

## PRESENTACIÓN I

Las empresas exitosas reconocen que, para ser competitivas en el Siglo XXI, deberán invertir en el desarrollo de capital humano. Efectivamente, en la economía global, la capacidad de contratar, desarrollar y mantener a los trabajadores calificados resulta esencial para el crecimiento y el desempeño empresarial. La posibilidad de garantizar que los trabajadores cuenten actualmente con las competencias y capacidades necesarias para llevar a cabo su trabajo de un modo eficaz, beneficia a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Desde esta certeza, en la economía global la cuestión no es entonces si deben desarrollarse o no *Sistemas de Normas de Competencias Laborales*, sino cuándo hacerlo y cómo hacerlo.

Los beneficios que aporta la conformación de un *Sistema de Normas de Competencias Laborales* son numerosos. Para **las empresas**, el Sistema proporciona información objetiva sobre las competencias que poseen o que deben desarrollar los diversos grupos de trabajadores, reduciendo así los costos de contratación y aumentando la capacidad de gestión interna de sus recursos humanos. Al aplicar competencias laborales relacionadas con las normas internacionales de calidad y de excelencia, las empresas, además, pueden aumentar su productividad y competitividad general. Para **los trabajadores**, el Sistema supone un medio validado que les permite demostrar los conocimientos que poseen y aquello que saben hacer. Los trabajadores pueden así aumentar su empleabilidad y movilidad laboral, mostrando las competencias adquiridas en cualquier contexto, no sólo mediante una educación o capacitación formal. Para **la sociedad en su conjunto**, un *Sistema de Normas de Competencias Laborales* genera un vínculo evidente entre las competencias que requieren los empleadores y el sistema productivo y la educación y capacitación que reciben los trabajadores.

Sin dudas, los Programas de Capacitación resultarán más eficaces cuanto más capaces sean de 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*, aumenta la seguridad laboral ya que hay menos probabilidades de accidentes producidos por una capacitación inadecuada.

Cuando el FOMIN comenzó a invertir por primera vez en el desarrollo de Normas de Competencias Laborales (1995), estos Sistemas acababan de institucionalizarse en los países desarrollados y eran totalmente nuevos en América Latina y el Caribe. Basándose en la experiencia internacional, en los siete años siguientes el FOMIN cofinanció quince proyectos (trece de ellos

en distintos países de la región, y dos iniciativas de carácter regional). Para fomentar la propiedad local del Programa, la aportación del FOMIN fue complementada -en aproximadamente la misma proporción- con recursos de instituciones públicas y privadas de cada uno de los países involucrados en estos desarrollos. 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 incrementar la calidad del trabajo y la productividad de los trabajadores.

El *Programa de Certificación de Competencias Laborales*, implementado como Experiencia Piloto en Argentina, constituye un ejemplo destacable del esfuerzo conjunto de entidades de los sectores público y privado, orientados hacia la meta común de desarrollar un *Sistema de Competencias Laborales* que involucrara diversos sectores económicos del país. A lo largo de cuatro años de ejecución y a partir de la experiencia realizada, el Programa logró articular, en espacios de consenso, cuatro subsectores de actividad productiva actuando conjuntamente con el Sector Público con el propósito de definir *Mapas Funcionales* y *Normas de Competencia* para más de setenta roles laborales. Estas Normas han permitido desarrollar más de cincuenta Diseños Curriculares y crear *Instrumentos para la Certificación de Competencias Laborales* que detentan los trabajadores, en más de veinticinco roles laborales considerados estratégicos para la actividad productiva. Los resultados obtenidos exceden el alcance sectorial de la Experiencia Piloto ya que, como efecto de demostración, su metodología ha sido transferida a instituciones y a decisores públicos, así como también a sectores privados de la actividad económica, hechos que han incrementado notablemente el impacto del Programa.

Uno de los productos de este esfuerzo conjunto se han concretado en esta obra, que consideramos de gran utilidad no sólo para las instituciones educativas directamente involucradas en el *Programa de Certificación de Competencias Laborales*, sino también para las agencias ejecutoras de otros países -que desarrollan intervenciones de esta índole-, y naturalmente, para el BID/FOMIN.

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