

## PRESENTACIÓN I

Las empresas exitosas reconocen que, para ser competitivas en el siglo XXI, tendrán necesariamente que invertir en capital humano. La capacidad para contratar, desarrollar y conservar a los trabajadores calificados en el marco de la economía global, resulta esencial para garantizar el crecimiento y la calidad del desempeño empresarial. Sin dudas, el poder garantizar que los trabajadores posean actualmente las competencias y capacidades que les permita desempeñarse en su trabajo de modo eficiente, beneficia a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en general. La cuestión, entonces, no es elucidar si deben desarrollarse, o no, sistemas de normas de competencias laborales, sino cuándo hacerlo y cómo hacerlo.

Los beneficios que puede proporcionar un sistema de normas de competencias laborales son numerosos. Para **las empresas**, el sistema asegura información suficiente y objetiva sobre un punto fundamental: las características de los saberes que deben desarrollar los trabajadores vinculados con el desempeño de determinado rol laboral, lo cual facilita la selección del personal y reduce los costos de contratación al permitir gestionar internamente los recursos humanos. Asimismo, al aplicar competencias relacionadas con los estándares internacionales de excelencia y calidad, las empresas pueden obtener un incremento de su productividad y competitividad general. Para **los trabajadores**, el sistema supone un medio validado que les permite demostrar -y también registrar- los conocimientos adquiridos a lo largo de sus trayectorias laborales y los saberes desarrollados no sólo en la educación formal alcanzada sino en cualquier contexto profesional, lo que aumenta su empleabilidad y su movilidad laboral. Para **la sociedad en general**, finalmente, un sistema de normas de competencias hace posible generar una articulación eficiente y útil entre las competencias que demandan los empleadores que actúan en el ámbito productivo y la educación y capacitación que reciben los trabajadores.

Los programas de capacitación y formación profesional, en efecto, serán más eficaces cuanto más capaces sean de fortalecer las capacidades de actuación de los trabajadores en un escenario de mercados cada vez más innovadores y competitivos. La experiencia, además, señala que la utilización de sistemas de normas de competencias laborales permite desarrollar un ámbito laboral más seguro y con menores probabilidades de accidentes causados por intervenciones equivocadas.

En 1995, cuando el FOMIN comenzó a intervenir en el desarrollo de normas de competencias laborales, estos sistemas recién comenzaban a implementarse en los países desarrollados y eran totalmente novedosos en América Latina y el Caribe. A partir de las lecciones obtenidas de la experiencia internacional durante los siete años siguientes, el FOMIN cofinanció quince proyectos: trece en diversos países de la región y dos iniciativas regionales. Con la finalidad de promover la propiedad local del Programa, la aportación realizada por el FOMIN fue complementada, casi en la misma proporción, por recursos de instituciones públicas y privadas de cada país interviniente. El aporte total del FOMIN fue de US\$25,5 millones, y el monto aportado por las instancias de contraparte locales alcanzó US\$ 21 millones.

En el largo plazo, la estrategia del FOMIN es servir de catalizador en la región. Esto significa que, mediante el aumento de la concientización de los países, la movilización de actores claves, la adaptación y/o transferencias de metodologías y la creación de infraestructuras básicas, el FOMIN se ha comprometido a 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, orientado hacia la meta compartida consistente en desarrollar un sistema de competencias laborales que involucrara a varios sectores económicos del país.

A lo largo de cuatro años de ejecución, el Programa ha logrado articular el consenso de actores pertenecientes a cuatro sub-sectores de actividad productiva que, trabajando con el Sector Público, definieron mapas funcionales y normas de competencia laboral destinadas a más de setenta roles laborales. Dichas normas permitieron, a su vez, desarrollar más de cincuenta diseños curriculares y crear instrumentos destinados a la certificación de competencias que detentan los trabajadores, las cuales se refieren a, aproximadamente, veinticinco roles laborales considerados estratégicos para la actividad productiva. Sin dudas, estos resultados exceden el alcance sectorial de la experiencia piloto realizada en el marco del Programa ya que, como efecto de demostración, su metodología ha sido transferida a instituciones y decisores públicos y también a sectores privados de la actividad económica, lo cual ha incrementado notablemente el impacto del Programa.

Uno de los productos del esfuerzo conjunto se ha materializado en este Manual de Orientaciones Metodológicas para el Diseño y Selección de Material Didáctico aplicable a la Formación en Competencias Laborales, que será de gran utilidad para las instituciones educativas involucradas en el *Programa de Certificación de Competencias Laborales*, para las agencias ejecutoras de los otros países que realizan operaciones de esta índole y para el BID/FOMIN.

**Donald F. Terry**  
*Gerente*

*Fondo Multilateral de Inversiones  
Banco Interamericano de Desarrollo*