

Calificación y competencias en trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral

Rosa Liliana Sbriller

Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Resumen: Introducción: El presente investigación, basado en la postura de la terapia ocupacional crítica, analiza el concepto de competencia laboral requerido en el mercado laboral actual y su aplicación en procesos de exclusión - inclusión laboral en personas con limitación laboral adquirida. Objetivo: Describir y analizar el concepto de competencias laborales dentro de la transformación del mundo del trabajo globalizado, analizar la incidencia de las competencias requeridas en los procesos de exclusión - inclusión laboral de personas con limitación adquirida en la actividad laboral. Método: Investigación cualitativa. Técnica: Análisis documental y revisión literaria. Resultados: Considerar las competencias como construcción en la acción social promueve el debate dentro del campo de la terapia ocupacional con respecto a la intervención profesional, ampliando las oportunidades para la inclusión laboral de personas con limitación laboral adquirida dentro del contexto de exclusión económica del mercado de trabajo globalizado. Conclusión: Comprender la problemática y sus implicancias actuales cuestiona la praxis de terapia ocupacional y promueve las bases para una investigación empírica.

Palabras clave: *Competencias, Empleo, Limitación, Exclusión.*

Qualificação e competências em trabalhadores com limitações adquiridas em atividade laboral

Resumo: Introdução: Esta pesquisa tem como base a posição de crítica à terapia ocupacional e analisa o conceito de competências profissionais necessárias no mercado de trabalho atual e sua aplicação em processos de exclusão-inclusão laboral em pessoas com limitação adquirida em atividade laboral. Objetivo: Descrever e analisar o conceito de habilidades de trabalho na transformação do mundo do trabalho globalizado e analisar o impacto das habilidades exigidas no processo de exclusão-integração das pessoas com limitação adquirida em atividade laboral. Método: Pesquisa qualitativa. Técnica: Análise documental e revisão da literatura. Resultados: Considerar habilidades como construção na ação social promove o debate dentro do campo da terapia ocupacional sobre a intervenção profissional, ampliando as oportunidades para inclusão no emprego de pessoas com limitações adquiridas em atividade laboral dentro do contexto de exclusão econômica do mercado de trabalho globalizado. Conclusão: Compreender o problema e suas implicações atuais da prática de terapia ocupacional questiona a práxis da terapia ocupacional e promove as bases para uma pesquisa empírica.

Palavras-chave: *Competência, Emprego, Limitação, Exclusão.*

Qualification and competence in workers with limitations acquired in work related activity

Abstract: Introduction: The present research is based on the posture of critical occupational therapy and analyzes the concept of occupational skills required in the current job market, and its application in processes of work exclusion - inclusion in people with limitations acquired due to work related activities. Objective: Describe and analyze the concept of labor competencies within the transformation of the globalized occupational world,

and analyze the impact of the required skills in the processes of exclusion - inclusion of people with limitations acquired due to work related activities. Method: Qualitative research. Technique: Documentary analysis and literary review. Results: Consider skills as construction in social action promotes debate within the field of occupational therapy with regard to professional intervention, expanding opportunities for job inclusion of people limitations acquired due to work related activities within the context of economic exclusion from the globalized labor market. Conclusion: Understanding the problem and its current implications, helps to question praxis of occupational therapy and promotes the basis for an empirical investigation.

Keywords: *Competence, Employment, Inability, Exclusion.*

[...] la ocupación es la acción concreta que nos constituye como sujeto, personas. No hay persona y su ocupación. Es la persona que se produce en el acto de la ocupación (GUAJARDO CORDOBA, 2016, p. 54).

1 Introducción

El presente avance de investigación, basado en la postura de la terapia ocupacional crítica, analiza el concepto de competencia laboral requerido en el mercado laboral actual y su aplicación en procesos de inclusión laboral en personas con limitación laboral adquirida.

Se analizará la alteridad entre los conceptos de calificación y competencia laboral requerida en función de la transformación del mundo del trabajo globalizado, su repercusión en la Argentina y una propuesta inicial de estrategias de intervención de terapia ocupacional en procesos de exclusión-inclusión de trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral.

2 Objetivos

El presente paper tiene como objetivo describir y analizar el concepto de competencias laborales dentro de la transformación del mundo del trabajo globalizado.

Describir los aspectos positivos y negativos del concepto y su impacto en los procesos de exclusión - inclusión laboral.

Analizar la incidencia de las competencias requeridas en los procesos de exclusión - inclusión laboral de personas con limitación adquirida en la actividad laboral

3 Método

Se presenta un avance de investigación cualitativa sobre la problemática referida en los objetivos. Se utilizó como técnica el análisis documental de

publicaciones oficiales y revisión literaria del concepto de competencia de especialistas seleccionados, Sociólogos, Economistas y Educadores comprometidos con la temática, argentinos y extranjeros.

