



Certificación de competencias laborales

Por **Javier González**
Vicente Porcellatti

Subcomisión de Calidad del IAPG Regional Comahue

El progreso socioeconómico se alcanza y se sostiene cuando los ciudadanos, los dirigentes sociales, los sectores empresariales y sindicales, y los trabajadores comparten riqueza, cultura y producción de conocimientos.

Cuando se cancelan puestos de trabajo y se cierran empresas no sólo se pierden los capitales invertidos y los potenciales ingresos de los trabajadores, se pierde sobre todo el aprendizaje social y los conocimientos tecnológicos y productivos que la sociedad utiliza y ha logrado acumular durante sucesivas generaciones.

Los procesos que la industria requiere para obtener resultados eficaces demandan personal calificado. Hoy la tercerización de los servicios y la movilidad del personal entre las distintas empresas ha generado la pérdida del sentido de propiedad y permanencia en una organiza-



Figura 1. Diferentes expectativas ante la certificación.

ción. Los programas de capacitación del personal son escasos y en otros casos no están correctamente dirigidos al logro de los resultados que las compañías esperan.

Otro factor que resta en el proceso de capacitación es el de no contar con programas de educación en las escuelas acordes con los requerimientos del trabajo, por lo que los jóvenes egresados no han adquirido los conocimientos básicos necesarios para su desempeño laboral inicial. También por la discontinuidad en el empleo se ha perdido el proceso de enseñanza que se va produciendo entre las distintas categorías que va adquiriendo un empleado en su vida laboral.

El resultado de lo expresado anteriormente se observa cuando la eficacia de una determinada tarea es baja, esto genera pérdida de costos significativos, incumplimientos contractuales y pérdida de producción y calidad.

Para empezar a contrarrestar esta situación se ha evaluado que la implementación de sistemas que puedan medir las competencias de las personas produce un efecto de sinergia multiplicadora ya que el personal que ingresa a trabajar en un puesto determinado obtiene mejores resultados y minimiza errores, que por consecuencia produce beneficios económicos. La medición de las competencias de cada individuo permite establecer cuáles son sus fortalezas y debilidades; conociendo los grupos de personas a capacitar en un determinado tema, se pueden desarrollar programas de capacitación que permitan elevar el nivel de conocimientos. Se genera así un sistema de mejora continua que eleva el nivel de las personas.



Figura 2.

La evaluación y certificación de las competencias laborales eleva el orgullo y la estima del trabajador que se siente reconocido socialmente y valorado por su capacidad, conocimiento, análisis y resolución de situaciones complejas. Esto lo vincula con el ejercicio de la responsabilidad y autonomía como resultado de su propio esfuerzo.

Se beneficia el empresario porque sabe que cuenta con trabajadores orgullosos de su profesión, conscientes y responsables por la calidad de los resultados de su trabajo (figura 1).

¿Qué es la certificación de oficios o especialidades técnicas?

“La certificación es un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas” (Cinterfor / OIT).

¿Cuáles son los objetivos de la certificación?

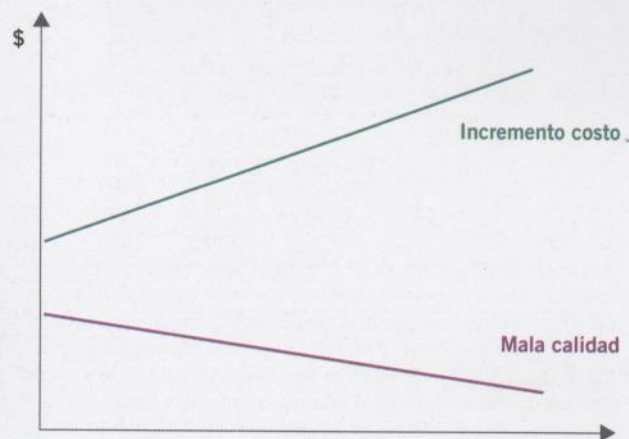
- Optimización de la calidad.
- Mayor conocimiento.
- Mejorar los tiempos en las reparaciones.
- Reducción de costos por reiteración de trabajos.

¿Qué beneficios presenta?

- 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.
- 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.

