

La capacitación para alcanzar la calificación

La capacitación y la educación basadas en la calificación, en Vanuatu, han permitido mejorar las prácticas de explotación forestal

por Ross Andrewartha

Superintendente de explotación
(Región meridional)

Silvicultura Tasmania

79 Melville Street

Hobart, Tasmania 7000, Australia

t 61-3-6233 8252

Ross.Andrewartha@forestrytas.com.au

Las personas presentan respuestas y compromisos diferentes frente a las nuevas normas o tecnologías y su capacidad para ponerlas en práctica. Por tanto, es crítico para cualquier estrategia de mejoramiento de las prácticas de explotación forestal contar con un enfoque estructurado y sistemático para la capacitación y educación del personal de la industria a todo nivel.

Tradicionalmente, la capacitación en las prácticas forestales se ha concentrado en los insumos, contenido y “tiempo gastado” en cursos de capacitación en lugar de las tareas que los participantes pueden realizar después de asistir a dichos cursos. La capacitación basada en la calificación, por otra parte, es un procedimiento moderno de capacitación que reconoce el aprendizaje anterior y la experiencia práctica. Por tanto:

- brinda objetivos, criterios de evaluación predeterminados y resultados de la capacitación claramente especificados;
- hace hincapié en las destrezas esenciales, conocimiento y actitudes que se requieren para terminar de forma exitosa una tarea especificada;

- precisa que los estudiantes demuestren su calificación mediante la terminación de una tarea dentro de las normas establecidas. La calificación del operario se define como: contar con las destrezas necesarias, el conocimiento y la actitud para terminar una tarea establecida de forma satisfactoria mediante la utilización de criterios de evaluación predeterminados (generalmente se basan en las normas de la industria); y

- brinda el reconocimiento formal de la calificación (“evaluación basada en la calificación”), ya sea a escala interna dentro de una organización o externa mediante un sistema de certificación de la industria.

Un enfoque sistemático de la capacitación basada en la calificación comprende los siguientes pasos:

- un “análisis detallado de las necesidades de capacitación” (ya sea a escala de la organización, vocacional o individual);
- una definición de los criterios de evaluación detallados para cada tarea;

Continúa en la página 15 ►

Ocupándose de los trabajadores ► continúa de la página 13

provocar incapacidades permanentes y graves enfermedades que se convierten en una causa importante para que los empleados se retiren de su trabajo de forma prematura.

La seguridad y la salud tienen sentido económico

Los accidentes cuestan dinero, con frecuencia mucho más de lo que salta a la vista. Es paradójico que la seguridad se suele descuidar como resultado de las dificultades económicas. Debido al costo de no hacer nada, tales dificultades han debido tener el efecto opuesto y convertirse en un estímulo principal para atacar los aspectos de seguridad. Es posible que esto no haya sucedido porque la administración no conoce el costo real de los accidentes. Muchos de los costos indirectos no son obvios o fáciles de evaluar: un caso de estudio de Malasia (Manikam 1985) proporciona datos que sugieren que los costos indirectos de una inapropiada seguridad pueden ser hasta seis veces mayores que los costos directos.

Códigos de prácticas—el camino del futuro

La reciente elaboración de normas y códigos de prácticas que integran los aspectos de seguridad y salud con los requisitos ambientales y de productividad, prometen un camino de salida para la espiral de la seguridad y salud. Mientras que se establecen normas mínimas de preparación y condiciones laborales, estos códigos también permiten mejorar la eficiencia en las operaciones forestales, situación que a la vez brinda una base para mejores condiciones de empleo. Además, una imagen más positiva de la profesión ayuda a estabilizar la fuerza laboral.

Los códigos han tenido un impacto positivo en el terreno. Por ejemplo, las evaluaciones independientes del *código nacional* de Fiji de *prácticas de aprovechamiento*, aprobado en 1990 con asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó que el código había tenido un claro efecto positivo en el medio ambiente, las condiciones laborales y la productividad.