Se incorporaron autores de terapia ocupacional procedentes de la terapia ocupacional crítica y de posturas tradicionales de rehabilitación profesional, priorizando autores latinoamericanos.

4 Resultados y Discussion

4.1 De la calificación a la competencia

La calificación es el título obtenido, al que pueden sumarse los post-títulos, especializaciones diversas, que conlleva un reconocimiento, pero no dan muestra de las competencias reales de un trabajador, reconocer una competencia crea y permite su existencia.

La etimología del término competencia, en latín *competentia*, es lo que se demanda, lo que se pide, lo que se busca realizar: *cum* es con; *competencia* significa buscar, obtener algo trabajando de manera conjunta (LICHTENBERGER, 2000; GONCZI; ATHANASOU, 1996; LINHARDT, 1987).

Para la Real Academia Española (2014, p. 2), la competencia es la “pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

El surgimiento de la noción de competencia laboral aplicada a las políticas de formación profesional se relaciona directamente con las transformaciones estructurales ocurridas a partir de la década del ochenta del siglo pasado en todo el mundo. L. Mertens ubica cuatro campos de transformación de la empresa y la economía capitalista que impulsan a avanzar en sistemas pensados y organizados en términos de competencias (MERTENS apud ROJAS, 1999, p. 231):

- La estrategia de generar ventajas competitivas, con innovación tecnológica en mercados globalizados que imponen la diferenciación de productos, con mayores exigencias y complejidad hacia las organizaciones;

- Estas estrategia de productividad, exigen “capacidad de aprender”, de manera intensa y permanente, con una “arquitectura social” consensuada entre la gerencia y el personal, donde cobran relevancia los actores sociales;
- El Estado exige a la empresa mejoras en la calidad de la capacitación, frecuentemente vinculada a la implementación de normas ISO 9000 y una presencia activa del sindicato en las políticas de capacitación por competencia significativa que permita experimentar y aprovechar la experiencia de las bases del sindicato (ROJAS, 1999, p. 232);
- La noción de competencia es necesaria para mejorar la movilidad de la mano de obra en procesos de integración regional entre países, proporcionando estándares adaptables a los imperativos de normalización de la fuerza de trabajo en las economías capitalistas, en el proceso de integración, esperable en un país como la Argentina en relación con el MERCOSUR desde hace ya un tiempo.

El trabajador competente solicitado, debe ser capaz de tener pericia para cambiar la organización y resolver los problemas planteados por clientes y usuarios. Por un lado implica la transferencia de la exigencia de la empresa al asalariado como responsable y por otro es un desafío colectivo, obtener algo trabajando de manera conjunta dentro de un concepto de flexibilidad del proceso de trabajo (WEHLE, 2002).

Existen dos elementos que la definen, en primer lugar, su carácter de singularidad, que la diferencia completamente de la calificación, que es una referencia social y colectiva, los trabajadores con la misma calificación, se supone, hacen lo mismo. La segunda es que la competencia no está ni en el interior del individuo ni en el contexto, está en las interacciones que se producen entre ambos.

Mandon y Liaroutzos (1999), autores del método ETED (Empleo-Tipo Estudiado en su Dinámica), definen las competencias como conocimientos, cualidades y capacidades de acción. El análisis aprehende las competencias mediante el tríptico atribuciones (qué hace, ubica el empleo en el proceso productivo), procedimientos (que toma en cuenta para cumplir con las atribuciones que se le confían y con qué finalidad) y saberes movilizados: saber (conocimiento, disciplina de base), saber-hacer

(capacidades vinculadas a la práctica profesional) y saber-ser (actuar con respecto a los demás) (MANDON; LIAROUTZOS, 1999).

Las dimensiones de la actividad, comprenden para estos autores, la tecnicidad (ámbito del trabajo, herramientas utilizadas, reglas, técnicas, procedimientos), la red de relaciones (extensión de los interlocutores y objeto, comunicación, colaboración, y contribución al rendimiento del puesto (equipo, servicio, de la empresa, mejora de los proyectos de la vida cotidiana).

La competencia debe ser considerada como el resultado de un recorrido durante el cual las personas construyen la capacidad de interpretar la realidad y de actuar sobre ella. El saber variadamente adquirido, la experiencia consolidada mediante procesos de acción y de decisión, las habilidades concretas respecto de la solución de problemas, constituyen y definen, en su conjunto, la competencia (MEGHNAGI, 1992).