¿Por qué es conveniente implementar el Sistema de Certificación de Competencias Laborales?

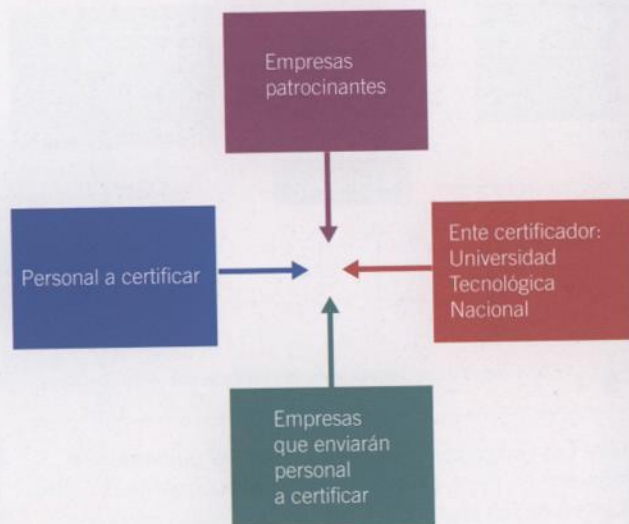
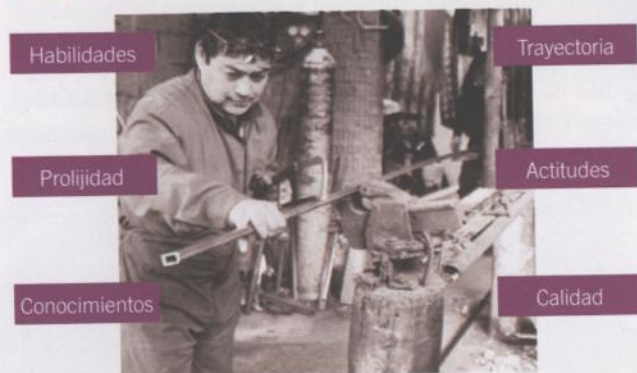
La complejidad de los procesos, el avance de la tecnología y los requerimientos de los clientes demandan valo-



res altos en las competencias de las personas que intervienen en las operaciones.

La falta de calidad en los servicios de mano de obra se traduce en fallas con incrementos de los costos, y los esfuerzos para mejorar se pierden por la falta de calidad en los trabajos (figura 2).

¿Qué se evalúa?



Programa para la Certificación de Competencias Laborales

La Universidad Tecnológica Nacional, a través de sus Facultades Regionales, ha implementado un programa para la Certificación de Competencias Laborales con el concepto de validar estas certificaciones para las distintas

Actores del proceso de certificación

En el proceso de certificación intervienen cuatro actores principales:

CONVOCATORIA A ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA



Estimado Socio:

Hacemos saber a usted que la Comisión Directiva de este Instituto, en su reunión del 2 de octubre de 2008, resolvió por unanimidad convocar a Asamblea General Extraordinaria para el día 10 de noviembre de 2008, a las 17.00 hs, en su Sede de la calle Maipú 645, 4to. Piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para tratar la propuesta de reforma del Estatuto, a fin de introducir las modificaciones solicitadas por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), para el otorgamiento de la exención impositiva del Impuesto a las Ganancias e incorporar, dentro de los "Objetivos Fundamentales", artículo 3º, un nuevo inciso referido a fomentar la cooperación técnica e institucional del Instituto con organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros que tengan objetivos comunes, colaborando en la prestación de servicios de asistencia técnica, arbitrajes y otros medios alternativos de solución de conflictos.

Sin otro particular y esperando vernos honrados con su presencia, lo saludamos muy cordialmente.

Jorge Casagrande
Secretario

Ernesto López Anadón
Presidente

Nota: Art. 39: El quórum de las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias se formará con la mayoría absoluta de los votos de los Socios Entidad y Socios Personales. Si no fuese posible conseguir dicho quórum para la hora establecida en la convocatoria, se esperará media hora debiendo entonces celebrarse la reunión cualquiera fuese el número de Socios presentes.

