

DIPLOMATURA EN GESTIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL



“SISTEMATIZAR... CAPACITAR PARA TRANSFORMAR”

PETTINATTI, María Isabel

TALLER DE SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS A CARGO DE ELEONORA SPINELLI Y LUCIANO PAROLA

RAFAELA, SANTA FE
Abril 2022

TITULO DE LA EXPERIENCIA:

“SISTEMATIZAR... CAPACITAR PARA TRANSFORMAR”

EJE DE LA SISTEMATIZACION

Durante el desarrollo de la Diplomatura, la Comisión Directiva de SEOM atravesaba un proceso de renovación de autoridades. Hasta el momento yo ocupaba el cargo de Secretaria de Finanzas. A la hora de pensar en la nueva conformación de la Lista me propusieron desempeñar el cargo de Secretaria de Desarrollo Humano y Capacitación.

A la hora de definir una experiencia a sistematizar, decidí escoger el desarrollo del área de capacitaciones, entendiendo que es una oportunidad importante para responsabilizarme consciente y reflexivamente de mis nuevas funciones, toda vez que pretendo a través de este trabajo, realizar una evaluación crítica y constructiva sobre la gestión que hasta el momento se llevaba adelante, desentrañando las fortalezas y debilidades, para trabajar de cara al futuro en el desarrollo de un área que, a través de la capacitación, colabore en la transformación necesaria para construir comunidad.

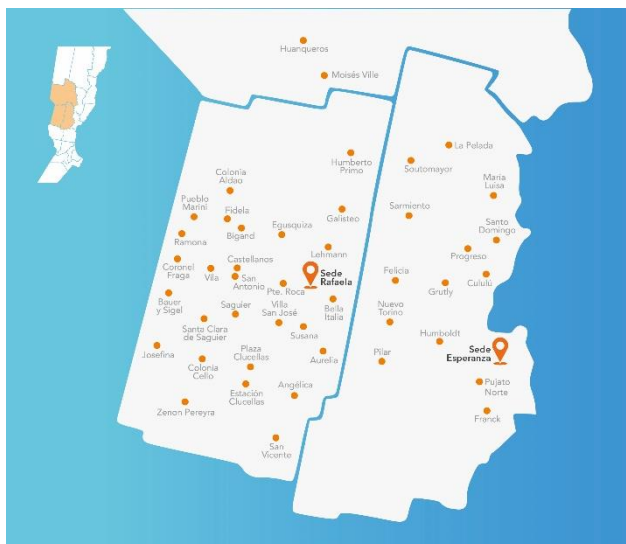
De este modo, me propuse analizar lo mencionado en el período comprendido entre inicios del año 2019 hasta la actualidad.

EQUIPO DE SISTEMATIZACION

Esta actividad la desarrollé en forma individual, dado que el territorio en el cual me desempeño, no es compartido por mis compañeros de Diplomatura, puesto que soy la única que no trabaja actualmente en el Estado, sino que desde el año 2015, colaboro como miembro del equipo estable de trabajo de la Comisión Directiva de SEOM. Como consecuencia de esto, mi mayor desafío es determinar a los actores territoriales precisos, a fin de generar una bitácora enriquecida con el aporte de cada uno de ellos.

LOCALIZACION GEOGRAFICA

SEOM representa y asiste aproximadamente a 3.000 trabajadores municipales y comunales de Rafaela, Esperanza, San Vicente y 45 Comunas adheridas, pertenecientes a los Departamentos Castellanos, Las



Colonias y San Cristóbal, resultando un territorio de unos 200 km de diámetro, siendo el tercer gremio con mayor representatividad en la provincia de Santa Fe, luego de Rosario y Santa Fe. Por lo tanto, las políticas de formación que se impulsan deben tener características que permitan impactar en todos y cada uno de los distintos escenarios, atendiendo a las diversas realidades que cada sector presenta.

SINTESIS DEL PROYECTO

Tal como expresara oportunamente, la Comisión Directiva de Seom, se encuentra atravesando un proceso de renovación de autoridades y en la nueva conformación, asumiré como Secretaria de Capacitaciones. Si bien esta es una secretaría que conforma la estructura del gremio desde sus orígenes, nunca fue ocupada por alguien concreto que genere un programa de acción propio del área. Aunque la formación es un eje en la política de gestión que lleva adelante la actual conducción, y en torno a ello se desarrollan un sin número de propuestas, no hay un esquema de trabajo claro a futuro, por lo que consideré oportuno este taller para ordenar las experiencias vividas en torno a la labor formativa que desempeña el gremio, a fin de organizar dichas prácticas para luego intervenir en la gestión propia de tal Secretaría de una manera más eficiente y eficaz.

