

# PARA EL DESARROLLO DE LAS SECRETARÍAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CENTRALES SINDICALES

**Gustavo Gándara**

**2016**

## **Presentación**

Las transformaciones en el campo económico y social, los cambios en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, y la globalización de los mercados, constituyen, entre otros, datos fundamentales para abordar la realidad actual.

En este sentido, las organizaciones sindicales han asumido como prioritario la formación profesional e integral de los trabajadores de cara a contener la pérdida de derechos que atrajo particularmente el crecimiento exponencial de la informalidad, la precariedad y el desempleo estructural.

Efectivamente, la coyuntura actual determina que la formación profesional se convierta en un instrumento estratégico para la mejora de la calidad de vida de nuestros trabajadores tanto desde el plano económico/material, como moral y ético.

No obstante, el paso necesario fue consolidar una estructura y equipos de trabajo con capacidad de intervenir en la discusión, planificación, desarrollo, gestión y evaluación de la formación profesional como política pública de cara a fortalecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Es por ello que contar con *secretarías sindicales de formación profesional* responde al interés de posicionar a los sindicatos como actores centrales en el debate por un desarrollo humano con justicia social, y además, en ubicar a la formación profesional misma como un derecho cuyos resultados inciden directamente en la calidad de vida de nuestros trabajadores.

A su vez, la formación profesional también ha sufrido transformaciones ya que en la actualidad no alcanza con formar técnicamente a los sujetos para su inserción laboral, y mucho menos ello representa una estabilidad como la que se experimentaba medio siglo atrás. Hoy día, es necesaria la formación continua de conocimientos y saberes técnicos, pero también de habilidades sociales, de modo tal que las personas puedan hacer frente a una indeterminación y contingencia permanente en la cual el desempeño individual tiene un impacto decisivo para el bienestar general.

De todos modos, y al margen de las pautas que impone el liberalismo en todas sus formas, es nodal el ser partes de un colectivo social con identidad que canaliza sus demandas y necesidades en las propias organizaciones (en tanto institucionalidades) a través de una participación política y social democrática que persigue la justicia social como máxima.

### **Objetivo de la propuesta**

Fortalecer las capacidades técnico profesionales de las organizaciones sindicales para su participación efectiva en procesos de discusión y de toma de decisiones a nivel nacional, regional e internacional en materia de formación profesional.

### Alcances de una Secretaria de Formación

Las Secretarías de Formación Profesional tienen un amplio rango de trabajo:

en la definición de las estrategias del movimiento sindical para la acción en Formación Profesional

participando en la discusión y diseño de políticas públicas

en la discusión sobre formación en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo

en la búsqueda de financiamiento

en la gestión de centros o programas de formación profesional, ciudadana y sindical

en la planificación de la formación

en el diseño curricular, metodología, implementación y evaluación integral de la formación

En este marco se propone la discusión de los siguientes criterios de trabajo, de manera que ordenen el desempeño de estas secretarías y que a la vez sienten las bases para articular la lucha para la acción en formación profesional, entre las distintas centrales sindicales de cada país y a nivel regional e internacional.

promover espacios de diálogo y negociación

generar mecanismos que aseguren que las acciones de formación en términos de las necesidades de los trabajadores y no del mercado de trabajo

articular y promover la participación de los actores de la producción, la educación y la formación

establecer garantías de un adecuado grado de negociación en el marco del diálogo social

que los propios actores sean los que definan los contenidos

definir mecanismos formales para gestionar la calidad de la formación

desarrollar acciones de formación integrales (laboral, social y sindical)

promover un sistema de formación para la vida, que permita el crecimiento personal de las personas trabajadoras y el de sus familias

participar en el proceso de implementación de un sistema integral de formación, mediante el diálogo y la negociación

fomentar políticas públicas que contribuyan a una humanización de la globalización

promover las dimensiones del trabajo decente

construir “lo colectivo”: capacidad para actuar en un contexto junto a otros y otras

transferir a los diversos ámbitos de la vida capacidades como:

uso de las TICs,  
toma decisiones,  
iniciativa,  
anticipación de problemas,  
asunción de riesgos,  
trabajo en equipo, etc.