La OIT publicó recientemente el *código de prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal* (OIT 1998). El objetivo era proteger a los trabajadores de los peligros del trabajo forestal y evitar o reducir la incidencia de enfermedades o lesiones. Se subraya que las políticas de seguridad deben alcanzarse a todo

nivel, nacional, en la empresa y en el sitio de trabajo. La OIT promueve su código y ayuda a los países miembros y a la industria a adaptarlo a las condiciones nacionales por ejemplo, mediante su incorporación en códigos más amplios de prácticas forestales. Se recomienda que el código se use de forma sistemática como una referencia en el diseño y ejecución de las operaciones de la EIR.

Criterios de seguridad y salud ocupacional

Los criterios de seguridad y salud ocupacional deberán ser parte de los criterios para la ordenación forestal sostenible (consulte a Poschen 2000). Por ejemplo, la ordenación forestal no debería considerarse sostenible a menos que:

- se cuente con un sistema establecido de políticas de seguridad y salud para poder identificar los peligros y las medidas preventivas y garantizar que estas se implementen en la operación;
- se encuentren disponibles, en el sitio de trabajo, todas las herramientas necesarias, máquinas y productos y se encuentren en una condición segura y utilizable;
- los requisitos de seguridad y salud se tengan en cuenta en todas las etapas del trabajo forestal, desde la planeación hasta la ejecución; y
- cuando los trabajadores se quedan en campamentos, las condiciones de alojamiento y nutrición deben cumplir con el código de prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal.

Referencias bibliográficas

ILO 1998. *Safety and health in forestry work. An ILO code of practice*. International Labour Office, Geneva.

Manikam, D. 1985. *Accidents and safety in logging companies in Sarawak*. Occasional Paper No.3. Universiti Pertanian Malaysia, Serdang.

Poschen, P. 2000. *Social criteria and indicators for sustainable forest management. A guide to ILO texts*. International Labour Office, Geneva.

La OIT opera una red sobre la fuerza laboral forestal. La información sobre esta actividad forestal y otras está disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/forest.htm>

- la contratación y capacitación de instructores y asesores;
- el desarrollo y entrega de un programa de capacitación basado en las necesidades de capacitación identificadas y en los criterios de evaluación; y
- la evaluación formal de los conocimientos del operario y, si se requiere, la acreditación.

El código de Vanuatu

En 1998, Vanuatu presentó su *código de prácticas de aprovechamiento forestal* (en adelante llamado "el código"). Como complemento al código se estableció un conjunto de directrices de extracción de impacto reducido (EIR) diseñadas para ayudar al personal de supervisión en el terreno y a los operarios de la industria en la puesta en marcha de un plan de explotación forestal (departamento de bosques de Vanuatu, 1999). Estas directrices se deben cumplir, por ley, y especifican los procedimientos de selección de árboles y de alineación de las pistas de arrastre, las dimensiones máximas de la pista de arrastre y del cargadero y las técnicas de extracción de trozas.

La industria forestal de Vanuatu es pequeña, en términos internacionales, pero a escala nacional es un sector importante. Varias iniciativas recientes encaminadas a mejorar el manejo forestal sostenible incluyen:

- una veda establecida en 1994 a las exportaciones de trozas y el desarrollo de una política de elaboración secundaria;
- el respaldo en 1998 de la política forestal nacional;
- la revisión de la legislación relacionada con la silvicultura; y
- la elaboración de disposiciones silvícolas flexibles.

Actividades de capacitación

Programas de capacitación en planeación y supervisión de la extracción

El código establece que todas las operaciones de extracción deben contar con un plan aprobado de extracción y que estas se realicen de conformidad con dicho plan. Los supervisores nombrados por la industria son responsables de la preparación del plan y la supervisión de las operaciones.

El personal del departamento de bosques y los miembros del proyecto auspiciado por AUSAID sobre utilización forestal sostenible en Vanuatu (Andrewartha y col. 2000) establecieron una serie de programas modulares de capacitación para garantizar que el grupo de supervisión cuente con las destrezas y conocimientos apropiados para la preparación de planes de extracción y la supervisión de las operaciones. El contenido del curso incluyó la planeación operativa del bosque, la recolección de datos, la supervisión de las operaciones de extracción y los procedimientos de control. Los estudiantes debían realizar inventarios forestales y preparar planes estratégicos de extracción forestal basados en los requisitos del código.