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Considero necesario hacer dos consideraciones en torno a los antecedentes institucionales.

Primero me gustaría aclarar que nunca se efectuó en la organización gremial un trabajo de sistematización de experiencias. Esta es una metodología completamente nueva para todos los que componemos el equipo de trabajo.

En segundo lugar, institucionalmente contamos con muchos antecedentes relacionados directamente a las capacitaciones. Así podemos mencionar el Programa de Formación para Aspirantes a Mandos Medios, capacitaciones que dictan nuestros profesionales en torno a Higiene y Seguridad en el Trabajo, Mantenimiento y Manejo de Equipos Pesados, colaboración en el diagrama original de la Diplomatura en Gestión Pública Local para el Desarrollo Territorial, capacitaciones brindadas en el marco de convenio institucionales de colaboración mutua, etc.

La tarea que lleva a cabo el Sindicato en torno a la capacitación registra institucionalmente muchos antecedentes. No obstante, en dialogo con quienes me preceden en la tarea, nunca se efectuó un análisis crítico y en base a él se generó una planificación estratégica. Si se generan permanentemente encuestas de satisfacción a fin de determinar si el dictado de las propuestas formativas en particular fueron las esperadas por los alumnos involucrados.

FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DESARROLLO TERRITORIAL

Si analizamos la experiencia a sistematizar elegida desde la óptica del desarrollo territorial, podemos concluir que las interacciones, negociaciones y concertaciones que giran en torno a la diagramación y gestión desarrollada hasta aquí en el área de capacitación, conforman un proceso complejo de construcción social, política y cultural. Dicho proceso requiere la intervención de una red de actores sociales (dirigentes, alumnos, docentes, instituciones intermedias, medios de comunicación, estado local, etc.) que aportan al objetivo colectivo (capacitar para transformar) sus capacidades enriqueciendo de manera conjunta el producto final, que no es otra cosa que la resolución de conflictos o la necesidad que los trabajadores y trabajadoras municipales y comunales tienen en torno a la formación en sus diferentes instancias/niveles.

Cuando nos acercan la consigna del trabajo final, y nos proponen implementar esta metodología de sistematización de experiencias, entendí que era oportuno aprovechar el momento que la institución está atravesando, a fin de reflexionar sobre las políticas desarrolladas en el marco de la capacitación durante el mandato saliente, teniendo como objetivo plasmar mejoras que redunden en una gestión más eficiente y eficaz, pretendiendo satisfacer a los afiliados basándonos en un análisis crítico y reflexivo.

