

ARGENTINA
PROGRAMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

(TC-98-12-06-9-AR)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMOS COEJECUTORES: Fundación Gutenberg (FG); Asociación de Industriales Metalúrgicos de la Provincia de Santa Fé (AIM); Sindicato de Mecánicos Automotores y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FATPCHPyA); y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

BENEFICIARIOS: Obreros y empleadores actuales y futuros en los sectores de la industria gráfica, autopartista, alimenticia y la metalúrgica así como las instituciones de capacitación asociadas con ellos y el MTSS

OBJETIVO: El objetivo del Programa es establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales, mediante la realización de experiencias piloto de certificación y capacitación basadas en criterios de competencia laboral en los cuatro sectores mencionados arriba.

COSTO Y FINANCIAMIENTO: Modalidad: donación de recursos provenientes de la Facilidad de Recursos Humanos (II)

Beneficiarios:	US\$3.713.000	(50,2%)
FOMIN:	<u>US\$3.687.000</u>	<u>(49,8%)</u>
Total:	US\$7.400.000	(100,0%)

EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS: Ninguna

CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES: Previo al primer desembolso, los organismos coejecutores deberán presentar evidencia al Banco de que:

- a. se haya constituido el Comité de Dirección; y
- b. el Manual de Implementación (MO) del Programa haya sido adoptado por dicho Comité (ver párrafo 9.1).

I. ELEGIBILIDAD DEL PAIS

- 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. Este programa es elegible para financiamiento por la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN al tener como objetivo el desarrollo del capital humano, basado en el concepto de competencias laborales, lo que permite al sector privado responder con mayor agilidad a las nuevas configuraciones productivas - nuevas formas de gestión, nueva tecnología y nuevos modelos de organización - emergentes del proceso de globalización. Asimismo, este programa es consistente con la estrategia del Banco en el país dado su propósito de elevar los niveles de productividad y competitividad del sector empresarial.

II. MARCO DE REFERENCIA

A. Capacitación laboral en la Argentina

- 2.1 Desde la aplicación de la Ley de Convertibilidad (1991), la economía argentina ha experimentado 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 materias económicas. Todo ello ha contribuido a posicionar al sector productivo privado argentino como principal actor en un escenario de intensa competencia, donde la productividad constituye el factor clave para asegurar la competitividad de la productos argentinos transables.
- 2.2 En el contexto de dichas transformaciones, la modernización tecnológica, las mejoras en la organización del trabajo y la capacitación continua del personal en las empresas vuelven a ser insumos claves para que la industria argentina alcance mayores niveles de productividad.
- 2.3 Con objeto de estimular la innovación tecnológica y la demanda de capacitación en las empresas, el gobierno argentino creó el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR), mediante los cuales se dan incentivos (créditos fiscales y subsidios directos) dirigidos preferentemente a las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, con la reestructuración del Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), a comienzo de los años noventa, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) retiró su oferta directa de servicios de capacitación laboral, restringiendo su misión a la de diseñar, seguir y evaluar políticas de educación formal y no formal. Como consecuencia, se vio un crecimiento de la oferta privada de servicios de capacitación laboral, los que pasaron a ser manejados por organizaciones sociales sin fines de lucro, sindicatos de trabajadores y gremios industriales, en su mayoría. Las activida-

des de estas nuevas instituciones privadas de capacitación (ICAPs) se financian principalmente con los aportes voluntarios de sus sostenedores y con la venta de sus servicios a las empresas así como a los programas públicos de formación profesional patrocinados por el gobierno; por ejemplo, el Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de Jóvenes (1031/OC-AR).

