



Memoria

Congreso Internacional de la red-ε-mun

IX *“Los retos de los Gobiernos Locales en la sociedad del conocimiento”*

Mayela Cubillo M.
Arllery Rivera F.
Compiladoras



CICAP
Centro de Investigación
y Capacitación en
Administración Pública



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
TAMAULIPAS**

352.140.98

C749c Congreso Internacional de la red e – mun (9 : 2014 : San José, Costa Rica)
Los retos de los gobiernos locales en la sociedad del conocimiento :
memoria / Mayela Cubillo M., Arlery Rivera F., compiladoras. --1. ed.--
[San José], C.R. : Universidad de Costa Rica, CICAP, 2015,
1 disco óptico de computadora : col. ; 4 ¾ plg.

Requerimientos del sistema: PC Inte Pentium II o superior; 250MB
de espacio disponible en disco duro; monitor SVGA de 16 bit a color; 800
x 600 pixeles de resolución; mouse de Microsoft o compatible; 64 MB de
memoria RAM; unidad de CD-ROM; Microsoft Windows 98 NT, Me
2000—Programa Acrobat Reader para abrir archivo PDF

Sumario: Muestra las ponencias sobre los diversos ejes de investiga-
ción en relación a temas municipales en América Latina

ISBN 978-9968-932-21-9

1. GOBIERNO LOCAL – AMÉRICA LATINA – CONGRESOS,
CONFERENCIAS, ETC. 2. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
- AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. 3. INTERNET EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -
AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. 4. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES -
AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS, ETC. 5.
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN - AMÉRICA LATINA
- CONGRESOS, CONFERENCIAS, ETC. 6. DESARROLLO
SOCIAL - AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. I. Cubillo M., Mayela, comp. II. Rivera F., Arlery, comp. III.
Título.

CIP/2736
CC/SIBDI, UCR

Universidad de Costa Rica
© CICAP
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Costa Rica.

Primera edición: 2015

Diagramación, montaje digital y diseño de portada: *Wendy Aguilar G.*

Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Hecho el depósito de ley.

Presentación

Con el fin de contribuir al análisis y reflexión de las políticas públicas que diseñan y aplican los Gobiernos Locales, para promover el desarrollo económico, social y administrativo, en sus territorios, se creó la **red-E-mun**, el 29 de noviembre de 2001, a iniciativa de un grupo de investigadores y académicos de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México; de la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica; de la Universidad de Camagüey, Cuba; así como de profesionistas, académicos independientes, servidores públicos e interesados en los estudios municipales de América Latina.

Para discutir, analizar y proponer alternativas de solución a los problemas que enfrentan los Gobiernos Locales, se han llevado a cabo nueve encuentros internacionales:

- 1.- “Estudios y Experiencias Municipales. Sociedad Civil, Gobierno y Desarrollo Económico”. Puebla, México, octubre de 2002.
- 2.- “Desafíos de las Finanzas Municipales para el Desarrollo Democrático”, San José, Costa Rica, febrero de 2003.
- 3.- ”Estrategias de Desarrollo y Mecanismos de Participación” Camagüey, Cuba, febrero de 2004. Red de Estudios Municipales.
- 4.- “Políticas y Gestión Pública para el Desarrollo Municipal: Análisis y Perspectivas”, Tampico, Tamaulipas, México, octubre de 2006.
- 5.- “Hacienda Pública Local. Experiencias Exitosas en Recaudación”, Puebla, México, enero de 2008.
- 6.- ”Desarrollo Sostenible en los Espacios Locales: Políticas Ambientales y Gestión Municipal”, San Ramón de Alajuela, Costa Rica, febrero de 2009.

7.- “Nuevos Paradigmas, Mejores Gobiernos Locales: El municipio frente a la crisis económica financiera y la integración internacional”, Atlixco, Puebla, México, septiembre de 2010.

8.- Gobiernos Locales y Desarrollo Municipal, Teohuacán, Puebla, México octubre 2012.

El noveno encuentro, se realizó los días 22, 23 y 24 de julio del 2014 en las instalaciones del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, CICAP. Ente que patrocinó y organizó todo el Congreso.

El tema central del encuentro fue **“Los retos de los Gobiernos Locales en la sociedad del conocimiento”**.

Los ejes alrededor de los cuales se presentaron las ponencias fueron:

- Gobierno Digital, Gobierno abierto para el mejoramiento en la gestión pública local.
- Construcción de capacidades del talento humano para el manejo de las TIC.
- Uso de las tecnologías para el mejoramiento de la gestión local (herramientas e instrumentos).
- Construcción de las Políticas Públicas y desarrollo local, experiencias exitosas.
- Competitividad regional, competencias laborales y profesional.

Los objetivos del Encuentro fueron:

1. Aportar conocimientos y experiencias que propicien Gobiernos Locales competitivos.
2. Compartir experiencias exitosas para el desarrollo sostenible de las municipalidades.
3. Proponer alternativas para fortalecer la sustentabilidad municipal.
4. Discutir el rol de los gobiernos locales como promotores del desarrollo.
5. Discutir sobre las cualidades y herramientas que deben tener los alcaldes para su desarrollo y para propiciar la innovación en el desarrollo local.