Es necesario considerar:

que la formación profesional no debe estar limitada al puesto de trabajo

la pertinencia de la formación, se da en la medida que da respuestas a las necesidades de las personas y sus familias

la articulación de las distintas lógicas de los sistemas productivos y educativos

que los saberes no solo se adquieren en el marco de los procesos educativos, sino en el trabajo y en otros ámbitos de la vida y a lo largo de ésta

que la integralidad de la formación, requiere el desarrollo de una formación que abarque la formación profesional, ciudadana y sindical

el desarrollo de centros de formación de calidad

la evaluación de aprendizajes, del diseño curricular, del contexto de formación, la

autoevaluación integral del Centro de Formación

la contribución al desarrollo de autonomía y la participación de las personas

que es necesario gestionar la selección, formación y desarrollo de los equipos de formación y directivo

la formación y aplicación efectiva en cada curso de las condiciones de salud y seguridad

el fomento del aprendizaje colaborativo

que es necesario establecer mecanismos de homologación de los perfiles profesionales entre países

Estas Secretarías deben luchar por:

la mejora de la calidad y cantidad del trabajo

la promoción de políticas públicas de empleo y de formación

el desarrollo de trabajo digno

una globalización más justa, con desarrollo humano, bajo los principios de igualdad y equidad, sobre la base de valores de solidaridad y justicia social

la reducción de la brecha en la formación de las personas

el desarrollo de relaciones laborales democráticas

la institucionalización del dialogo social y la discusión de la formación en el marco de éste

la construcción de mecanismos de participación individuales y colectivos

la mejora de la participación de los actores sociales para asegurar un sistema de formación inclusivo y permanente

la presencia sindical en la definición de políticas y en las distintas etapas de desarrollo, ejecución y evaluación de la formación profesional

el desarrollo de un sistema integral y articulado de formación, que englobe y contenga todas las dimensiones y necesidades de las personas

### **Funciones**

Es conveniente considerar que las Secretarías de Formación de las Centrales Sindicales, conformen sólidos equipos multidisciplinarios de trabajo, de forma tal que se genere sinergia entre las personas que lo integren para poner en juego las capacidades colectivas.

En general se pueden plantear las siguientes funciones de una Secretaría de Formación:

#### **Identificar contextos, problemas a resolver y necesidades de formación**

En los cambiantes actuales escenarios en donde el movimiento sindical debe desarrollar sus actividades, con particularidades propias en cada región y país y al mismo tiempo

interconectado globalmente, es necesario identificar el contexto laboral, político, económico y social, como también la participación de los actores sociales y el rol de las instituciones en la formación profesional.

También será necesario identificar los sistemas socio productivo, económico, laboral y de formación, para articularlos.

Hacia el interior de la organización, identificar qué aspectos deben mejorarse, que áreas y equipos de trabajo fortalecer y el alcance de la participación sindical en la formación profesional.

Identificar los aspectos mencionados coadyuvará a generar propuestas y estrategias tendientes a crear empleo de calidad, así como el desarrollo y crecimiento integral de las personas, a fortalecer la ciudadanía, la acción para la transformación social y la defensa y mejora de los sistemas democráticos.

Analizar sistemáticamente y en forma participativa las necesidades, es un elemento clave para la planificación y toma de decisiones.

### **Plantear y discutir soluciones**

Con propuestas que potencien la estructura de la formación de los sindicatos, en cuanto a disponer de un equipo político y técnico, la creación de centros de formación profesional, de formación sindical y ciudadana, con una mirada integral y con la visión estratégica de la Central Sindical.

Las propuestas deben articular los sistemas socio productivo, económico y laboral, con formación para la acción, el trabajo decente y el desarrollo humano.

Contextualizando estas propuestas en el marco de las políticas del Movimiento Sindical nacional y regional.

### **Formular y desarrollar programas, proyectos y acciones integrales de formación**

Con propuestas que integren la formación político sindical, profesional, pedagógico, personal, social y laboral, promoviendo la formación para la acción y para la vida.