MAPA DE ACTORES INVOLUCRADOS

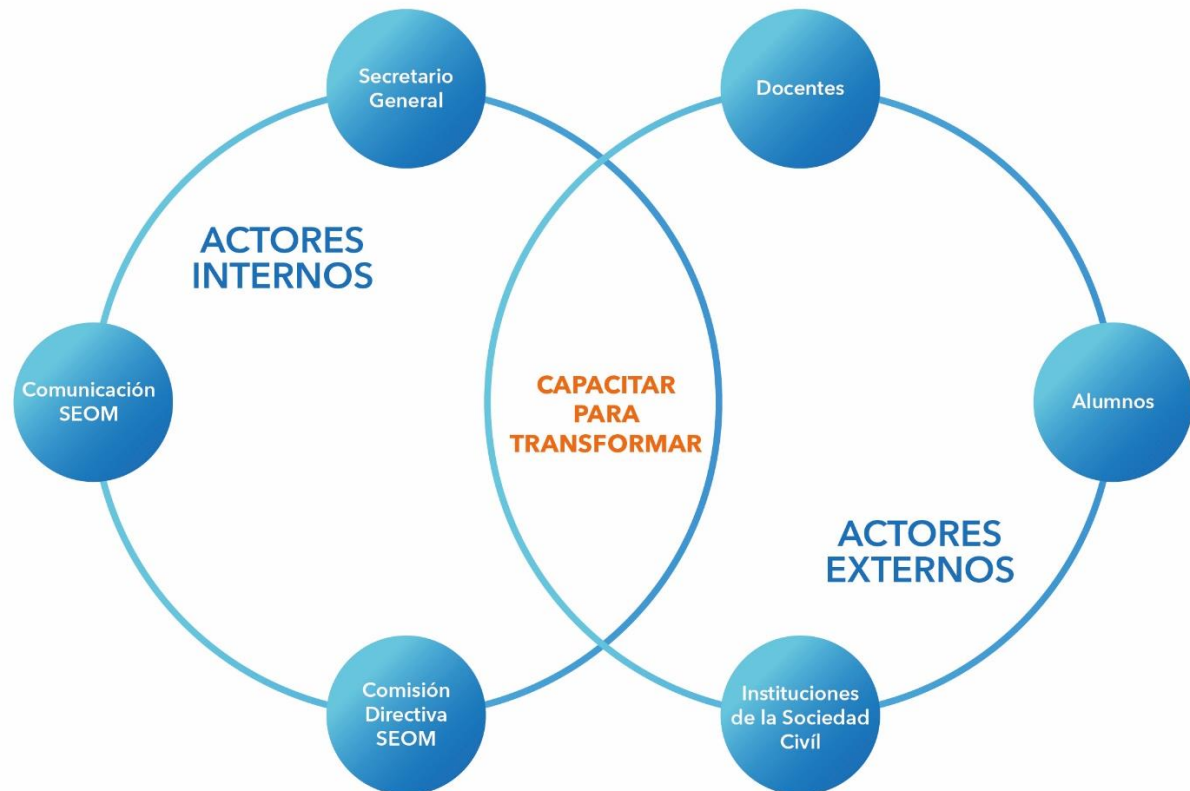
En la Experiencia propuesta, haciendo un mapeo de actores, puedo mencionar a los siguientes:

ACTORES INTERNOS:

- Secretario General
- Responsable de Comunicación
- Personal integrante de la Comisión que participó y participa actualmente en instancias de organización de propuestas formativas.

ACTORES EXTERNOS:

- Docentes
- Alumnos / beneficiarios
- Instituciones vinculadas a la Secretaría que participaron en procesos de formación.



OBJETIVOS DE LA EXPERIENCIA. PRINCIPALES ACCIONES Y RESULTADOS

OBJETIVOS GENERALES

- ✚ Establecer las ventajas y desventajas de la gestión llevada a cabo antes de asumir como responsable del área de Capacitación a fin de contar con un mapeo inicial como punto de partida.
- ✚ Planificar estratégicamente la gestión de la Secretaria de Desarrollo Humano y Capacitación, generando una agenda de trabajo definida.
- ✚ Hacer crecer a la Secretaria de Desarrollo Humano y Capacitación, entendiendo que es la educación y la formación constante la mejor herramienta de transformación social.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Diagramar una agenda de trabajo con las ofertas de formación estable con las que cuenta SEOM, de manera que el desarrollo de las mismas tenga el tiempo necesario para la puesta en marcha de cada una de ellas (Definición de contenidos, selección de docentes, difusión, preparación del espacio físico, coffe break, inscripciones, etc.)
- ✚ Proyectar las propuestas de capacitación que respondan a las necesidades de los afiliados, las institucionales por fechas establecidas, o al público en general, definiendo una agenda semestral o anual.
- ✚ Generar convenios de colaboración mutua con organizaciones de la ciudad y de la región teniendo como fin sumar herramientas que aporten a un crecimiento sostenible, ya sea en propuestas de formación como en cualquier otra cuestión que redunde en la mejora en la gestión de políticas institucionales que respondan a las necesidades educativas.
- ✚ Establecer roles dentro del equipo de trabajo, a fin de que cada actor que sea parte del proceso llevado adelante por el área de Capacitaciones tenga tareas específicas y coordinadas, logrando ejecutar de manera mas eficiente y eficaz cada proyecto que se aborde.
- ✚ Evaluar periódicamente la sustanciación de los diferentes objetivos propuestos, para detectar obstáculos y aciertos dentro de los procesos, intentando mejorar continuamente las diferentes instancias.