Programas de capacitación de operarios

Los operarios son los trabajadores forestales comprometidos principalmente en la construcción y mantenimiento de caminos, tala de árboles, extracción y elaboración de las trozas. Este grupo de la industria se caracteriza por los bajos niveles de destrezas y alfabetismo.

Se procedió a adoptar un enfoque modular y progresivo frente a la capacitación donde los operarios participaban en programas de capacitación oficiales cortos, durante un período de meses. El énfasis de la capacitación se encontraba en los requisitos y la aplicación práctica del código y las pautas de la EIR; el programa brindaba capacitación en aspectos tales como la tala direccional, la construcción de bajo impacto de pistas de arrastre y la conservación de reservas en las orillas de los cursos de agua.

Se procedió a la elaboración de manuales detallados de capacitación con miras a brindar una capacitación efectiva y eficiente; estos manuales tenían como base los componentes claves del código. Los manuales contenían los objetivos

de las sesiones, las notas y las ayudas visuales y de capacitación. Se procedió a desarrollar veintidós módulos de capacitación: estos eran ya sea obligatorios para todo el personal de explotación, (por ejemplo, la protección del suelo y el agua), o específicos por área vocacional (por ejemplo, los requisitos de restauración) para operarios designados de maquinaria. La mayoría de los cursos se estructuraron alrededor de la introducción de los principios teóricos, seguidos por su aplicación práctica en el bosque.

Un equipo dedicado de capacitación y evaluación que comprendía el personal de la industria y departamental estuvo a cargo de la capacitación que se ofrecía y evaluaba, este equipo utilizaba un programa de estudio acordado. Este equipo participó en programas de capacitación de instructores y estuvo comprometido con el diseño de la estrategia de implementación del código.

El programa de la industria, que se presentó durante un período de seis meses en 1999, estuvo bajo constante revisión y ajuste, a cargo del equipo de capacitación, cuyo resultado fue una importante mejoría en el contenido del curso, la estructura y los métodos de presentación.

Certificación de los operarios

Se estableció un sistema de certificación de los operarios que coincidiría con la introducción del código y las directrices de la EIR. El departamento de bosques está a cargo de este sistema que comprende la evaluación de las calificaciones básicas del operario, que incluían las destrezas técnicas y el conocimiento y cumplimiento con el código. Todas las principales organizaciones de industrias forestales precisan contar con operarios certificados.

Conclusiones

Es esencial contar con una fuerza laboral capacitada y calificada a fin de mejorar las prácticas de explotación forestal. El desarrollo de esta fuerza laboral requiere de dinero, recursos y apoyo de todos los niveles de la administración, dedicación de los supervisores forestales, entusiasmo de los instructores y, ante todo, que todos los operarios forestales apliquen las normas requeridas.

Todos estos aspectos están intrínsecamente relacionados, varían en el apoyo que reciben y puede ser difícil su medición de forma objetiva. No obstante, algunos pasos claves son esenciales para lograr un progreso real en el establecimiento de una fuerza laboral competente. Estos incluyen:

- el desarrollo de programas de evaluación y capacitación basados en la calificación;
- la elaboración de normas de operación de la industria y de criterios de evaluación a escala local, estatal, nacional o regional;
- el desarrollo y ejecución de sistemas internos o externos de certificación de los operarios;
- el establecimiento y apoyo de equipos de capacitación para la industria responsables de ofrecer programas basados en la calificación que utilizan un programa de estudio consistente;
- el examen continuo de programas de capacitación para la evaluación de los resultados y revisión de los programas cuando corresponda; y
- el establecimiento y mantenimiento de bosques locales de demostración para la capacitación y educación de la fuerza laboral.

Referencias bibliográficas

Andrewartha, R., Raymond, D., Applegate, G. and Wood, D. 2000. Training of trainers in codes of practice for forest harvesting, silvicultural prescriptions and reduced impact logging guidelines: outputs and lessons learnt in the Pacific. In: Bulai, S., Tang, H., Pouru, K. and Masianini, B. (eds) *Proceedings of regional consultation on implementation of codes of logging practice and directions for the future*. Field document No. 3. Pacific Islands Forests and Trees Support Programme, Suva, Fiji. pp 246-253.

Vanuatu Department of Forests. 1999. *Vanuatu reduced impact logging guidelines*. Vanuatu Department of Forests, Port Vila.