- 2.4 Si bien los cambios institucionales descritos han servido de estímulo para mejorar la capacidad de respuesta de las ICAPs a la demanda de capacitación de las empresas, al no haber tenido un referente claro respecto a las **competencias laborales** que se demandan en el mercado de trabajo en su diseño curricular, la calidad y la pertinencia de los programas de capacitación laboral que ofrecen la mayoría de las ICAPs se ve limitada. Esta situación, junto con la falta de inversiones en equipamiento, perfeccionamiento del personal docente y desarrollo de tecnologías pedagógicas, contribuye a desalentar la demanda de capacitación de las empresas, que no encuentran una oferta de servicios adecuada a sus nuevas, variadas y crecientes necesidades.
- 2.5 Asimismo, el no contar con un sistema de certificación de competencias laborales no sólo afecta el funcionamiento del mercado de servicios de capacitación y formación, sino debido principalmente a la falta de información, afecta también la eficiencia y la transparencia del mercado laboral. Tanto el trabajador como el empresario tienen dificultades en probar y verificar la pertinencia de los conocimientos, habilidades y comprensión que posee un trabajador. Por lo tanto, la certificación de competencias no debe considerarse como un mecanismo excluyente (como una credencial otorgada al final de un ciclo educativo), sino como evidencia objetiva de las competencias de su poseedor, tales como, su capacidad de análisis, de solución de imprevistos, de compromiso con el objetivo del empleo y también sus conocimientos y sus habilidades ^{1/}.

B. Beneficios de la certificación de competencias laborales

- 2.6 El diseño de programas de capacitación en función de estándares de competencia reconocidos por los empleadores constituye una condición necesaria (aunque no suficiente) para asegurar la pertinencia de la oferta formativa, lo que a su vez alienta la confianza de los usuarios en estos programas y estimula la demanda de capacitación de parte de las empresas y los trabajadores. Del mismo modo, la capacitación basada en competencias es más atractiva para los trabajadores ya que permite avanzar profesionalmente en forma modular; esto es, adquirir competencias específicas para las necesidades individuales sin someterse a cursos estructurados tradicionales de larga duración. Por otra parte, la empleabilidad de los trabajadores se ve facilitada al contar con credenciales que

^{1/} Fernando Vargas, "La Formación Basada en Competencias en América Latina," Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Montevideo, Uruguay, abril, 1999.

garantizan su idoneidad, lo que también contribuye a la calidad de sus empleos al reducir el período de prueba así como los riesgos e incertidumbres que acompañan este proceso. Asimismo, los estándares de competencia pueden servir como un referente objetivo para que los trabajadores autoevalúen sus capacidades laborales y detecten sus propias carencias de capacitación o de otros atributos exigidos en el empleo.

- 2.7 De otro lado, los sistemas de certificación de competencias reducen los costos/riesgos de contratación para los empleadores, así como también los estándares de competencia contribuyen a mejorar diversas funciones de la administración de personal, tales como: la detección de necesidades de capacitación, el diseño de programas apropiados de capacitación y la evaluación del desempeño. En el mercado laboral, los sistemas de certificación de competencias contribuyen a incrementar la demanda de trabajadores (al disminuir los costos no salariales del empleo para los empleadores, como es, por ejemplo, la evaluación de las competencias de un/a candidato/a); reducir el desempleo (al facilitar los procesos de ajuste entre las vacantes y las ofertas de trabajo); y mejorar la asignación de los recursos humanos en las actividades productivas (al facilitar la movilidad de los trabajadores).

C. Certificación de competencias laborales en la Argentina

- 2.8 Si bien existen algunas iniciativas promovidas tanto por el MTSS así como el Ministerio de Cultura y Educación (MCE) ^{2/}, la certificación de competencias laborales es una práctica incipiente y escasamente difundida en Argentina. Por ende, tanto el gobierno argentino como los gremios sindicales y empresariales en los sectores de la industria gráfica, autopartista, alimenticia y la metalúrgica han solicitado al FOMIN su apoyo en desarrollar una operación para acelerar el proceso de introducción del concepto de competencias laborales en los programas de formación y en sus prácticas de evaluar los conocimientos y habilidades trabajadores. A tal efecto, se recibieron varias propuestas individuales del MTSS y los cuatro sectores. Sin embargo, el Equipo de Proyecto determinó la conveniencia de efectuar un sólo programa que integre dichas propuestas, agregando una visión sectorial de la capacitación y certificación de competencias laborales, así como una coherencia nacional a las iniciativas.
- 2.9 La certificación sobre el cumplimiento de una norma de desempeño que todos conocen, facilita la transparencia y eficiencia no sólo del mercado laboral, sino también del mercado de servicios de