La sociología del trabajo francesa popularizó una tipología para la cual hay “saber”, “saber - hacer” y “saber ser”, que léida ontológicamente, puede conducir a errores manifiestos. ...Una de esas categorías, la de “saber ser”, es anterior y prefigura las otras (es un saber de trasfondo del mundo de la vida). En consecuencia, la distinción sólo puede tener un valor analítico sujeto a pretensiones de validez criticables.

Por su parte Habermas - Conocimiento e interés, 1990 - distingue finalidades, intereses y metodologías, de un “saber técnico” - de génesis analítica, un “saber práctico”- génesis hermenéutica - y un “saber emancipador” - autorreflexivo y crítico - y asume que tales saberes sólo pueden existir en el entendimiento de un hablante con un oyente (HABERMAS, 1990 apud ROJAS, 1999, p. 58-59).

Para los autores mencionados, elaborar un producto o un servicio ya no es solo conocer una técnica.

El aporte de Lichtenberger (2000), integrante del grupo de trabajo MEDEF, (Movimientos de empresarios de Francia), apunta al aspecto positivo de las competencias requeridas en la actualidad ya que, afirma, es a la vez un cuestionamiento de las formas taylorianas de la organización del trabajo y la indicación de nuevos valores, cuestionamiento social a una deshumanización y desvalorización de la iniciativa obrera.

Producir algo es una relación con los objetos, que puede ser objetivada por la técnica; producir un servicio es servir a alguien.

En el avance de los procesos productivos, del trabajo manual al control de la máquina, la

implementación en la organización del trabajo se apoyó en la interacción entre los trabajadores.

La organización requerida ya no puede estar pre-definida. Debe permitir reajustar permanentemente el funcionamiento.

En las nuevas formas de gestión, la organización debe ser reactiva, capaz de transformarse y ajustarse permanentemente, “no plans, no rules”-sin planes, sin reglas -, no hay que estar limitado o controlado por reglas pre-definidas, para poder inventar permanentemente. Para poder hacer esto la organización tiene que estar descentralizada, lo que a menudo se traduce en inglés como “empowerment”, -un poder en la base-, la buena organización está marcado por el encuentro entre una estrategia que viene desde arriba y una implementación hecha hacia abajo y que requiere un ajuste permanente; en otro aspecto, es que una organización debe estar ajustada “just in time”, -justo a tiempo-, “lean production” - lo más económico posible -.

El elemento central de la organización, pasó del organigrama con tareas asignadas a los “sistema de información, comunicación, de interrelación y de negociación”, entre los diferentes servicios de la empresa (LICHTENBERGER, 2000, p. 24).

Si el mercado de trabajo requiere un cambio en las competencias del trabajador, es necesario que la formación escolar, profesional y universitaria adhieran a la nueva línea de pensamiento (FILMUS, 1994; CATALANO et al., 2004; FORN DE ZITA, 2009; SIMO ALGADO, 2016, p. 184; GRUNDY, 1987).

Para Malpica (1996) en el ámbito de la educación, las competencias se caracterizan por un lado en centrarse en el desempeño y, por otro, el recuperar condiciones concretas de la situación en que dicho desempeño es relevante.

La conjunción de ambas características permite proponer una noción de competencia en la que se privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante (MALPICA, 1996, p. 132-133).

En la formación universitaria,

[...] estas competencias necesarias abordan... las áreas de creatividad, preparación para el trabajo autónomo, espíritu emprendedor, flexibilidad ante situaciones emergentes, la actualización permanente, capacidad de trabajo en equipo, habilidades para

comunicarse efectivamente [...] (BRIDE FUGELIE et al., 2009, p. 61).

Autores como Moreno-Angarita et al. (2013), incluyen el concepto competencias para diseñar elementos de evaluación para personas con discapacidad,

[...] el enfoque de las competencias laborales... surge no sólo de valorar los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer), sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo, actuación que comprende al componente actitudinal y valorativa (saber ser) que incide sobre los resultados del hacer (MORENO-ANGARITA et al., 2013, p. 766).

4.2 Competencias requeridas y exclusión

En la Argentina, la asociación entre formación por competencias y acceso a la empleabilidad, se implementó en los años 90, a partir de la reconversión laboral, como actualización de conocimientos para aquellos trabajadores que quedaban desocupados por el avance de los nuevos procesos de flexibilización del contrato laboral, tercerización e innovación tecnológica, dentro del contexto de globalización.

Con el objeto de mejorar la empleabilidad, la Ley Nacional de Empleo 24013/90 - aún vigente -, marcó claramente la recontractualización a partir de contratos temporales, tercerización, despidos, retiros voluntarios del personal que no se adaptaría a las nuevas tecnologías y medios de comunicación (FRENKEL; ROSS, 2004; BISIO et al., 1999; MARSHALL; PERELMAN, 2004; MURILLO, 1997; GARZA; NEFFA, 2010).

