

## PRESENTACIÓN II

Esta obra presenta las orientaciones conceptuales y metodológicas surgidas durante el desarrollo del *Programa de Certificación de Competencias Laborales* implementado en Argentina, y tiene la finalidad de asistir a los docentes en el diseño de los dispositivos propios de los procesos de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación de las capacidades desarrolladas en el marco de la formación basada en competencias laborales.

El *Programa de Certificación de Competencias Laborales* ha tenido la virtud de poder integrar en un mismo ámbito de trabajo, a actores colectivos del sector privado -Cámaras Empresarias (Fundación Gutenberg, empresarios de la industria gráfica y Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario) y Sindicatos de Trabajadores (Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor)- y a un actor fundamental del sector público: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 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 para su ejecución, en tanto las contrapartes nacionales aportaron el monto restante.

Cinterfor/OIT considera estratégico para el desarrollo de un *Sistema de Formación Profesional y de Certificación Laboral*, la participación activa de los actores del mundo de la producción y del trabajo y la articulación de iniciativas que provienen de los ámbitos privado y público. Por esta razón, ha participado desde el inicio, junto al BID, en la formulación del diseño de los componentes del Programa y en el asesoramiento necesario para implementar sus principales líneas de desarrollo. Los resultados obtenidos confirman la importancia que reviste la contribución realizada por los organismos internacionales, tanto en lo relativo a la asistencia técnica como a la ayuda financiera que sostiene este tipo de iniciativas.

La cooperación existente entre CINTERFOR/OIT -y la red de instituciones de formación profesional que dicha entidad lidera- y el BID-FOMIN, ha sido especialmente fructífera. Ha logrado ampliar, en los últimos años, el horizonte de resultados y de beneficios para los hombres y mujeres que, día a día, demandan el acceso a más y mejores programas de formación profesional y el reconocimiento de sus competencias mediante la certificación.

La creciente convergencia entre las preocupaciones propias del fomento al desarrollo y las vinculadas con la formación de recursos humanos, se ha

revelado claramente en el trabajo interinstitucional. Competitividad y formación se muestran como elementos armónicos en el marco de la íntima cooperación que sostienen estos dos organismos.

Como antecedentes de esta cooperación estrecha, cabe destacar los diversos programas que a lo largo de América Latina y el Caribe han sido diseñados, estructurados, supervisados y evaluados a través de equipos conjuntos y de metodologías compartidas. En Argentina, el *Programa de Certificación de Competencias Laborales* se diseñó y sustentó en el trabajo común, del mismo modo que lo hizo el *Programa de Mejoramiento de la Calidad en el Sector de la Construcción* ejecutado por la Cámara Paraguaya de la Construcción. Los avances conceptuales y técnicos alcanzados por numerosas Instituciones de la región, se alimentan de estas actividades sectoriales, y a su vez, brindan insumos a las actividades. Por otro lado, acciones de capacitación y talleres de trabajo organizados por Cinterfor/OIT, han contado con la participación de proyectos del BID, como el que se desarrolló en Colombia respecto del sector papelerero, o el implementado recientemente en Chile. También hubo participación en acciones de evaluación, seguimiento y talleres técnicos de proyectos, de los cuales fueron ejemplos el realizado en México, que financió algunos de los componentes del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), y el estudio de competencias transversales que el SENAI llevó a cabo en Minas Gerais, Brasil.

Merece mencionarse en esta línea de trabajo el *Proyecto Formujer*, sustentado en la concepción de igualdad de oportunidades y orientado a facilitar la inserción de la mujer en la formación y en 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 centralizada y en la descentralización operativa. Fue así como la Unidad Coordinadora del proyecto atendió, desde Cinterfor/OIT, la fijación de directrices y pautas, el seguimiento y el apoyo al avance, y se crearon por otro lado unidades ejecutoras que llevaron adelante las actividades del proyecto en cada uno de los países beneficiados.

El notorio avance registrado durante los últimos años respecto del diseño, la ejecución y la evaluación de los programas formativos, se ha retroalimentado con el trabajo coordinado -y cercano a las necesidades de las empresas- orientado a enriquecer los programas de formación de los trabajadores. Sin dudas, se alentaron interesantes debates en torno a la validez, la aplicabilidad y la utilidad de un enfoque que indaga en las consecuencias del desempeño, los logros laborales y las formas de identificar los factores de conocimiento, las habilidades y la comprensión que contribuyen a un desenvolvimiento exitoso.

Ante este cúmulo de conocimientos y experiencias alcanzados, Cinterfor/OIT considera esencial el desarrollo de líneas de divulgación y acceso a los materiales

producidos en este marco por los protagonistas del mundo de la producción y del trabajo. La rápida evolución y la enorme difusión del enfoque de competencia laboral en la región latinoamericana, fueron acompañadas desde sus inicios por Cinterfor/OIT. En este trayecto, han sido numerosos los aprendizajes y las experiencias conjuntas que involucra a la comunidad de Instituciones de Formación Profesional, a los empleadores y a los trabajadores que participaron en la planificación o en el diálogo sobre las acciones de formación. Nuestro sitio en Internet dispone, por lo menos, de tres manuales en el área de *identificación de competencias*, que son productos de diferentes experiencias y países. Asimismo, se han desarrollado diversos manuales que cubren de modo general, las fases de identificación, normalización, formación y certificación de competencias.

En esta ocasión Cinterfor/OIT tiene el agrado de participar en los esfuerzos de divulgación de este Manual editado por el BID-FOMIN. Se trata de un material que, sin dudas, dará un valioso apoyo a los docentes involucrados en los procesos de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación de las capacidades desarrolladas desde la perspectiva de las competencias laborales. Su difusión deberá ser necesariamente amplia, por lo cual se llevará a cabo, simultáneamente, mediante soportes informáticos y a través de la distribución física del material elaborado, medios que alcanzarán a muchos de los integrantes de la amplia red de Instituciones de Formación Profesional de la región -dependientes de los Ministerios de Educación y de Trabajo- y a muchas de las personas interesadas en los nuevos aportes metodológicos surgidos del campo de la formación profesional.

Cinterfor/OIT considera que textos como los que integran este Manual, darán continuidad y permanencia a la experiencia piloto realizada en el marco del Programa y facilitarán la transferencia, a otros docentes de la región, de los aprendizajes realizados.

Pedro Daniel Weinberg  
Director de Cinterfor/OIT