^{2/} Se suscribió un convenio entre la industria gráfica y el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET), del Ministerio de Cultura y Educación, para crear las bases de un sistema sectorial de formación técnico-profesional que incluye el reconocimiento de las competencias. Asimismo, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), están trabajando para establecer el sistema de certificación de las competencias de los participantes en los cursos que imparte SMATA. Por su parte, el MTSS ha iniciado algunas actividades encaminadas a la creación de un sistema de certificación de competencias laborales en el marco de los acuerdos del MERCOSUR y que complementa las actividades previstas en este programa.

capacitación, en la medida que se aprovecha un mismo lenguaje que permite medir la calidad en la formación, a partir de la certificación de competencias.

III. EL PROGRAMA

A. Objetivo general

- 3.1 El objetivo general del Programa consiste en establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales.
- 3.2 Mediante la realización de experiencias piloto de certificación y capacitación en cuatro sectores industriales - gráfico; metalúrgico; mecánico automotor y afines, y repostería y afines - se contribuirá al desarrollo de la capacidad institucional y tecnológica que se requiere para implantar un sistema de esta naturaleza. Y, para asegurar la validez y pertinencia de las experiencias, el Programa financiará actividades de sensibilización y fomentará la participación activa de los trabajadores y empleadores de los sectores involucrados en el diseño e implementación de las actividades contempladas en ello. Se espera que estas experiencias sirvan de base para fortalecer la capacidad nacional y proporcionarle al MTSS los instrumentos para replicarlas en otros sectores de la economía y así crear un sistema nacional de certificación de competencias laborales.

B. Descripción

- 3.3 El Programa está compuesto por dos componentes: A: Desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales y B: Modernización de servicios de capacitación. Las actividades a ser financiadas con recursos del Programa incluyen la provisión de asistencia técnica especializada mediante la contratación de servicios de consultoría de corta y larga duración. Asimismo, se financiará la compra de equipamiento didáctico (con recursos de contrapartida) y adecuación del material curricular, así como equipamiento de informática para facilitar la coordinación del Programa. Adicionalmente, mediante la Unidad Coordinadora del Programa (UCP), se apoyarán actividades comunes a los cuatro sectores participantes como son el acopio y la difusión de conocimientos sobre el desarrollo de competencias laborales y su certificación así como las metodologías para aplicar un enfoque de competencias en los sistemas de capacitación.

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

- 3.4 A través del Componente A se pretende lograr los siguientes objetivos específicos: (i) la definición, validación y sanción de competencias laborales para las funciones básicas en cada uno de

los sectores que participarán en el Programa; (ii) el desarrollo de los criterios, procedimientos e instrumentos para la evaluación de competencias laborales de los trabajadores; y (iii) la prueba de la viabilidad, efectividad y pertinencia de los sistemas de evaluación y certificación de competencia.

- 3.5 Para el logro de los objetivos específicos del componente, se realizarán las actividades que se detallan en el Cuadro III-1. Los productos principales de este componente incluyen la aplicación de metodologías y el desarrollo de instrumentos para: la identificación de las competencias así como la definición de los estándares de desempeño para los elementos de competencia identificados, y la construcción de

los medios de evaluación de dichas competencias en los cuatro sectores participantes. Cabe señalar que durante el proceso de definición y descripción de las competencias, se asegurará la inclusión de una perspectiva de género a fin de evitar cualquier discriminación potencial contra las mujeres trabajadoras.

