

ANEXO 1

Sobre el concepto de competencias laborales

La literatura moderna ha incorporado el concepto de “competencias” a la nomenclatura de la capacitación laboral. Hasta el momento, las “calificaciones” era el concepto más utilizado, de comprensión inmediata, para incorporar a trabajadores a la empresa o promoverlos en la estructura ocupacional.

Pues bien, las “calificaciones” son los conocimientos y habilidades adquiridos por los trabajadores en situaciones de aprendizaje convencional y en su vida de trabajo, Las “competencias” son las “calificaciones” demostradas en el “desempeño” de las tareas. Por tanto, a trabajadores con los mismos antecedentes de capacitación formal podrían corresponderles distintos niveles de competencia, es decir, niveles de aplicación de las calificaciones en el ejercicio de su trabajo.

Competencias básicas:

Son aquellas que necesitan formar parte del acervo de todos los trabajadores y empleados, sin excepción, para la mejora continua de la gestión de competitividad y productividad de las empresas. Se las llama también competencias transversales porque cruzan todas las áreas de la gestión de rentabilidad, cualquiera sea el tipo de empresa y el sector de actividad.

Competencias genéricas:

Son aquellas que trabajadores y empleados requieren aprender o ejercer por experiencia para desempeñarse en un sector en particular. Las calificaciones referidas a la situación del mercado, las tendencias nuevas en la base tecnológica o en la organización del trabajo y la producción, las normas ambientales o de higiene y seguridad son necesarias en todas las empresas de un mismo sector.

Competencias profesionales:

Son aquellas referidas a la variedad de tareas que cada trabajador necesita desempeñar en su puesto de trabajo. Estas competencias resultan de la especificidad de las empresas y de los oficios.

ANEXO 2

Sobre la nomenclatura aplicable a los cursos de capacitación

Resultados de aprendizaje

Describe los conocimientos y aptitudes que el participante adquirirá en el curso.

Contenidos clave

Describe los conocimientos y habilidades específicos que serán desarrollados en una sesión o en un módulo.

Procedimiento de evaluación

Es una oportunidad para medir el grado en que un alumno ha progresado hacia un resultado de aprendizaje.

Planificación de lecciones

Estas pautas brindan notas instructivas detalladas y la dirección sugerida para cada sesión del módulo.

Técnicas de enseñanza

Se refiere a las formas en que la comunicación y la interrelación ayudan a que el aprendizaje tenga lugar.

Herramientas de enseñanza

Se refiere a las herramientas y recursos utilizados para dictar, aumentar o aclarar, en mayor medida, la experiencia de aprendizaje.

Terminología clave

Es la definición de cierto número de términos que se utilizan con frecuencia durante el curso.

Requisitos de recursos humanos

Indica cuántos instructores dictarán el curso y cuántos alumnos son asimilables.

Entorno físico

Señala los requerimientos para el dictado del curso en lo referente a edificio, espacios pedagógicos y equipamiento.

Requisitos

Son los antecedentes y condiciones técnico profesionales que debe reunir el participante a un curso.

Propósitos

Es el conjunto de objetivos propuestos al organizar el desarrollo de un curso.

Guía del instructor

Conjunto de recomendaciones para el instructor sobre la aplicación de técnicas, herramientas y soportes de enseñanza referidas al desarrollo de un curso de capacitación para adultos para su cumplimiento en tiempo y forma.

Manual del alumno

Conjunto de fichas de estudio referidas a cada módulo de capacitación para su utilización por el trabajador en una situación de aprendizaje.

ANEXO 3

Sobre las variaciones de los precios del mercado en el cálculo de la TRIC

El procedimiento simplificado para el cálculo de la **TRIC** propuesto en el paso 7 tiene el mérito de descansar en los datos básicos contables de cualquier empresa sin exigir registros estadísticos sobre datos reales. Otro mérito asociado a este método es que las tasas de retorno de los distintos subprogramas de capacitación de la empresa son comparables.

Por cierto, además de las variaciones implícitas en los indicadores reales que se recogen en la **TRIC**, esta tasa es afectada por las variaciones de precios de la producción final y de los insumos registradas entre el “antes” y el “después” de la capacitación.

Sin embargo, difícilmente en un período corto de tiempo (3-6 meses) se verifiquen cambios dramáticos en los precios relativos de los bienes finales e intermedios. Si las variaciones de precios no fueron dramáticas, proceda a desecharlas.

Si las variaciones de precios fueron importantes, los cálculos anteriores podrían ser objeto de correcciones con factores “estimados”, p.e., “el precio promedio de la producción subió/bajó **X %**” o “el precio promedio de los insumos subió/bajó **Y %**”. Otro procedimiento es recurrir a números índices, esto es, valorizar las unidades físicas registradas “antes” y “después” de la capacitación por un mismo conjunto de precios de producción y de insumos. Si bien el recurso a números índices permite un cómputo todavía más aproximado a la “realidad de los impactos”, las ganancias en la precisión de las medidas no siempre están justificadas por los costos de registro y de cálculo.