La participación efectiva fue de:

- Cuatro Conferencias magistrales presenciales con Expertos de Costa Rica, México y Puerto Rico.
- Dos videoconferencias desde México
- Un Panel con Alcaldes de Costa Rica y México



- Cinco Mesas de trabajo, una por cada eje con la discusión de 48 ponencias presentadas y aceptadas por el Comité Científico del Congreso. Estas mesas de trabajo suscitaron muchas preguntas y amplios debates sobre los trabajos presentados.
- Un Debate estudiantil con 5 estudiantes, 3 de Costa Rica y dos de México.

El Debate estudiantil lleva el nombre de Juan José Mora Cordero, en memoria de un Municipalista Costarricense asesor legal de la municipalidad de Pérez Zeledón, autor de manuales para el mejoramiento en la gestión municipal, participante activo de la red de estudios municipales REDEMUN, desde 2004 hasta el 2010.

Al Encuentro asistieron más de 100 personas, cincuenta de las cuales provenían de las Universidades mexicanas de: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Autónoma de Tamaulipas, Autónoma de Baja California, de Oxaca, Tecnológica de Tijuana, de Guanajuato, Nacional Autónoma de México-UNAM, Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache. Veracruz, México.

Asistieron al evento además:

- La delegación del Municipio Mineral de la Reforma, Estado de Hidalgo, México
- La Directora de la Maestría en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico.
- Por Costa Rica, además de docentes, investigadores y estudiantes de la Universidad de Costa Rica, estuvieron presentes varios Alcaldes y funcionarios municipales.

Al finalizar el Encuentro los asistentes se refirieron muy positivamente la organización por cuanto se desarrollaron temas de actualidad, por el enfoque práctico de los mismos y la excelente conducción de los moderadores.

Al igual que en las ediciones anteriores el Congreso cumplió con los objetivos planteados. El resultado de la evaluación realizada al final del mismo reflejó un alto nivel de satisfacción de los asistentes por su organización, la calidad y profesionalismo de sus ponentes, y lo cercano a la realidad del municipio y fundamentalmente por las propuestas concretas que se realizaron a los municipios.

Para completar la información de esta reseña vea el programa del IX Congreso Internacional de la Redemun, el cual se cumplió en su totalidad.

Dra. Mayela Cubillo Mora

Directora

Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública



“Factores de un estándar de competencia laboral para el teletrabajo en la función pública de México y Costa Rica”

Rodolfo Martinez Gutierrez¹
Rosa Eloisa del Valle Valenzuela²
Angel Ernesto Jimenez Bernardino³

Eje temático

**Competitividad regional,
competencias laborales y profesionales**

Modalidad de trabajo:
Avance de investigación

- 1 Doctor en Estudios del Desarrollo Global. Universidad Autónoma de Baja California. México Profesor Invitado en la Universidad de Costa Rica (Estancia Posdoctoral). Teléfono: +506 25113761. Correo: rodolfo.martinez_g@ucr.ac.cr
- 2 Coordinadora de Educación Continua CESUN Universidad, México Profesora Correo: rosy.delvalle@cesunbc.edu.mx
- 3 Maestro en Metodología de la Enseñanza. Universidad de Guadalajara, México. Teléfono: + 33 36745019. Correo: ernesto.jimenez@academico.udg.mx

FACTORES DE UN ESTÁNDAR DE COMPETENCIA LABORAL PARA EL TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE MÉXICO Y COSTA RICA

Rodolfo Martínez Gutiérrez

Rosa Eloisa del Valle Valenzuela

Ángel Ernesto Jiménez Bernardino

RESUMEN

La Universidad de Costa Rica a través del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), han emprendido un proyecto de investigación para construir un Sistema Nacional de Competencias Laborales en la administración pública para instituciones bajo el Régimen de Servicio Civil Costarricense por medio del trabajo interinstitucional considerando la revisión de la experiencia mexicana en el tema, para la determinación de los ejes prioritarios para el desarrollo de Estándares de Competencia Laboral con enfoques transversal y específico.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad en Costa Rica no existe un modelo de gestión basado en competencias laborales en la administración pública, representando una oportunidad ante los procesos de modernización y la descentralización, esto implica la necesidad de abordar la situación metodológicamente y estudiar experiencias de otros países de cómo han avanzado y como fue el proceso de desarrollo y evolución.

OBJETIVOS

Objetivo General

El objetivo general de la investigación comparativa internacional es desarrollar metodologías e instrumentos para sistematizar el proceso para el desarrollo de Estándares de Competencias Laborales en la Función Pública.

El objetivo específico

El objetivo es definir la metodología para definir los ejes de competencias transversales basado en un trabajo colaborativo interinstitucional y que refleje la prioridad del desarrollo del capital humano en la función pública, como mecanismo de modernización y eficiencia y productividad desde las instituciones públicas.