Art. 40: En las Asambleas Generales los Socios Entidad tendrán derecho a tantos votos como surjan de la relación entre la cuota societaria anual fijada para los Socios Entidad y la cuota societaria anual para los Socios Personales. Los Socios Entidad que sean a su vez Socios Benefactores adicionarán por ese carácter el número de votos que tenían asignados al 30 de abril de 1981. Estos Socios Benefactores podrán incrementar el número de votos que tenían en tal carácter a la fecha indicada, mediante nuevos aportes no inferiores al monto consignado en el Artículo 11. La cantidad de votos a adicionarse será fijada por la Comisión Directiva en función del número de votos por aporte actualizado que tuvieren al 30 de abril de 1981. Los Socios Entidad que se incorporen como Socios Benefactores en las condiciones establecidas en el Artículo 11 adicionarán la cantidad de votos que fije la Comisión Directiva en función del aporte que efectúen. Los Socios Personales tendrán derecho a un voto.

regiones del país en función de los requerimientos generales y específicos de la especialidad por cada zona, para que una persona que ha certificado un oficio en una zona del país pueda hacer valer esta certificación para otra zona, donde los requerimientos pueden ser en algunos aspectos diferentes.

Se detalla a continuación la metodología para la conformación de un sistema de Certificación de Personas, para medir sus competencias en el oficio en el cual solicita ser evaluado. Esta certificación se desarrolla bajo los lineamientos de la norma IRAM-ISO/IEC 17024 y los procesos son acreditados por el Organismo Argentino de Acreditación (OAA).

Como meta se ha establecido la conformación de unidades regionales de certificación de UTN que puedan replicar el modelo existente en distintas regiones del país, teniendo en cuenta:

- Las necesidades de las empresas locales.
- La compatibilidad del sistema entre regiones.
- El compromiso de mejorar las competencias del mercado laboral en cada región.

Objetivos a nivel nacional:

- Conformación del Consejo Directivo a nivel nacional donde se establecerán políticas y estrategias para todas las regiones (Comité del esquema según IRAM 17024 punto 4.22).
- Incorporación paulatina de nuevas sedes de certificación, en función de la presentación de las propuestas de certificación y capacitación por parte de la UTN a las empresas de cada región.
- Desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma IRAM-ISO 9001/2000 (según IRAM 17024 punto 4.4.1).
- 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.

Objetivos a nivel regional:

- Implementar modelos de certificación piloto en cada nueva región para evaluar los ajustes necesarios que tengan en cuenta la realidad local.
- Ejecutado el piloto, extender la aplicación a la generalidad de los oficios industriales.
- Evaluados los primeros grupos de personas, establecer programas de capacitación acordes con las necesidades locales, que mejoren las competencias de los trabajadores en actividad, elevando el nivel de calidad de la mano de obra regional.
- Generar desde el comité local CARI (Comité Asesor Regional Interempresario) actividades de capacitación hacia la población en general con el objeto de que puedan acceder a los niveles de capacitación requeridos por la industria, y que permitan por lo tanto su incorporación al mercado laboral.
- Desarrollar la infraestructura para la realización de actividades de certificación y capacitación.

Avances en el proceso de Certificación de Competencias Laborales

Los procesos de Certificación han sido implementados en distintas localidades del país y se encuentran en diferente grado de avance.

- Campana: en funcionamiento desde 2003.
- San Nicolás: participan Siderar y Acindar. Ya ha compatibilizado sus programas con Campana.
- Bahía Blanca: participan PBB-Polisur, Cía. Mega, Petrobras, Oil Tanking, CPIBB y contratistas, en proceso de implementación de experiencia piloto.
- Comahue: en proceso de implementación de experiencia piloto.

El programa de trabajo requiere de la participación de las empresas que deseen llevar a cabo este proceso de certificación con la Universidad Tecnológica Nacional mediante un convenio de trabajo.

Proceso de definición de los oficios a certificar

El grupo de empresas patrocinantes que participen de este proceso deberá evaluar los siguientes aspectos para establecer cuáles serán los oficios que se certificarán.

Fallas históricas



Es necesario contar con una base de datos donde se definan los distintos tipos de fallas y las causas que las provocan; esto es de vital importancia para definir cuáles son las causas que se van a atacar.

