

LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES: HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN

Dra. Marta Pujadas

Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina – Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción

La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina ha dado permanentes respuestas a las necesidades de los trabajadores de la construcción, respuestas que en el corto plazo sirvieron para que los trabajadores pudieran acceder a la formación como una forma de crecimiento y acercamiento al empleo.

Estas respuestas abarcaron las necesidades del día a día y también las necesidades a futuro, una formación que brinde capacidades por un lado ligadas al mundo productivo cambiante, pero por otro, que den cuenta de una realidad social compleja, en donde los aspectos de salud y seguridad del medio ambiente laboral, forman parte de la misma línea de pensamiento.

La propuesta de formación, tiene como eje principal apuntalar los cimientos de una profesionalidad que se desarrolla a lo largo de la vida y que requiere de la capacidad de desarrollarse en procesos continuos de formación.

Es importante destacar el presente concepto utilizado en el siguiente trabajo por el cual entendemos que en los procesos de Formación se conjugan los conocimientos propiamente dicho de cada uno de los oficios y los que corresponden a la aplicación de los mismo relacionados con el trabajo en equipo, con las normas de salud y seguridad y la inserción dentro del mercado laboral.

Así el trabajador formado puede insertarse en el mundo de trabajo, de manera inteligente y así lograr un trabajo digno, o al decir de Juan Somavía¹ [“Para cada hombre o mujer que aspire a obtener y realizar un trabajo decente, su propia calificación profesional es el punto de partida para aumentar sus condiciones de empleabilidad . . .”](#) El trabajo digno involucra el desarrollo y crecimiento laboral. Todos los trabajadores deben tener las mismas posibilidades de acceso al trabajo y a la formación.

La formación, necesita fundamentos y acciones que lleguen más allá de las cuestiones de corto plazo, la formación tiene como base la continua relación entre las necesidades de la industria, la visión a mediano y largo plazo y las necesidades de los trabajadores y de sus familias; respondiendo a “lo urgente” sin dejar de lado “lo importante”.

- La necesidad de la formación frente a los cambios en la organización del trabajo y los nuevos lineamientos educativos

En las últimas dos décadas es indudable que el mundo del trabajo ha sufrido profundos cambios. Dentro de las transformaciones que tuvieron, y todavía tienen lugar, el desempleo es la manifestación más visible de la crisis. Una de las consecuencias más visibles de esta crisis son los altos índices de desocupación; pero el fenómeno del desempleo no está directamente vinculado con los niveles de instrucción y calificación de las personas que lo padecen, ya que afecta tanto las personas que poseen una elevada o baja calificación.

¹ Director General de la OIT, la presentación del documento: Formación para el trabajo decente - Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor.-2001

Sin embargo la desocupación no incide de la misma manera, ni con la misma intensidad a las diferentes categorías de la fuerza de trabajo. Afecta más fuertemente en primer lugar a los jóvenes que salen del sistema educativo que no tienen experiencia laboral y buscan su primer empleo y en segundo lugar a los trabajadores de edad avanzada que se han retirado voluntariamente, que han sido despedidos como consecuencia de procesos de reestructuración productiva o que tienen dificultades para reconvertirse profesionalmente y acceder a otros puestos de trabajo.

La precarización del trabajo, del trabajo formal, paradójicamente, esta representado en este caso por los altos índices de siniestralidad de nuestra industria que se constituye en otra problemática que adquiere gran importancia tanto como el desempleo, pero aún de mayor significación si tenemos en cuenta la envergadura cuantitativa que alcanza este hecho.

Se constituye en un universo de actividades económicas en las que resulta particularmente difícil aplicar medidas de protección social, de salud y seguridad laboral y lograr implementar en particular la formación permanente, aunque se encuentren dentro del sector formal de la economía.

Así el "trabajo decente" lamentablemente, pasa a ser solo un concepto teórico, una meta y no una realidad. Los grandes cambios políticos, económicos, tecnológicos, no han traído un avance en lo social, entonces el trabajo es solo un factor más de la economía y no una parte de la realidad de la persona humana; acorde con el carácter individual y social del trabajo.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo, plantea la absoluta necesidad de dotar a las transformaciones económicas de un fuerte contenido ético, que reúna los conceptos de seguridad, protección social, equidad y dignidad humanas, como única estrategia de crecimiento.

