

DOCUMENTO 6

**Debates sobre el desarrollo
de las competencias**

*Articulación entre trabajo,
competencias y saber*

**Interlaken, Suiza
Septiembre 2001**



**GRUPO DE TRABAJO PARA LA COOPERACION
INTERNACIONAL EN MATERIA DE
DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS**

Secretariado :

OIT, NORRAG, SDC

Coordinación :

C/o Red de estudios y de investigaciones sobre las políticas de educación y de formación (NORRAG)

IUED, P.O.B. 136, CH – 1211 Genève 21, Suiza

Teléfono : +41 22 906 59 45

Fax : +41 22 906 59 47

Correo electrónico : michel.carton@iued.unige.ch

© 2002 Grupo de trabajo para la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias.

ÍNDICE

Introducción

Sección 1 : Reflexiones sobre la Conferencia de Interlaken

Sección 2 : Articulación entre competencias, trabajo y saber : colmar las lagunas ?

Sección 3 : Tendencias en la cooperación al desarrollo

Alemania

Suiza

OIT

UNESCO

Sección 4 : Desarrollo de las competencias en África : las lecciones de la investigación

¿En qué medida los proyectos de EFPT del Banco Mundial cuadran con su política general en materia de EFPT?

Aprender para ser competitivo : Apoyo del DFID a la investigación sobre la enseñanza, la formación y la empresa en Ghana, Kenya y en África del Sur.

Evolución de la enseñanza profesional y técnica en África subsahariana (Investigación efectuada por el IPE en nombre del Banco Mundial)

Sección 5 : constituir un nuevo saber sobre las competencias y el trabajo

Educación permanente, trabajo y futuro : taller de la SADC y programa de investigación

Grupo de trabajo para la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias : esbozo de un proyecto de investigación multi-agencias

Sección 6 : Después de Interlaken : perspectivas de futuro para el Grupo de trabajo

Anexo 1 : programa anotado

INTRODUCCIÓN

La reunión organizada en Interlaken por el Grupo de trabajo para la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias constituye una nueva etapa en las actividades del Grupo y un hito para su evolución. Según lo convenido en discusiones anteriores, este encuentro se mantuvo inmediatamente después de la conferencia internacional sobre el trabajo, las competencias y el saber, organizada por la DDC y que reunía a unos 180 participantes de los cuales la mitad procedían de países en vía de desarrollo o transición. Para sacar partido de las discusiones de la Conferencia y explotar la « Declaración de Interlaken » (www.workandskills.ch), se decidió organizar la reunión del Grupo de trabajo sobre el mismo tema principal, adaptándolo, de tres maneras, a los intereses del Grupo. En primer lugar, se lo asoció a los problemas específicos con los que se encuentran las agencias de cooperación al desarrollo para articular las competencias y el saber con el trabajo. En segundo lugar, después de haber hecho hincapié en América Latina en el último encuentro, se decidió centrar la reflexión sobre las lecciones procedentes de las actividades de desarrollo de las competencias en África, un tema que será retomado en una sesión especial del Grupo el año que viene. Y en tercer lugar, como los contextos en los que se opera la cooperación al desarrollo tienen profundos cambios (como la Declaración de Interlaken reconoce), el Grupo consideró que era importante estudiar el paso de una situación de reparto del saber a una posición que incluya también una producción de saber.

Estos temas serán desarrollados en las siguientes páginas, así como una reflexión sobre la Conferencia de Interlaken. En la primera sección, veremos como Alemania, Suiza, la OIT, y la UNESCO tratan los problemas relativos a las competencias y al trabajo en la cooperación al desarrollo. Se observará con interés que el debate va mucho más allá de los problemas técnicos que superar para ofrecer una formación más eficaz. Se advierte una voluntad para establecer puentes entre los sectores tradicionales. Citemos, por ejemplo, la creación, en la DDC, de una sección temática « Empleo y renta » y los intentos de instaurar una colaboración más estrecha entre la OIT y la UNESCO. Se advierte también la preocupación de hacer figurar el desarrollo de las competencias en el marco de objetivos generales de la cooperación al desarrollo y en relación con las nuevas formas de organizarse. Alemania ofrece un ejemplo especialmente sorprendente de esta tendencia, pero ésta se manifiesta también en numerosos otros países.