DESCRIPCION Y REFLEXION CRITICA SOBRE LA SITUACION INICIAL Y SU CONTEXTO

Cuando en agosto del año 2021 se cerró la conformación de la nueva Comisión Directiva para las elecciones de renovación de autoridades que tendría lugar en diciembre, comencé a involucrarme estrechamente con las tareas propias de la Secretaría en cuestión.

De este modo, inicié un proceso de investigación interno para determinar inicialmente cuales serían mis responsabilidades.

Así fui, antes que nada, a la descripción que hace el Estatuto Social de SEOM en relación a los deberes y atribuciones de los miembros de Comisión Directiva. En su art. 69, establece que le corresponde al Secretario/a de Desarrollo Humano y Capacitación:

- Realizar actividades tendientes a la formación y capacitación del afiliado.
- Implementar planes para beneficio de los socios en el área Educación.
- Gestionar, coordinar e implementar cursos de capacitación gremial y laboral para afiliados.
- Fomentar la participación de la mujer en la actividad gremial.

- Gestionar, coordinar e implementar cursos de capacitación sobre Preservación, Riesgos Laborales y su aplicación en la administración municipal y/o comunal.

Al leer este apartado, recordé que fue a través de la capacitación que me vinculé por primera vez con el sindicato hace ya casi 10 años. En ese entonces la charla refería a la participación de los jóvenes en la actividad gremial, y el objetivo que la Comisión Directiva perseguía, era detectar compañeros y compañeras de la juventud municipal y comunal, que tuvieran un legítimo interés en la vida sindical. Y luego de eso, me convocaron para integrar la lista cuyo mandato 2013-2017 lo cumplí como vocal.

Casi 10 años mas tarde, me toca planificar e implementar políticas similares desde la secretaria que me acercó a este atrapante mundo gremial.

Luego de procesar un poco las premisas citadas, me dispuse a dialogar con los actores que venían cumpliendo con muchas tareas vinculadas a la formación. En este sentido conversé con el Secretario General, a fin de determinar qué pretendía de la Secretaría, y ambiciosamente me pidió que la convierta en un área nueva, que la haga crecer dándole la impronta necesaria, pues entiende que es uno de los pilares de la política que lleva adelante su gestión. Entiende que cada trabajador y trabajadora que se apoye en la capacitación, logrará una mejor calidad de vida y profesionalizará su labor transformando así la sociedad en la que se desempeña.

Posteriormente recurrí a una compañera de trabajo, Marianela Petite, responsable de la prensa institucional. Le pedí que describiera el proceso de la gestión del área que me ocupa, haciendo un análisis de los pros y contras que desde su participación en la tarea pudiera mencionar (incluyo testimonio completo en ANEXO I). De dicha conversación surge que, al igual que le ocurría a otras áreas de SEOM, la secretaria de capacitación no contaba con un responsable designado que procure planificar, coordinar e implementar un plan de acción que cuente con una agenda de trabajo definida. Esta carencia generaba que la gestión de cada evento resulte un proceso engorroso e improvisado, mal utilizando los recursos humanos y el tiempo.

Conversé también con Gabriela Maccario, Licenciada en Higiene y Seguridad de SEOM, pero la convoqué desde su colaboración como docente en muchos de los cursos que se dictan desde el sindicato. Y ella concluye con una reflexión similar a la mencionada en párrafo anterior.

Curiosamente, al dialogar con algunos alumnos y preguntarles que opinión tenían sobre la capacitación que impulsa SEOM, en cuanto a diferentes aspectos, ningún comentario denota las complicaciones que internamente existían.

Por lo expuesto, como diagnóstico, podemos determinar que las mayores dificultades las encontramos en la organización de cada evento de formación, obteniendo generalmente muy buenos resultados y un nivel de satisfacción que supera ampliamente las expectativas, dadas las dificultades mencionadas.

APRENDIZAJES IDENTIFICADOS

Después de haber dialogado con diferentes actores que se relacionan con el proceso sistematizado, y de haberme involucrado con cada eslabón de la cadena que forma la CAPACITACION, pude descubrir la importancia que tiene la planificación estratégica dentro de una organización, lo indispensables que pueden resultar los facilitadores en los diferentes procesos, y la necesidad imperante de determinar roles, para lograr que los actores involucrados logren manifestar sus capacidades generando propuestas y resultados más eficientes.