Por otra parte, se observa como una característica propia de la coyuntura que presenta el mundo del trabajo actual, la competencia entre los trabajadores calificados y no calificados por los mismos puestos de trabajo, lo cual restringe aún más las posibilidades de emplearse para aquellas personas que poseen tanto una baja calificación ocupacional como un bajo nivel de instrucción.

A partir de esta problemática presentada, de esta gran transformación que tuvo lugar en el ámbito productivo y organizacional del mundo del trabajo, se plantea como esencial el desarrollo de políticas y acciones concretas de Formación Profesional que den respuestas, a todos los actores del sector.

Así se hace cada vez más importante potenciar la relación entre la educación y el trabajo, para lograr una mejor inserción en el mundo del trabajo. La Formación Integral encarna un rol de gran relevancia en referencia a la problemática del empleo, fundamentalmente en los sectores sociales más vulnerables, brindándole a las personas desocupadas y a aquellas que se encuentran insertas de una manera precaria en el mundo laboral herramientas que le posibiliten una mayor base de empleabilidad. "Si bien la formación no genera empleo por sí sola, contribuye a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo disponibles o esté en condiciones de preservar el empleo que posee"²

Por otra parte la Formación Profesional, brinda a las personas que ya se encuentran ocupadas los recursos que le sirven para actualizar y recalificar sus saberes para que puedan adaptarse con mayor facilidad a los constantes cambios tecnológicos y organizacionales que se producen en los ámbitos productivos.

Además "La formación es un componente esencial de seguridad social, en la medida que ésta debe prever la recalificación de los trabajadores y conocer, reconocer y aplicar las normas de seguridad acorde a los riesgos laborales a partir de la misma".

- La Formación Integral enfoque de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

La propuesta tiene su raíz en una concepción del hombre que va mas allá de cierta tendencia a reducir al hombre a la esfera de lo económico y a la satisfacción de las necesidades materiales; y también a una concepción de trabajo que tenga en cuenta que “. . . el trabajo no es vil mercancía sino que hay que reconocer en él la dignidad humana del obrero. . .”³

El trabajo es una expresión de la personalidad del hombre – trabajador, que en su actividad laboral vuelca sus cualidades, su capacidad intelectual y creadora.

Por ello el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren al trabajador la aplicación de estas dimensiones; si no el trabajo se transforma en un medio que atenta contra la expresión de esta personalidad. Y la expresión de esta personalidad se da mas cuanto mayor es la formación del individuo.

Unas de las vías que devuelven al trabajo su dignidad de libre actividad del hombre, es la Formación Integral (la sociedad y el Estado deben asumir las responsabilidades en orden a defender al trabajador contra el desempleo). Y esto se ha logrado a lo largo de la historia, de modos convergentes: con políticas económicas, dirigidas a asegurar el crecimiento equilibrado y la condición de pleno empleo; con seguros contra el desempleo obrero y con políticas de cualificación profesional, capaces de facilitar a los trabajadores el paso de sectores en crisis a otros en desarrollo. “El derecho a la formación ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales . . .”⁴

No se trata solamente de dar lo superfluo o lo estrictamente necesario para un empleo, sino de ayudar a que los trabajadores entren cada vez mas en los sucesivos círculos concéntricos del desarrollo económico y humano. Sin duda la formación profesional tiene una incidencia directa e ineludible en relación con desarrollo humano en un contexto integral.

“. . . el mismo derecho al trabajo depende, cada día mas, de la formación profesional. Lo mismo puede decirse del derecho a condiciones de trabajo dignas y a una remuneración justa.”⁵

En nuestro tiempo es cada vez más importante el papel del trabajo humano en cuanto factor productivo de las riquezas inmateriales y materiales; por otra parte, es evidente que el trabajo de un hombre se conecta naturalmente con el de otros hombres. Hoy más que nunca, trabajar es trabajar con otros y trabajar para otros: es hacer algo para alguien. El trabajo es tanto más fecundo y productivo, cuanto el hombre se hace más capaz de conocer las potencialidades de las que está rodeado y ver con detenimiento las necesidades de los otros hombres, para quienes se trabaja. Nos preguntamos ¿se puede lograr esto sin educar en su concepto más global?