Actualmente, el Banco mundial procede a un examen a fondo de sus actividades relacionadas con el desarrollo de las competencias en África a lo largo de los diez últimos años con el fin de sacar conclusiones para su política futura. Las relaciones sobre la primera fase de esta investigación aportan elementos para una discusión fecunda sobre varios temas importantes como la manera de apoyar el desarrollo de las competencias en el sector informal o el papel que incumbe al sector público y al sector privado en la formación. Estas preguntas son tan cruciales que estarán en el centro de las dos próximas reuniones del Grupo de trabajo. Los debates también han sido enriquecidos por la discusión de un proyecto de investigación sobre la educación, la formación y la empresa en África, financiado por el DFID y por las perspectivas abiertas por un taller organizado conjuntamente por el Ministerio de Educación de Botswana y la UNESCO-UNEVOC para los países del SADC, en Gaborone (diciembre del 2000). Nuestro agradecimiento a Malte Lipczinsky, colaborador de la DDC, que ha propuesto organizar una « plaza de mercado » en el seno de la reunión del Grupo. Esta fórmula permitió tener discusiones aclaratorias sobre estos proyectos.

Por fin, la necesidad de proseguir el análisis de las tendencias y problemas relacionados con el desarrollo de las competencias y de reforzar así las capacidades de los diferentes miembros ha sido subrayada durante todo el encuentro. Esta voluntad se ha manifestado particularmente en la presentación del proyecto de investigación del taller de Botswana y en la discusión llevada dentro del Grupo sobre un proyecto de formación y de investigación sobre el desarrollo de la competencia que reagrupa varias agencias.

El encuentro del Grupo de trabajo no habría podido tener lugar sin el apoyo constante de la DDC en Secretaría. Además, la conferencia de Interlaken, patrocinada por la DDC, ha tenido efectos benéficos en la reunión del Grupo de trabajo. Ha estimulado las discusiones dentro del Grupo de trabajo al tiempo que le hacía beneficiar de los servicios muy eficaces de su secretaría. Y por último la DDC se hizo cargo de los gastos ocasionados por la participación de tres colegas del Sur en la reunión del Grupo.

Como complemento a las informaciones presentadas más adelante, una serie de documentos elaborados por las agencias presentes en la reunión, así como por otras organizaciones, están disponibles en el sitio web del Grupo (www.vetnet.ch/wg)

La secretaría estaba bajo la dirección de Michel Carton y el encuentro presidido por Kenneth King. El presente documento ha sido editado por Simon MacGrath.

SECCIÓN 1 : REFLEXIONES SOBRE LA CONFERENCIA DE INTERLAKEN

La conferencia de Interlaken sobre « la articulación entre el trabajo, las competencias y el conocimiento » tuvo lugar del 10 al 12 de septiembre del 2001. El Grupo de trabajo agradece calurosamente a la DDC el haber permitido el encuentro de un grupo tan importante y variado de personas. Hay que felicitarla sobre todo por haber financiado la participación de más de 80 delegados venidos de países en vías de desarrollo o transición. Muy a menudo, las conferencias internacionales son parciales porque prácticamente reúnen sólo a representantes de los países de la OCDE que se preocupan sobre todo por los problemas que les conciernen. Señalemos por fin que un tiempo importante ha sido consagrado a discusiones detalladas que abarcaban ejemplos concretos en el seno de los grupos de trabajo.

Como la DDC es una agencia de cooperación al desarrollo, quería que los resultados de las discusiones pudieran ser puestos en práctica. Por ese motivo se decidió concluir la Conferencia con una Declaración sobre el desarrollo de las competencias. Conviene aquí hacer hincapié sobre dos puntos: en primer lugar, que esta Declaración querría recordar a todos los protagonistas que el desarrollo de las competencias es un problema importante aunque no figure entre los objetivos del desarrollo internacional y, en segundo lugar, que esta Declaración fue discutida en sesión plenaria, pero fue elaborada previamente por un grupo de delegados venidos de países en vías de desarrollo y de países en transición. Al contrario de lo que suele ocurrir en este tipo de conferencias, no había un proyecto de declaración ya preparado de antemano por los organizadores.