2. Componente B: Modernización de servicios de capacitación

- 3.6 A través del Componente B se pretende lograr los siguientes objetivos específicos: (i) la modernización de los servicios de capacitación laboral; y (ii) probar la viabilidad, efectividad y pertinencia de dichos sistemas de capacitación basados en el enfoque de la competencia laboral.
- 3.7 Con los recursos destinados para este componente, se llevarán a cabo las siguientes actividades: (i) diseño de módulos instruccionales basados en el enfoque de competencias; (ii) entrenamiento del personal docente para aplicar los nuevos diseños instruccionales, y (iii) adecuación del equipamiento (con recursos de contrapartida) y materiales didácticos para implementar los nuevos diseños instruccionales. Se asegurará la introducción de conceptos de seguridad ocupacional e higiene industrial en estas tres actividades.

Cuadro III-1: Pasos en la Certificación de Competencias Laborales

El "análisis del sector" tiene por objeto estudiar la organización del trabajo en cada sector para identificar las funciones críticas para la productividad en las empresas. Profundizando el análisis anterior, en la fase de la "identificación de competencias" se desagregarán las funciones principales hasta llegar a identificar las tareas básicas y elementales que las componen. En seguida, durante la fase de "normalización" se especifican los estándares de desempeño, rendimiento y requisitos del trabajador, así como los criterios e instrumentos necesarios para evaluar su competencia. Luego, los trabajadores que lo requieran serán capacitados en programas contruidos según los estándares de competencia. El proceso concluirá con la aplicación de las pruebas de evaluación para la "certificación de la competencia" de los trabajadores. De otro lado, los estándares de competencia definidos en la fase de normalización servirán de base para diseñar programas de capacitación coherentes con las competencias laborales que se exigen en el mercado de trabajo, lo cual implicará "revisar los diseños instruccionales" (currícula), "adecuar los medios didácticos" y "entrenar a los docentes" encargados de impartir los nuevos programas de capacitación. (Ver el Esquema Funcional del Programa en los Archivos Técnicos).

IV. EJECUCION

A. Agentes coejecutores

- 4.1 El Programa tendrá un período de ejecución de 36 meses y 45 meses de desembolsos (ver el Cronograma en los Archivos Técnicos). Este será coejecutado por cinco instituciones que incluyen el MTSS y cuatro organismos privados vinculados a sendos sectores industriales, siendo que dos de ellos son gremios sindicales: (i) el Sindicato de Mecánicos Automotores y Afines del Transporte Automotor (SMATA) - (sector automotor); y (ii) la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros (FATPCHPyA) - (sector repostería y afines) y el sindicato respectivo de Buenos Aires, y dos gremios empresariales: (iii) la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la Provincia de Santa Fé (AIM) - (sector metalúrgico); y (iv) la Fundación Gutenberg (FG) (sector gráfico). Los aspectos institucionales de dichos organismos privados así como una breve descripción de sus sectores se encuentran en los archivos técnicos de REI/S01.

B. Coordinación

- 4.2 Para asegurar el buen funcionamiento del Programa, se creará una Unidad Coordinadora del Programa dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En adición a proveer facilidades de local y apoyo logístico para el funcionamiento de la UCP, el MTSS facilitará la difusión del Programa así como la implantación del sistema de certificación de competencias laborales en el futuro.
- 4.3 La UCP actuará conforme a las pautas operacionales establecidas en el Manual de Implementación (MO) - (ver los Archivos Técnicos) y responderá al Comité de Dirección del Programa (CDP). El CDP estará integrado por autoridades superiores de las respectivas entidades ejecutoras y un representante del MTSS, de nivel no inferior al de Director. Como órgano máximo de conducción del Programa le corresponderá al CDP asumir la representación oficial de éste, supervisar las actividades de la UCP, aprobar los planes operativos, presupuestos e informes que ésta elabore, y designar o remover al Coordinador General.
- 4.4 La UCP será responsable de la puesta en marcha y de la gestión administrativa del Programa así como del relacionamiento entre los coejecutores y el Banco en cuanto a aspectos técnicos, operativos, contables y contractuales del Programa; de normalizar, recopilar y consolidar la información sobre el Programa, así como de canalizar la información de éste a los coejecutores; de brindar apoyo técnico a las agencias coejecutoras; de monitorear el avance de las actividades de cada uno de los coejecutores y de coordinar/realizar actividades de interés común para los coejecutores. Se ha previsto la asesoría del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) a fin de aprovechar su experiencia, información y contactos a nivel