El derecho a la formación no solo contribuye a la configuración del trabajo decente (. . .) sino que, en su aspecto educacional es un hecho formativo de la persona humana, un instrumento de enriquecimiento, de realización y de desarrollo del individuo y a través suyo de la sociedad toda.⁶

La formación ha de estar al servicio del desarrollo personal y social de las trabajadoras y los trabajadores, buscando la mayor integralidad posible. Esto significa que además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario y a la integración política y social de las trabajadoras y los trabajadores, ella ha de ser también una formación para la ciudadanía.⁷

² De la resolución de 2000 sobre Desarrollo de recursos humanos. Ermida Uriarte Oscar y Rosenbaum Rímolo Jorge

³ Enc. Rerum Novarum N° 16

⁴ El derecho a la formación profesional en las normas internacionales, Cinterfor/OIT – Barbagelata – Barreto Ghione – Henderson

⁵ Formación para el trabajo decente – Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor.-

⁶ Formación para el trabajo decente – Oficina Internacional del Trabajo/Cinterfor.-

⁷ Reunión Técnica sobre los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina - São Paulo, Brasil - Del 17 al 19 de mayo del año 2000 - Organizada por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT)

- Existen muchos trabajadores que no disponen de medios que les permitan entrar de manera efectiva en el mundo laboral; no tienen posibilidad de adquirir las competencias necesarias, que les ayuden a expresar su creatividad y desarrollar sus capacidades. No consiguen entrar en la red de conocimientos y de intercomunicaciones que les permitiría ver apreciadas y utilizadas sus cualidades. Ellos, aunque no explotados propiamente, son marginados ampliamente y el desarrollo económico se realiza, por así decirlo, por encima de su alcance. Sin duda la formación debe poner entre sus principales objetivos medios concretos que equilibren estas deficiencias.

- La competencia profesional como enfoque para la Formación Integral

Paralelamente a los cambios señalados, surge el concepto de *competencia profesional* como respuesta a la necesidad de impulsar a la formación integral de la mano de obra. El cambio que trae aparejado este tipo de formación es sobre todo de índole cualitativa, ya que pretende, desde un enfoque integral de formación, conectar el ámbito laboral y educativo con la sociedad en general. Así es importante destacar que “es indispensable asumir que una buena formación profesional descansa sobre una buena formación básica . . .”⁸ En este marco la temática de formación por competencias se plantea en nuestro país, como uno de los temas de discusión en el ámbito de la formación técnico profesional, esta discusión en los últimos años se profundizó, buscando:

- una fuerza laboral competitiva, con capacidad de adaptación a los cambios
- la formación permanente
- métodos de capacitación más dinámicos y accesibles
- pasar de un sistema de formación basado en la oferta a uno basado en la demanda

En los nuevos procesos de formación se plantean dos trayectos un de Formación relacionada directamente con el oficio y un segundo trayecto transversal al anterior relacionado con los conocimientos afines (a partir de los marcos normativos relacionados con leyes laborales, sociales y de salud, seguridad e higiene en el Trabajo), ambos son indivisibles.

Esta estructura vinculada deberá permitir:

- de adaptación a entornos cambiantes.
- Gestionar, dirigir, organizar secuencias de trabajo, comunicar.
- de tratamiento de la información y de interpretación para la toma de decisiones.
- de aprendizaje, de autoformación, de colaboración, responsabilidad y autonomía.

En este marco los actores sociales representativos desempeñan un rol fundamental a partir de la generación de espacios de consenso que por medio de las actividades producidas generen políticas de activas, respondiendo a las demandas del sector.

A partir del último Panorama laboral 1997 para América Latina y el Caribe, la OIT presenta datos sobre la evolución del mercado de trabajo en la región. En él se concluye con algunas recomendaciones para

intentar dar solución al problema del desempleo en la Argentina, que creemos importante mencionar.