La DDC deseaba que esta Declaración fuera un instrumento para las discusiones futuras y un paso hacia la acción y no únicamente un discurso de clausura. Varios delegados venidos de diversas regiones del mundo contestaron a esta expectativa comprometiéndose a llevar a sus países esta Declaración para comunicarla a sus colegas.

La Declaración que figura en el CD-ROM de la Conferencia es de fácil acceso. No pensamos que sea oportuno hacer aquí un análisis detallado de ella, nos limitaremos a

hacer algunos comentarios sobre la contribución que la Declaración puede aportar a debates ulteriores sobre el desarrollo de las competencias.

La Conferencia y la Declaración tenían por título “Articulación entre trabajo, competencias y conocimiento”. Esto refuerza la convicción de los miembros del grupo de trabajo y de otros especialistas de que el desarrollo de las competencias se sitúa ahora en un contexto nuevo. Volveremos sobre este tema en varias ocasiones en las siguientes líneas, pero conviene subrayar desde ahora tres puntos: en primer lugar, esta constatación implica que las personas concernidas por el desarrollo de las competencias comprenden mejor los lazos teóricos y prácticos que unen el desarrollo de las competencias a otros aspectos del desarrollo y de la cooperación. En segundo lugar, esta mejor comprensión exige nuevos análisis. Las agencias han descubierto recientemente que el reparto del saber constituía una parte importante de sus actividades. Sin embargo, el reto que hay que aceptar en el campo del desarrollo de las competencias no es sólo repartir los conocimientos, sino también producirlos. Es lo que más adelante subrayaremos en nuestra proposición de un proyecto de investigación “multi-agencias”. En tercer lugar, para que los nuevos conocimientos puedan ser adquiridos y utilizados por practicadores y responsables, es indispensable reforzar las capacidades en las agencias y en sus socios. En lo que concierne a las agencias, el papel convencional del consejero técnico se ve fuertemente cuestionado por el nuevo contexto y las nuevas peticiones de cooperación en materia de desarrollo de las competencias.

La Declaración ha puesto de relieve las necesidades del sector informal. Esto deja inevitablemente sin respuesta toda una serie de preguntas que el Grupo de trabajo sigue considerando importantes. Es obvio que los problemas planteados y las lagunas denunciadas en la Declaración han sido tomados en cuenta durante la elaboración del programa de trabajo presente y futuro del Grupo. Cuatro problemas pueden ser resaltados. En primer lugar, al hacer hincapié en el sector informal, se acentúa la importancia de una mejor cooperación entre las actividades de desarrollo de las competencias y las de desarrollo de la industria. En segundo lugar, el reto de trabajar a la vez con empresas que luchan por sobrevivir y con empresas con un fuerte potencial de crecimiento subsiste, lo que crea problemas específicos en las intervenciones para desarrollar las competencias. En tercer lugar, al hacer hincapié en el desarrollo de las competencias en el sector informal, surgen indirectamente los problemas no resueltos

ligados al futuro del apoyo concedido por el Estado para el desarrollo de las competencias en el sector formal. En cuarto lugar, el sector formal y la enseñanza superior van a continuar siendo elementos importantes, sea cual sea la estrategia nacional, para administrar los conocimientos y las competencias. Por consiguiente hay que incluirlos en el análisis, al lado del sector formal.

Una parte importante de la discusión en el pleno de la Declaración ha sido dedicada a los papeles respectivos de los Estados y de los mercados en el desarrollo de las competencias. No se consigue llegar a un entendimiento sobre este tema ni sobre los problemas de regulación y de financiación. Por otra parte, como veremos más adelante a propósito de los proyectos del Banco Mundial sobre el desarrollo de las competencias en África, es difícil pasar de la teoría a la práctica. El Grupo de trabajo va a examinar próximamente este problema mayor. Con este propósito, el Grupo de trabajo está especialmente atento a las ideas ya desarrolladas por el Comité de donadores para el desarrollo de las pequeñas empresas por intermedio del Servicio de desarrollo de los negocios (Business Development Services, BDS - ver nuestras anteriores discusiones, documentos 2 y 5).