regional, así como las posibilidades de apoyo que ofrece para la identificación de expertos internacionales en el tema.

- 4.5 La UCP estará integrada por un Coordinador General; dos asesores: un especialista en diseño de programas de capacitación y un especialista en informática; un contador, y dos asistentes administrativos.
- 4.6 Adicionalmente, se creará un Foro Asesor, que tendrá una composición flexible y estará integrado inicialmente por entidades especializadas como el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET), el Foro Sindical, y CINTERFOR, las cuales participarán en forma *ad honorem*. El Foro Asesor apoyará a la UCP y al CDP en materias técnicas o políticas estratégicas y en la identificación de fuentes de información relevantes y en la difusión del Programa.
- 4.7 **Grado de Preparación.** El diseño, presupuesto y las actividades contempladas en el Programa han sido desarrolladas conjuntamente entre los coejecutores y el Banco. Cabe señalar que: (i) el borrador final del Manual de Implementación ha sido revisado por el Equipo de Proyecto y (ii) los coejecutores han manifestado su compromiso a trabajar conjuntamente. Por estas razones se espera un cumplimiento oportuno de las condiciones previas al primer desembolso (ver párrafo 9.1).

V. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

- 5.1 El costo total estimado del Programa asciende a US\$7.400 miles, de los cuales US\$3.687 miles serán financiados con una contribución no reembolsable del FOMIN y US\$3.713 miles con recursos aportados por los coejecutores. El presupuesto detallado del Programa se encuentra en los Archivos Técnicos.

CUADRO V-1: PRESUPUESTO CONSOLIDADO POR COMPONENTES
(en US\$ miles)

COMPONENTES/CATEGORIA PRESUPUESTARIA	FOMIN	APORTE LOCAL	TOTAL	%
I. Unidad Coordinadora del Programa	1.178.000	1.114.300	2.292.300	31.0
1. Servicios de consultoría	1.091.000	505.600	1.596.600	
2. Capacitación y materiales didácticos	36.000		36.000	
3. Apoyo general	31.000	608.700	639.700	
4. Viajes	20.000		20.000	
II. Componente A: Desarrollo de Sistemas de Certificación de Competencias Laborales	864.500	591.500	1.456.000	19.7
1. Servicios de consultoría	801.000	112.500	913.500	
2. Capacitación y materiales didácticos	53.500	164.500	218.000	
3. Equipos y otros activos	10.000		10.000	
4. Viajes		314.500	314.500	
III. Componente B: Modernización de Servicios de Capacitación	1.031.962	1.548.400	2.580.362	34.9
1. Servicios de consultoría	588.500	367.500	956.000	
2. Capacitación y materiales didácticos	263.462	669.200	932.662	
3. Equipo	180.000	493.700	673.700	
4. Viajes		18.000	18.000	
IV. Promoción y Difusión	346.500	365.900	712.400	9.6
Subtotal	3.420.962	3.620.100	7.041.062	
V. Evaluación	100.000		100.000	1.4
VI. Auditoría Externa	40.000		40.000	0.5
VII. Imprevistos	126.038	92.900	218.938	2.9
TOTAL	3.687.000	3.713.000	7.400.000	100.0

- 5.2 Se estima conveniente crear un fondo rotatorio equivalente al 10% de los recursos totales del financiamiento del FOMIN, el cual permitirá a cada coejecutor a acceder al 10% de la contribución que le ha sido asignada, a saber: MTSS: US\$997.038; FG: US\$759.500; SMATA: US\$420.962; FATPCHPyA: US\$929.200; y AIM: US\$719.000.