Las soluciones planteadas por la OIT al problema del empleo son las siguientes:

- **Generar más y mejor empleo**

Se requiere que la economía crezca por lo menos al 5 ó 6% anual, además de altas tasas de ahorro interno e inversión. Se deben mantener los equilibrios macroeconómicos. Debe favorecerse cierta protección y estabilidad del empleo. *Se tiene que facilitar la reconversión laboral de los trabajadores vía políticas activas de rectificación laboral.*

- **Aumento de la calidad de los empleos informales**

Se debe apoyar a las PyME, facilitándoles el financiamiento y el acceso a los mercados, *así como también mediante programas de capacitación* que les permitan hacer más eficiente su gestión económica. Se tendrían que reforzar los mecanismos institucionales que garanticen el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

- **Mejorar el nivel de capacitación y educación de los trabajadores, en especial para el sector de menos ingresos**

Se requiere la adopción de incentivos para las empresas, especialmente las PyME, *para que puedan realizar la capacitación de sus empleados.* Este proceso sería beneficiado por un descenso de la precariedad laboral, que haga más atractivo el capacitar a los trabajadores.

Las soluciones descritas plantean un programa de largo alcance que excede el tiempo de cualquier administración. Es por eso que las políticas de empleo deben ser políticas de Estado, en las que haya coherencia y continuidad en su implementación, independientemente del signo del gobierno que las realice. En esta línea de Objetivos se puede ver la importancia de la Formación para la inserción en el mundo laboral, la conservación del empleo y el mejoramiento en calidad del mismo.

En este contexto, a partir del convenio paritario establecido entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y las Cámaras Empresarias del sector (CAC - Cámara Argentina de la Construcción- y UAC - Unión Argentina de la Construcción-) se ha establecido que del 3% correspondiente del aporte al Fondo de Desempleo , se distribuya el 1% para el IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción) y el 2% restante para el FICS (Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción).

Las entidades a través de la creación de este Fondo reafirman el carácter prioritario que le otorgan a la Prevención de riesgos contra la salud y seguridad en el trabajo, a la Capacitación y al Perfeccionamiento de los trabajadores constructores y de los grupos de conducción.

⁸ Documento de la reunión tripartita sobre "Desarrollo de Recursos Humanos y la Formación"

En este sentido el FICS ha financiado una importante cantidad de cursos de capacitación laboral, como asimismo el Fondo ha propiciado la creación de cursos, pos grados y tecnicaturas de nivel terciario específicas de la Industria de la Construcción.

En el Marco del Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción, se realizaron:

Red de Centros de Formación Profesional

A partir de Convenios de Cooperación con los Ministerios de Educación Provinciales se codirigen, cogestionan y fortalecen los Centros de formación profesional para la realización de acciones de formación basados en las capacidades laborales.

Manual Normativo de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción

A través del Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad (FICS), la Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (entidad ejecutora de las acciones) con el apoyo de la Cámara Argentina de la Construcción, La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, el Instituto Argentino de Seguridad y Cinterfor-OIT, ha desarrollado el Primer Manual Normativo de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción.

Dicho manual se encuentra presentado como un compendio de fichas técnicas y normativas que se actualizan cada cuatro meses y formado por 2 tomos.

El manual tiene como objetivo informar, instruir y orientar a los profesionales, empresarios, colaboradores gremiales y trabajadores, sobre las medidas de seguridad en los ámbitos laborales para, de esta manera, mejorar las condiciones de trabajo.

Manual Técnico

Los contenidos se encuentran divididos en 13 items cada uno de los cuales esta basado en el Decreto 911/96 que rige la industria de la construcción en materia de Seguridad e Higiene.

Desarrolla las formas de prevención a aplicar en los diferentes temas: protección personal, protección colectiva, incendio, excavaciones, trabajos en altura, demoliciones, riesgo eléctrico, primeros auxilios, transporte de materiales, soldadura, riesgo químico y conducción de vehículos.

Anexo Normativo

Es un compendio de los aspectos legales que rigen en materia de seguridad e higiene y medio ambiente para la industria de la construcción (leyes, decretos y resoluciones)

Los contenidos del Manual se actualizan y amplían por medio de fichas, que se irán incorporando al mismo. Las fichas responderán a las ultimas novedades técnicas y normativas existentes sobre Seguridad e Higiene y tendrán una periodicidad aproximada de cuatro meses.