La DDC incitó a la Conferencia de Interlaken a examinar con atención las necesidades de los que, tradicionalmente, están excluidos de la formación. Haciendo hincapié en las competencias en el sector informal, la Declaración ha respondido en parte a esta petición. Sin embargo, la mundialización así como otras fuerzas no actúan de la misma manera en los individuos y en los grupos, y resulta necesario comprender mejor estas diferencias y conocer las posibilidades y los límites de las intervenciones en materia de desarrollo de las competencias en respuesta a estos impactos.

La Declaración también ha permitido afirmar otra vez que es necesario mejorar la articulación entre enseñanza y formación, entre conocimientos y competencias. La importancia que se dió en Jomtien a la enseñanza primaria ha contribuído a desviar la atención de los donadores de la enseñanza y la formación profesionales y técnicas (EFPT). Más de una década después, los éxitos y los fracasos de esta política nos demuestran que hay que establecer lazos entre la enseñanza elemental, el desarrollo de las competencias y el mundo laboral. Además, el proceso de mundialización y los rápidos cambios tecnológicos anuncian una intensificación de la parte de conocimientos

en el trabajo. Esto enseña que es también necesario unir mejor la enseñanza y la formación. Finalmente surgen preguntas sobre la naturaleza y el alcance de las intervenciones en el sector informal.

SECCIÓN 2: ARTICULACIÓN ENTRE COMPETENCIAS, TRABAJO Y SABER: COLMAR LAS LAGUNAS?

1. Articulación entre competencias y trabajo

1.1. Volver a definir la noción de calidad

Hoy en día, se admite generalmente que la formación debe responder a las exigencias actuales del mundo laboral y que la calidad debe ser evaluada en función de los resultados. El coste o el rigor de la formación importa poco. Sólo se puede considerar que una formación es de buena calidad si permite a la persona formada mejorar sus posibilidades de trabajo y su sueldo. Sin embargo, hay que ver claramente cuáles son los resultados que hay que conseguir, sobre todo cuando el desarrollo de las competencias incluye una función social o pretende mayor igualdad.

1.2. Cambios en el mundo laboral

Una buena articulación entre las competencias y el trabajo implica una comprensión profunda de los cambios ocurridos en estos últimos años en el mundo laboral. Hay que tener en cuenta la naturaleza de los cambios a nivel mundial, nacional y local, y de las posibilidades existentes a cada uno de estos niveles para dispensar formaciones que puedan reforzar las actividades económicas. Uno se enfrenta en especial a la dificultad de desarrollar las competencias en un contexto en el que las actividades del sector de los servicios progresan en detrimento del de la producción.

Es obvio que el impacto de la mundialización también se nota en el sector informal. La frontera entre el sector formal y el informal no está, por cierto, bien delimitada y de la buena salud de uno depende la del otro. La liberalización provoca la aparición de nuevos productos y servicios que pueden a veces hacer la competencia a los que son ofrecidos por el sector informal. Sin embargo, este último también puede ofrecer nuevas posibilidades de exportación, de productos brutos, de capitales, y de productos intermediarios más baratos o más fácilmente disponibles. La

mundialización también puede traer informaciones y conocimientos nuevos a los productores, a los prestadores de servicios y a los minoristas que pueden mejorar sus resultados. Pero también puede favorecer la aparición de nuevas preferencias que reducen la demanda de los bienes y servicios tradicionales.

La liberalización puede provocar un dumping de ciertas mercancías del extranjero. Este fenómeno se ha producido de manera especialmente fuerte en África en el sector de los textiles y de la confección. Ropa de segunda mano o con ligeros defectos de fabricación procedente del extranjero vino a hacerle la competencia a la producción local, tanto en el sector formal como en el informal, en varios países de África. Paralelamente, como los mercados de exportación se habían hundido, las fábricas locales, para intentar sobrevivir, inundaron los mercados nacionales con sus productos.

1.3. Cambios en las competencias requeridas

La mundialización trae consigo cambios rápidos en el campo de la tecnología y de la competencia. Por esta razón, un aprendizaje hecho de una vez por todas cede el sitio a una formación que se extiende durante toda la vida. La mundialización favorece también una interconexión más grande entre la enseñanza y la formación. En el desarrollo de las competencias, se hace hincapié en los conocimientos como valor añadido. Durante la última década, se ha extendido una nueva concepción de la competencia. Las formaciones tradicionales en artes y oficios están en plena decadencia, mientras que aparecen nuevas competencias ligadas a las tecnologías de la información y de la comunicación. Se valora también ciertas cualidades como la capacidad para resolver problemas y se busca medir las aptitudes de los estudiantes y de los empleados más que basarse en los diplomas de capacidades profesionales.