PALABRAS CLAVE:

Estándares, Competencias Laborales, Teletrabajo

INTRODUCCIÓN

Como producto de la vinculación académica internacional entre Costa Rica y México se ha cristalizado un esfuerzo de cooperación internacional entre la Universidad de Costa Rica por medio del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP), con la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) institución que administra el Sistema Nacional de Competencias Laborales de México.

El CICAP (2013) ha logrado una meta estratégica al consolidar la primera etapa del proyecto “país” de conformar un primer Grupo Semilla de personas costarricenses empoderadas metodológicamente de los procesos de instrucción y evaluación basada en competencias laborales, proyecto que inicio como proyecto de investigación y acción social, además de incidir en los procesos de formación docente a través de procesos de certificación de competencias profesionales de egreso (EAP, 2014).



Las instituciones participantes en la primera fase fueron con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), Ministerio de Hacienda a través del Centro de Investigación y Formación Hacendaria (CIFH) y la Universidad Técnica Nacional (UTN). Derivado de los objetivos preestablecidos en este proceso se logró, el 15 de abril de 2013, la certificación y acreditación del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica como el primer Centro Evaluador de Competencias Laborales fuera del territorio mexicano dentro de la RedCONOCER de México, cimentando las bases para la regionalización de certificaciones internacionales.

La Universidad de Costa Rica cuenta con un Centro Evaluador de Competencias Laborales denominado CECLUCR (2013) el cual se encuentra dentro de las Funciones y Programas del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) que bajo convenio de cooperación internacional entre la Universidad de Costa Rica, la Universidad Tecnológica de Tijuana y el CONOCER (2013), el objetivo del convenio tiene como visión y misión el conocer las buenas practicas del modelo mexicano para contribuir al estado de arte y las iniciativas metodológicas para sistematizar la construcción de un proyecto-país, orientándose a la conformación de un Sistema Nacional de Competencias Laborales de Costa Rica, basados en el campo de la administración pública del ente rector de la DGSC (2012, 2013).

En México la formación basada en competencias docentes y competencias laborales de egreso en Baja California ha generado un referente de seguimiento en los cuerpos y grupos de investigación especializados en la formación basada en competencias a nivel internacional como es el caso de PROCOMCAP (2013). Por su parte la Universidad de Costa Rica que ocupa el quinto lugar de las mejores universidades en América Latina de manera similar tiene implementados procesos de formación basada en competencias docentes, en especial la Escuela de Administración Pública (EAP, 2014). Para efectos comparativos el proyecto se enfoca en el análisis de la formación e impacto de funcionarios y administradores públicos basada en competencias laborales y las buenas prácticas internacionales. En la Figura 1 se muestra el Mapa Mental del Proyecto de Investigación.



Figura 1

Mapa Mental del Proyecto de Investigación



Fuente: Elaboración Propia

REVISIÓN DE LITERATURA

Historia del teletrabajo, surge en los Estados Unidos de Norteamérica, en la década de 1970, cuando se presentó una crisis petrolera, la respuesta de las empresas estadounidenses consistió en iniciar una reorganización de los procedimientos productivos, para disminuir el consumo de productos derivados del petróleo y con ello ahorrar gastos.

Otro factor coadyuvante para que tiempo después apareciera el teletrabajo fue que en general las empresas de la época mostraron interés por las nuevas ideas que veían en la información un recurso estratégico.

Aunado a lo anterior, el físico de la NASA, *Jack Nilles*, en 1973, fue la primera persona que introduce el término *telecommuting* (teledesplazamiento), con el cual planteó como alternativa para el ahorro de energía fomentar el trabajo a distancia valiéndose de las tecnologías de la comunicación.