Unidad Móvil de Capacitación en Seguridad

Con el financiamiento del FICS, se ha dispuesto una Unidad Móvil de Capacitación en Seguridad, para brindar capacitación en cualquier lugar del país donde se desarrolle la obra.

Debido a que las acciones de capacitación se realizan en pie de obra, en relación directa con el estado de avance de la misma, se logra brindar una capacitación técnica acompañada de la práctica dentro del contexto laboral, permitiendo visualizar en forma inmediata las soluciones a los riesgos existentes.

Su propósito es llevar capacitación a lugares donde no exista infraestructura edilicia adecuada que permita el desarrollo de estas acciones.

Los cursos dictados capacitan sobre los diferentes riesgos que existen en la industria de la construcción.

A través de los elementos didácticos y los profesionales con los que cuenta la unidad móvil, se logra concientizar y motivar al trabajador para que desempeñe sus tareas diarias en forma segura.

Los cursos de capacitación tienen una duración de 2 horas por módulo, teniendo la unidad móvil una capacitación para 12 trabajadores.

Cursos de capacitación en Seguridad en los Centros de Formación Profesional

Estos Cursos se ejecutan anualmente, en los diferentes cursos de capacitación en todos los Centros que componen la Red Nacional de Formación Profesional y para ello se ha dispuesto de un Líder de seguridad como responsable de coordinar y corroborar el cumplimiento de las normas de seguridad, en el dictado y práctica de todos los cursos que se dictan en los centros.

Posgrado en Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción

En relación al perfeccionamiento profesional, se ha celebrado un Convenio de Cooperación y Participación entre la Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Arquitectura y Urbanismo y el Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Construcción, con el fin de desarrollar e implementar un Posgrado en Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo con una activa participación, avala este Posgrado, que cuenta con título aprobado por la Autoridad Universitaria Nacional.

El propósito es educar y orientar las herramientas básicas para desarrollar actitudes competitivas necesarias, que se requieren en la Industria de la Construcción para trabajar en Higiene y Seguridad.

Las clases se complementan entre charlas, talleres, trabajos prácticos, visitas a obra y una tesis final.

El objetivo se basa en generar espacios formales de educación, capaces de incidir en la formación de hábitos deseables, para la prevención individual y social, a través de profesionales universitarios aptos para operar sobre situaciones de riesgos socio-ambientales del trabajo.

Se desarrollan destrezas y aptitudes para la comprensión de los riesgos del trabajo, que permitan diagnosticarlos, prevenirlos y resolverlos, integrando en la toma de decisiones, la información y participación de la comunidad de la construcción.

Se capacita para trabajar en equipos interdisciplinarios e intersectoriales al servicio de la Industria de la Construcción.

Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo BID/FOMIN/UOCRA"

Este Programa se basa en la estimulación de las empresas, los trabajadores, las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo y autoridades competentes a concertar y concretar esfuerzos en este sentido, y a inducir una cultura preventiva que fomente un ambiente de trabajo seguro y sano.

La manera de operar, es aumentar la capacidad de realizar diagnósticos sectoriales, identificar y responder a necesidades de capacitación del personal, captar, analizar y difundir información pertinente a la problemática de la salud y seguridad en el trabajo.

Síntesis del Programa

Componente I - Diagnósticos sectoriales de la situación de salud y seguridad en el trabajo (Metalúrgico, Construcción, Rural y Automotriz, en especial atención a la temática de las Micro y Pequeñas Empresas).

Componente II - Capacitación de trabajadores, empresarios y personal formador (haciendo hincapié en la problemática respectiva de salud y seguridad laboral).

El programa de formación persigue 3 objetivos específicos básicos:

1. Formar desde el punto de vista técnico, metodológico y actitudinal en materia de seguridad y salud, de manera que se conviertan en promotores de la prevención en sus ámbitos de actuación natural.
2. Aportar instrumentos metodológicos para la formación de adultos.
3. Informar acerca de los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, aportando herramientas metodológicas que les posibiliten elaborar planes y acciones en materia de mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Componente III - Promoción y difusión (promoción y difusión , que involucre a todo el espectro institucional público y privado vinculado a la seguridad del trabajo)