

Programa: Certificación de Competencias Laborales
Préstamo No. ATN/MH-6605-AR
Evaluación Final

**BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES
Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable
No. ATN/MH-6605-AR
ARGENTINA**

**PROGRAMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES Y
CAPACITACION LABORAL**

EVALUACIÓN FINAL
Informe de Avance

**Documento elaborado por: Guillermo Dutra
CINTERFOR/OIT**

Buenos Aires, junio 2006

INDICE

Cap.		Pg.
	INTRODUCCION	3
1.1	Antecedentes del Programa	5
1.2	Características y objetivos del Programa. Marco Lógico.	5
1.3	Componente A. Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias	7
1.4	Componente B. Modernización de Programas de Capacitación	8
1.5	Actores involucrados en el desarrollo del Programa	9
1.6	Financiamiento	9
1.7	Cronogramas de ejecución	10
1.8	Seguimiento y Evaluación	11
1.9	Propuesta Metodológica	12
1.10	Alcances de la Evaluación	13
1.11	Cuestiones metodológicamente propuestas	13
1.12	Marcos básicos de evaluación	14
1.13	Matriz de criterios para el análisis de la evaluación final	15
2.1	Análisis de Justificación del Programa	20
2.2	Contexto Nacional	20
2.3	La oferta de la Formación Profesional	23
2.4	El momento actual de la Formación Profesional	23
2.5	Políticas de Capacitación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	25
2.6	Contexto Regional	27
2.7	Opinión de Sectores empresarios sobre la demanda de calificaciones	30
3.1	Análisis de Eficacia	32
3.2	Matriz Resumen Análisis de Eficacia. Unidad de Coordinación del Programa	33
3.3	Subprograma A. Matriz Resumen Análisis de Eficacia	36
3.4	Subprograma B. Matriz Resumen Análisis de Eficacia	39
3.5	Subprograma C. Matriz Resumen Análisis de Eficacia	42
3.6	Subprograma D. Matriz Resumen Análisis de Eficacia	45
4.1	Análisis de Eficiencia	48
4.2	Aspectos financieros	50
4.3	Recursos BID/FOMIN	52
4.4	Principales rasgos metodológicos	54
4.8	MTEySS. Funciones de la UTeCC	56

INTRODUCCION

Aspectos generales de la realización del Informe de Avance

Cumpliendo con los términos de referencia, este Informe de Avance de la Evaluación Final se desarrolla a partir de la propuesta metodológica formulada por el autor para ser aplicada en las Evaluaciones de Medio Término y Final, y de acuerdo al Plan de Trabajo cuyo contenido fue analizado y discutido oportunamente con la Coordinadora General del Programa, Ana María Catalano, y autorizado por la responsable del BID/ FOMIN, Mariel Sabra.

Cabe señalar que en este Informe de Avance se retomaron fielmente las fuentes, los criterios, los instrumentos y los procedimientos oportunamente propuestos y acordados. Asimismo, en su desarrollo se procuró integrar la experiencia regional registrada a nivel conceptual y pragmático desde CINTERFOR/OIT, en el campo de acción de esta Consultoría

En este marco y a los efectos de obtener mayores aportes, se mantuvieron reuniones de trabajo con funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Entre ellos, el Secretario de Empleo, Enrique Deibe; el Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional, Daniel Hernández; la Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional, Susana Barazatán, y la responsable de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, Mónica Sladogna. Asimismo, se mantuvieron reuniones con las responsables de los equipos técnicos que actualmente coordinan en el MTEySS las acciones relativas al desarrollo de normas de competencia laboral, Maribel Varela, de la Unidad Técnica de Certificación de Competencias Laborales (UTeCC), y Mónica Goncalvez, de la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT). De modo simultaneo, se establecieron contactos con los Directores de los Subprogramas: Daniel López, Mario Abriata y Silvia Elías, y de las Instituciones de Formación Profesional directamente involucradas: Juan Cerabona por el Centro de Capacitación N° 8 de SMATA, Mario Abriata por el Taller Ocupacional José Censabella, Miguel Durán por la Escuela de Pasteleros, y Roberto Candiano por la Fundación Gutenberg.

Complementariamente, se analizaron los informes escritos vinculados con el desarrollo del Programa y los insumos de la Evaluación de Impacto del mismo, referentes imprescindibles para la estructuración y desarrollo de la evaluación final.

En otro orden, se asistió al taller "*Desafíos y Sostenibilidad del Programa*", que se implementó durante los días 21 y 22 de noviembre de 2005, y se acompañó -principalmente en sus instancias político institucionales- el proceso gestionado desde la UCP para formalizar el cierre del Programa y la transferencia de sus principales resultados al MTEySS. La finalización del Programa cobró significación, además, en el marco del acto de entrega de Certificados otorgados a mil trabajadores evaluados en sus Competencias Laborales, evento al cual asistieron el Señor Vicepresidente de la Nación, diversos Ministros de Estado, representantes de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina y de cámaras empresariales.

Se ha participado en la última reunión que -en el marco de la Resolución N° 59 de Formación Profesional- convocó el Subgrupo de Trabajo 10 del MERCOSUR para presentar, conjuntamente con CINTERFOR, las

experiencias que en materia de Certificación de Competencias se desarrollan en los países miembros del MERCOSUR y en los asociados. También se estuvo presente en la jornada especial cumplida en el Parlamento Nacional a iniciativa de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, para analizar los resultados y los impactos de este Programa y conocer experiencias análogas llevadas a cabo en Chile y Brasil.

La información sobre el Programa se sustenta en los informes descriptivos ya realizados por la Unidad de Coordinación del Programa (UCP), por los directivos de los Subprogramas – validada en posteriores entrevistas – y por este consultor. Por esta razón, la descripción que se realiza sobre las características del Programa es de carácter sintético.

El desarrollo de este Informe de Avance se centró particularmente en los aspectos cuantitativos. Si bien los aspectos cualitativos ya están presentes en sus contenidos, serán desarrollados con mayor profundidad en el momento de la elaboración del Capítulo cinco del Informe Final.

Organización del Informe de Avance

El informe está estructurado en cinco capítulos.

En el primer capítulo se sintetizan los antecedentes del Programa, se aborda la descripción general del mismo y se informa sobre la estructura organizativa y los cronogramas de ejecución. Asimismo, se da cuenta de los propósitos y de la metodología de evaluación utilizada en el informe, y se presentan los marcos básicos de evaluación.

En el segundo capítulo se analiza la justificación del Programa, el contexto nacional y regional y los desarrollos de Sistemas de Certificación de Competencias Laboral. Se inicia el tratamiento de las cuestiones generales propuestas en la metodología. Se aborda el estado de situación de los aspectos que originalmente dieron lugar al desarrollo del Programa en dos componentes y sus implicancias para cada Subprograma. Se confirma la validez lógica del Programa y se demuestra la pertinencia de su desarrollo.

En el tercer capítulo se presenta el análisis de eficacia del Programa y de cada Subprograma, sustentado por su respectiva *Matriz de Eficacia*. Se involucra en este tratamiento a la Unidad Coordinadora del Programa y a cada uno de los Subprogramas. Se buscará identificar el nivel de cumplimiento alcanzado según las metas comprometidas. Asimismo, transversalmente se incluye una Evaluación Sumativa y las principales tendencias observadas. También se aportan conclusiones.

En el capítulo cuarto se presenta un análisis de eficiencia aplicado a la Gestión Central del Programa y a cada Subprograma, sustentado por su respectiva *Matriz de Eficiencia*. Asimismo, transversalmente se incluye una Evaluación Sumativa y las principales tendencias observadas. También se aportan conclusiones.

En el Informe Final será incluido el *capítulo cinco*, en el cual se contemplará, entre otros temas, la dimensión de sustentabilidad de las acciones y políticas generadas por la experiencia piloto y se harán las recomendaciones respectivas.

CAPITULO I

1.1 Antecedentes del Programa

- 1.1.1** El Comité de Donantes declaró elegible a la República Argentina para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 30 de noviembre de 1993, y concretamente el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales, al tener como objetivo el desarrollo del capital humano, basado en el concepto de competencias laborales; entendiéndose que ello permite al sector privado responder con mayor agilidad a las nuevas configuraciones productivas, nuevas formas de gestión, nuevas tecnologías y nuevos modelos de organización – emergentes del proceso de globalización. Asimismo este programa fue consistente con la estrategia del Banco en el país dado su propósito de elevar los niveles de competitividad y productividad del sector empresarial.
- 1.1.2** Desde la aplicación de la Ley de Convertibilidad (1991), la economía argentina experimentó transformaciones profundas como consecuencia de la apertura económica, (especialmente con la puesta en marcha del MERCOSUR), las privatizaciones de importantes empresas públicas y la adopción de un rol subsidiario por parte del Estado en materia económica. Todo ello ha posicionado al sector productivo privado argentino como principal actor del desarrollo económico y en un contexto determinado por intensas transformaciones, se vienen valorando especialmente aspectos tales como la innovación tecnológica, los cambios en la organización del trabajo y la capacitación continua del personal en las empresas.
- 1.1.3** A su vez, la existencia en los años noventa del Fondo Tecnológico Argentino, la reestructuración del Consejo Nacional de Educación Técnica iniciada, las tendencias presentes en ese entonces en las Políticas de Empleo y Formación Profesional implementadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - hoy Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) - y el crecimiento de la oferta privada de servicios de capacitación laboral, conformaron un marco de referencia propicio para abordar el enfoque de Competencias Laborales, con sus respectivos subsistemas de normalización, formación y certificación.

1.2 Características del Programa. Objetivos generales

- 1.2.1** El objetivo general del Programa fue establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de la realización de experiencias piloto de certificación y capacitación con base en el enfoque de competencias. Mediante la realización de experiencias de desarrollo de normas de competencia laboral en cuatro sectores industriales -Gráfico, Metalúrgico, Mantenimiento Automotriz y Pastelería- se buscó contribuir al desenvolvimiento de las capacidades institucionales y tecnológicas requeridas por la implementación de un sistema de esta índole. Las experiencias, además, debían servir de base para fortalecer la capacidad nacional

y proporcionarle al MTEySS instrumentos que pudiesen aplicarse a otros sectores de la economía, contribuyendo de ese modo a la conformación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

1.2.2 Componentes y objetivos específicos El Programa está integrado por dos componentes, cada uno de los cuales tiene sus objetivos específicos:

Componente A: Desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales.

Objetivos específicos del Componente A:

- i) Definición, validación y aprobación de las competencias laborales para las funciones básicas en los sectores participantes.
- ii) Desarrollo de criterios, procedimientos e instrumentos para evaluar la competencia laboral.
- iii) Prueba de viabilidad, efectividad y pertinencia del sistema de evaluación y certificación.

Componente B: Modernización de Programas de Capacitación con base en el enfoque de competencias.

Objetivos específicos del Componente B:

- i) Modernización de los servicios de capacitación laboral con base en el enfoque de competencias.
- ii) Cursos de capacitación validados en términos de demanda, viabilidad, efectividad y pertinencia.

1.2.3 Marco Lógico del Programa

Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación
<i>* Objetivo Estratégico:</i>	<i>* Indicadores relacionados con la sostenibilidad del Sistema.</i>	
Establecimiento de las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un Sistema Nacional de Certificación y Capacitación Laboral con base en el enfoque de competencia laboral.	Empleadores, trabajadores y autoridades de gobierno comprometidos con el sostenimiento y ampliación del Sistema	Encuesta a gremios, sindicatos y actores políticos
	<i>* Indicadores relacionados con los beneficios del Sistema.</i>	
	Mejores condiciones de empleabilidad de los trabajadores certificados con relación a trabajadores no certificados.	Encuesta de seguimiento de trabajadores certificados, con un grupo de control. Encuesta a empleadores.
	Mayor demanda de cursos basados en el enfoque de competencias con relación a los cursos tradicionales	Registro de inscripción en los centros de capacitación que participan en el Programa.

1.3 Componente A

Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencia

Objetivos Específicos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
1. <i>Definición, validación y aprobación de las competencias laborales para las funciones básicas en los sectores participantes.</i>	<p>Empresas y trabajadores conscientes y comprometidos en la construcción de un Sistema de Certificación de Competencia Laboral.</p> <p>No menos de 25 empresas en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencias.</p> <p>No menos de 25 Unidades de Competencia definidas, validadas y sancionadas en cada uno de los cuatro sectores involucrados, con la participación de empleadores y trabajadores.</p> <p>Una metodología probada para el análisis de competencia laboral.</p>	<p>Informe de la UCP.</p> <p>Acta de acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados</p> <p>Grupos de trabajo funcionando</p> <p>Informes de progreso de la UCP</p> <p>Catálogo de las Unidades de Competencias definidas, validadas y sancionadas</p> <p>Informes de empleadores y trabajadores ratificando la validez de las Unidades de Competencia</p> <p>Informe sobre la metodología que fue utilizada para definir las Unidades de Competencia y aprobada por gremios y sindicatos involucrados.</p>	Apoyo al Programa de los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionadas.
2. <i>Desarrollo de criterios, procedimientos e instrumentos para evaluar la competencia laboral.</i>	<p>Criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación de competencias validados por los gremios empresariales y sindicatos involucrados, con relación a las 25 unidades de competencia definidas.</p>	<p>Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimientos e instrumentos propuestos para evaluar las competencias.</p> <p>Informes de evaluación de competencias expedidos por los agentes evaluadores que hayan sido acordados en cada sector</p>	Apoyo al Programa de los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionadas.
3. <i>Prueba de viabilidad, efectividad y pertinencia del Sistema de Evaluación y Certificación</i>	<p>No menos de 200 trabajadores evaluados para la certificación de su competencia, en cada sector. La muestra incluirá ocupados y desocupados, participantes y no participantes en los cursos de capacitación del Programa.</p> <p>No menos de un 80% de los trabajadores evaluados, están conformes con los criterios, procedimientos e instrumentos usados en la evaluación.</p> <p>No menos de un 80% de las empresas participantes en la prueba están conformes con los criterios, procedimientos e instrumentos usados en las evaluaciones de competencia.</p> <p>Una metodología probada para evaluar la competencia laboral, en cada sector.</p>	<p>Encuestas ex antes de intereses, expectativas y percepciones de los trabajadores participantes en la prueba.</p> <p>Encuesta ex post de satisfacción de los trabajadores participantes en la prueba.</p> <p>Encuesta ex antes de intereses, expectativas y percepciones de las empresas participantes en la prueba.</p> <p>Encuesta ex post de satisfacción de las empresas participantes en la prueba.</p> <p>Informe conteniendo la metodología usada para evaluar las competencias, aprobadas por los gremios y sindicatos involucrados.</p>	Apoyo al Programa de los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionadas.

1.4 Componente B

Modernización de Programas de Capacitación Laboral con base en el enfoque de competencias

Objetivos Específicos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
1. Modernización de los servicios de capacitación laboral con base en el enfoque de competencias.	<p>Estándares de competencia producidos en el Componente A, incorporados en diseños instruccionales de no menos de 5 cursos nuevos o actualizados, en cada uno de los sectores. Los diseños incluirán: objetivos, contenidos y criterios e instrumentos de evaluación, así como los requerimientos de personal docente, material y equipo didáctico e infraestructura</p> <p>Tres técnicos de los centros de capacitación involucrados en el Programa, entrenados para implementar metodologías de diseño instruccional con el enfoque de competencia.</p> <p>Recursos docentes y materiales adecuados para desarrollar los cursos nuevos o actualizados, con base en el enfoque de competencia laboral.</p>	<p>Informes de la UCP</p> <p>Diseños instruccionales de cursos nuevos o actualizados validados con gremios empresariales y sindicatos de los sectores involucrados</p> <p>Informes de los Centros de Capacitación relativos a las actividades de capacitación interna en técnicas de diseño instruccional basadas en el enfoque de competencias</p> <p>Informes de evaluación de competencia del personal docente</p> <p>Informes de adecuación del equipamiento, infraestructura y materiales didácticos.</p>	
2. Cursos de capacitación validados en términos de demanda, viabilidad, efectividad y pertinencia.	<p>Mecanismos de articulación de los programas de capacitación con los sistemas de evaluación y certificación de competencia, en funcionamiento.</p> <p>No menos de 100 trabajadores inscritos en cursos de capacitación nuevos o actualizados en cada sector.</p> <p>No menos del 85% de los trabajadores que ingresan en cada curso, lo termina.</p> <p>No menos del 85% de los trabajadores que terminan cada curso, es aprobado.</p> <p>No menos del 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación basada en competencias.</p> <p>No menos del 50% de los empleadores, satisfecho con el desempeño de los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación nuevos o actualizados en cada sector.</p>	<p>Informes de la UCP</p> <p>Registros de postulantes e inscritos en los cursos de capacitación.</p> <p>Registro de asistencia a los cursos de capacitación.</p> <p>Encuesta a trabajadores desertores de los cursos de capacitación.</p> <p>Registro de aprobación de los cursos de capacitación.</p> <p>Encuesta ex post de satisfacción de los trabajadores que terminan los cursos de capacitación.</p> <p>Encuesta ex post de satisfacción de los empleadores cuyos trabajadores hayan terminado los cursos de capacitación.</p>	Apoyo de los gremios empresariales, sindicatos involucrados

1.5 Actores involucrados con el desarrollo general del Programa

1.5.1 La experiencia fue llevada a cabo con la participación de cinco instituciones, entre ellas, una institución gubernamental: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. De las cuatro instituciones privadas restantes que intervinieron -vinculadas a sectores industriales- dos de ellas representan a gremios sindicales y las dos restantes a asociaciones empresariales. A continuación se listan cada uno de ellos:

- i) Sindicato de Mecánicos Automotores y Afines del Transporte Automotor (SMATA)
- ii) Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros (FATPCHPyA) conjuntamente con el Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros de Buenos Aires (SOPCPHyA).
- iii) Asociación de Industriales Metalúrgicos de la Provincia de Santa Fe (AIM) -Taller ocupacional José Censabella- y
- iv) Fundación Gutenberg (FG) -sector gráfico-.

1.6 Financiamiento

1.6.1 El financiamiento del Programa tuvo dos fuentes principales:

- a) La donación de recursos provenientes del FOMIN/BID, y
- b) La contrapartida de las instituciones beneficiarias.

1.6.2 La participación de las partes en el financiamiento fue la siguiente:

<i>Beneficiarios:</i>	U\$S 3. 713.160	(50,2 %)
<i>BID/FOMIN:</i>	U\$S 3. 686,840	(49,8%)
<i>Total:</i>	U\$S 7: 400.000	(100 %)

1.6.3 Estructura Organizativa del Programa

Estuvo compuesta por cuatro niveles de actuación:

Nivel Directivo *Comité de Dirección.* Conformado por dos representantes de cada una de las instituciones gremiales que participaron -FG, AIM, FATPCHPyA y SMATA- y por un representante de la Secretaría de Empleo y Subsecretaría de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Nivel ejecutivo: *Unidad de Coordinación.* Dependía directamente del Nivel Directivo. Estuvo presidida conjuntamente por una Coordinadora Ejecutiva y por los cuatro Directores de cada Subprograma

Nivel Consultivo: *Foro Asesor.* Integrado por instituciones públicas y privadas relacionadas con o interesadas en la temática del programa y CINTERFOR.