El aumento del desempleo, trajo aparejado el incremento de los formatos de trabajo domiciliario, talleres clandestinos, cooperativas formadas por la propia empresa madre, que pasaban a ser subcontratadas y tenían como objetivo evitar las obligaciones legales hacia los trabajadores (PAULA-LEITE, 2009; ERMIDA URIARTE; COLOTUZZO, 2009; GARZA, 2005; ERMIDA URIARTE, 1999).

La reconversión productiva fue incentivada por el Estado mediante créditos del BIR, con centralización en los jóvenes y el acuerdo con el mercado privado de la educación-formación, el objetivo fue aumentar básicamente el nivel educativo.

Las “políticas inclusivas”, surgidas después de la crisis del 2001-02, cuando asume el gobierno de Néstor Kirchner tuvo la misma dirección, mejorar la empleabilidad de los desocupados a partir del

aumento del nivel educativo y de la formación profesional, con un cambio de gestión, es decir acuerdos con sindicatos y universidades.

A partir del 2003, los programas de empleo tuvieron dos vertientes, por un lado fomentar el trabajo “decente” partir de políticas de regulación laboral (re-institucionalizarlo) y por otro parte mantuvo, mediante incentivos para la generación de empleo autónomo y cooperativas (CASTILLO MARIN, 2013).

Los resultados de la gestión, a finales del 2015 mostraron un incremento tanto del empleo público (en muchos casos con contratos precarios), como del trabajo informal y precario de subsistencia.

Las competencias requeridas por las nuevas formas de organización en los países centrales, que replicaron algunas empresas multinacionales en Latinoamérica, tuvieron como efecto no esperado la mayor exclusión del mercado de trabajo.

La re-humanización de los procesos de trabajo, expuestas por Lichtemberg también generó aspectos negativos. La competencia en la flexibilidad de los procesos de producción, es requerida por el empleador para aumentar la competitividad - productividad provocó una mayor selectividad de la fuerza de trabajo.

El panorama actual del mercado de trabajo argentino muestra, entonces, la convivencia de trabajadores que se adaptaron a las competencias - competitividad requerida y los excluidos del mercado de trabajo.

Resultados frecuentes de la reconversión laboral, refiere Meghnagi, fueron la posibilidad de una expulsión del sistema productivo o las dificultades para incorporación de personas desocupadas pero ocupables, mujeres y jóvenes expulsados precedentemente del sistema escolar, que alimentan el área del trabajo informal y precario (MEGHNAGI, 1992).

4.3 El factor competencia en trabajadores con limitación adquirida en el trabajo

Nuestra profesión puede hacer una valiosa aportación a la reflexión teórica e intervención práctica ante el problema del desempleo y de la precariedad laboral (SIMO ALGADO, 2016, p. 184).

El factor competencia requerida que permitiría el mayor involucramiento en la organización del trabajo, puede devenir en nuevas dificultades si el trabajador sufre un accidente laboral o una enfermedad profesional, con secuelas para su continuidad en el mismo puesto de trabajo.

Si su capacidad para trabajar se ve afectada por un contexto que no permite su re - inclusión

laboral, ¿puede, entonces, considerarse persona con discapacidad (para trabajar en las mismas condiciones previas al accidente o enfermedad profesional), entendido desde el Modelo Social de la discapacidad, cuyas causas son predominantemente sociales? (SBRILLER, 2016).

La Encuesta Mundial de Discapacidad (ORGANIZACIÓN..., 2011) indica que las personas con discapacidad tienen mas probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan.

Las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos(OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%) (ORGANIZACIÓN..., 2011, p. 1).

El informe asume la concepción del trabajo como modo de inclusión social y el medio para el acceso es la mejora del nivel de calificación. La Organización Internacional del Trabajo se apoya en los Derechos Humanos y apunta al desarrollo de las competencias profesionales, la promoción del empleo, protección social y no discriminación (ORGANIZACIÓN..., 2015a, b).

En el caso de las personas que adquirieron su discapacidad en el trabajo, las perspectivas de permanencia en el empleo no están siempre sujetas al aumento de la calificación y la formación en competencias. Se repican las causas sociales como barreras.

Algunos de los estudios consultados dan cuenta que la exclusión tiene basamento en aspectos de discriminación (AGUILAR et al., 2008), políticas empresariales (BOSCHERO; RAJZ, 2003; SBRILLER; BARRERA, 2012), actores ausentes como los representantes sindicales, o variables que afectan a los trabajadores en general como la reestructuración organizacional y las restricciones económicas.

