación Técnico Profesional.

Artículo 10.- La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los ciento veinte (120) días de promulgada.

Artículo 11.- De forma.