Apoyo a la ejecución: Unidad administrativa contable

1.7 Cronogramas

1.7.1 Cronograma de ejecución general

El Programa fue aprobado el 7 de agosto de 2000, mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 659. El período de ejecución originalmente previsto era de 36 meses, con una etapa para desembolsos de 45 meses. No obstante ello, ciertos puntos de especial interés vinculados con el alto nivel de desarrollo alcanzado por el Programa, las metas comprometidas para cada uno de los Componentes y variables del contexto nacional relacionadas con aspecto político institucionales y con el tipo de cambio – favoreciendo la disponibilidad financiera - posibilitaron su extensión hasta mayo del año 2006.

Concepto	Fecha
Aprobación del Programa	07-08-2000
Inicio de actividades	01-02-2001
Creación del Comité de Dirección	07-02-2001
Aprobación del Manual de Implementación	07-02-2001
Creación del Comité de Dirección	07-02-2001
Finalización originalmente prevista	07-08-2003
Plazo del último desembolso originalmente previsto	07-05-2004
Resolución de Prórroga	08-04-2006
Cese de actividades	07-04-2006
Ultimo desembolso del Programa	07-07-2006
Cierre del Programa	

1.7.2 Cronograma de ejecución de Subprogramas

Subprogramas	Fecha inicio	Fecha cese de actividades
A. Fundación Gütemberg	01-03-2001	07-04-06
B. Asociación de Ind. Metalúrgicos de Rosario. Taller Ocupacional Censabella	01-08-2001	07-04-06
C. Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FATPCHP y A). Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros	01-03-2001	07-04-06
D. Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)	01-03-2001	07-04-06

1.7.3 Cronograma de desembolsos

Año 2001	
Primero	27 de febrero
Segundo	4 de diciembre
Año 2002	
Tercero	17 de febrero
Cuarto	1 de octubre
Quinto	8 de octubre
Sexto	22 de noviembre

Año 2003

<i>Séptimo</i>	25 de febrero
<i>Octavo</i>	27 de febrero
<i>Noveno</i>	1 de mayo
<i>Décimo</i>	21 de mayo
<i>Decimoprimer</i>	16 de junio
<i>Decimosegundo</i>	8 de julio
<i>Décimo tercero</i>	8 de octubre
<i>Decimocuarto</i>	5 de diciembre

Año 2004

<i>Decimoquinto</i>	9 de enero
<i>Decimosexto</i>	26 de febrero
<i>Decimoséptimo</i>	21 de abril
<i>Decimoctavo</i>	27 de abril
<i>Decimonoveno</i>	26 de abril
<i>Vigésimo</i>	2 de julio
<i>Vigésimo primero</i>	4 de agosto
<i>Vigésimo segundo</i>	6 de agosto
<i>Vigésimo tercero</i>	19 de agosto
<i>Vigésimo cuarto</i>	24 de setiembre
<i>Vigésimo quinto</i>	13 de octubre
<i>Vigésimo sexto</i>	12 de noviembre
<i>Vigésimo séptimo</i>	9 de noviembre
<i>Vigésimo octavo</i>	9 de diciembre

Año 2005

<i>Vigésimo noveno</i>	18 de febrero
<i>Trigésimo</i>	30 de marzo
<i>Trigésimo primero</i>	31 de mayo
<i>Trigésimo segundo</i>	22 de agosto
<i>Trigésimo tercero</i>	18 de octubre

Año 2006

<i>Trigésimo cuarto</i>	6 de enero
<i>Trigésimo quinto</i>	14 de marzo
<i>Trigésimo sexto</i>	11 de mayo
<i>Trigésimo séptimo</i>	8 de junio

Las variables presentes en Argentina durante el desarrollo del Programa, y los antecedentes que fueron descriptos detalladamente en los anteriores informes de Evaluación y Seguimiento¹, determinaron que la representación local del BID, en agosto del año 2004, en atención al alcance de metas y a la consolidación de acciones orientadas a la construcción de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, extendiera el plazo de ejecución del Programa hasta el 7 de agosto del 2005 y fijara, como fecha del último desembolso, el 7 de mayo del 2006.

1.8 Seguimiento y Evaluación

1.8.1 Estuvo previsto que el seguimiento y la supervisión de las actividades fueran responsabilidad de la *Unidad Coordinadora del Programa* (UCP), instancia que presentó regularmente al Banco los siguientes informes: i) *Informe Inicial*, en el que constaba el Plan de Acción del Programa, el Cronograma de Contratación de Consultores, la descripción de actividades, los resultados y el

¹ Evaluación Operativa, mayo del 2004. Guillermo Dutra -CINTERFOR/OIT

cronograma de ejecución; ii) *Informe de Avance*, concluido cada semestre; iii) *Informes Financieros*, a partir del vencimiento de cada año de ejecución del Programa y en el momento en que correspondiese, y iv) *Informe Final*, presentado al vencimiento del plazo de ejecución del Programa.

1.8.2 De acuerdo a lo establecido en el *Manual de Implementación*, se cumplieron las siguientes acciones: i) cada Informe de Avance incluyó una evaluación semestral; ii) durante el segundo año de ejecución se realizó una Evaluación de Medio Término, y iii) se llevó a cabo la *Evaluación de Impacto* del Programa dentro de los tres meses de finalizadas las actividades del mismo. Al finalizar el Programa se realizó la Evaluación Final del mismo.

1.8.3 En el marco de este Plan de Seguimiento y Evaluación, la representación local del BID, en mayo del año 2004, condicionó la extensión del plazo de ejecución - en los términos ya descritos - a la realización de una *Evaluación Operativa*. Esta evaluación tuvo como finalidad, por una parte, evaluar el estado de avance de las líneas de acción del Programa, y por otra, promover en los coejecutores la definición de acciones estratégicas para contribuir a fijar las bases de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Cumplida esta intervención y aprobada la prórroga por parte del BID, se dispuso, además, la realización de una nueva Evaluación Operativa en diciembre del 2004.

1.9 Propuesta metodológica

1.9.1 Según lo dispuesto en el *Manual de Implementación*, la *Evaluación de Medio Término* incluía una Propuesta Metodológica para ser también aplicada durante el *Seguimiento*, la *Supervisión* y la *Evaluación Final* del Programa. En el marco de dicha propuesta se desarrollaron criterios, procedimientos e instrumentos generales que hoy conforman las bases metodológicas para realizar el Informe de Avance de la Evaluación Final. Cabe destacar que:

- i) A través de la *Evaluación de Medio Término* y de las *Evaluaciones Operativas* posteriores, fue posible detectar los avances positivos alcanzados durante el desarrollo y los aspectos susceptibles de revisión y de mejora. Estas cuestiones fueron desarrolladas en los respectivos informes de evaluación, que incluían apartados relativos a la detección de dificultades en las instancias de programación, administración y control; a la reprogramación de actividades y a la recomendación de ajustes cuya ejecución se considerase conveniente para impulsar mejoras en lo relativo al alcance de los objetivos establecidos.
- ii) Para la *Evaluación Final* se dispuso realizar un examen sistemático sobre los objetivos estratégicos y específicos del Programa y sus niveles de cumplimiento, intentando captar variaciones "inmediatas y mediatas", empíricamente verificables y relativas a variables críticas. Por una parte, las asociadas al "bienestar" de los beneficiarios (empleo), y por otra, las relativas a las condiciones del sistema (compromisos de las empresas, visibilidad de la certificación).

1.10 Alcances de la evaluación

1.10.1 Como consecuencia de las mencionadas determinaciones, corresponde encarar la *Evaluación Final* según los Términos de Referencia establecidos por el BID/FOMIN, lo cual implica.

- i) Analizar el alcance de los objetivos del Programa, su impacto y su sostenibilidad, a partir del Marco Lógico y de sus indicadores, formulando recomendaciones.
- ii) Evaluar la ejecución del Programa, en lo relativo al rol y el desempeño de las Instituciones ejecutoras.
- iii) Identificar y analizar las lecciones aprendidas durante su desarrollo, así como formular recomendaciones para futuras operaciones a ser financiadas por BID y/o FOMIN

1.10.2 A partir de tales consideraciones, se dispuso centrar el análisis de la Evaluación final en seis dimensiones:

- i) Contexto y revisión de supuestos. -Relevancia.
- ii) Resultados en términos de productos logrados. -Efectividad.
- iii) Resultados de impacto. -Efectividad.
- iv) Logro de indicadores de desempeño y metas. -Eficiencia.
- v) Sostenibilidad.
- vi) Lecciones aprendidas.

1.10.3 Por lo expuesto, las bases para esta evaluación cuyo Informe de Avance se presenta -además de estar conformadas por el Marco Lógico y por los indicadores de desempeño incluidos en el Manual de Implementación- están integradas por las conclusiones de la *Evaluación Intermedia*, las *Evaluaciones Operativas*, los insumos para la *Evaluación de Impacto* y las *Matrices de Eficacia y de Eficiencia* aplicadas durante su desarrollo.

1.11 Cuestiones metodológicamente propuestas

1.11.1 Es importante focalizar la evaluación en las cinco cuestiones generales metodológicamente propuestas desde la *Evaluación de Medio Término*. Estas cuestiones son:

- i) *Continuidad de la Justificación*, para verificar si se han visto afectados los comportamientos de los supuestos y/o el logro de los objetivos estratégicos y/o específicos.
- ii) *Efectividad*, para verificar los logros a nivel de componentes y/o de objetivos específicos.
- iii) *Eficiencia*, para verificar los logros en relación al uso de los recursos.
- iv) *Efectos* para verificar el logro de los productos planificados.
- v) *Experiencia adquirida* como respuesta de las cuatro cuestiones anteriores.

En aras de verificar el aporte de cada Subprograma al objetivo general del Programa, cabe destacar que:

- i) **El análisis de eficiencia** se realiza con miras a determinar la forma y mecanismo con que los recursos del programa se han
- ii) **El análisis de eficacia** utiliza la matriz que incluye la totalidad de los diferentes productos esperados en cada uno de los Subprogramas -con base en el Marco Lógico, en el Manual de Implementación y en el Manual de Productos- y la indicación de si fueron o no fueron obtenidos

1.12 Marcos básicos de la evaluación

Como consecuencia de lo expuesto, la propuesta consiste en ordenar este trabajo a partir de tres marcos básicos de evaluación, a saber:

- i) El Marco Lógico del Programa, y las Matrices de Eficacia y de Eficiencia aplicadas durante el desarrollo del mismo.
- ii) Un Marco con campos de Evaluación Sumativa, como resultado de las distintas mediciones que se han venido realizando.
- iii) Un Marco de Criterios que considere las dimensiones de relevancia, eficiencia, eficacia, sostenibilidad y lecciones aprendidas, según los términos sugeridos por el BID/FOMIN.

A estos efectos, se propone una matriz de referencia que, sustentada principalmente en los indicadores del Marco Lógico y de las Matrices de Eficiencia y Eficacia, establezca -para cada una de las dimensiones priorizadas por el BID/FOMIN- criterios orientadores del trabajo de investigación a llevar a cabo mediante la incorporación de interrogantes principales y adicionales orientados a estimular el logro de conclusiones y recomendaciones útiles para futuras operaciones a ser financiadas por el BID/FOMIN.

1.13 Matriz de criterios para el análisis de la Evaluación Final

Dimensión	Interrogantes Principales	Interrogantes Adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Contexto y revisión de supuestos. Relevancia</i>	Relevancia del Programa en el contexto económico, político y social presente en el país durante la fase de diseño, ejecución y finalización.	Relevancia del Programa respecto de los Sectores, Instituciones, beneficiarios y territorios involucrados	<ul style="list-style-type: none"> ○ Económicos, Sociales y Laborales, contemplados en el año base y presentes al final del Programa. ○ En los mismos términos, Sectoriales e Institucionales. ○ Marco Lógico. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Información cuantitativa y cualitativas facilitada por la UC, los Subprogr., el MTEySS y BID/FOMIN ○ Evaluac. anteriores ○ Insumos Evaluación de Impacto (E.I) ○ Entrevistas a Involucrados Principales (P) y Secundarios (S)
	Vinculación con las Políticas Públicas	Vinculación con estrategias Sectoriales e Institucionales de desarrollo y empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas Públicas Implementadas ○ Estrategias Sectoriales, Empresariales e Institucionales presentes. ○ Consensos alcanzados ○ Marco Lógico 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cualitativa suministrada por el MTEySS, la UC, Subprs. Sectores e Instituciones ○ Insumos de la E. de I. ○ Entrevistas a Involucrados P y S.
	Cambios del contexto económico, político y social que afectaron el logro de los objetivos del Programa.	Variables Sectoriales o Institucionales no previstas que incidieron en el desempeño del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Marco Lógico ○ Matrices de Eficacia y Eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Información suministrada por la UC, los Subprs. e Instituciones involucradas ○ Evaluaciones anteriores ○ Entrevistas a involucrados P y S.
	Adecuación del Programa en relación al problema de contexto económico, social, laboral, originalmente identificado.	Niveles de flexibilidad desarrollados por el Programa en relación a los problemas no previstos.		<ul style="list-style-type: none"> ○ Informes cuantitativos y cualitativos facilitados por la UC, los Subpr, el MTEySS y FOMIN/BID ○ Evaluaciones anteriores ○ Insumos de la E de I ○ Entrevistas a involucrados P y S

Dimensión	Interrogantes Principales	Interrogantes Adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Resultados en términos de productos logrados. Efectividad</i>	Nivel de logro alcanzado con respecto a los objetivos de los dos Componentes del Programa.	Permeabilidad de estos logros en las actuales estrategias Sectoriales e Institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> o Marco Lógico. o Matrices de eficacia y eficiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> o Informes de Avance o Evaluaciones anteriores o Entrevistas con Involucrados P y S o Insumos para la E. de I. o Informes de Avance o Evaluaciones anteriores o Entrevistas a Involucrados P y S o Informes de Validación o Análisis experiencias similares a nivel nacional e internacional o Insumos para la E de I. o Informes de Avance y Evaluación o Entrevistas con Beneficiarios o Insumos para la E.de I. o Documentos que registren validaciones y/o consensos alcanzados
	Calidad, cantidad y oportunidad de los resultados esperados a nivel del Programa y Subprogramas.	Aspectos críticos tenidos en cuenta para determinar la calidad, cantidad y oportunidad de los resultados alcanzados por el Programa en sus dos Componentes.		
	Beneficiarios directos e indirectos alcanzados. Su valoración respecto de los productos.	Identificación y justificación sobre expectativas no satisfechas		
	Principales mejoras y cambios introducidos por el Programa y los Subprogramas.	Principales dificultades para implementar dichos cambios y mejoras.		<ul style="list-style-type: none"> o Informes de Avance o Evaluaciones anteriores o Entrevistas con involucrados P y S

Dimensión	Interrogantes principales	Interrogantes adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Resultados de Impacto, Efectividad</i>	Principales conclusiones que surgen del análisis de los insumos para la evaluación de impacto del Programa.	Identificación de las posibles áreas de impacto, con sus impactos más específicos y reconocibles.	* Marco Lógico * Matrices de Eficacia y de Eficiencia	* Insumos para la E. de I. * Entrevistas con involucrados P y S
	Contribuciones del Programa y Subprograma a nivel nacional, subnacional y sectorial.	Vinculación con estrategias de Desarrollo Productivo, Diálogo Social, empleabilidad, Calidad Institucional y Gestión de Recursos Humanos.		
	Alcances de éstas contribuciones y su incidencia en favor de los beneficiarios y sectores directos e indirectos.	Contribuciones no esperadas – efectos imprevistos compatibles con el propósito y prioridades del BID/FOMIN.		
	Participación de Instituciones en acuerdos y acciones conjuntas con el Programa	Modalidades de articulación institucional en el ámbito privado y de éste con el ámbito público		
	Posibilidades de extender el impacto del Programa.	Soportes que pueden comprometer el impacto del Programa.		

Dimensión	Interrogantes Principales	Interrogantes Adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Logro de indicadores de desempeño y metas. Eficiencia</i>	Gestión del Programa en cuanto a actividades (calidad, cantidad, oportunidad), eficiencia en la aplicación de recursos y cumplimiento de los compromisos establecidos.	Posibles alternativas que podrían haber mejorado el logro del fin y propósitos del Programa.	* Marco Lógico * Matrices de Eficacia y Eficiencia.	* Evaluaciones anteriores * Informes de Avance Cuantitativos y cualitativos facilitados por la UC, los Subprograma, el MTEyS y BID/FOMIN
	Desempeño de las Instituciones ejecutoras en cuanto a las responsabilidades establecidas.	Complementariedad /Superposición de acción con otras Instituciones.		* Entrevistas a involucrados P
	Problemas Imprevistos. Medidas (administrativas, operativas, financieras, políticas).	Reprogramación de actividades y presupuestos.		
	Recomendaciones para futuras acciones del BID/FOMIN	Análisis comparativo con experiencias similares BID/FOMIN en la región		* Evaluaciones anteriores * Talleres y reuniones de trabajo con experiencias BID/FOMIN.