Estas tendencias dan lugar a varios desafíos:

- Los organismos de formación convencional deben responder a nuevas peticiones en materia de competencias y aptitudes, y estos organismos, sobre todo en África, no tienen siempre la capacidad para realizar esta indispensable transición.

- Se supone que varias de estas nuevas competencias deben ser inculcadas en establecimientos de enseñanza formal. En este caso también se puede tener dudas de que estas instituciones, en varios países, puedan ofrecer estas prestaciones. El éxito o el fracaso de estos esfuerzos, en el seno del sistema escolar, tiene un impacto seguro sobre el papel de los organismos de formación en este campo.
- Estas concepciones han surgido casi exclusivamente en los países industrializados y su pertinencia, en otras regiones del mundo, es a menudo más supuesta que demostrada. Esta pertinencia está comprobada en ciertos casos como el del Ámbito de calificaciones regional para África central. Sin embargo, es curioso constatar que se ha consultado con organizaciones de países desarrollados que conocen problemas serios de funcionamiento en la aplicación de este sistema.
- La pertinencia de la formación levanta dudas, sobre todo cuando el desarrollo de las competencias tiene lugar en el sector informal. Convendría examinar más a fondo la adecuación de estas competencias con las actividades del sector informal en los países en vías de desarrollo.
- Aunque esta adecuación fuera demostrada, queda el problema de los mecanismos adecuados que utilizar. La enseñanza no formal, así como el aprendizaje clásico, son importantes para la transmisión de las competencias que se utilizan en el sector informal. Sólo se disponen de pocos elementos que permitan decir si una transmisión semejante es posible y, si lo es, como podría operarse de la mejor manera pasando por estas vías.

2. Pero no el uno o el otro, sino el uno y el otro

La reflexión sobre el desarrollo debe evitar el peligro del dualismo. En efecto, es importante darse cuenta que es más fecundo pensar en términos de continuums y buscar un equilibrio entre tendencias opuestas. El peligro inherente del dualismo se manifestó a menudo en Interlaken.

2.1. Sector informal opuesto a sector formal

El hincapié puesto en el sector informal provoca la aparición de ciertos problemas. En efecto, a ciertos analistas no les gusta este concepto porque dificulta la comprensión del trabajo efectuado por las pequeñas y las micro empresas. Sin embargo, se sigue utilizando este concepto comúnmente. Hay que evitar exagerar la división entre sector formal y sector informal. Hay, en el mundo entero, muchas personas que trabajan en los dos sectores. En África, por ejemplo, son pocos los profesores que no tienen una segunda fuente de ingresos en el sector informal. El fenómeno es aún más común a nivel doméstico. Por consiguiente, la idea de individuos, de familias o de comunidades que viven en el “ghetto” del sector informal rara vez es correcta.

La idea según la cual el sector informal se libra del impuesto y de la reglamentación es también inexacta. En Ghana, por ejemplo, las empresas pueden pagar impuestos sobre su renta aunque paralelamente, sean consideradas como parte del sector informal. En muchos otros casos, la policía u otros funcionarios perciben tasas de manera informal, pero no obstante es un gasto real para los productores y los prestatarios de servicios. Ciertas empresas quieren que las registren, por ejemplo, para poder licitar trabajos públicos. Por fin, los reglamentos son a menudo aplicados cuando se trata de atribuir emplazamientos en número limitado para actividades comerciales.

La noción de sector informal puede ocultar la relación económica que puede existir entre los dos sectores. Ahí donde el sector formal continúa funcionando, le da ciertos trabajos en subcontratación y se abastece en el sector informal. Muchos pequeños comerciantes compran sus mercancías a mayoristas del sector formal, a veces a crédito. Esta relación es a menudo una forma de explotación y una manera de evitar las coacciones ligadas a la oferta de un trabajo decente. Sin embargo, cuando esta relación comercial vertical funciona de manera óptima, puede procurar ventajas mutuas.

