

PRESENTACION I

Las empresas con éxito reconocen que, para ser competitivas en el S.XXI, han de invertir en capital humano. En la economía global actual, la capacidad para contratar, desarrollar y mantener a trabajadores cualificados resulta esencial para el crecimiento y el desempeño empresarial. El hecho de garantizar que los trabajadores cuenten hoy en día con las competencias y capacidades para llevar a cabo su trabajo de un modo eficaz los beneficia a ellos, a las empresas y a la sociedad en general. En la economía global actual, la cuestión no es si hay que desarrollar sistemas de normas de competencias laborales, sino cuándo y cómo.

Los beneficios de un sistema de normas de competencias laborales son numerosos. Para **las empresas**, el sistema proporciona información objetiva sobre las competencias de los trabajadores, reduciendo así los costos de contratación y aumentando su capacidad para gestionar internamente los recursos humanos. Al aplicar competencias relacionadas con las normas internacionales de excelencia, las empresas también pueden aumentar su productividad y competitividad general. Para **los trabajadores**, el sistema supone un medio validado de demostrar los conocimientos que poseen y lo que saben hacer. Los trabajadores pueden aumentar su empleabilidad y movilidad laboral mostrando las competencias que han adquirido en cualquier contexto, no sólo mediante una educación o capacitación formal. Para **la sociedad en general**, un sistema de normas de competencias crea un vínculo más evidente entre las competencias que requieren los empleadores y la educación y capacitación que reciben los trabajadores. Los programas de capacitación resultan más eficaces cuando son capaces fortalecer las capacidades de actuación de los trabajadores en mercados cada vez más innovadores y competitivos. La experiencia también sugiere que cuando las empresas adoptan sistemas de normas de competencias laborales, hay menos probabilidades de accidentes causados por una capacitación inadecuada.

Cuando el FOMIN comenzó a invertir por primera vez en normas de competencias laborales en 1995, estos sistemas acababan de concretarse en los países desarrollados y eran totalmente nuevos en América Latina y el Caribe. Basándose en las lecciones y la experiencia internacional, en los siete años siguientes, el FOMIN cofinanció 15 proyectos, 13 en distintos países de la región y dos iniciativas regionales. Para fomentar la propiedad local del programa, la aportación del FOMIN fue complementada en casi la misma proporción con recursos de instituciones públicas y privadas de cada país. En total, la aportación del FOMIN fue de US\$ 25,5 millones, con un financiamiento de contrapartida de US\$21 millones.

La estrategia del FOMIN en el largo plazo es servir de catalizador en la región. Mediante el aumento de la concienciación, la movilización de actores claves, la adaptación de la metodología y la creación de infraestructuras básicas, el FOMIN desea promover el crecimiento de los sistemas de normas de competencias laborales y de certificación con el objetivo de mejorar la calidad del trabajo y la productividad de los trabajadores.

El Programa de Certificación de Competencias Laborales, implementado en Argentina, es un ejemplo destacable del esfuerzo conjunto de entidades de los sectores público y privado trabajando hacia un meta conjunta para desarrollar un sistema de competencias laborales en varios sectores económicos del país. A lo largo de cuatro años de ejecución, el Programa ha logrado articular el consenso de los actores en cuatro subsectores de actividad productiva y en el Sector Público con el fin de definir mapas funcionales y normas de competencia para más de 70 roles laborales. Estas normas han permitido desarrollar más de 50 diseños curriculares y crear instrumentos para la certificación de competencias laborales que detentan los trabajadores en más de 25 roles laborales considerados estratégicos para la actividad productiva. Estos resultados exceden el alcance sectorial, al comenzarse a transferir metodologías a instituciones y decisores públicos, así como también a otras áreas de la economía, lo cual incrementa notablemente el impacto del Programa.

Uno de los productos de este esfuerzo conjunto está materializado en este texto que será de gran utilidad para no sólo las instituciones directamente involucradas en el Programa de Certificación de Competencias Laborales, sino también las agencias ejecutoras de los otros países que tienen operaciones de esta índole y para el BID/FOMIN.

Donald F. Terry, Gerente
Fondo Multilateral de Inversiones
Banco Interamericano de Desarrollo

PRESENTACION II

Este texto presenta las orientaciones metodológicas que se crearon al interior del Programa de Certificación de Competencias Laborales, implementado en la Argentina para desarrollar currículas formativas basadas en normas de competencia laboral. El Programa de Certificación de Competencias Laborales integra, en un mismo grupo de trabajo, actores colectivos provenientes del sector privado y del sector público. El sector privado está representado por Cámaras Empresarias (Fundación Gutenberg, por los empresarios de la industria gráfica; la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario) y Sindicatos de trabajadores (Federación y Sindicato Capital de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros, y el Sindicato de Trabajadores del Transporte Automotor). Por el sector público, participa el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina. El Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) declararon elegible esta iniciativa en 1999 y financiaron el 50% del presupuesto del Programa, mientras que las contrapartes nacionales aportaron el 50% restante.

Cinterfor/OIT considera estratégico, para el desarrollo de un sistema de formación profesional y de certificación laboral, la participación activa de los actores sociales del mundo del trabajo y la articulación de iniciativas que provienen del ámbito privado y del ámbito público. Por esta razón, Cinterfor/OIT ha participado desde el inicio, junto al BID, en la formulación del diseño de los componentes del Programa y en el asesoramiento de sus principales líneas de desarrollo. Los resultados obtenidos confirman la importancia que reviste la contribución de los organismos internacionales tanto en el diseño como en la asistencia técnica y financiera de este tipo de iniciativas.