Por otro lado, entendí que la responsabilidad que me toca asumir, es grande. Desde el mes de octubre del año 2021, la secretaria atraviesa transformaciones sustanciales, que conllevan un trabajo de articulación interna y externa que desafía nuestras prácticas habituales.

Pero en el proceso de la sistematización, también pude comprobar que, pese a los obstáculos que encontramos, la política llevada adelante por la conducción en esta materia, nos deja ver el arduo trabajo que hay detrás, pudiendo mencionar por ejemplo el dictado de 45 eventos formativos (descripción en adjunto), desde el mes de abril del año 2019 hasta la actualidad, destacando que durante el año 2020, como consecuencia de la pandemia por COVID 19, no hubo actividades de capacitación.

Todo este proceso, está teñido de la CULTURA institucional, cuya principal característica es la mejora continua.

MIRADA HACIA EL FUTURO.

Desde octubre del año 2021, se inició un proceso de transformación que pone en valor un área importante dentro de la organización gremial. Definir a un responsable, establecer roles, generar una agenda de trabajo y articular convenios con otras instituciones fueron objetivos que en el corto plazo se fueron logrando.

Como propuesta hacia adelante, la Comisión Directiva se propuso sostener la Secretaria de Desarrollo Humano y Capacitación, pero articularla con la constitución de la FUNDACION SEOM, organización que potenciará las instancias de formación. Entre sus objetivos se encuentran la defensa de los derechos humanos, la asistencia y la inclusión social de los más desfavorecidos, la cooperación para el desarrollo, la promoción de la educación y la creación de programas educativos, culturales, científicos y laborales, entre muchos otros.

Así es que para seguir construyendo comunidad, usaremos la herramienta de la **CAPACITACION PARA TRANSFORMAR.**

ANEXO I: ENTREVISTAS/TESTIMONIOS/EVENTOS

TESTIMONIO DE MARIANELA PETITTE

“Mi nombre es Marianela Petitte y me desempeño desde febrero de 2011 como responsable de Prensa de SEOM.

Como tal, mis tareas específicas se relacionan con la planificación de estrategias de comunicación internas y externas (hacia los afiliados y hacia la comunidad), y la difusión previa, cobertura y posteriores publicaciones de las actividades y eventos organizados por el sindicato. De esta manera, la capacitación es un área con la que interactúo constantemente, sumando la perspectiva comunicacional a la programación de eventos.

En cuanto a mi experiencia personal en este sentido, la misma se puede dividir en dos períodos con marcadas diferencias: el primero desde mi llegada a SEOM hasta mediados de 2021, y el segundo a partir de octubre de 2021. El factor diferencial entre ambos fue la designación de una persona cuyo rol como responsable del área Capacitación, es la planificación, coordinación interinstitucional, organización y desarrollo de instancias formativas.

Cabe destacar que la designación de este puesto (ocupado por la Sec. de Capacitación M. Isabel Pettinatti) formó parte de un proyecto más amplio de ordenamiento del funcionamiento interno de SEOM que constó de la elaboración de un diagrama de roles con tareas asignadas y documentadas, a fin de optimizar la gestión de recursos humanos y materiales.

Desde febrero de 2011 a octubre de 2021, no existía un procedimiento a seguir al momento de organizar capacitaciones. De esta manera se presentaban serias dificultades, que detallaré a continuación:

Fechas: las mismas se designaban en general de manera azarosa, sin tener en cuenta las actividades programadas existentes en otras áreas de SEOM.

Temáticas: en general, las propuestas de capacitación llegaban de forma externa -una persona o institución nos proponía y ofertaba realizar determinado curso- en lugar de pensarse internamente en respuesta a una necesidad evaluada.

Vinculación institucional: al igual que en el punto anterior, eran las instituciones quienes se acercaban a SEOM, y no viceversa.

Procesos y roles: una vez programada, toda instancia cultural o educativa requiere para su desarrollo de ciertos pasos plausibles de estandarización: inscripciones, itinerario, preparación del espacio físico, cobertura de prensa, guion, discurso, invitación y orden de autoridades, control de asistencia, elaboración de certificados, preparación de material visual o gráfico, entre otras. En el período destacado, la falta de protocolos y procedimientos documentados respecto al área representaba la mayor dificultad al depender el proceso completo de la memoria y voluntad de pocas personas que no tenían una responsabilidad directa en capacitaciones.