VI. MONITOREO Y EVALUACION DEL PROGRAMA

- 6.1 Las entidades coejecutoras presentarán al Banco, a través de la UCP, informes de avance y ejecución presupuestaria semestrales, dentro de los 30 días siguientes a cada semestre. Los informes de avance deben entenderse como una herramienta de gestión para controlar con fines correctivos la marcha del Programa; para ello, dichos informes deberán abordar los siguientes aspectos: (i) identificación y análisis de problemas imprevistos surgidos durante la ejecución; (ii) justificación de las actividades realizadas y comprobación del cumplimiento de los plazos; y (iii) verificación de la oportunidad, cantidad y calidad de los resultados obtenidos.
- 6.2 Se ha previsto la contratación de una consultoría para el diseño metodológico de la evaluación del Programa, así como una evaluación de medio término a los 18 meses a partir del primer desembolso y una evaluación de impacto a ser realizada no antes de nueve meses

de concluida la ejecución del Programa. Los indicadores de desempeño a ser evaluados aparecen en el Anexo VI-1. Cabe señalar que se ha procurado compatibilizar las bases conceptuales para la evaluación del Programa con las del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales y Calidad de la Capacitación en Chile con el apoyo del FOMIN (TC-98-08-04-1-CH/MIF), de manera que sea posible extraer lecciones de la comparación de ambas experiencias.

- 6.3 La evaluación de impacto deberá medir, entre otros, los siguientes indicadores: (i) el grado de conocimiento entre trabajadores, empleadores, e ICAPs sobre sistemas de competencias laborales; (ii) el impacto de las actividades del Programa sobre el mercado laboral y de servicios de capacitación laboral; (iii) la justificación de los costos incurridos con relación a los resultados y logros obtenidos; (iv) la validez del diseño operacional y organizacional del Programa; (v) la sostenibilidad del sistema de certificación de competencias creado en cada sector; y (vi) el grado de replicabilidad de dichas iniciativas en otros sectores. Los términos de referencia para la evaluación de impacto serán preparados por la UCP en consulta con el CDP y el Foro Asesor y deberán contar con la aprobación del Banco y del FOMIN.

VII. RIESGOS

- 7.1 Los mayores riesgos del Programa se derivan de su carácter innovador, lo que plantea incertidumbres respecto al apoyo a largo plazo de los actores sociales involucrados para la construcción del sistema de certificación de competencias y a su sostenibilidad después de concluido el financiamiento del FOMIN.

A. Resistencias potenciales de los actores sociales

- 7.2 La construcción de un sistema de certificación de competencias laborales realista requiere la participación activa de empleadores y trabajadores, quienes pueden tardar en reconocer las ventajas que tal sistema les podría significar. En efecto, a veces los empleadores no desean involucrarse por temor a entregar información que les puede perjudicar (métodos de producción y organización del trabajo). También, algunos empleadores temen que los sindicatos planteen demandas salariales exageradas en función de sus "credenciales" más que de su trabajo efectivo. Por su parte, los sindicatos a menudo se oponen a este tipo de iniciativas desconfiando del uso que puedan hacer los empleadores de estas herramientas (la fijación de estándares de desempeño demasiado elevados o el empleo de los estándares de competencia para evaluar a trabajadores injustamente). Como una manera de resolver posibles resistencias de los actores sociales a un sistema de certificación de competencias laborales, se prevé la participación activa de los empresarios y trabajadores en todas las fases del diseño, implementación y evaluación del sistema. Adicionalmente, se

financiará la realización de campañas sostenidas de sensibilización entre empleadores y trabajadores durante la ejecución del Programa.