Desde el punto de vista espacial, los dos sectores también se oponen, ya que el sector informal se percibe como centrado localmente, mientras que el sector formal se gira hacia la globalización. Sin embargo, la liberalización ha demostrado claramente que en África, muchas empresas del sector formal no han podido

sobrevivir a la mundialización. Paralelamente, se ha podido constatar, en un número limitado de casos, que pequeñas empresas son capaces de sacarle partido a los cambios provocados por la mundialización, tanto en el mercado interior como en los mercados exteriores. La oposición entre el sector tradicional y el sector moderno también puede ser exagerada. En África, una gran parte del sector formal utiliza un equipamiento y unas técnicas caducos, mientras que estudios recientes sobre la producción en el sector informal en África señalan una difusión de la innovación. Naturalmente, esta visión a contra corriente también es exagerada. Sin embargo, esto demuestra que hay que ser prudente en nuestras afirmaciones sobre lo informal.

2.2. El crecimiento opuesto a la supervivencia

La gran mayoría de personas que trabajan en el sector informal son muy pobres, y es difícil imaginar de qué manera sus actividades podrían ser mejoradas para convertirse en un trabajo decente y bien remunerado. Sería sin embargo peligroso tener una visión reductora, es decir ver en ellos sólo a gente que trabaja para sobrevivir y que hay que ayudar a salir de la miseria. La investigación parece indicar que hay acumulación de experiencias y progresión en este sector. Para un número ciertamente limitado pero significativo de personas, las ganancias obtenidas en el sector informal son superiores a las que obtendrían como empleados en el sector formal y, además, gozan de una mayor libertad. Esta constatación es importante, porque combate la idea de que el sector informal es solamente el del último recurso.

El hincapié puesto actualmente por los donadores en la pobreza presenta también un cierto peligro. Esto puede llevar a privilegiar una intervención directa en lo que se percibe como las actividades de los más pobres. Entonces, podría no verse el papel que pueden tener las pequeñas empresas florecientes creando empleos, bienes y servicios a los segmentos más pobres de la sociedad y permitiendo una articulación con el sector formal. En el momento de traducir a la realidad esta visión de un crecimiento a favor de los pobres, parecería lógico que las empresas mejor colocadas del sector informal tuvieran un papel importante.

2.3. Público opuesto a privado

En los años 90, se observa un desplazamiento masivo del interés de los organismos de formación y de desarrollo del sector público hacia el sector privado. La razón generalmente dada es que hay que encontrar un equilibrio apropiado entre los dos sectores. Sin embargo, si se examinan más atentamente las políticas y las prácticas en materia de desarrollo de las competencias, aparecen contradicciones evidentes. Los Servicios de desarrollo de los negocios (BDS) del Comité de donadores para el desarrollo de las pequeñas empresas otorgan un papel mucho más importante al sector privado que la mayoría de los sectores de desarrollo de las competencias de las agencias de cooperación. Por una parte, el acercamiento de los BDS ha sido tachado de fundamentalista y ha sido percibido como una aplicación simplista de las conclusiones sacadas del micro crédito para el ámbito de la formación y, por otra parte, los acercamientos en materia de desarrollo de las competencias parecen partir de la idea de que los organismos públicos de formación existen y no pueden ser suprimidos fácilmente. Además, parece que los méritos de las dos posturas dependen, como veremos más adelante, del grupo de las intervenciones de formación.

La investigación del Banco Mundial, expuesta en este documento, demuestra que importantes desafíos quedan todavía por afrontar, aunque aparentemente una agencia tiene una postura clara sobre el papel de los sectores público y privado. Hace unos diez años, las reformas de la EFPT que el Banco había apoyado activamente y que alentaban y regulaban una formación dispensada por el sector privado, habían tenido un éxito discreto.

3. El hincapié hecho en el desarrollo de las competencias en el sector informal

Parece necesario examinar el acercamiento de numerosas agencias que hacen hincapié en el desarrollo de las competencias en el sector informal. Esto plantea dos problemas: el de alcanzar nuevos objetivos y el de las pérdidas que podría causar este cambio de prioridad.