Dimensión	Interrogantes Principales	Interrogantes Adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Sostenibilidad</i>	<p>Posibilidades de proyección en el tiempo de los efectos del Programa en sus dos Componentes</p> <p>Continuidad de las acciones emprendidas concluido el aporte FOMIN</p> <p>Posibles líneas de acción que fortalecerían el desarrollo y puesta en marcha del Sistema de Certificación</p> <p>Planes y estrategias institucionales de sostenibilidad</p> <p>Posicionamiento de la UTeCC respecto a las interrogantes principales y adicionales de sostenibilidad</p>	<p>Fortalezas y debilidades presentes a nivel Sectorial, Institucional Público y Privado. Procesos de transferencia en marcha</p>	<p>Marco Lógico</p> <p><i>Pertinencia:</i> Demanda de Servicios/Productos</p> <p><i>Efectividad:</i> Estrategias de futuro/aprop de productos</p> <p><i>Eficiencia:</i> Capacidad Institucional/Metod. sistematizadas</p> <p><i>Innovación:</i> Ampliación y Difusión.</p> <p><i>Sostenibilidad:</i> Niveles de Institucionalización</p> <p><i>Adicionalidad:</i> Consolidación y proyección de resultados</p> <p><i>Evaluación:</i> Aprendizajes conjunto de las Instituciones</p>	<p>a) Insumos para la E de I</p> <p>b) Entrevistas a involucrados P y S</p> <p>c) Cuantitativas y cualitativas facilitadas por la UC, los Subprograma, el MTEySS y FOMIN/BID</p>

Dimensión	Interrogantes Principales	Interrogantes Adicionales	Indicadores	Fuentes de Datos
<i>Lecciones aprendidas</i>	<p>Condiciones económicas, políticas y financieras requeridas para implementar un Programa de estas Características</p> <p>Validez lógica del Programa. Diseño, enfoque conceptual, capacidad institucional de los ejecutores</p> <p>Nivel de participación de entres relevantes</p> <p>Relación entre Sector Público y Privado</p> <p>Estrategias de sostenibilidad y otros factores de éxito para tener presente para otras operaciones de esta naturaleza en el futuro.</p>	<p>Valor agregado del aporte FOMIN para el logro de los resultados del Programa en sus dos Componentes</p>	<p>Marco Lógico</p>	<p>Insumos para la Evaluación de Impacto</p> <p>Entrevistas a involucrados P y S</p> <p>Cuantitativas y cualitativas facilitadas por la UC, los Subprograma, el MTEySS y FOMIN/BID</p>

Cabe destacar que este informe, a fin de contemplar en su análisis los antecedentes de información disponibles, retoma con especial cuidado los insumos generados desde la Evaluación de Impacto, la cual se concentró principalmente en aspectos que pautan la sustentabilidad de los Subprogramas en el escenario del Sector Privado. Complementariamente y en aras del objetivo estratégico del Programa de fijar la bases metodológicas e institucionales de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias, el presente estudio también pretende brindar al BID/FOMIN una valoración global del trabajo cumplido, integrando -con especial énfasis- los procesos de transferencia que implementó el Programa hacia el Sector Público desde sus dos principales componentes. A partir de ello se pretende visualizar las potencialidades y/o vulnerabilidades que pueden incidir en la sustentabilidad de los resultados generados desde un Programa que fue concebido e implementado en escala experimental.

CAPITULO II

2.1 *Análisis de la justificación del Programa*

- 2.1.1** Con el análisis de la Continuidad de la justificación del Programa se busca visualizar el grado hasta el cual el mismo, en sus dos componentes, fue compatible con las prioridades que estuvieron siempre presentes en el BID/FOMIN -y con los propósitos nacionales asumidos por el prestatario en su finalidad de desarrollo nacional- contemplando aspectos económico productivos y sociales, y su posicionamiento regional y/o internacional.
- 2.1.2** Cumplida la experiencia piloto, a la fecha de este informe -y como quedará demostrado- es posible observar no sólo el logro de los objetivos y metas planteados originalmente en el Plan de Acción en términos de eficacia y eficiencia, sino, particularmente, aquellos aspectos que apoyan la sustentabilidad de las acciones implementadas. Entre estos últimos, están, por una parte, las políticas de empleo y capacitación implementadas en Argentina paralelamente -o con posterioridad- a la ejecución de la experiencia piloto promovida por el BID/FOMIN. Por otra parte, se encuentran las características observables en los escenarios actuales de orden nacional y regional, en los cuales ya están presentes desarrollos vinculados con el objetivo estratégico del Programa.
- 2.1.3** En este marco, las acciones desarrolladas a partir del año 2005 por el *Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional* -ejecutadas a través de la acción conjunta de la Dirección Nacional de Orientación y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y actores públicos y privados- constituyen desde el Estado uno de los indicadores de sustentabilidad más sólidos entre aquellos que fueron considerados por esta evaluación. En efecto, el **Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional**, actualmente en curso, tiene entre sus metas continuar con la labor iniciada por la Experiencia Piloto de Certificación de Competencias Laborales, así como también consolidar las bases de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias, objetivo estratégico del Programa cuya implementación acá se evalúa.

2.2 Contexto Nacional

- 2.2.1 Escenario económico social.** Como se señalara en los Antecedentes del Programa, a partir de la Ley de Convertibilidad (1991), la economía argentina experimentó transformaciones profundas como consecuencia de la apertura económica (especialmente, con la puesta en marcha del MERCOSUR) y procesos de reforma del Estado.
- 2.2.2** Durante el período 1991-1994 se registró un importante crecimiento en el nivel de actividad, promovido por el ingreso de capitales externos, derivado de la mayor confianza que generaron la estabilidad y la rentabilidad. Comenzaron a adoptarse entonces medidas que buscaban dar respuestas a los cambios tecnológicos y a los desafíos de la competitividad productiva. Esto permitió que el sector productivo privado comenzara a posicionarse como principal actor del desarrollo económico, en un contexto determinado por intensas transformaciones y en el cual empezaban a valorarse especialmente la innovación tecnológica, los cambios en la organización del trabajo y la capacitación del personal en las empresas.

- 2.2.3** El quiebre de esta tendencia de crecimiento de la economía argentina se manifestó a fines de 1994. El impacto se hizo sentir a través de la recesión, una de cuyas consecuencias más dramáticas en términos sociales fue la elevada tasa de desocupación de 1995. En 1996 se logró normalizar el flujo de capitales externos y durante los dos años siguientes, la economía volvió a crecer en forma rápida alcanzando el nivel del producto de 1994. Pero la recuperación económica no fue duradera. Nuevamente, en 1999, se produjo una caída². En todo caso, la experiencia de la Convertibilidad y su colapso posterior afectaron negativamente el tejido productivo del país, provocando el cierre de empresas, desplazamiento de la mano de obra calificada y el inevitable deterioro social, conformando las bases de la crisis del 2001.
- 2.2.4** Entre 2001 y 2002 Argentina experimentó una de las mayores crisis de su historia, expresada tanto en el plano financiero como en el político y en el social. Con la declaración del *default* se suspendieron los pagos al exterior. Las reservas cayeron un 55% y el PBI descendió, en promedio, entre el 12% y el 15%. La situación laboral empeoró y la población desocupada llegó a 2.740.000 personas (23,3%). La caída de la inversión fue del 54% y del consumo privado un 22%. La salida de capitales acumulada desde principios de 2001 fue superior a los U\$S 20.300 millones, equivalente al 7,6% del PIB de ese momento, y el nivel de pobreza e indigencia alcanzó al 53,9% y al 25,3% de la población, respectivamente. Adicionalmente otros aspectos agravaron la situación imperante: a) El congelamiento de los depósitos bancarios; b) La existencia de 14 emisiones de monedas diferentes circulando en 11 Provincias; c) Una situación social de alta conflictividad y una crisis político institucional sin precedentes y d) La ausencia de financiamiento internacional, tanto al sector público como al sector privado local.
- 2.2.5** En este contexto de gran vulnerabilidad, la situación de quienes aspiraban a insertarse en el mercado laboral empeoró en relación directa con el nivel de educación formal alcanzado³. Desde allí, la problemática del desempleo, el concepto de empleabilidad de las personas y las estrategias para incrementarla comenzaron a ser temas analizados desde la perspectiva de las políticas públicas en sus diversas dimensiones. Entre ellas, la de la calidad de la formación profesional que debía brindarse a trabajadores ocupados y desocupados para aumentar sus posibilidades de conseguir y/o mantener un empleo, y la de la incidencia que la formación básica de las personas—es decir, la calidad de la educación formal— tenía en los escenarios dinámicos planteados por la globalización y por los avances tecnológicos que demandaban cambios permanentes.
- 2.2.6** A mediados de 2002 se registraron los primeros indicadores positivos de reactivación económica, explicables por la evolución de las exportaciones netas y la sustitución de importaciones.⁴ Comenzaron a reactivarse industrias que se habían debilitado. Se tomaron medidas activas de política económica y de empleo. Los años 2003-2004 terminaron siendo excepcionales en materia de actividad económica y el crecimiento efectivo llegó en el 2005 a ser de un 9,2%, completando así 15 trimestres consecutivos de aumento del producto, que acumuló un 35,2% en términos desestacionalizados -desde el mínimo de

² María E. Lanari. "Estudio Analítico sobre Programas de Empleo Ejecutados en Argentina en el Período 1990-2003".

³ Idem.

⁴ Fuente: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS en base a información del INDEC y Ministerio de Economía y Finanzas.

la crisis, correspondiente al primer trimestre del 2002-. Este nuevo contexto ha permitido una mejora de la situación social a un ritmo impensado al momento de iniciarse los primeros síntomas de la recuperación. El desempleo urbano ya acumula una reducción de casi 14 puntos porcentuales desde el máximo histórico observado en mayo del 2002. Como resultado se crearon 850 puestos de trabajo a tiempo completo, lo que significó una sensible mejora en la calidad de los puestos obtenidos. La desocupación se redujo en 330 mil personas, lo que implicó una tasa promedio de 11.4%. Los salarios reales se siguen recuperando a un ritmo notable: el último año, los asalariados registrados aumentaron su poder adquisitivo en casi un 9%. El crecimiento de 2005 también se reflejó en una menor marginación social: comparando los últimos semestres de 2004 y 2005, 2,4 millones de argentinos abandonaron la pobreza y 1,3 millones dejaron de ser indigentes. El sector industrial mostró, en este año, un alza de 7,7% y aportó 1,4 puntos en el crecimiento del PIB. La construcción contribuyó al crecimiento con 1,2 puntos exhibiendo un crecimiento interanual de 20,4%. El agro también tuvo un aporte sustancial (0,7 puntos) debido a la cosecha récord obtenida en el ejercicio anterior, que registró un crecimiento de 11.9 %,

- 2.2.7** Según el Informe "Dinámica de Empleo y rotación de empresas"⁵ en el tercer trimestre del 2005, se registraron 3,9 millones de puestos de trabajo asalariados en 384 mil empresas pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios. En el período 2004 – 2005, se crearon 360 mil puestos de trabajo y se incorporaron 13 mil empresas nuevas a la dotación existente; esto equivale a un crecimiento del 9,6% en el empleo y del 2.9% en el total de las empresas, distribuido de la siguiente manera:

<i>Industria</i>	83 mil puestos	8,6 %
<i>Comercio</i>	80 mil puestos	10,5 %
<i>Servicios</i>	198 mil puestos	9,7

- 2.2.8** Desde la Plataforma Programática del actual Gobierno de Argentina, se considera que, consolidar estos desarrollos favorables recientes, es sólo el punto de partida para comenzar a revertir esta situación y volver a instalar la noción de progreso y cohesión social, un componente esencial de la sostenibilidad de cualquier modelo de crecimiento. Visto desde esa instancia, el principal desafío planteado es, además de preservar los equilibrios macroeconómicos y la estabilidad, cimentar los pilares que terminen de configurar una estrategia de crecimiento sostenido con equidad e inclusión social. En este sentido, para el esquema de mediano y largo plazo, las estrategias priorizadas han sido:

- i) La reinserción internacional exitosa de Argentina en el mundo.
- ii) La promoción de la inversión y el aumento continuo de la productividad a través de una densa red de innovación que permita incorporar al proceso productivo mano de obra calificada e innovaciones basadas en la investigación y el desarrollo.
- iii) El fortalecimiento de las capacidades institucionales existentes en el Estado.

⁵ Datos elaborados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudio Laborales desde el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en la Argentina, creado por Resolución No. 135 de mayo del 2003, de la Secretaría de Empleo.

- iv) La creación sostenida de empleo genuino y la mejora continua de los ingresos como prerequisite indispensable para la materialización y puesta en marcha de ese mismo crecimiento.

2.3 La oferta de Formación Profesional.

2.3.1 La oferta de formación profesional de origen oficial había tenido, hasta principios de los años '90, un peso relativamente menor dentro del sistema de educación media técnica. En esa misma década se operó una reforma de la educación media técnica, dependiente del Ministerio de Educación, procediendo a su transferencia desde el ámbito federal (con lo que hasta entonces fue el Consejo Nacional de Educación Técnica-CONET), al provincial. Esta medida fue complementada con la creación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), organismo orientador y de diseño de políticas en la órbita de la cartera educativa.⁶

2.3.2 Sumultáneamente y al igual que en otros países de la región, el Ministerio de Trabajo comenzó a intervenir de modo más protagónico en el escenario formativo a través del diseño e implementación de diversos programas públicos.

2.3.3 Entre 1994 y 2001 se implementaron diecisiete programas para atender, fundamentalmente, a la población joven. Se promovió la tercerización de la oferta de capacitación, que anteriormente se impartía en el ámbito de escuelas profesionales, de formación técnica o de oficios. En cuanto a las políticas de generación de empleo, se implementaron catorce programas. Los programas de creación de empleo directo, coordinados desde la esfera pública, se ejecutaron en forma simultánea con los de creación del empleo privado⁷.

2.3.4 Desde el año 2002 se pusieron en marcha acciones de carácter universal orientadas a morigerar la desocupación mediante enfoques diferenciados. Se creó el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, que fue planteado como propuesta para la emergencia y garantizó un ingreso básico a 2.000.000 de personas⁸.

2.4 El momento actual de la formación profesional

2.4.1 El momento actual se caracteriza por su complejidad y heterogeneidad. Ello se debe, en buena medida, a la mayor pluralidad de actores que intervienen en el campo formativo, con papeles diversos, situaciones heterogéneas entre entidades y en sus propios ámbitos internos.

2.4.2 El proceso de descentralización de la educación media técnica hacia las provincias ha provocado que existan grados de desarrollo y consolidación dispares, así como la superposición de diversas reformas educativas. Iniciativas como los proyectos técnicos profesionales (TTP) se han implementado en forma completa en algunos casos, parcial en otros, mientras que existen escuelas técnicas en algunas provincias donde se continúa con esquemas anteriores a la reforma⁹.

⁶ Generando trabajo decente en el MERCOSUR. Empleo y Estrategia de Crecimiento. Volumen I, Capítulo V. OIT. 2005

⁷ María E. Lanari. "Estudio Analítico sobre Programas de Empleo Ejecutados en Argentina en el Período 1990-2003".

⁸ Idem

⁹ Generando trabajo decente en el MERCOSUR. Empleo y Estrategia de Crecimiento. Volumen I, Capítulo V. OIT. 2005

- 2.4.3** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se ocupa del tema de formación profesional a través de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional dependiente de la Secretaría de Empleo. Existen tanto elementos de continuidad como de transformación respecto de las líneas de formación profesional. El elemento de continuidad está dado en que -al igual que en otros Ministerios de Trabajo de la región- el MTEySS desarrolla una función orientadora en materia de políticas públicas sin establecer una estructura propia de ejecución. Los elementos de transformación se vinculan con una diversificación de los programas, la búsqueda de articulación con otras instancias públicas y -a través de esto último- una mayor apertura a la participación de actores sociales y productivos a nivel tanto nacional como provincial y local.
- 2.4.4** Lo más reciente en materia de innovación en la institucionalidad oficial de la formación profesional (y educación técnica y tecnológica) lo constituye el relanzamiento del CONET como Consejo Nacional de Educación y Trabajo. La idea de revitalizar el CONET apunta a recuperar la educación técnica como estrategia de desarrollo, no definida sólo desde el ámbito educativo sino también desde los espacios productivos locales y regionales, y además, a poner más énfasis en la formación profesional. Este Consejo contaría con la participación de los Ministerios de Trabajo, Educación y Economía, así como del sector empresarial y sindical. Su organismo ejecutivo sería el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET).
- 2.4.5** En virtud de la Ley de Educación Técnico Profesional 26.058 (2005), se busca regular y ordenar la Educación Técnico Profesional en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional, y la Formación Profesional¹⁰. En su Capítulo VI, la ley crea el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción -sobre la base del Consejo Nacional de Educación-Trabajo- como órgano consultivo cuya finalidad es asesorar al Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología en todos los aspectos relativos al desarrollo y fortalecimiento de la educación técnico profesional.
- 2.4.6** Como iniciativa más reciente, el Gobierno Nacional ha convocado a un debate amplio sobre la base de un Proyecto de Ley de Educación Nacional, que tendrá como eje de convocatoria los temas que debería considerar actualmente la educación argentina¹¹. Las políticas orientadas a incrementar la cobertura de la educación, a reorientar su currículo, a corregir inequidades en el acceso a ella y a mejorar su calidad, son fundamentales. La amplia disponibilidad de personas con competencias básicas -capacidad de escribir, leer e interpretar textos, de comunicarse en forma oral o escrita, de razonar lógicamente con conocimientos matemáticos- constituye un recurso estratégico para asegurar la

¹⁰ . Esta ley se aplica en toda la Nación articulando la educación formal y no formal, la formación general y la profesional en el marco de la educación continua y permanente. Tiene como objetivos estructurar una política nacional y federal, integral, jerarquizada y armónica en la consolidación de la Educación Técnico Profesional, generar instrumentos y procedimientos para el ordenamiento y la regulación de la Educación Técnico Profesional, fortalecer las instituciones y los programas de educación técnico profesional, favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades, y promover la articulación -en un marco de calidad, eficiencia y efectividad educativa- de las instituciones y los programas de Educación Técnico Profesional con los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la producción y el trabajo.

¹¹ Entre los temas de debate y líneas de acción que integran la propuesta, se encuentran los relativos a las garantías de las personas de tener acceso y permanencia en el sistema educativo; la garantía de la calidad de la educación como derecho de todos; el respeto por las particularidades culturales de las personas, las garantías sobre la educación a lo largo de toda la vida, el derecho que asiste a las familias para participar en la educación de sus hijos, las garantías de mantener condiciones dignas de trabajo, de formación y de carrera profesional por parte de los docentes, el derecho de los alumnos a tener escuelas en condiciones materiales dignas, y el derecho de todas las personas a participar del desafío educativo y a conocer y dominar las nuevas tecnologías de la información.

capacidad de innovación, de gestión y como estímulo a la localización de inversiones.