B. Sostenibilidad del Programa

- 7.3 Un sistema de certificación de competencias eficaz debe mantenerse en permanente actualización, lo que implica costos en términos de los estudios ocupacionales; identificación de competencias; especificación y validación de estándares; diseño, construcción y validación de instrumentos de evaluación; y organización para la aplicación de las pruebas de competencia. Así, es importante para la sostenibilidad del Programa, continuar con el financiamiento colectivo del sistema por parte de las empresas/sindicatos de cada sector, lo que dependerá, en cierta medida, de los resultados de las experiencias piloto financiadas por esta operación. Sin embargo, se espera que mediante la implantación de las actividades propuestas y los resultados obtenidos de las experiencias piloto sectoriales se producirá un efecto demostrativo positivo, lo que a su vez resultará en una mayor sensibilización de los beneficios derivados y un compromiso de parte de los actores sociales de mantener el sistema.
- 7.4 Al mismo tiempo, al situar la UCP en el MTSS, órgano público que ha tomado la iniciativa de coordinar las actividades de competencias laborales a nivel nacional, el Programa estará fortaleciendo la capacidad institucional de consolidar los esfuerzos sectoriales, mediante la transferencia de conocimientos y tecnología. A la vez, los productos de esta operación - los instrumentos y metodologías desarrollados - se mantendrán disponibles al público dentro del MTSS, facilitando así la replicabilidad para otros sectores. Finalmente, la continuidad de la operación se ve aún más respaldada dado los compromisos que el gobierno argentino ha asumido desde 1992 a nivel subregional con sus pares del Subgrupo 10 del MERCOSUR para impulsar dichas actividades.

VIII. EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 No se contempla ninguna excepción a las políticas y procedimientos del Banco. No obstante, la contratación de firmas consultoras por montos inferiores de US\$30.000 requerirá la presentación de una terna de firmas que respondan al perfil requerido, debiéndose obtener la no objeción del Banco para cada contrato, señalando que dicho procedimiento agilizará el proceso de contratación y de ejecución, y que existen antecedentes en otras operaciones financiadas por el FOMIN en el país.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Las condiciones contractuales especiales sólo son aquellas que son previas al primer desembolso, es decir: (i) la constitución del Comité de Dirección (ver Carta de Intención en los Archivos Técnicos); y (ii) la adopción del Manual de Implementación del Programa por dicho Comité.

X. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL

- 10.1 El Abstracto de esta operación, así como el Memorándum de Elegibilidad respectivo, fueron considerados por el Comité de Medio Ambiente e Impacto Social (CESI) el 27 de abril de este año, el cual recomendó aplicar una perspectiva de género en la definición y descripción de competencias a fin de evitar cualquier discriminación potencial contra mujeres trabajadoras. Asimismo, se introducirán los conceptos de seguridad ocupacional e higiene industrial en la readecuación de la curricula.

MARCO LOGICO **PROGRAMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES Y CAPACITACION** **ARGENTINA – 1999**

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
OBJETIVOS ESTRATEGICOS Establecimiento de las bases institucionales metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación laboral y capacitación con base en el enfoque de la competencia laboral	Indicadores relacionados con la sostenibilidad del sistema Empleadores, trabajadores y autoridades de gobierno comprometidos con el sostenimiento y la ampliación del sistema Indicadores relacionados con los beneficios del sistema • Mejores condiciones de empleabilidad de los trabajadores certificados con relación a trabajadores no certificados • Mayor demanda de cursos basados en el enfoque de competencias con relación a los cursos tradicionales	Encuesta a gremios, sindicatos y actores políticos Encuesta de seguimiento de trabajadores certificados, con un grupo de control. Encuesta a empleadores Registros de inscripción en los centros de capacitación que participan en el Programa.	
COMPONENTE A: DESARROLLO DE SISTEMAS DE CERTIFICACION DE COMPETENCIA			
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Definición, validación y aprobación de las competencias laborales para las funciones en los sectores participantes	Empresas y trabajadores conscientes y comprometidos en la construcción de un sistema de certificación de competencia No menos de 25 empresas, en cada sector, participando en el proceso de análisis y validación de los perfiles de competencia 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 Una metodología probada para el análisis de competencia laboral	Informe de la UCP Acta de acuerdo entre sindicatos y gremios involucrados Grupos de trabajo funcionando Informes de progreso de la UCP Catálogo de las Unidades de Competencia definidas, validadas y sancionadas Informes de empleadores y trabajadores ratificando la validez de las Unidades de Competencia Informe conteniendo la metodología usada para definir las Unidades de Competencia, aprobada por gremios y sindicatos involucrados	Apoyo de los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionados al Programa
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Desarrollo de criterios, procedimientos e instrumentos para evaluar la competencia laboral	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	Informes de los gremios empresariales y sindicatos involucrados, aprobando los criterios, procedimientos e instrumentos propuestos para evaluar las competencias	Apoyo a los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionados al Programa