Consulta a expertos



En cada una de las empresas patrocinantes se deberá convocar a las personas que tengan la experiencia para volcarla en el grupo de trabajo y generar los requisitos que se requieren para el desarrollo de las tareas.

Análisis de tareas



Cada una de las tareas que se desarrollan en las empresas debe ser evaluada por el grupo de trabajo para definir cuál será el estándar a adoptar por el grupo (se busca siempre elegir el estándar más elevado).

Comité de empresas + ente certificador



El comité de empresas participantes definirá quién será el ente certificador; éste deberá disponer de la idoneidad y confiabilidad para hacer el sistema creíble.

Definición de oficios



El comité de empresas definirá los oficios a certificar, éstos podrán ser:

- Mecánico de equipos rotantes.
- Instrumentistas.
- Cañistas.
- Mecánico de equipos fijos.
- Mantenimiento eléctrico.
- Montador eléctrico.

Proceso de certificación. Pasos a seguir

Entrevista personal

1. Relevar la experiencia profesional.
2. Explicar el proceso de certificación.
3. Transmitir confianza y seguridad para realizar el proceso de certificación.

Teórico

(es condición necesaria haberlo aprobado para poder rendir la práctica)

1. Se realizan 30 preguntas (6 módulos de 5 c/u).
2. Múltiple choice.
3. Duración 1 hora.

Práctico

1. Se implementan 4 casos reales con Orden de Trabajo.
2. Calidad, prolijidad, etc.
3. Seguridad.
4. Duración 4 horas.



Ejemplos de certificados emitidos.

Todo el proceso de certificación se documenta y gestiona por medio de un software que opera por Internet en las páginas Web de la UTN. Mediante este sistema integrado se puede tener en una sola base de datos toda la información y se gestiona de una misma manera desde cualquier Facultad Regional.

El proceso de certificación nos mostrará la brecha entre las competencias y aptitudes deseables y las reales.

Con los resultados obtenidos, ¿qué hacemos con la brecha? Debemos capacitar.

¿Qué se ha hecho en Bahía Blanca?

Se creó el Centro de Capacitación y Certificación de Competencias Profesionales (C4P), por convenio con el Parque Industrial de Bahía Blanca.

De esta forma, se obtuvo una cesión por 25 años del edificio para realizar las actividades de capacitación y certificación. Éste está emplazado en el corazón del Parque Industrial y a metros del Polo Petroquímico.

Facilita la intermediación laboral al poner a las personas que se capacitan en contacto directo con la industria.

En la actualidad se están desarrollando cursos para

- Soldadores de cañerías.
- Supervisores de soldadura.
- Armadores y encofradores (obra civil).



Toda la linea SoundPro y QUESTemp

Los más elegidos por los profesionales de seguridad e higiene.



SoundPro® SE/DL



QUESTemp® 3X Series



ROSARIO (341) 4392438 | Bs. As. (11) 4554.2778 | NEUQUÉN (299) 442.6581

MAS INFO | CONTACTO@BALDORSRL.COM.AR

- Andamistas.
- Armadores de Pallets.
- Operadores de motoniveladoras.

La obra se sustenta con el siguiente soporte financiero: régimen de crédito fiscal del INET, aportes de las empresas (PBBPolisur, Profertil, Cía. Mega, Solvay) y Programa Territorial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTSS).

¿Qué se ha hecho en la Seccional Comahue?

La Seccional Comahue del Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG), a través de su Subcomisión de Calidad, está desarrollando un programa de "Certificación de Oficios" dentro del ámbito de la Industria Petrolera regional.

Este programa tiende a asegurar los conocimientos de las personas encargadas de desarrollar las actividades relacionadas con el Mantenimiento y Operación de plantas y campos petroleros.

Para el diseño e implementación del citado programa se cuenta con la participación de representantes de empresas integrantes del IAPG, especialistas de las compañías de los diferentes rubros a certificar y profesores de la Universidad Tecnológica Nacional, quienes definen el nivel de conocimientos del personal operativo, el diseño de exámenes teórico-prácticos, la instalación de talleres, la logística y los recursos económicos de soporte.