2.5 Políticas de Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.¹²

- 2.5.1** Las políticas laborales del período se sustentan en programas activos de empleo, capacitación y recalificación laboral orientados particularmente a los sectores más vulnerables. Entre ellos, el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados y algunos componentes del Plan Integral Más y Mejor Trabajo.
- 2.5.2** Los objetivos generales del “Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo” se plasman en Planes Territoriales de Empleo y en Planes Sectoriales de Capacitación. El Plan opera mediante la convocatoria a actores privados y públicos para acordar el desarrollo de acciones que permitan capacitar e incorporar laboralmente a trabajadores desocupados, mediante la identificación de sectores de actividad empresas con potencial para la generación de empleo y mediante el establecimiento de acuerdos sectoriales, empresariales y territoriales.
- 2.5.3** En este marco, los *Planes Sectoriales de Calificación* se centran en acciones articuladas que los actores de un sector de actividad implementan con el apoyo del MTE y SS y con otras instancias del Estado, con el fin de favorecer su productividad, competitividad y capacidad de generación de empleo desde la formación de calificaciones. Entre los principales objetivos de los Planes Sectoriales se encuentran la capacitación de los trabajadores de acuerdo a la demanda del sector y el brindar asistencia técnica a las empresas, de modo articulado con la capacitación de los trabajadores.
- 2.5.4** El Plan supone la participación organizada de representantes del sector interesado a nivel regional y nacional. Las políticas y líneas de apoyo se articulan con las desarrolladas en otras áreas del Estado con los mismos fines.
- 2.5.5** Los progresos institucionales alcanzados en el marco de los Planes Sectoriales de Calificación se vinculan con la consolidación de mesas sectoriales con participación de actores diversos, el fortalecimiento del diálogo social mediante las acciones y la articulación de políticas estatales impulsadas desde distintas instancias públicas con fines estratégicos.
- 2.5.6** Los Planes Territoriales de Formación y Promoción del Empleo expresan compromisos de acción público/privados, territorialmente situados para responder a los problemas de capacitación de grupos vulnerables. El objetivo es incrementar la empleabilidad de trabajadores desocupados o sub-ocupados pobres, con escasa experiencia laboral y/o con bajo nivel de instrucción. Entre los Planes Territoriales se encuentran los orientados a promover la terminalidad educativa de las personas.
- 2.5.7** Los progresos institucionales alcanzados en el marco de los Planes Territoriales se encuentra el establecimiento de ámbitos de concertación con la participación de actores públicos y privados, el fortalecimiento de espacios orientados al análisis y el planeamiento del desarrollo local, y los niveles de pertinencia alcanzados en los procesos de capacitación.

¹² Las Políticas de Calidad de la Formación Profesional. Documento de Trabajo. Secretaría de Empleo. MTR y SS. 2006

- 2.5.8** El *Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional* es el ámbito que tiene la función de promover el incremento de la calidad de los programas de empleo, de capacitación y formación laboral y las acciones de intermediación laboral impulsadas por la Secretaría de Empleo.
- 2.5.9** La asistencia técnica como instrumento orientado al fortalecimiento institucional, es una de las herramientas principales del Programa. Mediante su aplicación, se agrega valor a las acciones desarrolladas en el marco de los Planes Territoriales de Capacitación y Promoción del Empleo y en el de los Planes Sectoriales de Calificación, y se incrementan los estándares de calidad que utilizan las instituciones de formación involucradas con los Programas impulsados por la Secretaría de Empleo. Entre las principales funciones del Programa de Calidad están la elaboración, juntamente con el IRAM¹³, de referenciales de calidad destinados a mejorar la calidad institucional y la precalificación de las instituciones de formación profesional vinculadas con los programas ejecutados por la DNOyFP, la generación de procesos de normalización de las ocupaciones y oficios correspondientes a diversos sectores de actividad productiva, y la responsabilidad sobre el REGICE¹⁴.
- 2.5.10** Este Programa, en acciones conjuntas con el IRAM, ha desarrollado durante el año 2005 dos referenciales de calidad: Referencial de Gestión de Calidad para Oficinas de Empleo y Referencial de Gestión de Calidad para Instituciones de Formación Profesional. En otro orden, mediante la acción conjunta con actores públicos y privados el Programa de Calidad continúa con la labor iniciada por el Programa de Certificación de Competencias Laborales¹⁵ y con las acciones orientadas a instalar las bases de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Gestión 2005
Certificación de Competencias

Roles normalizados	90
Organismos de certificación constituidos	7
Mapas ocupacionales desarrollados	5
Instrumentos de Evaluación	50
Evaluadores Certificados	35
Trabajadores certificados	1.500

Gestión 2005
Fortalecimiento de instituciones de formación

Instituciones precalificadas	170
Instituciones en proceso de mejora de su calidad institucional	50
Instituciones sensibilizadas en la aplicación del Referencial IRAM	500
Diseños Curriculares	10
Docentes capacitados en Diseño Curricular por Competencias	500

¹³ Instituto Argentino de Normalización. Es representante de la Argentina en la Internacional Organization for Standardization (ISO), en la Comisión Panamericana de Normas Técnicas (COPANT) y en la Asociación MERCOSUR de Normalización (AMN)

¹⁴ Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo, instancia de registro que opera en el ámbito de la DNO y FP

¹⁵ Programa promovido por el BID/FOMIN como Experiencia Piloto que se aplicó a cuatro sectores de actividad.

Sectores de Actividad involucrados

Construcciones
Cuero y Calzado
Gastronomía y Hotelería
Industria Gráfica
Madera-Forestal
Mantenimiento automotor
Metalmecánica
Software
Terminales automotrices
Vitivinicultura
Frutihortícola y Olivícola
Contact Center

2.5.11 Las principales fortalezas institucionales desarrolladas en el marco del Programa serían los siguientes: i) La construcción de descriptores de calidad de las calificaciones en los Planes Sectoriales y los Planes territoriales a través de la Certificación de Competencias ii) La promoción de procesos de mejora de la calidad en instituciones de formación profesional mediante la aplicación de estándares de calidad; iii) El fortalecimiento de instancias sectoriales orientado al desarrollo de competencias laborales y a la consolidación de organismos certificadores sectoriales; iv) La formación de evaluadores y v) La promoción de la certificación de trabajadores.

2.5.12 Estos resultados del MTEySS vinculados con los procesos de Certificación de Competencias vale considerarlos consecuencia del impacto directo del Programa BID/FOMIN, a través de los procesos de transferencia y fortalecimiento orientados desde la UCP en este sentido y cuyas bases institucionales hoy está conformada con la creación de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, instancia en la cual –en el marco de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional- actualmente opera el Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional.

2.6 Contexto Regional.

MERCOSUR¹⁶. Un escenario posible para el desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias Laborales.

2.6.1 En el orden regional -particularmente en el contexto del MERCOSUR- la resonancia de las temáticas de la formación profesional -y de la formación basada en competencias laborales- han estado presentes en las declaraciones públicas del período.

¹⁶ Las Políticas de Calidad de la Formación Profesional. Documento de Trabajo. Secretaría de Empleo, MTR y SS. 2006

2.6.2 Entre los principales pronunciamientos, pueden destacarse los siguientes:

o	<i>Declaración Sociolaboral del SGT N° 10 (1998)</i>
	“Asuntos Laborales de Empleo y Seguridad Social del MERCOSUR”
	El Artículo 16 reconoce expresamente el “derecho de todos los trabajadores a la orientación, formación y capacitación laboral”, y ratifica el compromiso de los Estados Miembros de promover la creación de Servicios de Orientación y Formación Laboral continua que permitan a los trabajadores adquirir las calificaciones necesarias para el desempeño en una ocupación.
o	<i>El SGT 10 y la Formación Profesional (1998-2000)</i>
	La sección nacional de la Subcomisión Temática II del SGT 10 del MERCOSUR, llevó a cabo (1998-1999) <i>experiencias piloto</i> en materia de certificación de competencias laborales, para lo cual constituyó un <i>Foro Tripartito General</i> que operó, por consenso, sobre los siguientes sectores de actividad: i.) metalmecánica/autopartes, y ii.) turismo/hotelería-gastronomía.
o	<i>XI reunión de la SGT 10 (Buenos Aires, 2000)</i>
	Se planteó la necesidad de elaborar una <i>Matriz de la Experiencia Nacional sobre Acciones en Materia de Formación Profesional</i> . El objetivo de esta elaboración era contar con un instrumento que facilitara la comparación de los datos sobre las experiencias de cada uno de los Estados Miembros.
o	<i>Resolución N° 59 del GMC (2001)</i>
	Dicho instrumento normativo surgió del análisis que realizó la Comisión Sociolaboral sobre las Memorias presentadas por los Estados Parte. El objetivo principal de la Resolución queda expresado en su Artículo 1, que aconseja “Recomendar a los Estados Parte que desarrollen acciones encaminadas a construir una visión integral y sistémica de la Formación Profesional, con participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores...”
o	<i>Repertorio de Recomendaciones (2002- 2003)</i>
	A partir de contar con un instrumento de declaración de principios sobre Formación Profesional, en Buenos Aires (mayo de 2002), se presentó la propuesta de adopción de un <i>Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Formación Profesional</i> . El <i>Repertorio</i> fue aprobado por el SGT 10 y elevado a los órganos competentes para su aprobación. El mismo fue aprobado mediante la Recomendación N° 01 del CMC, en junio de 2002 En los contenidos del <i>Repertorio de Recomendaciones Prácticas</i> se señala que dicha formación debe contribuir a promover el desarrollo integral de las personas, facilitando el acceso y mantenimiento de los puestos de trabajo Asimismo, se destaca que, al ser un elemento constitutivo de las políticas activas de empleo, la Formación Profesional debe comprender en su desarrollo una etapa inicial y garantizar instancias que faciliten su continuidad para promover la recalificación de los trabajadores a lo largo de su vida productiva. Entre las <i>Recomendaciones</i> se señalan, asimismo, los siguientes aspectos: la necesidad de adecuar la Formación Profesional a las condiciones del contexto de trabajo de las personas; la importancia de dar respuestas a las exigencias de polivalencia, flexibilidad y calidad del mercado laboral, y la relevancia que cobra en este contexto la permanente actualización –tecnológica y pedagógica- de los docentes de Formación Profesional.
o	<i>Matriz de Formación Profesional con enfoque sectorial para la construcción de un Sistema de Certificación Ocupacional (2004)</i>
	Según lo acordado en la Reunión de Montevideo (noviembre de 2003), la Sección Argentina de Formación Profesional debía presentar una propuesta de enfoque sectorial de la <i>Matriz de Formación Profesional</i> . En la reunión realizada en Brasil (2004) se aprobó la propuesta de Argentina, orientada a construir un plan de trabajo dirigido a realizar análisis sectoriales de la dinámica del empleo y las calificaciones, a través de la creación de <i>Mapas Ocupacionales</i> de las calificaciones claves. Dichos <i>Mapas</i> cumplirían la finalidad buscada y obrarían como una Matriz de Formación Profesional Sectorial.

2.6.3 Existen concordancias significativas entre las acciones de política de capacitación implementadas actualmente por el MTE y SS y los contenidos presentes en las declaraciones y recomendaciones de los órganos del MERCOSUR consignadas en el cuadro precedente.

- 2.6.4 Las políticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actualmente en ejecución se encuentran en concordancia con lo establecido en el Artículo 16 de la Declaración Sociolaboral del SGT N 10 (*Asuntos Laborales de Empleo y Seguridad Social del MERCOSUR, 1998*), particularmente respecto del énfasis puesto en los procesos de orientación, formación y capacitación laboral¹⁷ de los trabajadores ocupados y desocupados, de la creación de Servicios de Orientación¹⁸ y del desarrollo de la Formación Laboral continua que permita a los trabajadores adquirir las calificaciones¹⁹ necesarias para el desempeño en una ocupación, y mantenerlas actualizadas en función de los avances tecnológicos. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ratifica con sus acciones lo sostenido en la *Declaración* respecto de la importancia de la formación profesional como herramienta que contribuye a la inserción laboral de las personas desempleadas²⁰, y señala la necesidad de vincular la orientación y la formación profesional de los trabajadores con los servicios de empleo²¹.
- 2.6.5 De modo consistente con el objetivo de comenzar a promover en los Países Miembros las bases de un *Sistema de Formación Profesional*, se llevó a cabo el diseño e implementación de la "*Experiencia Piloto de Certificación de Competencias Laborales, Mercosur – SGT 10²²*", ejecutada por el equipo técnico de la Secretaría de Empleo (MTEySS) en el marco de la Dirección Nacional de Formación Profesional y el *Foro Tripartito Subsector Autopartes Metalmecánicas* (1999).
- 2.6.6 El *Programa de Certificación de Competencias Laborales* financiado por el BID-FOMIN, al igual que la experiencia desarrollada por el SGT 10 mencionada en el punto anterior- concuerda con la necesidad de buscar instrumentos y procedimientos que garanticen la transparencia en los procesos de certificación de competencias laborales. También concuerda con lo sostenido en MERCOSUR/GMC/ RES. N° 59/01 Art. 1, sobre la conveniencia de desarrollar acciones orientadas a construir una visión integral y sistémica de la Formación Profesional, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.
- 2.6.7 El proceso que orienta la creación de una norma de competencia laboral tiene, entre sus productos, los *Mapas Ocupacionales* de las calificaciones claves correspondientes a las ocupaciones críticas de cada sector de actividad. Las acciones desarrolladas por el *Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional* para el diseño de *Mapas Ocupacionales²³*, son concordantes con lo estipulado en la reunión realizada en Brasil (2004), en la que se aprobó la propuesta Argentina dirigida a construir un plan de trabajo para realizar análisis sectoriales de la dinámica del empleo y de las calificaciones, a través de Mapas Ocupacionales que obrarían como una *Matriz de Formación Profesional*.

¹⁷ Ejecución de Planes Sectoriales de Capacitación; Proyectos Territoriales de Formación; Seguro de Capacitación y Empleo.

¹⁸ Impulso a las Oficinas de Empleo en todo el territorio nacional.

¹⁹ Programa de Certificación de Competencias Laborales; desarrollo de normas de competencia laboral en el marco del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional.

²⁰ Plan Integral Más y Mejor Trabajo (componentes orientados a grupos vulnerables); Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados.

²¹ Fortalecimiento de Oficinas de Empleo.

²² El Foro Tripartito estuvo integrado por representantes de la Unión Industrial Argentina; la CGT, y Cámaras y Sindicatos del sector de actividad. Contó con asistencia técnica de expertos internacionales.

²³ Los *Mapas Ocupacionales* describen las ocupaciones críticas de un sector de actividad y de esta manera, se transforman en insumos clave para la normalización y certificación de competencias

2.6.8 El desarrollo de *Planes Sectoriales y Territoriales de Formación*. Involucra la participación activa de actores gubernamentales, sociales y productivos no sólo en la ejecución sino también en el diseño de estrategias de desarrollo local y/o sectorial. Son acciones que responden a algunos de los señalamientos del *Repertorio de Recomendaciones* (2002-2003) del MERCOSUR, que induce a los Estados Miembros a impulsar, en el contexto de las estrategias de Formación Profesional, la participación de los principales actores de la producción y del trabajo en el marco del desarrollo local. Los *Planes Territoriales de Formación*, a través de la línea *Proyectos de Terminalidad Educativa*, dan respuesta, además, a los señalamientos del *Repertorio de Recomendaciones*, relativos a la conveniencia de vincular la Formación Profesional con el sistema educativo formal, promoviendo la articulación de acciones y objetivos entre las instancias gubernamentales de Educación y de Trabajo.

2.7 Opinión de sectores empresarios argentinos sobre las demandas de calificaciones laborales en el país²⁴

2.7.1 *El escenario laboral actual. Particularidades y tendencias.* Según la visión del sector empresario de la Unión Industrial Argentina, en un marco de negocios globalizados, la incorporación de nuevas tecnologías y procesos de gestión requiere de los trabajadores conocimientos, habilidades y aptitudes cada vez mayores. Sin embargo, las posibilidades de formación para el empleo son todavía limitadas. En términos generales las tendencias vigentes demuestran:

- Un incremento de la brecha existente entre los requisitos de los puestos de trabajo y la formación de las personas.
- El acceso al conocimiento marca cada vez más la diferencia entre la pertenencia o la exclusión de la persona respecto del mundo laboral y productivo.
- Las normas Internacionales establecen requisitos de calificación estrictos y complejos

2.7.2 En términos del mercado de trabajo, las tendencias demuestran:

- *Demanda de operarios.* Más del 60% de las empresas han requerido operarios calificados.
- *Contratación de trabajadores por categoría.* El 65% de los empresarios que han buscado trabajadores de estas características han encontrado, al menos, dificultades medias para contratarlos.
- *Contratación de trabajadores por región.* Dificultad para contratar trabajadores por región. Falta de operarios calificados y de técnicos no universitarios particularmente en la región NEA, seguida por el AMBA y el Centro.
- *Contratación de trabajadores por sector.* Elevada dificultad para la captación de técnicos en los sectores "Automotores y autopartes"; "Textiles y confección"; "Cuero y calzado"; "Muebles y accesorios"; "Maquinarias y equipo"; Metales comunes y productos de metal".

A partir de ello, se concluye que:

²⁴ Presentación de la Unión Industrial Argentina ante el Seminario MERCOSUR. Formación Profesional. 2005

- No existe dificultad para la contratación de operarios no calificados, sin nivel de instrucción.
- La incorporación de las nuevas tecnologías, sin embargo, requieren en los trabajadores competencias que sólo pueden desarrollarse mediante una Formación Profesional continua y de calidad.
- La nueva Ley de Educación Técnico Profesional revaloriza la educación técnica para todas las regiones del país. Constituye una iniciativa fundamental para dar solución al problema de la falta de calificaciones que se observa en el mercado laboral.
- Un eficiente Sistema de Formación Profesional impactaría positivamente sobre la empleabilidad de los trabajadores, la calidad de los empleos, la competitividad de las empresas y la inclusión social de las personas.
- Una adecuada formación de los trabajadores puede contribuir al desarrollo integral de las personas al generar las condiciones para su mantenimiento en el mercado de trabajo y su crecimiento laboral y social. Asimismo, puede contribuir al fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas
- Los procesos de normalización, formación y certificación de competencias son un referente positivo en este sentido.

CAPITULO 3

3.1 *Análisis de Eficacia.*

3.1.1 Desde este nivel de análisis y con respaldo en el Marco Lógico, corresponde visualizar si:

- i) El Programa produjo los componentes esperados.
- ii) El desarrollo de estos componentes condujeron al logro de los objetivos específicos planteados.
- iii) El logro de los dos objetivos anteriores contribuyeron al cumplimiento del Objetivo Estratégico del Programa.

3.1.2 A los efectos de dicha visualización, en esta instancia se buscará identificar el nivel de cumplimiento alcanzado según las metas comprometidas mediante la aplicación de la Matriz de Eficacia que se propuso en la Evaluación de Medio Término, la cual incluye la totalidad de los productos esperados en cada uno de los Subprogramas.