Antecedentes del Teletrabajo

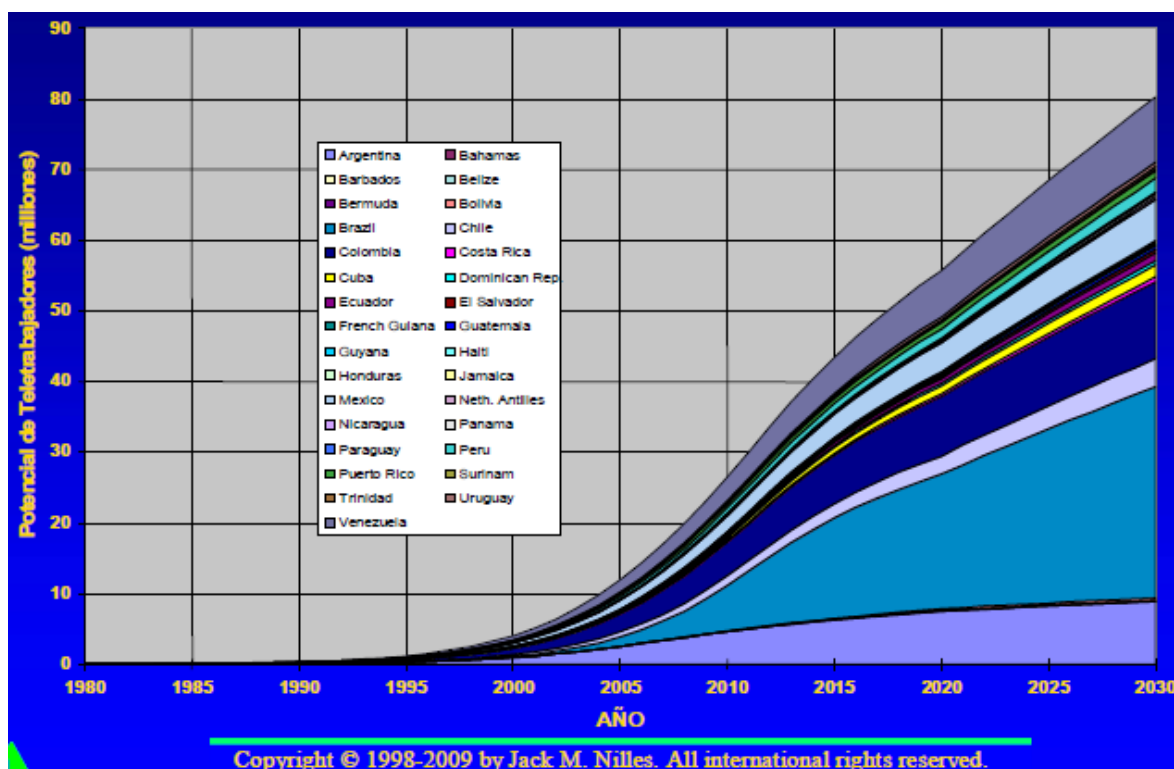


Tabla. Proyección del teletrabajo para Latinoamérica

Fuente: Beatriz, V. M. (Mayo de 2010). TESIS. El teletrabajo en la ciudad de Rosario, el contexto de la globalización; su evolución y alcances. Rosario, Rosario, Argentina. Pag 34

Esfuerzos internacionales para promover el teletrabajo

La Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) es el organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas encargado de regular las telecomunicaciones a nivel internacional entre las distintas administraciones y empresas operadoras.

Está compuesta por tres sectores:

- UIT-T: Sector de Normalización de las Telecomunicaciones (antes CCITT).
- UIT-R: Sector de Normalización de las Radiocomunicaciones (antes CCIR).
- UIT-D: Sector de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT (nuevo).



La sede de la UIT se encuentra en [Ginebra \(Suiza\)](#).

En general, la normativa generada por la UIT está contenida en un amplio conjunto de documentos denominados *Recomendaciones*, agrupados por Series. Cada serie está compuesta por las Recomendaciones correspondientes a un mismo tema, por ejemplo Tarificación, Mantenimiento, etc. Aunque en las Recomendaciones nunca se “ordena”, solo se “recomienda”, su contenido, a nivel de relaciones internacionales, es considerado como mandatorio por las Administraciones y Empresas Operadoras.

La UIT ha organizado la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) con el objetivo de *Eliminar la brecha digital (digital divide en inglés) existente en el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones en el mundo, específicamente las Telecomunicaciones e Internet, y preparar planes de acción y políticas para reducir dicha desigualdad.*⁴

El acuerdo europeo sobre el teletrabajo de 2002 menciona: “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior”

En palabras de D. Xavier Thibault Aranda [6], la definición de teletrabajo no responde, hasta el momento, a criterios jurídicos sino a consideraciones prácticas.

“ El teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación “.

El teletrabajo, en sí mismo, es una forma específica, diferente y especial de realizar el trabajo. Sin embargo, la naturaleza del contrato será la que actualmente exista, lo que supone que el teletrabajo podrá tener una naturaleza laboral, civil o mercantil, dependiendo de la propia naturaleza del contrato donde lo incluyamos.

Para el Centro de Teletrabajo del Parque Tecnológico de Andalucía. *“Actividad profesional desarrolladas en cualquier momento y en cualquier lugar, con independencia del emplazamiento físico, caracterizado por el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para mantener en contacto al empleador y al trabajador”*

Una definición que se adopta es la siguiente:

4 Fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Cumbre_Mundial_sobre_la_Sociedad_de_la_Informaci%C3%B3n



El teletrabajo es una actividad profesional que está sujeta a una relación contractual, que ha de ser voluntaria para el trabajador y el empresario (en el caso de educación aplica el termino patrón), pudiéndose realizar en los locales de la empresa, es realizada por el trabajador desde su propio domicilio y se realiza utilizando de forma habitual medios tecnológicos avanzados.

LA COMISION EUROPEA LO DEFINE...

Aquél que designa aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se le denomina también en ocasiones trabajo a distancia)

Es una forma flexible de trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Argentina)

Para comprender el concepto de teletrabajo es fundamental detallar que se considera teletrabajo a toda forma de trabajo que no requiera la presencia de la persona en la oficina o planta de la empresa.

El Teletrabajo es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones.