La cooperación entre la comunidad de instituciones de formación, nucleada en Cinterfor/OIT y el BID, ha sido especialmente fructífera en los últimos años, logrando ampliar el horizonte de resultados y beneficios para los hombres y mujeres que, día a día, demandan el acceso a más y mejores programas de formación profesional y también el reconocimiento certificado de sus competencias.

La convergencia entre las preocupaciones típicas del fomento al desarrollo y las propias de la formación se ha revelado nítidamente en el trabajo interinstitucional. Competitividad y formación se muestran como un objetivo armonizable en la cada vez más cercana cooperación entre estos dos organismos.

Varios son los programas que en este ámbito, a lo largo de América Latina y el Caribe, han sido diseñados, estructurados, seguidos y evaluados en equipos conjuntos y con metodología compartida. En Argentina, el citado Programa de Certificación de Competencias Laborales se diseñó y se sustenta en el trabajo conjunto; de igual forma que el Programa de Mejoramiento de la Calidad en el Sector de la Construcción que ejecuta la Cámara Paraguaya de la Construcción. Los avances conceptuales y técnicos que han logrado muchas Instituciones de la región se alimenta, y a su vez, brinda insumos a estas actividades sectoriales. En otras oportunidades, acciones de capacitación y talleres organizados desde Cinterfor/OIT han contado con la

participación de proyectos del BID, como el que se desarrolló para el sector papelero en Colombia o el que se desarrolló recientemente en Chile. También se ha participado en acciones de evaluación, seguimiento o talleres técnicos en proyectos como el que, en México, financió algunos de los componentes del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) o el estudio de competencias transversales que el SENAI llevó a cabo en Minas Gerais.

Merece mencionarse además la realización del Proyecto Formujer, sustentado en una concepción de igualdad de oportunidades y orientado a facilitar la inserción de la mujer en la formación y el empleo. El Proyecto desarrolló actividades en Argentina, Bolivia y Costa Rica y probó con éxito una novedosa forma de gestión basada en la coordinación central y la descentralización operativa. Es así como la unidad coordinadora del proyecto atendió la fijación de directrices y pautas, el seguimiento y el apoyo al avance desde Cinterfor/OIT, creándose sendas unidades ejecutoras en cada uno de los países beneficiados, las que llevaron adelante las actividades del proyecto.

El notorio avance que se ha registrado en los últimos años respecto del diseño, ejecución y evaluación de los programas formativos, se ha retroalimentado con el trabajo coordinado y cercano a las necesidades de las empresas para enriquecer los programas de formación de los trabajadores. Sin duda, se han alentado interesantes discusiones en torno a la validez, aplicabilidad y utilidad de un enfoque que escudriña en las consecuencias del desempeño, en los logros laborales y en la forma de identificar los factores de conocimiento, habilidades y comprensión que contribuyen con éxito a tales logros.

Ante esta acumulación de conocimientos y experiencias, Cinterfor/OIT considera esencial el desarrollo de líneas de divulgación y acceso a los materiales producidos en este marco por los protagonistas del mundo del trabajo. La rápida evolución y la enorme difusión del enfoque de competencia laboral en la región latinoamericana, han estado acompañadas desde sus inicios por Cinterfor/OIT. En este camino han sido muchos los aprendizajes y las experiencias conjuntas para la comunidad de Instituciones de Formación Profesional, los empleadores y los trabajadores que han estado involucrados en la planificación o el diálogo en torno a las acciones de formación. Nuestro sitio en Internet dispone de, por lo menos, tres manuales en el área de identificación de competencias vinculados con diferentes experiencias y países. A su vez, se han desarrollado varios manuales que cubren en general las fases de identificación, normalización, formación y certificación de competencias.

En esta ocasión, Cinterfor/OIT tiene el agrado de mancomunarse a los esfuerzos de edición realizados por el BID para la difusión del presente manual de diseño curricular desarrollado en el marco del Programa de Certificación de Competencias Laborales. Y a través de su amplia red con éxito de Trabajo, ofrece su sitio de Internet para una publicación electrónica de la misma.

Este texto representa los resultados de un trabajo de equipo. La coordinación del desarrollo de este producto fue de Ana Catalano, quien además se encargó de los primeros tres capítulos en los que se afianzan los conceptos básicos y se hace un valioso repaso histórico sobre las modalidades de transmisión de saberes. Susana Avolio de Cols desarrolló los capítulos referidos a las bases conceptuales y metodológicas en el campo del diseño curricular basado en normas de competencias. Mónica Sladogna tuvo a su cargo la revisión de los textos y la infatigable búsqueda de ejemplos y casos.

Cinterfor/OIT considera que textos como éste le dan continuidad y permanencia en el tiempo a la experiencia piloto realizada en el marco del Programa. Esta experiencia, al proponer un modelo teórico y metodológico, permite orientar el diseño de nuevos cursos o la formación de diseñadores curriculares y docentes en la perspectiva del desarrollo curricular basado en normas de competencia laboral.

Pedro Daniel Weinberg
Director de Cinterfor/OIT