3.2 MATRIZ RESUMEN ANALISIS DE EFICACIA - Basada en Productos

Unidad Coordinadora del Programa

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Manual de especificación de los contenidos mínimos en los productos esperados.	Cumplida	Manual de Productos elaborado por el Consultor Daniel Hernández, desarrollado en los primeros meses de trabajo.
2	Conceptos básicos y metodologías del enfoque de Competencia Laboral.	Cumplida	Seminarios talleres coordinados por consultores internos y por la UCP.
3	Conceptos básicos y metodologías sobre Diseño Curricular.	Cumplida	Seminarios internos y abiertos realizados por consultores especialmente contratados.
4	Tres seminarios taller de transferencia de metodología.	Cumplida	Las acciones ejecutadas dan por superada la meta. Las actividades de Análisis Sectorial y Normalización se iniciaron en octubre del 2001; las actividades docentes en el año 2002 y 2003, y las destinadas a Evaluadores, durante el 2004
5	Instrumentos y procedimientos diseñados para la evaluación de competencias básicas.	Cumplida	El diseño de los instrumentos y su publicación en los cuatro niveles seleccionados (Matemáticas, Comunicación, Informática y Gestión) quedó finalizado.
7	Módulos compensatorios y metodología de implementación.	Cumplida	Diseñados e implementados en acuerdo con cada Subprograma.
8	Informe inicial.	Cumplida	
9	Informes semestrales de seguimiento y evaluación.	Cumplida	En diciembre del 2005 fue presentado el último informe semestral.
10	Informe final.	Cumplida	Actualmente en fase de elaboración.
11	3 Seminarios Internacionales.	Cumplida	La UCP promovió múltiples actividades a nivel nacional, provincial y sectorial, integrando la experiencia internacional comparada, y además, participó en numerosos seminarios internacionales. Se implementó una actividad de cierre de la fase de Certificación con la presencia de Ministros de Estado, que tuvo amplia repercusión pública. En el marco de actividades de la Comisión de Legislación del Trabajo de Diputados -y del debate nacional convocado por el Presidente de la Nación en torno a la Reforma Educativa y Profesional- se organizó en el Parlamento una actividad específica con la Fundación Chile y con el Ministerio de Trabajo del Brasil, para analizar los resultados en cada uno de los Subprogramas implicados. Por su valor técnico, CINTERFOR difunde en la región los materiales desarrollados durante las diversas fases del Programa.

3.2.1 Contexto de la actuación de la Unidad de Coordinación del Programa

El *Manual de Implementación* asignó a la UCP un rol importante en la rectoría técnica y estratégica del Programa. Esto le implicó, desde el inicio, cuidar rigurosamente que tanto los productos como las actividades respetaran la validez lógica sostenida por el Programa, sin perjuicio de lo cual, su contexto de trabajo -al igual que el contexto de los Subprogramas- estuvo pautado por variables no previstas que inevitablemente complicaron la gestión.

- 3.2.2** Una crisis político institucional sin antecedentes en la Argentina tuvo entre sus resultados una profunda recesión económica, pobreza y alto desempleo, actores productivos y sociales debilitados, Instituciones de Formación Profesional aisladas y sustentadas en estrategias de sobrevivencia. En ese marco, el escenario productivo, presionado por la emergencia, se encontraba con dificultades para actuar, respecto del desarrollo de las calificaciones, orientado hacia objetivos de mejora de la competitividad, la productividad y la calidad del empleo. A este contexto se sumó que, tanto el país como los sectores involucrados en la ejecución del Programa, tuviesen escasos antecedentes en experiencias de Certificación por Competencias Laborales. A esto se agregaba que, salvo la Fundación Gutenberg, los actores involucrados carecían de experiencia de trabajos sustentados en la cooperación financiera internacional.
- 3.2.3** No obstante las dificultades descriptas, la información generada sobre esta Matriz de Resultados evidencia que el desempeño de la UCP superó ampliamente las expectativas trazadas mediante el desarrollo de líneas de asistencia técnica que facilitaron –con oportunidad y pertinencia- la mejor implementación del Programa en sus fases de Análisis Sectorial, Normalización, Formación, Certificación y Fortalecimiento Institucional.
- 3.2.4** La capitalización de estos logros actualmente justifica el debate nacional público/privado generado en torno de la Certificación de Competencias, y los soportes técnicos de calidad que CINTERFOR esta promoviendo en Latinoamérica y el Caribe. Si desde esta perspectiva -que pretende evaluar grados de "eficacia"- analizamos comparativamente la "línea basal" existente en el momento en que se inicia el Programa con el nivel alcanzado en estos momentos de medición final, constatamos que, desde la UCP:
- i) Se promovió la reformulación de dos Subprogramas (SMATA y AIM) para incluir líneas de acción no previstas originalmente en el diseño del Programa.
 - ii) Se desarrollaron líneas compensatorias para el fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional involucradas, que implicaron diagnósticos institucionales, formulación y aplicación de PEIs, y la implementación y certificación de de Sistemas de Gestión ISO 9000.
 - iii) En este último nivel, además, se diseñaron y aplicaron adecuados soportes técnicos para facilitar en esas instituciones el enfoque de la Formación por Competencias respecto de temas tales como Formación de Equipos docentes, Diseños de Materiales Didácticos, etc.
 - iv) Se desarrollaron definiciones conceptuales y metodológicas, así como instrumentos vinculados con la Normalización, Evaluación, Formación y Certificación de Competencias. Estos hoy conforman un marco técnico de referencia útil tanto para los cuatro sectores participantes, como en lo relativo al desarrollo del proceso de transferencia conceptual y metodológica hacia el ámbito público que promueve el MTEySS en todo el país;
 - v) Se estimularon y fortalecieron espacios de diálogo social en torno a la Formación y Certificación de Competencias, como estrategia de apoyo a los objetivos de productividad y empleo;
 - vi) Se implementó un estricto acompañamiento técnico a los Subprogramas, en la etapa de los procesos de análisis, diseño, gestión y evaluación de las líneas de acción establecidas en los dos Componentes.

- vii) Se produjeron soportes no previstos pero necesarios para el cumplimiento eficaz de las metas propuestas –entre ellos, el diseño de módulos de formación con sus materiales didácticos- a fin de facilitar el desarrollo de competencias básicas en la población beneficiaria del Programa;
- viii) En todas las etapas de trabajo estuvo presente el análisis crítico de los aprendizajes provenientes de la experiencia internacional comparada.
- ix) Se promovió la transferencia metodológica y el “expertise” profesional acumulado hacia otros sectores productivos y programas públicos o de cooperación en marcha.
- x) Se elaboraron y publicaron manuales y documentos orientadores sobre temas insuficientemente trabajados en el país, cuya difusión hoy facilita tanto su utilización en los ámbitos de la Formación, de la Producción y del Trabajo, como su inclusión en el bagaje cultural que opera en torno a la Certificación de Competencias²⁵.

3.2.5 En otro orden, es importante destacar las contribuciones finales de la UCP²⁶, acertadamente alineadas con el objetivo estratégico del Programa, que pueden agruparse en tres niveles:

- i) Las estrategias y los espacios de difusión que se fueron generando en torno a la Formación y Certificación de Competencias Laborales. La creación de un Sistema Nacional de Competencias está presente en la agenda del Gobierno Nacional y con la cual se sienten afines los actores de la Producción, del Trabajo y de la Formación.
- ii) La generación -conjuntamente con los Subprogramas- de reflexiones y acciones orientadas a favorecer la sustentabilidad de los logros alcanzados. Entre ellos, a) el fortalecimiento de actores que permita asegurar la continuidad de las líneas fundamentales del Programa con los niveles de calidad alcanzados; b) el financiamiento de las fases vinculadas al desarrollo de un Sistema de Certificación de Competencias; c) el marco jurídico institucional necesario para formalizar los procesos en marcha, y d) los mecanismos de transferencia de lo producido hacia otros sectores y actores institucionales públicos y privados.
- iii) El involucramiento del MTEySS, que asume la transferencia que se realiza desde los Subprogramas y crea la UTEC, entidad pública que -retomando los desarrollos metodológicos e instrumentales del Programa- promueve actualmente la Certificación de Competencias en otros once sectores productivos radicados en distintas regiones del país.

²⁵ Organización de la redacción y edición de las publicaciones del Programa: 1) Fortalecimiento de Competencias Básicas; 2) Selección y Diseño de Recursos Didácticos en formación por Competencias; 3) Evaluación formativa desde la perspectiva de formación por Competencias Laborales; 4) Documento Institucional del Programa; 5) Taller de Sostenibilidad – Noviembre de 2005; 6) Coordinación de las Publicaciones de cada Subprograma en Formación de competencias; 7) Lecciones aprendidas.

²⁶ Se desarrollarán más ampliamente al tratar los aspectos vinculados con la sustentabilidad del Programa.

3.3 Subprograma A - Fundación Gutenberg

MATRIZ RESUMEN ANALISIS DE EFICACIA - Basada en productos
Componente A. Desarrollo de Sistemas de Certificación de
Competencias
Análisis sectorial, normalización y certificación.

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Mapa de ocupaciones elaborado a partir de un relevamiento integral en cada sector involucrado en el Proyecto.	Cumplida	A partir del Análisis Sectorial, se identificaron 19 ocupaciones críticas en el Sector Gráfico.
2	Informe de la UCP y Acta de Acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados, que acrediten el compromiso de los actores en asumir la construcción de un Sistema de Certificación de Competencias.	Cumplida	El Sector Gráfico adoptó definiciones que involucraron al Sector Empresarial (FAIGA) y al Sindicato Federación Gráfica Bonaerense, lo cual legitimó los avances alcanzados desde el Subprograma.
3	Metodología probada para el análisis de competencia laboral.	Cumplida	La validación se realizó con la participación de expertos.
4	No menos de 25 empresas, en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencias.	Cumplida	Se superó ampliamente la meta establecida.
5	Mapa Funcional de los 5 roles ocupaciones críticos priorizados, validados por los actores involucrados en cada sector.	Cumplida	La validación de perfiles involucró a la FAIGA y al Sindicato Federación Gráfica Bonaerense.
6	Estándares de competencia especificados para no menos de 25 Unidades de Competencia identificadas en las ocupaciones críticas analizadas.	Cumplida	Las 25 Unidades son resultado de los perfiles ocupacionales abordados por el sector.
7	Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación con relación a las 25 Unidades de Competencia.	Cumplida	La validación de perfiles involucró a FAIGA y al Sindicato Federación Gráfica Bonaerense.
8	Equipo técnico-profesional capacitado en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.	Cumplida	Ha quedado conformado un equipo de doce técnicos en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.
9	Normas Técnicas de Evaluación de Competencias Laborales validadas.	Cumplida	El desarrollo de este producto estuvo a cargo de la UCP.
10	Cuerpo de evaluadores del Centro y de empresas seleccionadas, capacitados.	Cumplida	Quedó conformado un equipo de 12 evaluadores especialistas en los diversos roles ocupacionales de la gráfica.
11	No menos de 200 trabajadores evaluados para certificación de su competencia, en cada sector.	Cumplida	Superada ampliamente. Se llegaron a certificar más de 500 trabajadores.
12	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de los trabajadores evaluados, está conforme con los criterios, procedimientos e instrumentos usados en la evaluación.	Cumplida	La información disponible demuestra niveles de satisfacción acordes con la meta propuesta.
13	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de las empresas, está conforme.	Cumplida	La información disponible demuestra niveles de satisfacción que están de acuerdo con la meta propuesta.
14	Una metodología probada para evaluar la competencia laboral en cada sector.	Cumplida	Los resultados alcanzados demuestran el cumplimiento de esta meta.

Componente B. Modernización Desarrollo de los Servicios de Capacitación

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Diagnóstico institucional.	Cumplida	Desarrollado y procesado internamente.
2	Proyectos educativos institucionales de los centros, reformulados.	Cumplida	El PEI fue finalizado pero su implementación continúa siendo procesada internamente. Desde el departamento de estudios continuos de la FG, se sigue trabajando en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
3	Estudio de reposicionamiento institucional.	Cumplida	Este producto se continúa ejecutando en el marco de las líneas de Marketing que ha venido desarrollando la institución.
4	Estrategias institucionales compensatorias para alcanzar la puesta a punto de las competencias básicas.	Cumplida	Se bien en principio se trabajó conjuntamente con la UCP, la institución se desarrolló y aplicó su propia propuesta.
5	Diseños instruccionales de no menos de 5 cursos nuevos o actualizados, en cada uno de los sectores, a partir de la incorporación de los estándares de competencia de los roles ocupacionales priorizados en el Componente A.	Cumplida	Los diseños curriculares corresponden a: Maquinista Impresor Offset; Flexo; Vendedor Gráfico; Inspector de Calidad; Preparador Gráfico Digital; Montador de Clissé; Cortador de Guillotina; Encuadernador Rústico y Acaballado. El Programa transfirió al Departamento de Estudios Continuos de la FG, la metodología y los desarrollos curriculares para la adecuación del resto de las currículas de las FG.
6	Equipamiento didáctico-productivo de los Centros de Formación Profesional.	Cumplida	Se alcanzó el nivel de gasto planificado.
7	Materiales didácticos desarrollados o adaptados para las actividades de cada uno de los módulos que conforman la estructura de los 5 programas diseñados en cada sector del Programa.	Cumplida	Los Diseños Curriculares trabajados tienen sus materiales didácticos desarrollados.
8	Plan de Formación de Formadores.	Cumplida	Se realizaron seminarios con los docentes.
9	Equipo de docentes (no menos de 3) entrenado para implementar metodologías de diseño instruccional con el enfoque de C.L.	Cumplida	El entrenamiento superó el mínimo requerido dado que involucra a más de 10 docentes. Cinco de ellos han dictado cursos bajo esta perspectiva.
10	Mecanismos de articulación de los programas de capacitación con los sistemas de evaluación y certificación, funcionando.	Cumplida	Se vincula con la meta de certificaciones que fue alcanzada.
11	No menos de 100 trabajadores inscriptos en cursos de capacitación nuevos o actualizados en cada sector.	Cumplida	Las actividades de capacitación han involucrado en esta instancia a casi 200 trabajadores.
12	No menos de 85% de los trabajadores que ingresan en cada curso, lo termina.	Cumplida	Las encuestas realizadas identifican un nivel de finalización que responde a la meta pautaada.
13	No menos del 85% de los trabajadores que terminan el curso, es aprobado.	Cumplida	Las encuestas realizadas identifican un 100%
14	No menos del 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación.	Cumplida	La información disponible supera el 89%.
15	No menos del 50% de los empleadores, satisfecho con los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación.	Cumplida	Los empresarios entrevistados manifestaron su plena conformidad con la FG y con los cursos brindados.

3.3.1 Desde el Subprograma A, la Fundación Gutenberg pudo utilizar la experiencia acumulada como una forma de aproximación a las demandas del Sector Gráfico.

- 3.3.2** Se trabajó profundamente en el Análisis Sectorial y se elaboró un Mapa Ocupacional que resultó novedoso para el sector por ser consistente con su nueva realidad ocupacional. Los registros disponibles muestran el alto grado de involucramiento de las empresas (más de cien empresas participaron) lo cual permitió al Subprograma una producción acorde con las nuevas modalidades de organización del trabajo derivadas de la innovación tecnológica que afecta a la actividad gráfica e impacta en el contenido de las calificaciones. Se sobrecumplieron las metas esperadas. Se definieron en términos de competencias laborales 16 roles laborales²⁷, preseleccionados por su importancia en cada una de las fases del proceso de la industria gráfica (pre-impresión, impresión y terminación). Se desarrollaron criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación para 8 roles profesionales; se formaron como evaluadores 12 profesionales; la población certificada llegó en el mes de diciembre pasado, a 500 trabajadores -más del doble de lo esperado²⁸.
- 3.3.3** El posicionamiento estratégico de la Fundación Gutenberg y el nivel de aceptación del Subprograma por parte de las empresas, facilitaron la implementación de los procesos de evaluación en las propias empresas. En lo que respecta al Componente B, durante el período 2003-2004 se realizaron 15 cursos que aplicaron los Diseños Curriculares elaborados desde el Subprograma. Esto implicó a una población de 197 alumnos, cuya conformidad respecto de lo actuado superó el 89%, con una deserción del 13% de los trabajadores inscriptos originalmente.
- 3.3.4** Cabe señalar que la Fundación Gutenberg, fuera del marco del Programa, continuó durante el presente año las acciones de asistencia técnica para la formación de docentes del nivel terciario, de directores y de coordinadores. El objetivo fue que ellos pudiesen ejercer el rol de orientadores en la tarea de comenzar a adoptar institucionalmente una didáctica basada en competencias laborales.
- 3.3.5** Un hecho que vale la pena destacar es que, durante los cuatro primeros años de implementación, resultó preocupante el bajo nivel de diálogo social alcanzado en razón de "una aparente indiferencia" del actor Sindical Gráfico. Sin embargo, en esta instancia de participación que incluyó al Sindicato de Trabajadores Gráficos del interior del país y de la Federación Gráfica Bonaerense, se descomprimieron los riesgos señalados oportunamente. La proyección de los Componentes A y B en torno a la Formación y Certificación de Competencias del Sector Gráfico, actualmente se ha integrado en las políticas públicas promovidas desde el MTEySS e implican a ocho Provincias argentinas.
- 3.3.6** Durante el 2005 finalmente se implementó la campaña destinada a promover la certificación de Competencias Laborales. En esta etapa se realizaron entrevistas y contactos con directivos de empresas gráficas de Capital Federal y del Gran Buenos Aires. A su vez, se difundió el Sub Programa en empresas gráficas capacitadas por FG a lo largo del todo el país. Asimismo, por iniciativa de la propia FG la difusión ha tenido también cobertura en otros países de la región²⁹.

²⁷ Maquinista impresor offset a pliegos, Flexográfico, Huecograbado, Cortador de Guillotina lineal programable, Vendedor Gráfico, Montador de Clisés, Preparadora Gráfico-Digital, Maquinista Impresor FOCET a Bobinas, Encuadernador Editorial Rústica, Encuadernador Editorial Acaballada, Maquinista Impresor de Prensa Combinada, Elaborador de Clisés de Fotopolímeros, Maquinista Troqueleador, Maquinista de Pegado y Gestor de Calidad offset a pliegos.

²⁸ Roles Evaluados: Maquinista offset, Cortador de Guillotina, Encuadernador acaballada, Rústica, Elaborador de Clisés, Montador de Clisés, Maquinista Flexo y Vendedor Gráfico.

²⁹ México, Colombia, Uruguay, Brasil, entre otros.