La mediación tecnológica es otra de las características centrales del teletrabajo, ya que para su realización deben actuar elementos telemáticos, ya sea computadoras, teléfonos o cualquier otra de las denominadas TIC's (Tecnologías de la información y la comunicación). El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación.

El concepto de teletrabajo involucra dos elementos fundamentales a saber:

Distancia + uso de telecomunicaciones

Podemos distinguir dos tipos de teletrabajadores:

El Teletrabajador autónomo

El Teletrabajador en relación de dependencia.

El teletrabajo, es una forma de desarrollar tareas que requieren una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación.



Según la OIT

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo (TT) es una forma de laborar que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas que estén en esa oficina y, la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la información; comunicación.

Por teletrabajo, o trabajo a distancia, se entiende toda actividad profesional desarrollada en cualquier momento y lugar, independientemente del emplazamiento común del trabajo. Estas ocupaciones se caracterizan por el uso más o menos intensivo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información (desde de un simple teléfono o un fax hasta la conexión y uso de Internet).⁵

INTRODUCCIÓN

La valoración de la formación profesional (FP) como un medio válido de acceso al empleo, fundamentalmente la Formación Profesional Inicial reglada en títulos de formación profesional medios y de grado superior, y la recuperación por parte de las empresas de la cualificación profesional como un criterio de valor interno y externo, dibujan un escenario en el que resulta posible la integración entre la formación profesional y la necesidad productiva en la empresa.

Este sistema implica el desarrollo e implantación de los títulos medios y superiores de formación profesional así como de los certificados de profesionalidad, y la activación de los procesos de acreditación de la experiencia profesional y formación no formal.

Aunque si bien es cierto que en la actualidad la formación profesional va cobrando un reconocimiento social que va en aumento, también lo es que durante mucho tiempo fue considerada, erróneamente, como una opción de segunda categoría respecto del bachillerato y la formación universitaria.

Solo en los últimos años la FP ha tomado un sentido propio como una herramienta de profesionalización acorde con las demandas del mercado de trabajo, entendida además como la base de la convergencia laboral europea.

Para entender la especificidad de la formación profesional es imprescindible diferenciarla de la educación, en un ejercicio de clarificación, para situarla en sus justos términos, objetivos y prioridades. La educación se entiende como la base del desarrollo de la persona en sus competencias básicas, y la formación profesional se orienta a la capacitación para el desempeño competente en un puesto de trabajo; por tanto, no se debe entender como una continuidad de la educación.

5 Velarte Liliana- Anuario Empleos 1999, ediciones BECAS & EMPLEOS
<http://www.becasyempleos.com.ar/teletrabajo.htm>



Si bien el bachillerato posterior a la educación obligatoria tiene un carácter de enseñanza preparatoria para el acceso a los estudios universitarios, la formación profesional, sin menoscabo de la opción de continuidad en la universidad, debe concebirse como finalista, es decir, que el alumno se forma con el fin de capacitarse para un desempeño profesional en una empresa.

En un sistema educativo equilibrado y coherente con las necesidades de la producción y el empleo, la formación profesional debería ser la rama con mayor número de alumnos tras la educación obligatoria, siendo menos los que accedieran al Bachillerato como paso previo a la universidad.

La educación se orienta al saber y la formación profesional al saber hacer. Esta última se define en función de los requerimientos de desempeño profesional y por un estudio de necesidades de expertos y profesionales, mientras que la educación tiene una definición establecida por los pedagogos, según las necesidades de aprendizaje generales.

La unidad de competencia

Para definir una cualificación profesional es necesario hacer un análisis funcional en el que se desagreguen las distintas funciones que la componen (por ejemplo interpretar planos, atender al público, soldar, etc.). Estas diferentes funciones describen realizaciones que la persona debe ser capaz de realizar (en eso consiste «ser competente») en el ámbito de su ocupación. Por lo tanto, se refieren a una acción, a un comportamiento o a un resultado que el trabajador debe demostrar.

Atendiendo a esta estructura de funciones que el trabajador debe ser capaz de realizar o, si se prefiere, debe ser competente para realizar, es por lo que cada cualificación profesional se organiza en unidades de competencia (competencia necesaria para realizar cada función).

7.1. ¿Qué es la unidad de competencia?

La «unidad de competencia» (UC) es la competencia necesaria para realizar cada una de las funciones de una cualificación. Por lo tanto, la unidad de competencia es el agregado mínimo susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial.

7.2. ¿Cuál es la estructura de una unidad de competencia?

La unidad de competencia contiene los siguientes elementos:

Los datos de identificación, que comprenden:



La denominación: nombre con el que se identifica la UC. Se relaciona con uno de los aspectos que describe la competencia general de la cualificación profesional a la que está asociada esa UC.

El nivel de cualificación: nivel de la competencia profesional de la cualificación a la que está asociada esa UC, según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para realizar una actividad laboral (existen cinco niveles).

Un código alfanumérico: permite ubicar sistemáticamente las unidades de competencia en la cualificación profesional con la que están asociadas.

Las realizaciones profesionales: elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las funciones o actividades que realiza.