3.1. El papel de los organismos públicos

Hasta ahora, los responsables en materia de política de desarrollo y los responsables de los proyectos han vacilado, generalmente, en abandonar su apoyo a las instituciones públicas de formación. Pero uno se puede preguntar si estas instituciones pueden ser reorientadas hacia la promoción del empleo independiente. Se observan algunos éxitos, pero también bastantes fracasos. Varios problemas tienen que ver con esta situación. Tradicionalmente, los organismos públicos han hecho más hincapié en la clientela que en el empleo. Sin embargo, parece que son los que trabajan ya en el sector informal los que tienen mejores resultados. Sería mejor que los organismos públicos de formación pudieran trabajar en colaboración con empresas e individuos del sector informal. Sin embargo, la investigación del Banco mundial señala el fracaso de este tipo de acercamiento en un gran proyecto en Ghana. Sólo es un ejemplo, pero puede servir de advertencia saludable a los que puedan imaginar que una orientación de éstas es fácil de llevar a cabo.

¿Qué será del desarrollo de las competencias por los organismos públicos en el sector formal? La Declaración de Interlaken mantiene el silencio sobre este punto y es una de las mayores lagunas de las estrategias de muchas agencias. Puede resultar útil hacer hincapié en el desarrollo de las competencias en el sector informal, pero difícilmente se puede imaginar una estrategia de desarrollo de las competencias o una estrategia de desarrollo económico que no tenga un aspecto formal de desarrollo de las competencias. En África, parece obvio que el desarrollo de las competencias en el sector formal atraviesa una grave crisis. Señalemos también que en nuestra reunión en Washington, hemos llegado a la conclusión de que la decadencia de la formación formal dispensada por el sector público en América Latina había tenido probablemente un impacto negativo sobre el desarrollo de las competencias y sobre la competitividad. (Ver documento 5).

3.2. El papel de los organismos privados

El argumento dado por los BDS a favor de los organismo privados ya ha sido citado. Sin embargo, la calidad de los resultados obtenidos también puede plantear serias dudas. No es para nada seguro que los programas formales privados de desarrollo de las competencias sean capaces de cubrir todas las competencias requeridas. En cambio, se puede afirmar que los organismo privados son muy eficaces en ciertos

campos como las tecnologías de la información y de la comunicación y las competencias comerciales, pero menos eficientes en los campos de la formación técnica que exigen inversiones importantes. Además, como señala la investigación del Banco Mundial, la formación en África está a menudo concentrada en algunas grandes ciudades. Esto ocurre menos en Asia, pero plantea preguntas interesantes sobre el contexto.

Las dudas expresadas sobre la calidad de la formación dispensada por el sector privado son probablemente una manera para el sector público de defender sus intereses. La formación dada por el sector público es a menudo de calidad mediocre. Pero la calidad sigue dudosa hasta cuando la aportación privada es importante. En nuestras discusiones del 2001 sobre la situación en América Latina, hemos constatado que la parte creciente asumida por el sector privado en la formación fue acompañada de un deterioro en materia de personal, de programa y de equipamiento. El crecimiento del sector privado también hace aparecer la necesidad de elaborar sistemas adecuados de habilitación, de certificación y de seguro de calidad. No nos podemos conformar con suponer que los mercados de la formación son eficaces. Hay que saber más sobre los límites de la formación privada y sobre los factores que frenan o favorecen su desarrollo. Según la investigación del Banco mundial, Kenia ofrece el ejemplo de un país donde un apoyo ha permitido el surgimiento de un mercado para la formación privada. Sin embargo, puede este mercado mantenerse sin intervención exterior? La pregunta queda en el aire.

3.3. El papel del aprendizaje tradicional

Parece, según ciertas agencias y varios estudios presentados en la reunión, que los sistemas de aprendizaje tradicionales de numerosos países africanos podrían servir de punto de apoyo para mejorar las competencias y los ingresos en el sector informal. Además, según la experiencia acumulada en el proyecto de “formación en el sector informal y redes de recursos” apoyado por Alemania en Zimbabwe, estos sistemas tendrían un potencial que podría ser extendido a países considerados en general como desprovistos de un sistema indígena de desarrollo de las competencias.