3.4 Subprograma B - Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario (AIM) – Taller Ocupacional José Censabella (TOJC)

MATRIZ RESUMEN ANALISIS DE EFICACIA - Basada en Productos

Componente A. Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Mapa de ocupaciones elaborado a partir de un relevamiento integral en cada uno de los sectores involucrados en el Proyecto.	Cumplida	A partir del Análisis Sectorial, se llegaron a normalizar 30 perfiles (algunos ya revisados). Un perfil está en proceso de normalización y 5 están identificados para su próxima normalización. Se están analizando demandas afines del Sector Alimenticio.
2	Informe de la UCP y Acta de Acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados, que acrediten el compromiso de los actores en asumir la construcción de un Sistema de Certificación de Competencias.	Cumplida	Se firmaron acuerdos entre AIM, la Federación de Industrias de la Provincia de Santa Fe (FISPFE) y las filiales locales de la Unión de Obreros Metalúrgicos. El Programa mantiene una presencia significativa a nivel de la Provincia y se ha convertido en referente de las Políticas Públicas del Gobierno Nacional y el Provincial.
3	Metodología probada para el análisis de competencia laboral.	Cumplida	AIM aprobó formalmente los instrumentos y procedimientos de identificación, normalización, diseños curriculares y evaluación. El acuerdo con la FISPFE implicaría una validación del máximo nivel gremial empresarial, lo cual no es extensivo al nivel sindical.
4	No menos de 25 empresas, en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencias.	Cumplida	Según se dejó constancia, desde la Evaluación de Medio Término el Subprograma superó ampliamente esta meta.
5	Mapa Funcional de los 5 roles ocupaciones críticos priorizados, validados por los actores involucrados en cada sector.	Cumplida	Los mapas funcionales incluyen las 30 primeras ocupaciones que fueron priorizadas por el sector.
6	Estándares de competencia especificados para no menos de 25 Unidades de Competencia identificadas en las ocupaciones críticas analizadas.	Cumplida	De acuerdo a los resultados obtenidos hasta el momento, la meta impuesta por el Programa ha sido altamente superada.
7	Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimiento e instrumentos de evaluación con relación a las 25 Unidades de Competencia.	Cumplida	Queda comprendida en los términos especificados para el Producto 2.
8	Equipo técnico-profesional capacitado en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.	Cumplida	Se formó un equipo de 12 evaluadores.
9	Normas Técnicas de Evaluación de Competencias Laborales, validadas.	Cumplida	Desarrolladas por la UCP.
10	Cuerpo de evaluadores del Centro de Formación y de empresas seleccionadas, capacitados.	Cumplida	Su ejecución se vincula con el Producto 8.
11	No menos de 200 trabajadores evaluados para la certificación de su competencia, en cada sector.	Cumplida	En el segundo semestre del 2005 se aceleraron los procesos de certificación, superando la meta propuesta. Este dispositivo continúa siendo demandado por el sector.

12	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de los trabajadores evaluados, está conforme con los criterios, procedimientos e instrumentos usados en la evaluación.	Cumplida	La información disponible muestra el cumplimiento de esta meta.
13	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de las empresas, está conforme.	Cumplida	Las empresas involucradas en el desarrollo del Subprograma reconocen la calidad institucional del TOJC y de su oferta de formación.
14	Una metodología probada para evaluar la competencia laboral en cada sector.	Cumplida	Es consecuencia de las anteriores metas cumplidas.

Componente B.
Modernización de los Servicios de Capacitación

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Diagnostico institucional.	Cumplida	Se desarrolló ampliamente y fue utilizado para el reposicionamiento institucional del TOJC.
2	Proyectos educativos institucionales de los Centros, reformulados.	Cumplida	El Ministerio de Educación de la Provincia, con fecha 15 de marzo, por Disposición No. 156 aprobó y reconoció la Propuesta Curricular del TOJC.
3	Estudio de reposicionamiento institucional.	Cumplida	El TOJC desarrolla acciones de asistencia técnica a las empresas en varios componentes, entre ellos: mejoramiento de la productividad de las PYMES a través de las TICs; conservación del medio ambiente; calidad. En noviembre del 2005 el Sistema de Gestión obtuvo la certificación ISO 9000, que incluye la prestación de servicios de asistencia técnica y formación profesional.
4	Estrategias institucionales compensatorias para alcanzar la puesta a punto de las competencias básicas.	Cumplida	Desarrollado por la UCP
5	Diseños instruccionales de no menos de 5 cursos nuevos o actualizados, en cada uno de los sectores, a partir de la incorporación de los estándares de competencia de los roles ocupacionales priorizados en el Componente A.	Cumplida	El Programa desarrolló 29 Diseños Curriculares.
6	Equipamiento didáctico-productivo de los centros de formación profesional.	Cumplida	Se ejecutaron los rubros previstos en la cooperación financiera.
7	Materiales didácticos desarrollados o adaptados para las actividades de cada uno de los módulos que conforman la estructura de los 5 programas diseñados en cada sector del Programa.	Cumplida	El Subprograma desarrolló 23 modelos de materiales didácticos.
8	Plan de Formación de Formadores.	Cumplida	Supera la meta impuesta por el Programa.
9	Equipo de docentes (no menos de 3) entrenado para implementar metodologías de diseño instruccional con el enfoque de C.L.	Cumplida	Se han realizado varias jornadas de Formación Docente; ello supera la meta impuesta por el Programa.
10	Mecanismos de articulación de los programas de capacitación con los sistemas de evaluación y certificación, funcionando.	Cumplida	Se relaciona con la culminación de los instrumentos de evaluación.

- 3.4.1** En el caso del Subprograma B, los niveles de productividad alcanzados son resultado de una dinámica de trabajo sostenida, que involucró organizadamente a múltiples actores en torno a la búsqueda de un riguroso y estratégico desempeño técnico. Ello se verifica en los logros y los impactos alcanzados durante el tiempo de ejecución. El crecimiento del sector metalúrgico, ayudó a la proyección de una propuesta que las empresas y trabajadores consideran adecuada, y a demandas de calificaciones de calidad. Fueron identificadas 36 ocupaciones críticas, de las cuales 30 ya han sido normalizadas³⁰ y revisadas, y 6 de ellas se encuentran en procesos de normalización³¹. Se diseñaron instrumentos de evaluación y se integró un equipo de 12 evaluadores que hoy actúa en el Sector. Durante el año 2005 fueron certificados más de 200 trabajadores³².
- 3.4.2** Los consensos sociales que dan soporte involucraron no sólo a AIM, sino también a la Federación de Industriales de la Provincia de Santa Fe y a seccionales locales de la Unión de Obreros Metalúrgicos. Los Diseños Curriculares desarrollados por el TOJC tuvieron en cuenta 29 perfiles normalizados, de los cuales 23 ya cuentan con material didáctico.
- 3.4.3** El nivel de reconocimiento por parte del Gobierno de la Provincia, permitió que estos diseños hoy tengan la aprobación del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe. Esto adquiere relevancia ante un planteo institucional del TOJC, muy diferente del perfil tradicional de los Centros de Formación Profesional de la Provincia. Las actividades de capacitación durante los tres últimos años, convocaron a más de 1600 trabajadores, de los cuales aprobaron más del 81%. Los esfuerzos para consolidar institucionalmente al TOJC -que implicaron, un diagnóstico institucional, la formulación de un PEI y un reposicionamiento estratégico- derivaron en la Certificación IRAM ISO 9001:2000 de los procesos que actualmente cumplen sus servicios de asistencia técnica y formación profesional. Los desarrollos técnicos y metodológicos del Programa son referentes de calidad en el sector a nivel nacional. La importancia de esta expansión ha llevado a la conformación del Organismo Certificador, y por otra, a responder a las convocatorias para realizar acciones integrales y sectoriales.

³⁰ 1) Operador de horno fusión y colada de acero fundido en horno eléctrico por arco; 2) Operador de horno fusión y colada de acero fundido en horno eléctrico por inducción; 3) Operador de horno fusión y colada de fundición nodular en horno eléctrico por arco; 4) Operador de horno fusión y colada de fundición nodular en horno eléctrico por inducción; 5) Operador de horno fusión y colada de fundición nodular en horno cubilote; 6) Operador de horno fusión y colada de fundición nodular en horno rotativo; 7) Operador de horno fusión y colada de fundición gris en horno cubilote; 8) Operador de horno fusión y colada de fundición gris en horno rotativo; 9) Operador de horno fusión y colada de aleaciones base cobre o base aluminio en horno eléctrico por inducción; 10) Operador de horno fusión y colada de aleaciones base cobre o base aluminio en horno crisol por comestible líquido o gaseoso; 11) Operador de moldeo y joyería; 12) Soldador por arco eléctrico con electrodo revestido SMAW en chapa de acero; 13) Soldador por arco eléctrico con electrodo revestido SMAW en tubo de acero; 14) Soldador por arco eléctrico por proceso GMAW (MAG) en chapa de acero; 15) Soldador por arco eléctrico por proceso GMAW (MAG) en tubo de acero; 16) Soldador por arco eléctrico por proceso GTAW en chapa de acero; 17) Soldador por arco eléctrico por proceso GTAW en tubo de acero; 18) Soldador por proceso Braising de conductores eléctrico; 19) Operador de mantenimiento mecánico; 20) Cortador térmico por proceso oxigás manual; 21) Cortador térmico por proceso oxigás automático; 22) Cortador térmico por proceso plasma manual; 23) Cortador térmico con proceso plasma automático; 24) Operador de corte y plegado; 25) Operador de tono paralelo; 26) Operador de fresadora; 27) Operador de máquinas de control numérico de desprendimiento de viruta (CNC); 28) Operador en gestión de sustancias peligrosas y protección ambiental en tratamientos de superficie en procesos industriales del sector metalúrgico; 29) Operador de máquina inyectora de plástico y 30) Operador de equipos de refrigeración industrial.

³¹ Incesante al sector metalúrgico, Instalador eléctrico domiciliario, Instalador eléctrico industrial, Matricero, Depostador y Charqueador.

³² Roles evaluados: Soldador, Operador máquina inyectora de plástico, Operador hornos de fusión y colada; Operador moldeo y joyería y Operador sustancias peligrosas.

3.5 Subprograma C - FATPCHP y A – SOPCPH y A

MATRIZ RESUMEN ANALISIS DE EFICACIA

Componente A

Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Mapa de ocupaciones elaborado a partir de un relevamiento integral en cada uno de los sectores involucrados en el Proyecto.	Cumplida	Se logró un dossier sobre las ocupaciones críticas; se priorizaron 8 de ellas para su desarrollo en el Sector Pastelería y Actividades Afines.
2	Informe de la UCP y Acta de Acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados, que acrediten el compromiso de los actores en asumir la construcción de un Sistema de Certificación de Competencias.	Cumplida	El Programa formalizó instancias de diálogo social entre Empleadores y Trabajadores, que han venido legitimando los procesos y resultados alcanzados desde el Subprograma.
3	Metodología probada para el análisis de competencia laboral.	Cumplida	La validación se ha realizado, al igual que en los otros Subprogramas, con la participación de expertos (Maestros Pasteleros).
4	No menos de 25 empresas, en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencias.	Cumplida	Las fases cumplidas involucraron a más de 40 empresas, en su mayoría PYMES.
5	Mapa Funcional de los 5 roles ocupaciones críticos priorizados, validados por los actores involucrados en cada sector.	Cumplida	Los 8 roles profesionales críticos normalizados, son: Ayudante de Pastelero; Oficial Pastelero; Facturero; Cocinero de Catering; Minutero; Maestro Pastelero; Vendedor de Confeitería, y Oficial Pizzero.
6	Estándares de competencia especificados para no menos de 25 Unidades de Competencia identificadas en las ocupaciones críticas analizadas.	Cumplida	El desarrollo de los 8 perfiles mencionados implicará un total de 30 Unidades de Competencia.
7	Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación con relación a las 25 Unidades de Competencia.	Cumplida	Se relaciona con lo expuesto en el Punto 2.
8	Equipo técnico-profesional capacitado en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.	Cumplida	Se formaron 9 personas.
9	Normas Técnicas de Evaluación de competencias laborales, validadas.	Cumplida	A cargo de la UCP.
10	Cuerpo de evaluadores del Centro y de empresas seleccionadas, capacitados.	Cumplida	Se involucraron 9 evaluadores y actualmente se continúa formando para otras áreas.
11	No menos de 200 trabajadores evaluados para certificación de su competencia, en cada sector.	Cumplida	El Programa superó en más de un 30% esta meta. En este primer semestre fueron alcanzados 300 trescientos.
12	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de los trabajadores evaluados están conformes con los criterios, procedimientos e instrumentos usados en la evaluación.	Cumplida	La información relevada asegura resultados de acuerdo a la meta.
13	Encuestas que acrediten que no menos del 80% de las empresas, está conforme.	Cumplida	La información relevada asegura resultados de acuerdo a la meta.
14	Una metodología probada para evaluar la competencia laboral, en cada sector.	Cumplida	Los resultados alcanzados demuestran el cumplimiento de esta meta.

Componente B - Modernización de los Servicios de Capacitación

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Diagnóstico institucional.	Cumplida	Fue una herramienta para analizar integralmente la organización y sirvió de base para encarar la implementación del Sistema de Gestión de Calidad con el IRAM.
2	Proyectos Educativos Institucionales de los Centros, reformulados.	Cumplida	Continúa la formulación del PEI como mecanismo de institucionalización de los logros obtenidos y de las líneas de acción que se consideran esenciales para desarrollar su consolidación.
3	Estudio de reposicionamiento institucional.	Cumplida	Se logró la oficialización de la Escuela y de sus Programas de estudio. La Escuela continúa el proceso de implementación de su propio Sistema de Gestión basado en la Calidad.
4	Estrategias institucionales compensatorias para alcanzar la puesta a punto de las competencias básicas.	Cumplida	Se han aplicado los módulos diseñados por la UCP.
5	Diseños instruccionales de no menos de 5 cursos nuevos o actualizados, en cada uno de los sectores, a partir de la incorporación de los estándares de competencia de los roles ocupacionales priorizados en el Componente A.	Cumplida	Proceso culminado.
6	Equipamiento didáctico-productivo de los Centros de Formación Profesional.	Cumplida	Rubros disponibles ejecutados.
7	Materiales didácticos desarrollados o adaptados para las actividades de cada uno de los módulos que conforman la estructura de los 5 programas diseñados, en cada sector del Programa.	Cumplida	Tiene directa vinculación con el desarrollo del Producto 5 de este Componente.
8	Plan de Formación de Formadores.	Cumplida	Incorporado en la estrategia institucional.
9	Equipo de docentes (no menos de 3) entrenado para implementar metodologías de diseño instruccional con el enfoque de C.L.	Cumplida	Existe un cuerpo de docentes entrenado en el enfoque de CL, que por decisión de la Institución continuará bajo formación docente.
10	Mecanismos de articulación de los programas de capacitación con los sistemas de evaluación y certificación, funcionando.	Cumplida	Se relaciona con la planificación prevista en el Producto 11 del Componente anterior.
11	No menos de 100 trabajadores inscriptos en cursos de capacitación nuevos o actualizados, en cada sector.	Cumplida	Sólo en el año 2005 se formaron 1.021 trabajadores.
12	No menos de 85% de los trabajadores que ingresan en cada curso, lo termina.	Cumplida	Si bien los registros históricos de deserción acusaban un promedio del 40 y 50%, las encuestas realizadas muestran resultados que superan la meta propuesta.
13	No menos del 85% de los trabajadores que terminan el curso, es aprobado.	Cumplida	El nivel de aprobación es casi del 100% de los participantes.
14	No menos del 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación.	Cumplida	Los niveles registrados superan la meta.
15	No menos del 50% de los empleadores, satisfecho con los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación.	En proceso	De la información disponible surge el cumplimiento de la meta propuesta.

- 3.5.1** *En el Subprograma C, el marcado compromiso de la FATPCHPyA y del SOPCHPyA, sumado al fuerte involucramiento de la Gremial Empresarial, aportaron positivamente al desenvolvimiento del Subprograma. Se desarrollaron las normas de ocho roles profesionales, que incluyen 29 unidades de competencias. Las metas de certificación, a fines del 2005, fueron superadas en casi un 30%. Se formó un equipo de 20 evaluadores, de los cuales 12 están disponibles para las demandas del sector. Todas las acciones fueron apoyadas por decisiones consensuadas por la FATPCHPyA y la Cámara de Confeiterías.*
- 3.5.2** *El movimiento en torno a la Certificación, comprometió activamente a más de 40 empresas representativas del Sector -fundamentalmente PYMES con no más de 15 trabajadores-. En lo que al Componente B se refiere, a partir del Programa que la Escuela de Pastelería se rediseña su oferta formativa trabajando sobre nuevos perfiles ocupacionales³³. Desde el inicio CINTERFOR ha destacado la calidad técnica de los Diseños Curriculares con sus materiales didácticos, y en su aplicación se han beneficiado durante el último año más de 1.000 trabajadores, de los cuales 228 pertenecen a otras localidades (Córdoba, Paraná, Rosario y Lomas de Zamora).*
- 3.5.3** *En los aspectos institucionales, se cumplieron las acciones de formación docente de acuerdo a las expectativas pautadas, y se ha dado continuidad a la reformulación del PEI, que contempla no sólo aspectos educativos sino también alternativas de financiamiento y de reposicionamiento institucional, para brindar asistencia técnica a las empresas (marketing, ventas, equipamiento, gestión).*
- 3.5.4** *Se han priorizado dimensiones clave, como la efectiva vinculación con las demandas del contexto socio-productivo, la formación docente, la evaluación de resultados y el seguimiento de egresados a través del Servicio de Enlace de la Escuela, que promueve la inserción laboral de sus alumnos.*
- 3.5.5** *Los últimos datos disponibles (diciembre del 2005) muestran que las mayores demandas de las empresas se concentran en Perfiles Profesionales desarrollados por el Programa (Maestros Pasteleros y Oficiales Pasteleros conforman el 50 % de las demandas). En esta línea, la calidad institucional también está presente como propósito, y la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad está siendo actualmente impulsado desde la Dirección de la Escuela.*
- 3.5.6** *Las acciones de difusión se han desarrollado por múltiples vías. Desde la FATPCHP y el Sindicato, se difunde a través de la Revista: "Pasteleros", la Página Web de la Federación, Videos que presentan al Programa, entre otros medios. La Cámara Empresarial, por intermedio de publicaciones afines tales como: "Confitería Artesanal" o Panorama Gastronomico", ha presentado el Subprograma y sus resultados, destacando los beneficios que implican para el Sector.*

³³ Ayudante pastelería, Oficial Pastelero, Pastelero Profesional, Oficial Facturero, Vendedor de Confeiterías.

3.6 Subprograma D. Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)

MATRIZ RESUMEN ANALISIS DE EFICACIA Basada en Productos

Componente A. Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias Análisis sectorial, normalización y certificación.