Para Paul Córdoba, la discapacidad y la exclusión social son dos categorías de análisis aparentemente muy relacionadas, en las cuales están inmersas por un lado, personas con deficiencias en problemas de salud y, por otro, aquellos sectores que por múltiples impedimentos, ya sea de índole social, política y económica, no pueden satisfacer sus necesidades

básicas o acceder a una ciudadanía social plena a causa de las barreras que la misma sociedad les impone, presentando altos grados de exclusión social (CORDOBA; PAUL, 2008, p. 81).

Se repite la huella histórica de la asociación entre improductividad e “invalidez” que surgió asociada a las estructuras de poder político-económico a mediados del siglo XVIII, cuando la fábrica excluyó a las personas que no podían adaptarse a los nuevos procesos productivos a partir de un concepto de disvalor (CHAVEZ PENILLA, 2011, p. 29).

Para Barnes (2005) las personas designadas como discapacitadas, sea cual sea la definición que se les dé, experimentarán siempre diversos grados de desventajas económicas, políticas y sociales en unas sociedades articuladas en torno al conjunto central de valores capitalistas del esfuerzo individual, la racionalidad económica y la búsqueda del beneficio. En el contexto socio-político actual, las personas discapacitadas que quieren asegurarse un estilo de vida independiente han de realizar un esfuerzo considerable (BARNES, 2005, p. 9).

Las personas con discapacidad tendrán entonces limitaciones para incluirse en el mercado de trabajo y también para evitar su exclusión si adquirieron la discapacidad en su trabajo.

Para el Derecho Argentino, a las personas con secuelas provocadas por accidentes laborales o enfermedades profesionales, se les atribuye “incapacidad laboral” (Ley de Riesgos del Trabajo 24557-95) (ARGENTINA, 1995), algunos pueden pasar a constituir parte de la masa de excluidos económicos, según los escritos de Bauman (2005).

Las estadísticas publicadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dan cuenta que en el año 2014 se registraron 60446 casos con secuela incapacidad laboral permanente (SUPERINTENDENCIA..., 2015).

Los accidentes constituyen la principal causa en el 72,2% de los varones y el 48% de las mujeres. En primer lugar se ubica la franja de 1 a 10% de incapacidad y en segundo lugar los que tuvieron entre el 11 y el 20% de incapacidad. El 0,3% tienen valores por encima del 50%.

Con respecto a las enfermedades profesionales (EP), se notificaron 24.576 casos.

Las industrias manufactureras concentraron el 41,6% de los casos y los servicios sociales (29,4%) seguidos por los trabajadores de explotación de minas y canteras y electricidad, gas y agua. Entre los agentes causantes, las posiciones forzadas y los gestos repetitivos ocupan el 33,8%, y sobrecarga

del uso de la voz (20,7%), seguidos por el ruido, 17,7% (SUPERINTENDENCIA..., 2015).

Los índices de siniestralidad en la Argentina sólo cuentan con cifras fehacientes de trabajadores asalariados, dejando por fuera la masa de trabajadores informales o precarios, que se estima integran el 30% de la población (MARTINEZ, 2016).

Las cifras precedentes muestran una predominancia de incapacidad adquirida en tareas manuales y de características repetitivas, mostrando un tipo de producción nacional alejado de la automatización de los países centrales y centrada básicamente en las pequeñas y medianas empresas.

¿En qué aspectos facilitan la inclusión o la exclusión laboral las competencias laborales requeridas para aquellas personas que adquirieron una limitación en su puesto laboral?

Para un tercio de los trabajadores que reciben la prestación de recalificación profesional se prevee que serán desvinculados y continuarán su trayectoria laboral en forma “autónoma”, excluido del mercado asalariado, enmarcado por la Ley de Riesgos del Trabajo 24557/95 (ARGENTINA, 1995).

En la Resolución 216/03, Recalificación Profesional de la Super Intendencia de Riesgos del Trabajo, el encargado de llevar a cabo la tarea es el Recalificador - en la práctica a cargo de terapeutas ocupacionales (SBRILLER, 2016).

Si el objetivo de la resolución es incidir en la permanencia del empleo a partir del cambio o sumatoria de calificaciones, este concepto no se presenta como crucial a la hora de definir la continuidad laboral, según las investigaciones citadas, ya que las causas detectadas tienen componentes socio - económicos. Una apuesta macro - económica y de sensibilidad social que excede el objetivo de esta presentación, dejando un camino abierto en ese sentido.

Se cuestiona entonces, la efectividad del aumento de calificación o la re - calificación en los procesos de inclusión laboral, para considerar las competencias profesionales como construcción en la acción social y promover el debate con respecto a los lineamientos previstos para la inclusión laboral de personas con discapacidad adquirida - incapacidad - excluidos económicos.

¿Es posible la re - inclusión y adaptación a los nuevos requerimientos de competencia o es necesario analizar con profundidad las competencias singulares para trazar un nuevo camino, el de la autonomía?