Como resultado, era frecuente que -excepto la programación y difusión previa- las tareas relacionadas a la ejecución de un curso se planifiquen y realicen el mismo día en que debía suceder el evento, distribuyendo las tareas al azar en base a la disponibilidad de las personas e interrumpiendo la agenda laboral de áreas completas.

Poniendo como ejemplo mi experiencia personal, en oportunidades la escasa planificación me requirió aplazar tareas importantes y específicas de prensa para tener que preparar el café, imprimir la asistencia, o sacar copias de material a entregar en capacitaciones por no haber anticipado las tareas.

Como conclusión, en el período mencionado (anterior a octubre de 2021), la falta de programación y de una persona responsable del área que organice y distribuya con la debida anticipación las distintas tareas que forman parte de una capacitación o evento relacionado, generaba una ineficaz gestión de recursos en la que, si bien el producto final era satisfactorio a la mirada externa, el proceso anterior estaba marcado por la falta de tiempos, la improvisación y la sobrecarga del personal.

A partir de las gestiones realizadas por la Comisión Directiva desde mediados del año anterior para comenzar, en octubre de 2021, esta nueva etapa marcada por el establecimiento de normas y roles claros, tanto esta como otras áreas han mejorado significativamente.

Siendo una organización compuesta por un equipo comprometido con la misión que los ocupa como dirigentes sindicales, la estandarización y documentación de procesos permitió optimizar los recursos para lograr que los resultados que estén a la altura del trabajo realizado.

En el tema específico de capacitación, esta valorización del área, acompañada por una coordinación interna ordenada y la convicción del equipo respecto a la mejora continua, transformó positivamente los beneficios ofrecidos a los afiliados. Logrando ampliar y diversificar las ofertas formativas que ofrecemos desde SEOM con los mismos recursos, optimizados y concentrados por efecto de la distribución de roles y la planificación estratégica orientada a la eficiencia.”

ENCUESTAS ALUMNOS (Muestra – 10 personas)

- 1. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción en general respecto de la CAPACITACION que impulsa SEOM?**

MALO: 0
REGULAR: 0
BUENO: 2
MUY BUENO: 8

- 2. ¿Las propuestas planteadas tienen utilidad en tu área de trabajo?**

NUNCA: 0
A VECES: 1
SIEMPRE: 9

- 3. Valorar cumplimiento de expectativas en torno a las capacitaciones de las que participaste.**

MALO: 0
REGULAR: 1
BUENO: 1
MUY BUENO: 8

- 4. ¿Cómo valoras la difusión de las propuestas de formación que genera SEOM?**

MALO: 0
REGULAR: 0
BUENO: 0
MUY BUENO: 10

- 5. ¿Si tuvieras que puntuar que valor le asignas a la logística, diagramación, desarrollo y cierre de las capacitaciones en las que participaste? (puntualidad, material, organización, docentes, atención en la sede, etc.)**