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Mapa de ocupaciones elaborado a partir de un relevamiento integral en cada uno de los sectores involucrados.	Cumplida	Se logró un dossier sobre las ocupaciones críticas, que incluyó 20 roles profesionales.
2	Informe de la UCP y Acta de Acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados, que acrediten el compromiso de asumir la construcción de un Sistema de Certificación de Competencias.	Cumplida	Al acuerdo suscrito entre SMATA y la Unión de Propietarios de Talleres Mecánicos de Automotores (UPTMA), se suma la Federación Nacional de Talleristas (FAATRA). En el segundo semestre del 2005 se establece un acuerdo con esta última para validar las normas a nivel nacional.
3	Metodología probada para el análisis de competencia laboral.	Cumplida	El proceso de validación se cumplió durante el 2004 y primer semestre del 2005.
4	No menos de 25 empresas, en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencias.	Cumplida	Principalmente se involucraron 70 empresas del Cono urbano Bonaerense.
5	Mapa Funcional de los 5 roles ocupaciones críticas priorizados, validado por los actores involucrados en cada sector.	Cumplida	El cumplimiento de esta meta se relaciona con el Producto 1 de este Componente.
6	Estándares de competencia especificados para no menos de 25 Unidades de Competencia identificadas en las ocupaciones críticas analizadas.	Cumplida	Meta alcanzada como consecuencia de los desarrollos implementados desde la fase de normalización.
7	Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimiento e instrumentos de evaluación con relación a las 25 Unidades de Competencia.	Cumplida	En el propósito de FAATRA de validar con alcance nacional, se prevé incorporar la normalización de roles profesionales vinculados con el mantenimiento y reparación de maquinaria agrícola, vehículos pesados y carrocerías de automotores.
8	Equipo técnico-profesional capacitado en el diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencias.	Cumplida	Quedó conformado un equipo mixto integrado por 15 profesionales del Centro 8 y la Cámara de Propietarios de Taller.
9	Normas Técnicas de Evaluación de competencias laborales validadas.	Cumplida	Desarrollo desde UCP.
10	Cuerpo de evaluadores del Centro y de las empresas seleccionadas, capacitados.	Cumplida	Un equipo de 20 evaluadores trabajará en Bs. As, Conurbano Bonaerense y Mar del Plata. Se están formando en esta línea 30 personas para evaluar en Neuquén, Santa Fe, Córdoba y Entre Ríos.
11	No menos de 200 trabajadores evaluados para la certificación, en cada sector.	Cumplida	Se evaluaron 280 trabajadores y propietarios de taller, de los cuales aprobaron 250. Se evaluaron, además, 140 personas.
12	Encuestas que acrediten la conformidad de, al menos, el 80% de los trabajadores evaluados	Cumplida	Esta meta alcanza casi al 100%.
13	Encuestas que acrediten la conformidad de no menos del 80% de las empresas.	Cumplida	Meta superada.
14	Una metodología probada para evaluar la competencia laboral, en cada sector.	Cumplida	Los niveles de cobertura muestran la superación de esta meta. El Subprograma involucra a cuatro provincias más y a actores referentes en lo nacional (FAATRA).

Componente B. Modernización de los Servicios de Capacitación

	Productos	Fecha de ejecución	Comentarios
1	Diagnostico institucional.	Cumplida	Valorado como soporte de revisión y apoyo al mejoramiento de la Gestión, generó las bases para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
2	Proyectos educativos institucionales de los Centros, reformulados.	Cumplida	Se desarrolló una propuesta cuya ejecución está condicionada por el marco del Convenio con el Gobierno de la Ciudad.
3	Estudio de reposicionamiento institucional.	Cumplida	A partir del Programa, el C8 se transformó en un Centro Evaluador de Competencias. Desde esa instancia analiza el nivel de desarrollo alcanzado por las empresas en la organización de sus procesos.
4	Estrategias institucionales compensatorias para alcanzar la puesta a punto de las competencias básicas.	Cumplida	Con apoyo de la U.C.P. se diseñaron instrumentos de evaluación y de fortalecimiento, que la Institución resolvió no aplicar.
5	Diseños instruccionales de -al menos- 5 cursos nuevos o actualizados en cada uno de los sectores, a partir de los estándares de competencia de roles ocupacionales priorizados en el Componente A.	Cumplida	Con el diseño de 10 estructuras curriculares, fue superada la meta. Estos desarrollos tienen el reconocimiento y la certificación oficial de la Secretaría de Educación del Gobierno de la Ciudad, y de la Provincia de Buenos Aires.
6	Equipamiento didáctico-productivo de los Centros de Formación Profesional.	Cumplida	La reasignación de recursos y la asignación de recursos nuevos permitieron instalar una importante estructura de apoyo en el Centro 8. Se están rindiendo los últimos recaudos correspondientes a la contraparte nacional.
7	Materiales didácticos desarrollados o adaptados para las actividades de los módulos que conforman la estructura diseñada en cada sector del Programa.	Cumplida	La definición de materiales didácticos se ha realizado para los primeros seis diseños detallados en el Producto 5.
8	Plan de formación de formadores.	Cumplida	Durante 2005 se desarrolló conjuntamente con la formación de evaluadores.
9	Equipo de docentes (no menos de 3) entrenado para implementar metodologías de diseño instruccional con enfoque de C.L.	Cumplida	El equipo asciende actualmente a 11 docentes.
10	Mecanismos de articulación de los programas de capacitación y los sistemas de evaluación y certificación, funcionando.	Cumplida	Los trabajadores y propietarios de taller que no aprobaron la evaluación fueron derivados a cursos de FP impartidos en el Centro 8.
11	No menos de 100 trabajadores inscriptos en cursos de capacitación nuevos o actualizados, en cada sector.	Cumplida	Se han realizado 28 cursos durante el desarrollo del Programa para un total de 578 alumnos. En el primer semestre del año han cursado 100 alumnos más.
12	No menos de 85% de los trabajadores que ingresan en cada curso, lo termina.	Cumplida	La prueba diagnóstica inicial generalmente filtra a casi un 20 % de los inscriptos; los restantes culminan casi en un 100%
13	No menos del 85% de los trabajadores que terminan el curso, es aprobado.	Cumplida	Los resultados obtenidos concuerdan con la meta requerida por el Programa.
14	No menos del 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación.	Cumplida	La información disponible registra niveles de satisfacción concordantes con la meta.
15	No menos del 50% de los empleadores, satisfecho con los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación.	Cumplida	Los empleadores reconocen la calidad institucional y de los cursos del C8.

3.6.1 El Subprograma D, desde su inicio y durante su desarrollo contó con factores que, en la Evaluación de Medio Término, fueron calificados

como "pilares de sustentabilidad": a) el nivel de diálogo mantenido con la Unión de Propietarios de Talleres Mecánicos de Automóviles (UPTMA); b) el reconocimiento del CFP N°.8 como institución referente de formación para el sector, y c) el relacionamiento con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Sumado ello a los desarrollos técnicos alcanzados, se produjo una incidencia favorablemente en los niveles de productividad generando resultados que hoy son referentes en el Sector de Mantenimiento Automotriz en el país. Quedan en ello incluidas empresas automotrices como Volkswagen y Toyota.

- 3.6.2 SMATA culmina el Subprograma habiendo normalizado 20 ocupaciones críticas³⁴, de la cuales 8³⁵ han desarrollado instrumentos de evaluación. Se integró un equipo de 20 evaluadores para actuar en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Conurbano Bonaerense y Mar del Plata. Se prevé durante este año la formación de 30 evaluadores, según los requerimientos de las Provincias de Santa Fe, Córdoba, Neuquén y Entre Ríos. Se certificaron más de 300 personas –trabajadores y propietarios de talleres mecánicos– y las expectativas para este año alcanza a más de 3.000 personas certificadas.
- 3.6.3 En los aspectos institucionales la Certificación tiene dos variantes. Una bipartita, conformada por SMATA y UPTMA, y otra tripartita, que integra a la Agencia de Acreditación de Competencias de la Provincia de Buenos Aires.
- 3.6.4 Los consensos alcanzados por SMATA y UPTMA son reforzados por acuerdos con la Federación Nacional de Cámara de Propietarios, que redundarán en la normalización de nuevos perfiles.
- 3.6.5 Las actividades cumplidas en el marco del Componente B, implicaron 10 Diseños Curriculares con sus materiales didácticos, la ejecución de 28 cursos con un total de más de 578 alumnos y un rango de aprobación equivalente al 88% de las personas inscriptas. Como efecto directo del Programa, SMATA ha tomado la decisión de replicar la experiencia del C8 con la apertura de Centros de Formación en Mar del Plata y Neuquén. El reconocimiento nacional con que cuenta el C8 determinó que ocupara la cabecera de una Red Nacional de 60 Centros de Formación Profesional, conformada en el marco del Instituto Nacional de Educación Tecnológica para toda la República Argentina.
- 3.6.6 Desde el inicio del Programa, SMATA y UPTMA han realizado difusión de las distintas fases del Programa. En este último año, se han sumado los medios gráficos de FAATRA presentando la experiencia del Subprograma y los beneficios de la Certificación.

³⁴ 1) Mecánico de sistemas electrónicos de encendido e inyección de nafta, 2) Mecánico de sistemas electrónicos de inyección diesel, 3) Mecánico de sistemas electrónicos de frenos, 4) Mecánico de sistemas electrónicos de suspensión y dirección, 5) Mecánico de sistemas Air Bag, 6) Mecánico de Sistemas de Transmisiones Automáticas, 7) Mecánico de sistemas de climatización de automotor, 8) Mecánico Instalador de alarmas y equipos de audio; 9) Mecánico de Sistemas de Alimentación y encendido convencionales, 10) Mecánico de Motores, 11) Mecánico de frenos, 12) Mecánico de sistemas de tren delantero y suspensión, 13) Mecánico de sistemas convencionales de Inyección diesel, 14) Gomero Balanceador, 15) Mecánico de transmisiones convencionales, 16) Electricista del automóvil, 17) Mecánico instalador de equipos de GNC, 18) Jefe de Taller, 19) Mecánico General y 20) Auxiliar Mecánico.

³⁵ 1) Auxiliar mecánico, 2) Electricista del automóvil, 3) Mecánico de sistemas electrónicos de encendido e inyección de nafta, 4) Mecánico de sistemas electrónicos de inyección Diesel ; 5) Mecánico de sistemas electrónicos de Frenos y 6) Mecánicos de Frenos.

CAPITULO 4

4.1 Análisis de Eficiencia

- 4.1.1 Este apartado contiene el análisis destinado a verificar los logros obtenidos por el Programa en relación al uso de los recursos, en condiciones de diligencia y economía.
- 4.1.2 *Administración de actividades del Programa.* El Programa cumplió con todas las actividades que demandaban sus objetivos estratégicos y específicos. Se realizaron estudios ocupacionales; identificación y normalización de competencias; diseños curriculares con sus materiales didácticos; formación docente; desarrollo de instrumentos de evaluación; formación de evaluadores y certificación de trabajadores.
- 4.1.3 Si bien se respetaron los tiempos y especificidades de cada sector, el proceso estuvo acompañado por los consensos básicos requeridos en el Marco Lógico del Programa. Los logros alcanzados en el desarrollo de cada componente -en la mayor parte de los casos, como resultado del compromiso asumido por los Subprogramas- superan ampliamente las metas esperadas en términos de visión estratégica para el desarrollo del conocimiento productivo. Muestra de ello fueron los procesos de mejora continua que se iniciaron en relación a cada una de las actividades.
- 4.1.4 A título de ejemplo podemos mencionar algunos casos: i) AIM, con sus ajustes en los roles profesionales normalizados inicialmente y la incorporación de roles nuevos como consecuencia de su articulación productiva con ciertos sectores o por las realidades emergentes de la movilidad de su fuerza de trabajo; ii) las actividades de certificación en Gráficos y de formación docente en Gutenmberg; iii) las acciones de calidad institucional según los distintos grados de desarrollo en cada Subprogramas, y iv) el posicionamiento sectorial del Centro 8 del SMATA, como Centro Evaluador de Competencias.
- 4.1.5 Los efectos de la inversión financiera del Programa superaron su escenario de influencia. Permitieron, en las distintas etapas, desplegar procesos de transferencia hacia otros ámbitos, involucrar actores públicos y privados que hoy conforman una red que soporta e impulsa la proyección de las acciones³⁶, y desplegar -como lo hizo en los dos últimos años- una activa interacción con el MTEySS, integrando la certificación como una respuesta de política pública orientada a los requerimientos nacionales de compatibilizar el crecimiento económico con empleos sustentables y de calidad.
- 4.1.6 *Comité de Dirección.* El Comité de Dirección, como organismo máximo de conducción del Programa, desde su constitución funcionó con regularidad. Sus sesiones de trabajo no sólo estuvieron concentradas en temas de administración y gestión sino que, retomando las recomendaciones de las sucesivas evaluaciones, adoptó en forma creciente una actitud reflexiva y una política estratégica que se tradujo en acciones rigurosamente ejecutadas. Muestra de ello fueron los criterios aplicados en la reprogramación presupuestaria propuesta en la última Evaluación Operativa para administrar eficientemente los tiempos y los recursos disponibles, que han sido cumplidos con exactitud. Un señalamiento especial merece la actitud del MTEySS al dar su apoyo la finalización del Programa, a la consolidación del trabajo en los sectores e

³⁶ Entre otros, a nivel Estado el Ministerio de Economía a través del INDEC, el Gobierno de las Provincias de Buenos Aires y Santa Fé, la Municipalidad de Rosario. A nivel privado empresas de gran porte, como Alinear Volkswagen, Toyota, Petrobras, Tenaris (ex Siderca).

Instituciones de cada Subprograma, al desarrollo de soportes y al reconocimiento oficial de los Mapas Funcionales, las Normas de Competencias, los instrumentos de evaluación, los evaluadores, los trabajadores certificados y los Organismos de Certificación. Este proceso se fortaleció desde el año 2004 con la actuación de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, y actualmente, continúa desde la recientemente creada Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional. El desarrollo fue sustentado durante el año 2005 con la cooperación brindada por la Organización Internacional del Trabajo, orientada a promover la creación del "Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional" con sus dos instancias ejecutoras: la UTeCC y la UEMAT. En ese contexto se implementó la transferencia de recursos a once sectores productivos³⁷ en el marco de Acuerdos Sectoriales de Formación de Recursos Humanos encuadrados en el "Plan Integral Más y Mejor Trabajo". Asimismo, la consolidación y la continuidad de esas intervenciones con rango de política de Estado, constituyen temas priorizados desde las líneas de cooperación promovidas por el Banco Mundial con la República Argentina.³⁸

4.1.7 Unidad Coordinadora del Programa. La UCP respondió durante toda su actuación al Comité de Dirección y mantuvo con los Subprogramas una dinámica de gerenciamiento eficiente y técnicamente productiva, como ya quedara expresado al evaluarse su Matriz de Eficacia. Tal como se había previsto originalmente, la UCP funcionó en el MTE y SS, para lo cual la institución suministró las facilidades de localización y apoyo logístico previstas. Al cierre del Programa, su estructura responde a lo establecido en el Memorándum de donantes y, sin perjuicio del personal específicamente asignado por el MTEySS, el personal estable financiado con recursos BID/FOMIN es:

Función	Nombre
Coordinadora Ejecutiva	Ana María Catalano
Unidad Contable	Oscar Mencías

Tal como lo estableciera el Memorando de Donantes, la UCP procuró enriquecer la masa crítica del Programa con el aporte de expertos internacionales provenientes de México, Chile, Brasil y España. Con mucho esfuerzo, durante el último año y medio orientó la mayor parte de sus acciones hacia el objetivo estratégico del Programa, apoyando los procesos de transferencia hacia el MTEySS e implementando múltiples actividades de sensibilización y difusión con una inversión de hasta un 79% de los rubros disponibles, a fin de consolidar avances y promover la receptividad del ambiente con los resultados tangibles referidos a la formación y certificación de competencias laborales. Según surge de los sucesivos informes semestrales y de los documentos disponibles, el camino recorrido por el Programa incluye la realización de talleres y Seminarios, y la producción de publicaciones, videos y CDs. Culmina con un evento de cierre organizado en el segundo trimestre de este año, conjuntamente con la Presidencia de la Nación y el MTEySS. El acto contó con la presencia del Vicepresidente de la República Daniel Scioli, cinco

³⁷ Construcción, Forestal, Vitivinicultura, Olivicultura, Call Center, Software, Cuero y Calzado, Turismo, Navales, Maderas y Muebles e Indumentaria.

³⁸ En mayo del presente año una misión exploratoria del Banco Mundial identificando líneas de interés para la cooperación financiera priorizo específicamente el fortalecimiento integrado de las actuales líneas de Calidad Institucional y Certificación que promueve el MTEySS (UEMAT-UTeCC) como consecuencia de la transferencia realizada por el Programa.

Ministros de Estado (Educación Ciencia y Tecnología, Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, Desarrollo Social e Interior), y la asistencia de más de 1.000 personas, las cuales fueron convocadas para la entrega de Certificados a trabajadores y trabajadoras evaluados en el marco del Programa.

- 4.1.8 Directores de los Subprogramas.** Sin perjuicio de las dificultades del contexto nacional sectorial que fueron señaladas y de los cambios de titulares, las Direcciones condujeron y supervisaron en forma directa las actividades de sus respectivos Subprogramas. Durante los años de trabajo en el marco del Programa, mantuvieron una relación fluida y permanente con la UCP y desempeñaron responsablemente su trabajo tanto en lo relativo a lo gerencial administrativo-contable, como en los aspectos técnicos. El Programa culminó habiendo sido ejercidas las Direcciones por los siguientes representantes:

Subprograma	Nombre
Fundación Gutenberg	Roberto Candiano
AIM	Mario Abriata
FATPCHPyA	Silvia Elías
SMATA	Daniel López

- 4.2 Aspectos Financieros.** Tal como fue dispuesto en el Plan de Evaluación y Seguimiento, corresponde abordar los aspectos financieros retomando los insumos que han formado parte del monitoreo del Programa. En consecuencia, el consultor tuvo como apoyos:

- i) El Informe de Auditoria elaborado por el Cpn. Claudio Lordi, presentado el 31 de diciembre ppdo. cuyo examen comprendió el 100% de los ingresos de fondos al Programa y del cual surgen los siguientes dictámenes:
 - a) Los estados contables presentan a esa fecha la situación financiera del Programa, así como las transacciones realizadas durante el ejercicio finalizado a ese momento, de conformidad con prácticas contables usuales en la República Argentina y con los requisitos establecido en el Convenio de Cooperación Técnica No reembolsable N°. ATN/MH-6605-AR BID de fecha 07/08/00
 - b) La verificación sobre el correcto cumplimiento de las Cláusulas Contractuales de carácter contable-financiero; y
 - c) Las solicitudes de desembolso, valorando su confiabilidad para sustentar los Certificados de Gastos y las Solicitudes de Retiro de Fondos relacionadas, que fueron emitidos y presentados al BID/FOMIN durante el ejercicio finalizado a esa fecha, con conformidad con los requisitos estipulados en el Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable anteriormente citados. .
- ii) La información suministrada por la Unidad Financiero-Contable del Programa y cada Subprogramas al 31 de mayo del corriente año.

En consecuencia, desde esta perspectiva se busca analizar la asignación presupuestada y ejecutada, para fijar el ritmo de inversión aplicado en los principales rubros. A partir de su cruzamiento con el Análisis de Eficacia, se podrá establecer una relación con las actividades cumplidas hasta el momento.