También en la creación y desarrollo de un sistema integral de formación profesional, articulando distintos elementos como:

orientación técnico - profesional

articulando formación profesional, permanente, sindical y ciudadana

la posibilidad de brindar espacios de formación para que las personas trabajadoras completen sus estudios de nivel medio y primario

con acciones de alfabetización

acreditación de saberes

intermediación laboral

formación compensatoria para quienes no logren acreditar determinados saberes

seguimiento de egresados/as

formación de directivos de centros de formación y de equipos de formación

con instancias de verificación de la calidad de la formación

Estas propuestas deben estar de acuerdo al plan estratégico definido por la organización sindical, estableciendo procedimientos tendientes al fortalecimiento sindical, al desarrollo de dirigentes, equipo de formación, equipos técnicos, trabajadores y trabajadoras y sociedad en general.

### **Gestionar y ejecutar proyectos de formación**

Toda institución o programa de formación requiere de una buena dirección, esta afirmación se potencia en tiempos de vortiginosos cambios.

Se requiere una gestión participativa, dinámica, con trabajo de equipos, con planificación y evaluación, con ética y compromiso y con calidad en el servicio prestado a la sociedad.

Administrando y distribuyendo recursos económicos y financieros.

Manteniendo informados a la dirigencia sindical y otros actores sociales participantes, sobre los avances y desvíos en la implementación de los proyectos.

### **Participar en distintas instancias de negociación de la formación profesional, en el marco del diálogo social**

En la elaboración de políticas públicas de formación profesional, legislaciones relacionadas y en el diseño de los planes que las lleven adelante.

En el debate sobre formación profesional integral en los Convenios Colectivos de Trabajo en cualquiera de sus ámbitos.

Proponiendo mejoras en la relación educación / trabajo, de manera de asegurar la calidad de la formación y garantizar que sea un bien gratuito y de acceso en igualdad de condiciones para toda las personas.

Discutir la instalación de la formación profesional en el marco de las relaciones laborales, con base al dialogo social y la negociación colectiva

En la negociación de los aspectos de formación, en consejos, mesas bipartitas, tripartitas, del ámbito de la producción, del trabajo y de la educación, tanto en lo nacional, provincial o municipal, con propuestas diseñadas en función del contexto socioeconómico.

Estableciendo alianzas con distintas organizaciones sociales, para fortalecer las acciones de formación

En distintos reuniones y distintos ámbitos de discusión y formación nacionales, regionales, continentales o mundiales, con otras Centrales, con las Confederaciones Sindicales (CSA, CSI), Federaciones Sindicales, otras redes inter-sindicales y en de organismos internacionales como la OIT y sus respectivas oficinas.

En la discusión y búsqueda de financiamiento, tanto a través de las CCT o sobre la base del financiamiento público del sistema de formación como existe en muchos países, por incentivos fiscales para las organizaciones que aporten dinero o especies, crédito fiscal, por acuerdos sectoriales o contribuciones específicas a nivel nacional e internacional

**Monitorear y evaluar el proceso y resultados de los proyectos de formación**

Controlando la aplicación de la normativa nacional e internacional para la formación profesional.

De manera reflexiva, el proceso de formación desde el inicio, para conocer el valor de estos procesos, de manera que tenga un sentido de mejorar la práctica y que se realiza en forma paralela y continua al desarrollo de un programa de formación o de las acciones del centro de formación.

La evaluación es una actividad participativa, sistemática y permanente que se relaciona con la toma de decisiones para el cambio

Debe atender los procesos, productos, lo que se ve y lo que no se ve y combinar diferentes fuentes de información y metodologías, considerando lo explícito como lo implícito

Evaluar integralmente: a) abarcando todas las dimensiones de la persona, b) superando los resultados de aprendizaje y verificando la validez de los programas y el contexto de aprendizaje, c) evaluando programas y proyectos, diseños curriculares, participantes, centros de formación

Potenciar la autoevaluación institucional