Precisamente, será la UTN la encargada de certificar los conocimientos, previa evaluación individual, y posteriormente de entregar los respectivos certificados, en el marco del convenio firmado con el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas.

El equipo de trabajo estableció los siguientes objetivos guía, cuyo alcance se transformará en beneficios al sistema productivo:

- Integración de universidad y empresas.
- Profesionalización de los trabajadores.
- Reconocimiento social e institucional de las competencias laborales adquiridas.
- Mejora de su empleabilidad.
- Mejora de la calidad de los servicios.
- Mejora de la seguridad operativa.
- Disminución de costos por re-trabajo.
- Nivelación de las capacidades en las distintas operaciones.

Asimismo, los objetivos inmediatos acordados y de consecuencia inmediata a la implementación de una prueba piloto propuestos, con impacto en el ámbito regional, son:

1. Establecer programas de capacitación acordes con las necesidades locales, que mejoren las competencias de los trabajadores en actividad, elevando el nivel de calidad de la mano de obra regional.
2. Generar actividades de capacitación hacia la población en general con el objeto de que puedan acceder a los niveles de capacitación requeridos por la industria, y que permitan por lo tanto su incorporación en el mercado laboral.
3. Continuar desarrollando la infraestructura para la

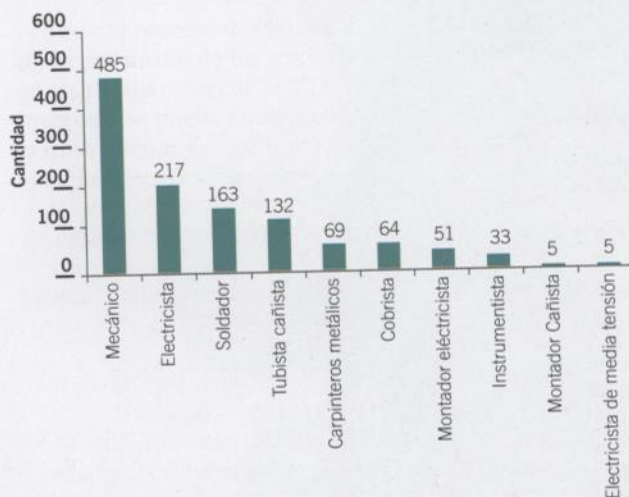
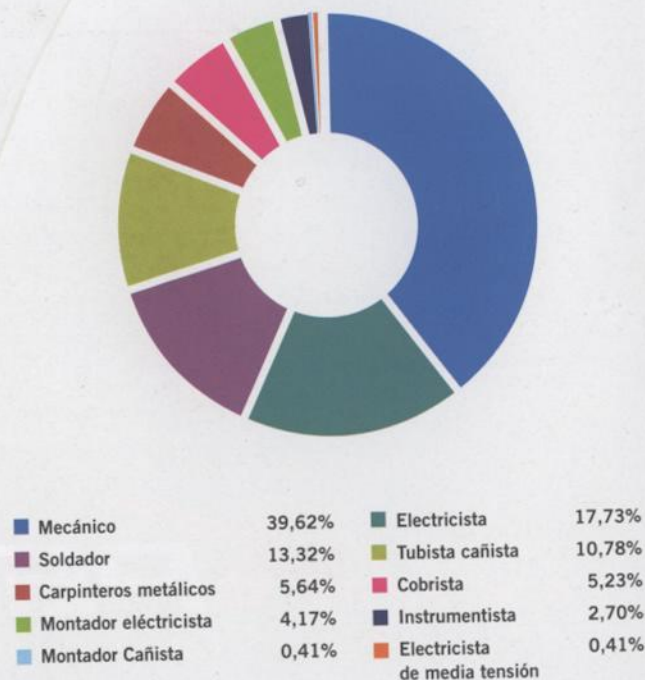
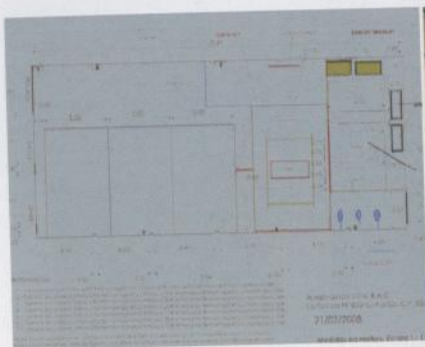


Figura 3. Personas certificadas hasta septiembre de 2007.