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Prueba de la viabilidad, efectividad y eficiencia del sistema de evaluación y certificación de competencia	<p>No menos de 200 trabajadores evaluados para 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>Informes de evaluación de competencias expedidos por los agentes evaluadores que hayan sido acordados en cada sector</p> <p>Encuesta 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 ante 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, aprobada por los gremios y sindicatos involucrados</p>	Apoyo de los gremios empresariales, sindicatos y empresas seleccionados del Programa
COMPONENTE B: MODERNIZACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION CON BASE EN EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS			
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Modernización de los servicios de capacitación laboral con base en el enfoque de competencia laboral	<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>3 técnicos de los centros de capacitación involucrados en el Programa entrenados para implementar metodologías de diseño instruccional con el enfoque de competencia</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 la UCP</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 competencia</p>	

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
OBJETIVO ESPECIFICO 2 cursos de capacitación validados en términos de demanda, viabilidad, efecti- dad y pertinencia	Recursos docentes y materiales adecuados para desarrollar los cursos nuevos o actualizados con base en el enfoque de competencia laboral	Informes de evaluación de competencia del personal docente Informes de evaluación de adecuación del equipamiento, infraestructura y material didáctico	Apoyo de los gremios empresariales y sindicatos involucrados
	Mecanismos de articulación de los programas de capacitación con los sistemas de evaluación y certificación de competencia, funcionando	Informes de la UCP	
	No menos de 100 trabajadores inscritos en cursos de capacitación nuevos o actualizados, en cada sector	Registros de postulantes e inscritos en los cursos de capacitación	
	No menos de 85% de los trabajadores que ingresan en cada curso lo termina	Registros de asistencia a los cursos de Capacitación Encuesta a trabajadores desertores de los cursos de capacitación	
	No menos de 85% de los trabajadores que terminan cada curso es aprobado	Registros de aprobación de los cursos de capacitación	
	No menos de 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación basada en competencia	No menos de 85% de los trabajadores aprobados en cada curso, satisfecho con la capacitación basada en competencia Encuesta ex post de satisfacción de los trabajadores que terminan los cursos de capacitación	
	No menos de 50% de los empleadores satisfecho con el desempeño de los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación nuevos o actualizados en cada sector.	Encuesta ex-post de satisfacción de los empleadores cuyos trabajadores hayan terminado los cursos de capacitación.	

PROYECTO DE RESOLUCION

ARGENTINA. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Nación Argentina, el Sindicato de Mecánicos Automotores y Afines del Transporte Automotor (SMATA), la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FATPCHPyA), la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la Provincia de Santa Fe (AIM), y la Fundación Gutenberg (FG), y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que consta en el memorándum de donantes a que se refiere el Documento MIF AT-_____, sobre cooperación técnica para un Programa de Certificación de Competencias Laborales.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$3.687.000 distribuida de la siguiente forma: US\$997.038 para la Nación Argentina; US\$420.962 para SMATA; US\$790.500 para FATPCHPyA; US\$719.000 para AIM; y US\$759.500 para FG, con cargo a la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.