Los criterios de realización: expresan el nivel aceptable de la realización profesional de una determinada función, de manera que satisfaga los objetivos de las organizaciones productivas. Por ello, constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

El contexto profesional: describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la unidad de competencia.

INTRODUCCIÓN

Las personas son el principal valor de las empresas para conservar y desarrollar su competitividad. Por ello es esencial que desarrollen todas sus potencialidades, lo cual beneficia tanto a sus propias carreras profesionales como a las empresas a las que pertenecen.

Las potencialidades de las personas, en términos profesionales, vienen definidas por la adecuación al puesto o a la función que realizan, y también por la capacidad de innovación o adaptación. Adecuación, innovación y adaptación hacen referencia al dominio de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la empresa requiere, en la función actual o en las que precise en el futuro. De este modo, la competencia profesional de las personas, que comprende todos estos elementos de conocimiento, aptitud y actitud, se convierte en el máximo referente para las personas y las empresas.

Esta idea se ha traducido en un modo de gestión empresarial que se conoce como gestión basada en competencias o gestión por competencias, que permite una racionalización de la empresa a través de las potencialidades de las personas. Este modo de gestión empresarial es eficaz y valioso



para la empresa, porque el pleno desarrollo de las capacidades de las personas puede marcar las diferencias competitivas.

La aplicación de la gestión basada en competencias hace prevalecer el factor humano, procurando que cada persona aporte sus mejores cualidades profesionales a la empresa. Esta visión fortalece la competitividad empresarial y aumenta las posibilidades de desarrollo y promoción de los trabajadores.

PROYECTO TUNING PAG 33

Normativas de Teletrabajo

Lo anterior ha sido valorado por el proyect Tuning América Latina, sin embargo a pesar de la evidente necesidad de normar el teletrabajo no todos los países de América Latina lo han llevado a cabo, Costa Rica es un caso ejemplar, México aún falta por dar este paso.

Sin embargo cuando se hace referencia a la certificación de competencias hay características muy particulares, ninguno de estos dos países cuentan con un sólido sistema de certificación de competencias para teletrabajadores, el sistema CONOCER México considera la certificación de quienes tienen a su cargo la docencia a distancia, pero es un caso atípico, en Costa Rica el CICLAUR dado el importante respaldo jurídico que el sistema costarricense tiene para el reconocimiento de los Teletrabajadores es la instancia adecuada para la sistematización de estándares para la certificación de teletrabajadores.

El antecedente latinoamericano más reciente y de mayor alcance tal vez sea el sistema argentino. Es el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social quien lleva la batuta en este sentido, a través de la a Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTeCC), dependiente de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, inició sus actividades en el año 2004. Desde ese entonces ha logrado un sostenido crecimiento del alcance de las acciones de certificación, lo que permite abarcar un conjunto significativo de actores del mundo del trabajo.

A continuación presentamos el marco conceptual más importante en que basan sus procesos de certificación de competencias para teletrabajadores:

La certificación de competencias laborales lo definen como la acreditación de los saberes demostrados en el trabajo, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, según un estándar (norma de competencia) desarrollado por especialistas del sector. El certificado es expedido por un organismo reconocido sectorialmente.



El marco conceptual Argentino de la normalización y certificación de competencias laborales

En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales.

Las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación.

Certificación de competencias para el Teletrabajo

De acuerdo con M. Irigoín y F. Vargas en su obra “Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. OPS. Cinterfor, “Es el reconocimiento público-sectorial, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador o trabajadora, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo”.

“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)

Lo cual implica contar con

1. Normas de competencia laboral validadas. Implica el reconocimiento por parte de actores representativos de la producción y el trabajo, de las unidades y elementos de competencia descriptos a partir de entrevistas realizadas a trabajadores, supervisores, jefes de producción, gerentes, delegados, dueños de empresas, etc. La validación sectorial de un relevamiento técnico es una de las funciones que desarrolla el Organismo Certificador.
2. Procedimientos e Instrumentos de Evaluación. Indican los pasos a seguir en la selección, formación y certificación de evaluadores, así como las acciones a realizar por los evaluadores certificados en términos de registro y envío de información para proceder a la certificación de trabajadores.
3. Instituciones de evaluación reconocidas. Son las entidades responsables de ejecutar las acciones de evaluación que cumplen con los parámetros de calidad establecidos por el Organismo Certificador. Es función del Organismo Certificador reconocer la formación, evaluación y certificación de los evaluadores.



La certificación guarda elementos análogos a otras certificaciones a saber:

El certificado es un crédito al saber profesional que posee el trabajador otorgado por las organizaciones representativas del sector.

El certificado refleja:

- Las competencias demostradas por las personas en su contexto socio-productivo y que se corresponden a las exigidas en las normas de competencia del rol.

Para la República Argentina este es un proceso aventajado con sus pares latinos y han adoptado una metodología para el diseño de estos estándares.