Se propone, entonces, considerar la instrumentación de diferentes modalidades de competencias como

estrategias de intervención en trabajadores con limitación adquirida en el trabajo.

Por un lado, se presentarán los estudios sobre la “profesionalidad” y la “experiencia” con el objeto de promover la continuidad laboral y el “aprendizaje de competencias para adultos”, para los trabajadores que modificarán su trayectoria laboral hacia la forma autónoma.

La investigación de la propuesta que se presenta, probada actualmente como estrategia de intervención en la praxis de terapia ocupacional en riesgos del trabajo, se encuentra en fase experimental y se prevee la demostración empírica de su utilidad en la reconstrucción de la trayectoria laboral.

El primer punto a considerar, la profesionalidad, es entendida como el modo de relacionarse con una actividad profesional. En esta relación intervienen los conocimientos y capacidades clásicos necesarios para el ejercicio de la actividad, que corresponden a lo que tradicionalmente se denomina cualificación. Pero interviene también una cierta actitud ante el trabajo, esto es, unos valores y normas de comportamiento que pueden variar mucho de un país a otro, y cuya importancia en el funcionamiento colectivo del trabajo es particularmente grande.

La profesionalización implica una “práctica reflexiva” que exige la capacidad de hacer evolucionar los actos profesionales y de completar los saberes y los saber hacer en la medida de la experiencia y de los problemas que ella plantea. La práctica reflexiva exige un método y demanda una formación para lograr una toma de conciencia y poder efectuar los cambios.

En la práctica, es un valor compartido por trabajadores y empleadores al momento de evaluar la permanencia en el empleo.

El segundo aspecto está dado por la “experiencia”, que es transmitida por medio de la comunicación de hábitos de hacer, pensar y sentir de los más viejos a los más jóvenes. Sin esta comunicación de ideales, esperanzas, normas y opiniones de aquellos miembros de la sociedad que desaparecen de la vida del grupo a los que llegan a él, la vida social no podría sobrevivir (DEWEY, 1995).

Permite adquirir destreza a través del ensayo activo y sentir los errores del experimento, hasta obtener la capacidad de la previsión y la práctica, significado esencial del término “empírico”. Sugiere un conocimiento y una capacidad no basados en el discernimiento de principios, sino expresando el resultado de un gran número de tentativas aisladas.

Sólo la introducción del método experimental significó, precisamente, que tales operaciones, realizadas

bajo condiciones de control, fueron justamente los medios con que pueden obtenerse y comprobarse fructíferamente ideas sobre la naturaleza.

Ensayar o experimentar a partir de determinadas medidas permite llegar a ser razonables y racionales.

La “obra” es el fin de la experiencia, manifestado en una formación que tiende a socializarse. A medida que la reestructuración del sujeto avanza, nuevas representaciones probadas como adecuadas restablecen la sensación de dominio de la situación (ROJAS, 1999).

Para Habermas (1971), el “mundo de vida” desentraña las estructuras y modos de interacción - lingüísticamente mediada que caracteriza todo adentrarse en la experiencia.

El trasfondo se compone no solo de certezas culturales, (certezas de fondo), sino también de habilidades individuales, capacidades intuitivas de “saber como” enfrentar una situación y de prácticas arraigadas socialmente. Las certezas del mundo de la vida no sólo tienen el carácter cognitivo de un saber tácito sino también el carácter psíquico de competencias adquiridas y probadas, el carácter de solidaridades acreditadas, que, como refería Dewey, permiten la transmisión de una generación a otra y que complementarían la profesionalización, citada en primer término.

Por último, el “aprendizaje de competencias para adultos” es relativamente independiente de la secuencia temporal del aprendizaje. Se puede aprender y adquirir indistintamente, como antecedente o consecuente de otra, se considera que las competencias y saberes previos son irrelevantes en el proceso de formación: como todos disponen de y dominan competencias, todos pueden aprender, convirtiéndose en un aspecto positivo para la adquisición de competencias en trabajadores adultos que presentan una limitación adquirida.

Esta competencia es primordial para aquellos trabajadores de líneas de montaje que deben reconstruir su trayectoria laboral a partir de una formación profesional en un oficio.

El examen de los conocimientos de un individuo debe hacerse sobre la base de lo que sabe hacer y no de lo que no sabe hacer, es decir de la capacidad y no de la limitación.

Cada individuo reelabora las informaciones de su medio ambiente sobre la base de hipótesis complejas y en un proceso no siempre identificable o previsible.