Oficio	Personas	%
Mecánico	485	39,62%
Electricista	217	17,73%
Soldador	163	13,32%
Tubista cañista	132	10,78%
Carpinteros metálicos	69	5,64%
Cobrista	64	5,23%
Montador eléctrico	51	4,17%
Instrumentista	33	2,70%
Montador Cañista	5	0,41%
Electricista de media tensión	5	0,41%
Total	1224	

Figuras 4 y 5. Personas certificadas por oficio.



Croquis del taller (izq.). Foto de subestación (centro). Vista de aula y taller (der.)

realización de actividades de certificación y capacitación. Instalar otros Talleres de Certificación de oficios en los rubros: instrumentación, mecánica y algún otro tipo de especialidad.

4. Generar una nueva institucionalidad para los procesos de evaluación y certificación mediante la conformación de Organismos Certificadores por parte de los actores del ámbito del trabajo de cada sector de actividad.

Etapas del Proyecto

Se detallan a continuación las etapas del proyecto presentado oportunamente por la Subcomisión de Calidad al CARI (Comité Asesor Regional Interempresario) para llevar a cabo un piloto de certificación de 50 personas del rubro eléctrico y su estado actual de concreción.

Etapas 1

Confección del mapa del conocimiento del oficial electricista (etapa cumplida).

Consistió en la revisión y agregado de preguntas teóricas para enriquecer la base de datos desarrollada en Campana, generación de Órdenes de Trabajo y listado de equipamiento, instrumentos e insumos necesarios para el armado del taller para evaluación práctica.

Durante los meses de diciembre de 2007 y febrero de 2008 se realizaron tres reuniones entre los especialistas de mantenimiento de instalaciones eléctricas de distintas empresas de la zona, en conjunto con la UTN -Facultad Bahía Blanca- para cumplir con esta etapa; en ella participaron 24 personas.

Etapas 2

Definición de empresas proveedoras de material para taller (etapa cumplida).

En el mes de marzo se definió la distribución de los materiales que cada compañía debería suministrar para el armado e instalación de un taller adecuado para la realización de las certificaciones ubicado en la localidad de Cutral-Có (provincia de Neuquén).

Para dicha distribución se suman a las compañías integrantes del CARI las siguientes empresas: YPF, Refinería Plaza Hincul, Cía. Mega, Pan American Energy, Total Austral, Chevron, Tecpetrol y Oldelval quienes participan

de este proyecto certificando a los empleados de las empresas prestadoras del servicio o su contratista.

Además, se invitó a varias empresas proveedoras de insumos y equipos como sponsors de este proyecto (WEG, Schneider, Siemens, SKF, Gotlip).

Como un aporte adicional, las siguientes empresas entregaron diferentes equipos en comodato: YPF SA, una subestación completa con transformador; Refinería Plaza Huincul, un tablero de arranque directo y otro tipo estrella-triángulo.

Etapas 3

Designación de participantes (etapa cumplida).

Durante los meses de marzo y abril se invitó a las empresas contratistas del servicio de mantenimiento eléctrico a designar personal para ser evaluado, logrando completar el objetivo de las 50 personas solicitadas para este piloto.

Etapas 4

Armado del taller de trabajos prácticos en la UTN Regional Confluencia.

Durante los meses de mayo, junio y julio se realizó el seguimiento en la entrega de los equipos y materiales necesarios para el armado del taller comprometido por las compañías. Se realizó una verificación en conjunto con los profesores de la Universidad para que todas las órdenes de trabajo para los exámenes tengan asociados los equipos y las herramientas necesarias para su realización.

Etapas 5

Comunicación del proyecto.

Etapas 6

Examen de las personas.

Se iniciaron las evaluaciones en las primeras semanas de agosto.

Etapas 7

Evaluación del piloto.

Se analizarán los resultados obtenidos del piloto para efectuar una evaluación integral del proyecto, identificando puntos de mejora para incluirlos como objetivos para la mejora continua. En función de este análisis se determinarán y programarán los próximos oficios a certificar.