Cuentan con un órgano certificador cuyas funciones principales son la difusión a nivel nacional e internacional los desarrollos del sector referidos a los procesos de normalización, formación, evaluación y certificación de competencias laborales. El desarrollo de las normas de competencia, el reconocimiento de las instituciones de evaluación en base a estándares de calidad por él definidos. La administración del registro de evaluadores certificados, de postulantes para la certificación y el de trabajadores certificados y desde luego la certificación de competencias.

Establece tres tipos de certificaciones:

Certificación de primera parte: se configura cuando los certificados son otorgados al finalizar los procesos de formación por las instituciones que la brindaron. Estos certificados dan cuenta del aprendizaje académico del asistente. En algunos casos puede tratarse sólo de certificados de asistencia.

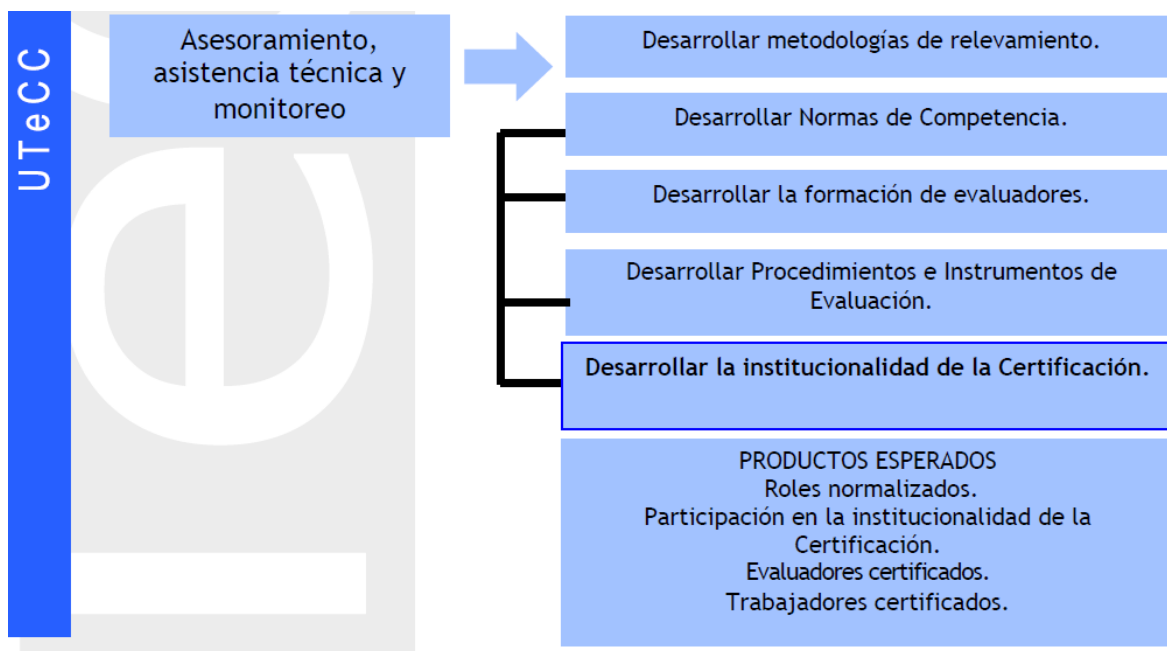
Certificación de segunda parte: además del establecimiento que emite y otorga el certificado, interviene una segunda parte, usualmente la autoridad pública en materia educativa.

Esta autoridad ha conferido al establecimiento educativo la facultad de otorgar el certificado y se reserva para sí mantener o suprimir dicha facultad de acuerdo con los procedimientos de verificación que lleve a cabo. Su papel se ve reflejado tradicionalmente en la firma del certificado, sin la cual éste carece de validez.

Certificación de tercera parte: el certificado es otorgado por un organismo especializado reconocido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que está integrado por los representantes de la producción y el trabajo del sector.

La elaboración de normas de certificación queda a cargo de la Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTCC).





Proceso para el establecimiento de una norma de competencia

Entendida como “la especificación de un desempeño laboral que ha sido acordado entre los actores del mundo del trabajo para ser utilizado en procesos de certificación, evaluación, información, orientación, formación y de proyección de carrera profesional” (establecida por la UTCC) sigue dos pasos:

1.- De Identificación.

Proceso técnico de análisis cualitativo del trabajo.

2.-De Validación.

Proceso de interacción y consenso entre los diferentes actores, a cargo de un comité de normalización del sector

Aquí cabe señalar que la clasificación y verificación de las competencias sigue el patrón común de dividir la norma de competencia en unidades de competencia, elementos de competencia y clarificar las evidencias para estos últimos.



La metodología utilizada consiste en el análisis funcional, entendido este como “una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios” (Chilevalora, 2012).

- Es un instrumento utilizado para garantizar que los estándares de competencia estén bien elaborados, sean claros y comparables.
- Es una forma coherente y sistemática de llegar a describir un perfil ocupacional por competencias.
- Requiere habilidad de los participantes para entender el concepto de la competencia. Es un proceso paso a paso.
- Proporciona información útil para evaluar cuál sería la respuesta adecuada.