En el campo de la educación de adultos, el debate se refiere a la influencia de las situaciones existenciales y del mundo de la vida y del trabajo,

sobre el desarrollo de conocimientos o de procesos que modifican el saber de cada cual. Cualquiera sea el nivel de instrucción y de competencia inicial existe siempre un conjunto de competencias que el individuo domina, sobre las cuales organizar la nueva formación.

5 Conclusión

La estrategia para la continuidad de la trayectoria de trabajo de personas con discapacidad laboral adquirida, parte en esta exposición de las competencias requeridas en un mundo globalizado, teniendo en cuenta el proceso multi-causal que promueve la exclusión laboral, de las cuales, las competencias constituyen uno de los aspectos para determinar los pasos de la re - construcción de la nueva trayectoria, donde deben ser considerados los aspectos macro-económicos y de sensibilización social que exige la problemática.

Con sus aspectos positivos y negativos, es necesario rescatar la idea de re-humanización del trabajador en la singularidad de su trayectoria laboral donde la competencia no es solo ser competente para otro (el empleador) sino la construcción de la competencia humanizada en su devenir.

Los procedimientos de evaluación de terapia ocupacional no pueden quedar marginados en la descontextualización y la abstracción del check list y la sumatoria de calificaciones.

Considerar las competencias como construcción en la acción social promueve el debate dentro del campo de la terapia ocupacional con respecto a la intervención profesional, ampliando las oportunidades para la inclusión laboral de personas con limitación laboral adquirida dentro del contexto de exclusión económica del mercado de trabajo globalizado.

El objetivo prioritario de terapia ocupacional de inclusión laboral en el mercado asalariado fordista ha caído, el lugar del trabajo en la economía capitalista se ha modificado en su esencia y debe ser cuestionado en función de la diversidad de modalidades posibles de inclusión para que los trabajadores puedan ampliar las oportunidades de inclusión socio - laboral y logren ser - estar en un mundo de vida compartido.

Referencias

AGUILAR, C. et al. Barreras y obstáculos: historias de vida desde la discapacidad. In: SEMANA ARGENTINA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 5., 2008, Buenos Aires. *Actas...* Buenos Aires: Super Intendencia de Riesgos del Trabajo, 2008. Disponible en: <www.srt.gov.ar>. Acceso en: 20 mayo 2016.

ARGENTINA. Ley n° 24.557, de 3 de octubre de 1995. Ley de riesgos del trabajo. *Boletín Oficial*, Argentina, 3 oct. 1995. Disponible en: <www.infoleg.gob.ar>. Acceso en: 20 mayo 2016.

BARNES, C. *Independent living, politics and policy in the United Kingdom: a social model account*. United Kingdom, 2005. *The Review of Disability Studies* 1.

BAUMAN, Z. *Vidas desperdiciadas, la modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós, 2005.

BISIO, R.; BATTISTINI, O.; MONTES CATÓ, J. Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973. In: FERNÁNDEZ, A.; BISIO, R. (Comp.). *Política y relaciones laborales en la transición democrática argentina*. Buenos Aires: Lumen: Humanitas, 1999. p. 135-179.

BOSCHERO, M.; RAJZ, K. *Modos de resolución de los casos de recalcificación profesional*. 2003. 67 f. Tesis (Licenciatura en Terapia Ocupacional) – Universidad Abierta Latinoamericana, Argentina, 2003.

BRIDE FUGELIE, G.; RODRIGUEZ, E.; YUPANQUI, A. Reflexiones sobre competencias y formación universitaria. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias*, Chile, v. 1, n. 3, p. 58-63, 2009.

CASTILLO MARÍN, L. *Políticas de empleo en la Argentina desde la restauración de la democracia (1984-2011)*. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2013.

CATALANO, A.; AVOLIO DE COLS, S.; SLADOGNA, M. *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo, 2004.

CHAVEZ PENILLA, F. (Coord.). El modelo social de la discapacidad. Buenos Aires. In: RED POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – REDI. *El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social*. Buenos Aires: REDI, 2011.

CÓRDOBA, M.; PAUL, A. (Comp.). *Discapacidad y exclusión social: propuesta teórica de vinculación paradigmática*. Panamá: Centro de Estudios Latinoamericanos Justo Arosemena – CELA, 2008. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/Panama/cela/20120717104229/discapacidad.pdf>. Acceso en: 20 mayo 2016.

DEWEY, J. *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Madrid: Morata, 1995.

ERMIDA URIARTE, O. Globalización y relaciones laborales. In: CONGRESO REGIONAL DE LAS AMERICAS DE RELACIONES LABORALES, 3., 1999, Lima. *Actas...* Lima, 1999.

ERMIDA URIARTE, O.; COLOTUZZO, N. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Uruguay: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

FILMUS, D. Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos. *Revista de Trabajo*, Argentina, v. 1, n. 1, p. 22-26, 1994.