MALO: 0
REGULAR: 0
BUENO: 0
MUY BUENO: 10

LISTADO DE EVENTOS DESARROLLADOS DESDE 2019 A ABRIL 2022

CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

12/4/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1210>

IMPORTANTE ENCUENTRO DE CAPACITACIÓN PARA DELEGADOS Y DELEGADAS

7/6/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1220>

SEOM Y MUNICIPALIDAD DE ESPERANZA FIRMAN CONVENIO DE CAPACITACIÓN

14/6/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1221>

SEOM EN EL 2º CONGRESO CONTRAM ISP AMÉRICAS

19/6/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1222>

SEOM EN ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

21/6/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1223>

SÉPTIMA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MANDOS MEDIOS

13/8/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1226>

CAPACITACIÓN DE NORMAS LEGALES EN ESPERANZA

14/8/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1231>

DARÍO COCCO EN CAPACITACIÓN SINDICAL EN CHUBUT

26 y 27 agosto 2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1235>

MANTENIMIENTO Y MANEJO DE MOTONIVELADORA HUMBERTO

22 y 29 de agosto 2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1236>

OPERARIO DE ALUMBRADO PÚBLICO EN BAUER Y SIGEL

16 Y 17 DE OCTUBRE 2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1245>

OPERARIO DE ALUMBRADO PÚBLICO EN ANGÉLICA

30 Y 31 DE OCTUBRE 2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1246>

PRIMERA JORNADA DE CAPACITACIÓN Y RECREACIÓN DE JÓVENES MUNICIPALES

26/11/2019

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1252>

DIPLOMATURA EN GESTIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL

03/04/2020

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1297>

SEOM EN CONFERENCIA SOBRE SINDICALISMO Y EL FUTURO DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

26/8/2020

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1324>

SE REALIZÓ CAPACITACIÓN VIRTUAL SOBRE LA LEY MICAELA

11/3/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1356>
SEOM CAPACITÓ A TRABAJADORES DEL CEMENTERIO

11 Y 12 DE MARZO DE 2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1357>
INAUGURÓ LA OCTAVA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ASPIRANTES A MANDOS MEDIOS

4/5/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1361>
SEOM CAPACITÓ A 200 DELEGADOS

30/06/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1367>
INAUGURÓ LA SEGUNDA EDICIÓN DE LA DIPLOMATURA EN GESTIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL

22/7/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1374>
ESPERANZA: SEOM INICIÓ CICLO DE CAPACITACIONES

4/8/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1379>
SEOM EN CONVERSATORIO NACIONAL DE LA CTM

5/8/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1381>
SEOM Y UNRAF FORMALIZARON CONVENIO

20/8/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1389>
CAPACITACIONES EN RAMONA

Mantenimiento y Manejo de Equipos Pesados y Ley Micaela

7/9/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1399>
SEOM CAPACITA EN MANTENIMIENTO Y MANEJO DE EQUIPOS PESADOS EN SANTA CLARA DE SAGUIER

28/9/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1403>
SEOM CAPACITA EN SEGURIDAD E HIGIENE EN HUANQUEROS

28/09/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1406>
SEOM CAPACITA EN INTERVENCIÓN EN EMERGENCIAS JUNTO A PROTECCIÓN CIVIL

30/9/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1404>
CAPACITACIÓN DE SEOM EN SEGURIDAD E HIGIENE EN MOISÉS VILLE

5/10/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1408>
SEGURIDAD E HIGIENE EN HUMBERTO

12/10/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1410>

SEOM REALIZÓ CHARLA VIRTUAL EN EL MARCO DEL 25N

24/11/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=1423>

SEOM CAPACITÓ EN MECÁNICA GENERAL JUNTO A VIALIDAD PROVINCIAL

3/12/2021

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2427>

CAPACITACIONES EN Higiene y Seguridad en el Trabajo EN CASTELLANOS, SAN ANTONIO Y SUSANA

27/1/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2440>

HUMBOLDT: CAPACITACIÓN EN MANTENIMIENTO Y MANEJO DE EQUIPOS PESADOS

6/1/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2433>

SEOM CAPACITA EN SEGURIDAD E HIGIENE

14/1/2022

En las Comunas de Estación Clucellas, Josefina, Zenón Pereyra y Aldao.

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2435>

MANTENIMIENTO Y MANEJO DE EQUIPOS PESADOS HUMBERTO

18/1/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2436>

CONVENIO ENTRE SEOM Y EL CFP N° 5

23/2/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2442>

AGENDA 8M 2022:

8 DE MARZO: "Unidas en la lucha: Mujeres por la Equidad laboral"

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2446>

14 DE MARZO: "Mujeres Sindicalistas: el rol de las trabajadoras en la actividad gremial"

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2450>

17 DE MARZO: charla virtual "8M: ¿Cómo llegamos hasta acá?"

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2451>

23 DE MARZO: "Historia de la Mujer Argentina" (Felipe Pigna)

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2452>

COCCO EN CAPACITACIÓN DE LA CTM

10/3/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2447>

UNL Y SEOM FIRMARON IMPORTANTE CONVENIO

7/4/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2457>

CONVENIO ENTRE SEOM Y EL MINISTERIO DE IGUALDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD DE SANTA FE

8/4/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2458>

SEOM Y EL SINDICATO DE VIALES CONSOLIDAN CONVENIO DE COLABORACIÓN

27/4/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2464>

SEOM DIO INICIO A CICLO DE CAPACITACIONES EN RCP (ANGELICA Y AURELIA)

26/4/2022

<https://www.seomrafaela.org.ar/Web/VerNota.aspx?i=2463>