- 4.2.1** *Programa de Certificación de Competencias Laborales.* Fue aprobado un total de U\$S 7.390.000 de los cuales U\$S 3.677.000 con financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 3.713.000 de aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero Contable al 31 de diciembre del 2005, los gastos efectuados ascendían a un total de U\$S 6.781.160,01 de los cuales U\$S 3.586.384,02 son inversión BID/FOMIN y U\$S 3.194.775,99 son aporte local. Ello implica un nivel de ejecución total equivalente al 91,76% del presupuesto globalmente aprobado, contribuyendo en este porcentaje los recursos BID/FOMIN con un 53% y el restante 47% de aporte local.
- 4.2.2** Según lo manifestado por el Asesor Financiero-Contable de la UCP, Cpn. Oscar Mencias, el nivel de gasto se desarrolló sin mayores problemas, aún teniendo en cuenta el atraso con el que el Programa se inició y la devaluación producida en el año 2001. Esto adquiere especial consideración porque el Programa se vio fuertemente afectado en razón del diferencial cambiario originado por la devaluación monetaria que llevó a triplicar la relación de 1 a 1 prevista durante la fase de diseño. Las revisiones realizadas oportunamente por el Comité de Dirección y del BID/FOMIN, y su actitud flexible, permitieron contrarrestar eficientemente en su momento dos situaciones complejas y sin antecedentes: i) la existencia de un saldo favorable en favor del Programa -con independencia de la capacidad de gestión- y ii) un desajuste en los valores del financiamiento asignados a la contraparte local, los cuales habían sido asumidos en otras condiciones y de acuerdo a la solvencia de los beneficiarios.
- 4.2.3** Desde un análisis retrospectivo se puede decir que, si bien estas dos situaciones fueron hábilmente conducidas, la existencia de las mismas fue lo que permitió que el Programa llegara al destino esperado. Si su implementación se hubiese mantenido en los tiempos originalmente previstos en el Memorando de los Donantes, no hubiese podido alcanzar las metas de certificación esperadas. Los Subprogramas, habiendo mantenido desde el inicio una intensa actividad y aplicado una inversión responsable³⁹, en el año 2004 recién estuvo en fase de diseños curriculares con sus materiales didácticos, elaboración de instrumentos de Evaluación, Formación Docente y Capacitación de Trabajadores.
- 4.2.4** La generación de los resultados comprometidos para los cuatro Subprogramas necesitó de esta prórroga. Aún así, existen aspectos en cada uno de los Subprogramas relativos a un grado de madurez que compromete su sustentabilidad, lo cual quedará demostrado oportunamente en otra sección del Informe. El aprendizaje adquirido tanto de esta experiencia como de otras similares, lleva a concluir que proyectos cuya implementación depende de la construcción permanente de consensos sociales -y así está previsto en los supuestos del Marco Lógico-, en la medida en que no cuenten con los tiempos de ejecución necesarios -todo hace pensar que, en la Argentina, serían cinco años como tiempo mínimo- corren el riesgo de culminar siendo desarrollos abstractos y provistos de un alto riesgo para mantenerse, aún en los sectores y/o instituciones directamente involucrados.

³⁹ Verificada por las sucesivas auditorías del Cpa. Claudio Camilo Lordy

- 4.2.5 A lo ya expuesto hay que agregarle los aspectos vinculados con la efectiva apropiación de los resultados obtenidos en términos de estrategia por parte de los actores, y los procesos de transferencia hacia otros sectores y/o actores..
- 4.2.6 Desde esta misma perspectiva se puede decir que el protagonismo asignado por el Manual de Implementación al Sector Privado en el gerenciamiento de Programa, en la toma de decisiones y en la concentración de la mayor parte de las actividades de ese escenario, constituyeron contrapesos positivos ante los efectos derivados de la crisis institucional que atravesó la Argentina y ante las dificultades generadas por los múltiples cambios de autoridades con sus propias políticas de intervención..
- 4.2.7 Cabe señalar que las previsiones presupuestarias asignadas para la compra de equipamiento -y cuyo ritmo de inversión requirió en su momento un llamado de atención- culminó sin mayores problemas. El Programa culminó asignando al Componente A un total de U\$S 44.000,- de los cuales U\$S 30.000,- fueron aporte BID/FOMIN y U\$S 14.000,- fueron aporte local. Para el Componente B, el Programa terminó asignando un total de U\$S 1.460.938,30 distribuido en aporte BID/FOMIN U\$S 471.467,24 y en contraparte local por U\$S 989.471,09. En el Componente A se invirtió el 64% de los recursos por este concepto, y en el Componente B se ejecutó el 93,86 % de los recursos BID/FOMIN.
- 4.2.8 *Unidad Coordinadora del Programa.* Fue aprobado un total de U\$S 1.252.053,57 de los cuales U\$S 899.153,49 son financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 352.900 corresponde al aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero contable al 31 de mayo del 2006, los gastos efectuados ascienden a un total de U\$S 1.036.881, 61 de los cuales U\$S 813.254,04 es inversión BID/FOMIN y U\$S 223.627,57 es de aporte local. **Ello implica un nivel de ejecución total equivalente a un 82,81% del presupuesto aprobado** conformado un 78% con recursos BID/FOMIN y un 22% de aporte local.
- 4.2.9 *Subprograma A. Fundación Gutenberg*
Fue aprobado un total de U\$S 1.747.188,69 de los cuales U\$S 770.188 son financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 977.000 son de aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero Contable, al 31 de mayo del 2006 los gastos efectuados ascienden a un total de U\$S 1.688.045,77 de los cuales U\$S 770.721,23 son inversión BID/FOMIN y U\$S 917.324,54 son aporte local. **Ello implica un nivel de ejecución total equivalente a un 96,61% del presupuesto aprobado**, de los cuales el 46% son aporte FOMIN y un 54% aporte local.
- 4.2.10 *Subprograma B Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario- Taller Ocupacional José Censabella.* Fue aprobado un total de U\$S 1.661.765, de los cuales U\$S 746.765 son financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 915.000 son de aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero Contable, al 31 de mayo del 2006, los gastos efectuados ascienden a un total de U\$S 1.376.790,74 de los cuales U\$S 749.476,34 son inversión BID/FOMIN y U\$S 627.314 son aporte local. **Ello implica un nivel de ejecución total equivalente a un 82,85% del presupuesto aprobado**, de los cuales el 54% son recursos BID/FOMIN y un 46% es aporte local.
- 4.2.11 *Subprograma C. FATPCHPyA y SOPCPHyA.* Fue aprobado un total de U\$S 1.744.130,74 de los cuales U\$S 814.930,74 son financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 929.200 son de aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero Contable, al 31 de mayo del 2006, los

gastos efectuados ascienden a un total de U\$S 1.743.185,39 de los cuales U\$S 814.750,88 son inversión BID/FOMIN y U\$S 928.434,51 son aporte local. **Ello implica un nivel de ejecución total equivalente a un 99,95% del presupuesto aprobado**, de los cuales el 47% son recursos BID/FOMIN y un 53% son de aporte local.

4.2.12 Subprograma D. SMATA Fue aprobado un total de U\$S 984.862 de los cuales U\$S 445.962 son financiación no reembolsable BID/FOMIN y U\$S 538.900 son de aporte local. Según la información presentada por la Unidad Financiero contable al 31 de mayo del 2006, los gastos efectuados ascienden a un total de U\$S 936.256,50 de los cuales U\$S 438.181, 53 son inversión BID/FOMIN y U\$S 498.074,97 son aporte local. **Ello implica un nivel de ejecución total equivalente a un 95,06 % del presupuesto aprobado**, de los cuales el 47% son recursos BID/FOMIN y un 53% son de aporte local.

4.3 RESUMEN DE MONTOS Y EJECUCION POR COMPONENTE

Al 31 de mayo del 2006

COMPONENTE	BID/FOMIN			APORTE LOCAL		
	ASIGNADO	GASTADO	%	ASIGNADO	GASTADO	%
U.C.P.	899.153.57	813.254.04	90.4	352.900	223.627.57	63.3
F. GUTENBERG	770.188.69	770.721.23	100	977.000	917.324.54	93.8
A.I.M. – TOJC	746.765	749.476.34	100	915.000	627.314	68.5
FATPCHPyA	814.930.74	814.750.88	99.9	929.200	928.434.51	99.9
SMATA	445.962	438.181.53	98.2	538.900	498.074.97	92.4

4.3.1 Respecto de los recursos BID/FOMIN, se puede apreciar bastante paridad en los niveles de ejecución del gasto, tanto de la UCP como de los cuatro Subprogramas. En el primer caso, el peso del *Rubro Imprevistos* para todos los Subprogramas, necesariamente incide en el porcentaje final. Han sido afectadas todas las categorías de inversión, cuyos recursos fueron suministrados por el BID/FOMIN. A nivel de la inversión local, esta misma tendencia es compartida por Pasteleros, Gutenberg y SMATA. Son la UCP y AIM los que se apartan, quedándoles pendiente una inversión local de un 37% en el primer caso -fundamentalmente determinado por el "Rubro 1.3 Apoyo General y Equipos"- y de un 32% en el segundo caso -determinado por el "Rubro 3.2 Capacitación y Materiales". Vale la pena recordar que, en el primer caso, quedando por delante los últimos 20 meses de trabajo, recién se había invertido el 31,60% de los recursos disponibles.

4.3.2 El esfuerzo aplicado durante este período permitió, entre otras cosas, que hoy el Estado Argentino disponga en su haber de: a) Una metodología de análisis sectorial, validada. b) Una metodología de identificación y normalización de competencias, validada. c) Normas de Competencias validadas. d) Una propuesta de formación de docentes, validada. e) Una metodología para diseñar currículas y materiales didácticos, validada. f) Diseño Curricular del curso de evaluador, validado. g) Normas del Evaluador de Competencias, validado. h) Instrumentos y procedimientos de evaluación, validados, y i)

Experiencia aplicada de acciones de fortalecimiento institucional. Por su parte, AIM tenía pendiente de gasto -a esa misma fecha- el 75% de su presupuesto y desafíos por delante que actualmente son realidad: a) actualización de su Análisis Sectorial; b) formación de formadores a nivel de escuelas técnicas de las zonas donde hay mayor concentración de industria metalúrgica; c) diseño y desarrollo de material didáctico de base a la formación de formadores y alumnos; d) redimensionamiento del TOJC como centro evaluador de competencias; e) la certificación ISO del Sistema de Gestión del TOJC, y f) oficialización de la oferta formativa por parte del Sistema Educativo del Gobierno de la Provincia de Santa Fe.

- 4.3.3 En términos generales -y sin perjuicio del análisis que se va a realizar desde las perspectivas de impacto y sustentabilidad- se puede decir que de la lectura de las matrices aplicadas hasta este momento, los coejecutores tuvieron un desempeño altamente diligente en atención a las expectativas esperadas en materia de eficacia-eficiencia.

4.4 Principales rasgos metodológicos e institucionales en torno a la Certificación de Competencias Laborales.

- 4.4.1 A modo de cierre de estos dos primeros niveles de análisis de evaluación e incursionando ya hacia reflexiones vinculadas con el objetivo estratégico en aspectos de impacto y sustentabilidad, corresponde en esta instancia dejar identificadas las principales definiciones que se han dado en torno a la Certificación de Competencias, principal propósito del Programa. En este sentido, este componente fue abordado en cinco fases bien diferenciadas.

- i) Selección de Perfiles y/o unidades de competencias a evaluar y certificar dentro de cada sector ocupacional analizado
- ii) Desarrollo de instrumentos de evaluación de las unidades de competencia correspondientes a cada perfil
- iii) Identificación y desarrollo de las competencias que debe reunir un evaluador de competencias para acreditarse como tal
- iv) Desarrollo de los procedimientos a seguir para realizar una evaluación basada en normas de competencias
- v) Diseño de la institucionalidad a promover en cada sector.

- 4.4.2 Asimismo, se desarrollaron dos niveles de instrumentos, diferenciados por objetivos y por situación de evaluación. Ello, a su vez, se tradujo en dos tipos de certificados acumulables, que si bien toman como referencia las normas de competencias, se diferencian en:

- v) En un caso se atiende al desarrollo de las capacidades creadas por la formación, dando lugar a una certificación de orden escolar, que se refiere a las capacidades potenciales desarrolladas por el alumno.
- vi) En el otro, se evalúan los desempeños demostrados por los trabajadores en una situación de trabajo y da lugar a un certificado de competencias.

- 4.4.3 Los arreglos institucionales por Subprograma han sido los siguientes:

4.4.3.1 El Subprograma A: Fundación Gutenberg, en el año 2004 llegó a un acuerdo con la Federación Argentina de Industrias Gráficas Argentinas (FAIGA) en los siguientes términos:

- i) La FAIGA, como organismo de representación de las empresas del Sector y en su función de Dirección de la Fundación Gutenberg, asume expresamente las acciones de promoción, validación, actualización y control de los procesos relacionados con las distintas fases que culminan con la certificación de las competencias de los trabajadores del Sector Gráfico.
- ii) La Fundación Gutenberg, por delegación expresa de la FAIGA, toma a su cargo la ejecución de las acciones vinculadas a la identificación de normas de competencia; la generación de instrumentos y procedimientos de evaluación; la formación y evaluación de trabajadores, y por último, la selección y formación de evaluadores.

4.4.3.2 El Subprograma B: En este caso vale insistir que el Componente de Certificación fue incorporado como consecuencia de la expresa decisión del beneficiario, dado que así no estaba previsto en el Memorando de Donantes. El organismo Certificador de Competencias Laborales para el sector metalúrgico está integrado por la FISFE, AIM y el TOJC y fue creado en la ciudad de Rosario el 20 de julio del 2005 con los propósitos institucionales de potenciar el reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores mediante la certificación y acrecentar así su empleabilidad; vincular la formación y la capacitación con los requerimientos de las empresas; incrementar la calidad del empleo, y asegurar la mejora continua de los sistemas de gestión de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. El mismo ha sido acreditado en la UTeCC del MTEySS y sus principales funciones consisten en:

- i) Emitir certificados que acreditan las evaluaciones positivas realizadas.
- ii) Mantener actualizadas y validadas las normas de competencia laboral.
- iii) Desarrollar y actualiza los instrumentos de evaluación de quienes ejercen cada rol profesional.
- iv) Velar por la transparencia del proceso de evaluación, y
- v) Resguarda la información relativa a los resultados de la evaluación de cada evaluado.

4.4.3.3 El Subprograma C: La FATPCHPA, conjuntamente con el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Cámara de Confiterías de la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés (AHRCC), han acordado que al Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral le corresponde establecer los criterios, procedimientos y acciones encaminadas a implementar los mecanismos de evaluación y certificación de competencia laboral, de conformidad con la norma y en el marco de una institucionalidad acordada entre las partes, fuente de su validez. La Certificación es de tercera parte, ya que corre por cuenta de la Cámara Empresarial, entidad independiente de las estructuras responsables de la formación y de la evaluación. El Organismo Certificador se creó el 12 de septiembre de 2005, a partir de un Convenio firmado entre la FATPCHPA y la AHRCC. Sus principales funciones son:

- i) Diseñar, actualizar y validar normas de Competencias.
- ii) Diseñar y validar procedimientos e instrumentos de evaluación y certificación de trabajadores.
- iii) Resguardar la información del proceso de evaluación y certificación.
- iv) Reconocer y registrar evaluadores.
- v) Validar la documentación de todo el proceso.
- vi) Supervisar y controlar el proceso de evaluación.
- vii) Cumplimentar los registros públicos del sistema.

4.4.3.4 El Subprograma C: SMATA, debido a la reformulación en el planteo original del Programa, integró la fase de certificación desde la cual -en consenso con la UPTMA y con refuerzos financieros del Programa- superó las metas impuestas. Por lo pronto y aras de los mejores intereses del Programa, en este al igual que se hiciera en AIM también vale reconocer especialmente la decisión oportunamente tomada por el beneficiario. Como ya se expresó al aplicar la Matriz de Eficacia, en este Subprograma el proceso de Certificación presenta dos variantes de articulación institucional. La primera es de carácter bipartito y en ella certifican el SMATA y la Cámara de Propietarios de Talleres. La segunda variante es de carácter tripartito y el Organismo Certificador es la Agencia de Acreditación de Competencias de la Dirección de Educación y Cultura de la Provincia de Buenos Aires, conjuntamente con el Sindicato y la citada Cámara. En el primer caso se estableció que el Organismo Certificador asumiría las siguientes atribuciones:

- i) Diseñar, actualizar y validar normas de competencias laborales;
- ii) Diseñar y validar procedimientos e instrumentos de evaluación y de certificación de trabajadores y trabajadoras del Sector.
- iii) Resguardar la información del proceso y resultados de evaluación y certificación.
- iv) Reconocer y registrar evaluadores y evaluadoras.
- v) Validar la documentación de todo el proceso.
- vi) Supervisar y controlar el proceso de evaluación
- vii) Cumplimentar los registros públicos del sistema

4.5 El MTEySS creó en la Secretaría de Empleo la Unidad Técnica de Certificación de Competencias Laborales (UTeCC), la que, entre otras, tiene las siguientes funciones:

- i) Brindar asistencia técnica para el diseño y desarrollo de los instrumentos relacionados con la normalización, formación y evaluación de competencias;
- ii) Registrar normas de competencia, instituciones evaluadoras, trabajadores evaluados y certificados expedidos
- iii) Auditar los procesos de certificación y oficializar la expedición de los certificados

La creación de esta unidad es el resultado del compromiso del MTEySS con el enfoque de la formación y certificación de Competencias Laborales. Pero también obedece al objetivo político de promover criterios, instrumentos y procedimientos para mejorar la Calidad Institucional de la Formación Profesional, apoyándose en los referentes instrumentales y metodológicos validados desde el Programa. Como consecuencia, el MTEySS se ha asumido como veedor y garante de los desarrollos cumplidos en el Sector Privado, y además, en soporte técnico de actores con iniciativas orientadas en

este sentido. Evidentemente, ello parte de reconocer en la Certificación de Competencias un espacio de construcción social de Descriptores de Calidad de los saberes productivos, cuya utilidad es tomada en cuenta tanto por las Empresas y los trabajadores como por el Sistema Educativo y de Relaciones Laborales. En este sentido, la UTeCC ha generado un amplio proceso de normalización de ocupaciones y oficios en diversos sectores de actividad, cuyos actores voluntariamente demandaron asistencia técnica en el marco de Acuerdos Sectoriales de Formación de Recursos Humanos. Estos resultados, conjuntamente con los del Programa BID/FOMIN, están siendo actualmente utilizados en procesos de intermediación laboral, diseño de currículas formativas, evaluación y certificación de trabajadores.