- FORN DE ZITA, C. Las competencias de los terapeutas ocupacionales europeos. *WFOT Bulletin*, Venezuela, v. 59, p. 47-52, 2009.
- FRENKEL, R.; ROSS, J. Desempleo, políticas macroeconómicas y flexibilidad del mercado laboral: Argentina y México en los noventa. *Revista Desarrollo Económico*, Argentina, v. 44, n. 173, p. 33-56, 2004.
- GARZA, E. *¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?* En relaciones triangulares de trabajo. México: Fundación Ebert Friedich, 2005.
- GARZA, E.; NEFFA, J. C. (Coord.). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. Buenos Aires: Ed Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, 2010.
- GONCZI, A.; ATHANASOU, J. *Instrumentación de la ecuación basada en competencias*: perspectivas de la teoría y la práctica en Australia. Uruguay: Editorial Limusa, 1996.
- GRUNDY, S. *Producto o praxis del currículo*. España: Morata, 1987.
- GUAJARDO CORDOBA, A. Texto inaugural: construcción de identidades, epistemes y prácticas en Terapia Ocupacional en América Latina. In: SIMO ALGADO, S. et al. *Terapias Ocupacionales desde el Sur*: derechos humanos, ciudadanía y participación. Chile: USACH, 2016. p. 41-63.
- HABERMAS, J. *La lógica de las ciencias sociales*. España: Tecnos, 1971.
- LICHTENBERGER, Y. *Competencia y calificación*: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. Buenos Aires: Ceil-Piette, 2000.
- LINHARDT, D. Crisis y trabajo. In: CASTILLO, J. J. (Comp.). *La automoción y el futuro del trabajo*: tecnologías, organización y condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987. p. 477-499.
- MALPICA, M. C. El punto de vista pedagógico. In: ARGÜELLES, A. (Comp.). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia – CONALEP*. Mexico: Limusa, 1996. p. 123-140.
- MANDON, N.; LIAROUTZOS, O. *Análisis del empleo y las competencias*: el método ETED. Buenos Aires: Lumen: Humanitas, 1999.
- MARSHALL, A.; PERELMAN, L. Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Estudios Sociológicos*, Mexico, v. 22, n. 2, p. 409-434, 2004.
- MARTINEZ, G. La precarización laboral: el Sistema de Riesgos del Trabajo – la situación actual del sistema. In: SRT. (Org.). *Veinte años del Sistema de Riesgos del Trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, Presidencia de la Nación, 2016. p. 152-155.
- MEGHNAGI, S. *Conocimiento y competencia*. Torino: Loescher Editore, 1992.
- MORENO-ANGARITA, M. et al. Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Revista Salud Pública*, Colombia, v. 14, n. 5, p. 764-777, 2013.
- MURILLO, M. V. La adaptación del sindicalismo argentino y las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, New York, v. 37, n. 147, p. 419-446, 1997.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Panorama laboral 2015*: América Latina y El Caribe. 2015a. Disponible en: <www.ilo.org>. Acceso en: 20 mayo 2016.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015*: promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes. 2015b. Disponible en: <www.ilo.org>. Acceso en: 20 mayo 2016.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Informe mundial sobre la discapacidad*. 2011. Disponible en: <www.who.int>. Acceso en: 20 mayo 2016.
- PAULA-LEITE, M. El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 21, p. 7-33, 2009.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Ed. del Tricentenario, 2014.
- ROJAS, E. *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: Oit Cinterfor, 1999.
- SBRILLER, L. Consideraciones sobre la inclusión de Terapia Ocupacional en riesgos del trabajo. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, Argentina, año 2, n. 2, p. 3-10, 2016.
- SBRILLER, L.; BARRERA, R. Limitación adquirida en el desempeño laboral y desempleo, implementación de recalcificación profesional en un grupo de trabajadores frutihortícolas de las provincias argentinas de Rio negro, Neuquén, Mendoza y Entre Ríos (1997-2010). *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, Santiago, v. 12, n. 2, p. 1-14, 2012.
- SIMO ALGADO, S. Una definición de Terapia Ocupacional desde un paradigma crítico. In: SIMO ALGADO, S. et al. *Terapias Ocupacionales desde el Sur*: derechos humanos, ciudadanía y participación. Chile: Usach, 2016. p. 173 -189.
- SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO. *Informe anual de accidentabilidad laboral 2014*. Santiago: Gerencia de Planificación, Información Estratégica y Calidad de Gestión, Unidad de Estudios Estadísticos, 2015.
- WEHLE, B. Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales. In: BIALAKOWSKY, A. *Unidad en la diversidad*: estudios laborales en los '90. Buenos Aires: Eudeba, 2002. p. 169-190.