Características:

Se elabora de lo general a lo particular

Aplica a funciones discretas (completas)

Elaborarse respetando la redacción en términos de competencias (verbo, objeto, condición).



Representación gráfica del análisis funcional



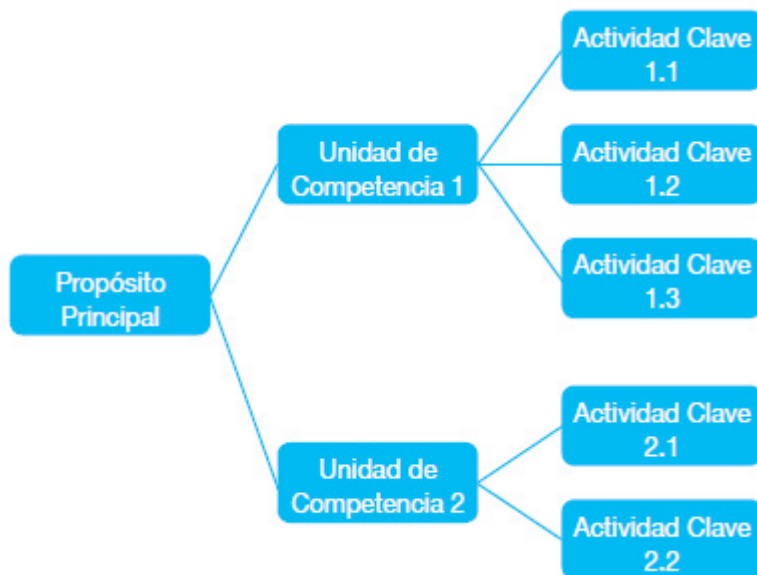
Fuente: ChileValora 2012. Página 13

Con base en esta metodología se establecen las unidades de competencia, los elementos y las normas de competencia.



Lo cual da lugar al perfil ocupacional

Perfil ocupacional.



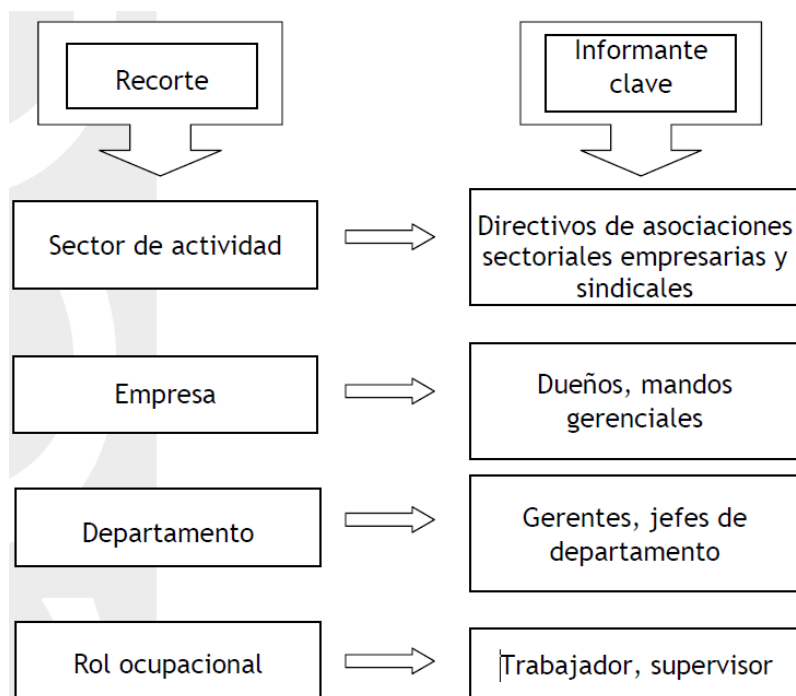
Fuente: ChileValora 2012. Página 28

En el caso Argentino se procede para la elaboración de normas de competencia:

- 1.1 Delimitar el campo de observación, donde separan los procesos o etapas de una profesión y agrupan los campos análogos, pero se delimita de manera precisa el campo ocupacional.
- 1.2 Identificación y selección de roles claves, para armar el mapa ocupacional



2.1 La elección de informantes claves



2.2 La entrevista al trabajador: dificultades en la descripción del propio trabajo.

2.3. El mapa funcional que consiste en una representación amplia e integral de la ocupación.

3. El uso de una terminología precisa en la descripción.

4. LA DESCRIPCION DEL PROCESO DE TRABAJO

5. LA OBTENCION DE LOS RESULTADOS ESPERADOS. En la medida en que se desarrollan las entrevistas a los distintos informantes clave, se deberá ir transformando esta información en el contenido de los resultados esperados: mapa funcional y norma de competencia.



BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2007. El marco conceptual Argentino de la normalización y certificación de competencias laborales.

MTEySS. Argentina

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2007. Institucionalidad de la certificación. MTEySS. Argentina

ChileValora-OIT, 2012. Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional Documento de Trabajo. OIT, Chile.

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2007. Metodología de Relevamiento: Análisis Funcional. MTEySS. Argentina