Sin embargo, la eficacia tanto de los aprendizajes tradicionales como de las intervenciones en estos sistemas puede ser cuestionada. En efecto, tales sistemas están estrechamente ligados a las competencias utilizadas en el sector. Están bien insertados en las sociedades donde se encuentran, pero uno se puede preguntar si son capaces de responder a los cambios rápidos, en el mundo laboral y en el de las competencias, provocados por la mundialización. Se considera generalmente que se apoyan sobre bases teóricas débiles y ciertas investigaciones sugieren que los niveles de competencias bajan con el tiempo.

Por otra parte, se otorga actualmente una gran importancia a los conocimientos implícitos y sobre este punto el sistema de aprendizaje tradicional tiene ventajas con respecto a modelos más formales en el proceso de transmisión de los conocimientos y de las competencias. Además, no hay que descuidar el dinamismo que demuestra la economía informal. También es importante no imaginarse que el sistema funciona de manera totalmente aislada. En muchos países, nuevas competencias son introducidas en el sector informal para los que están entre los dos sectores, o para los que se insertan en el sector informal después de haber recibido una formación o de haber ejercido una profesión en el sector formal.

Se intenta generalmente reforzar los sistemas tradicionales de aprendizaje apoyando las asociaciones del sector informal. Este acercamiento ha tenido un cierto éxito, sobre todo en Mali donde Suiza respalda algunas asociaciones. Sin embargo, hay que resaltar dos puntos: en primer lugar, este éxito es fruto de un acercamiento minucioso y de larga duración y, en segundo lugar, también ha habido algunos reveses, ya que unas distorsiones en el trabajo de estas asociaciones se produjeron después de las intervenciones del donador. Este fenómeno tiene lugar a menudo cuando sumas importantes, puestas a disposición por el donador, son administradas por estas asociaciones. La auto-asistencia ha sido clave para un desarrollo comunitario exitoso y grande el riesgo de que la ayuda exterior destruya esta calidad primera.

3.4. El acercamiento de los Business Development Services (BDS)

Sería muy deseable que el acercamiento de los BDS fuera mejor comprendido en los medios concernidos por el desarrollo de las competencias. Sobre todo, hay que ver claramente cuáles son las condiciones que favorecen el éxito o el fracaso. Conviene también examinar cuáles son las características de las empresas que se podrían beneficiar de este acercamiento y de las que habría que apoyar más, o diferentemente.

3.5. Los límites del desarrollo de las competencias en el sector informal

El desarrollo de las competencias en el sector informal no tiene que convertirse en una nueva ortodoxia lejos de toda crítica. Es importante preguntarse qué hace más falta. No se sabe muy bien tampoco qué sistema de desarrollo de las competencias es el adecuado para los pequeños comerciantes. Habría que saber más cosas sobre los obstáculos que impiden una utilización de las nuevas competencias. Nuestros conocimientos sobre la durabilidad y la envergadura de los programas de desarrollo de las competencias en el sector informal deben ser comprobados.

El acceso al desarrollo de las competencias debe estar abierto para todos, al igual que la educación. Sería peligroso descuidar el sector formal y la tecnología de alto nivel. El concepto de desarrollo de las competencias en el sector informal podría ser peligroso si escondiera el de las micro y pequeñas empresas y el papel de estas últimas en la lucha contra la pobreza.

El interés puesto en el sector informal no debe tampoco distraer nuestra atención de otros desafíos a los cuales debe enfrentarse el desarrollo de las competencias, como los que están ligados a los mecanismos de financiación, a las agencias de desarrollo nacionales, a los marcos de regulación y a los marcos de calificación. El hincapié puesto en el sector informal hace aún más necesaria una mejor articulación entre las políticas, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación.

4. Tender puentes entre el desarrollo de las competencias y los otros problemas de desarrollo

4.1. Desarrollo de las competencias y desarrollo de la industria

Se observa indudablemente una mayor coordinación en la cooperación al desarrollo entre el desarrollo de las competencias y el de la industria. Sin embargo, como hemos visto anteriormente, resulta necesario un desarrollo intersectorial acrecentado de los conocimientos y de las capacidades. También hay que prestar una gran atención al desarrollo paralelo de las capacidades en los países asociados. Por lo tanto, se trata de un desafío mayor.

4.2. Desarrollo de las competencias y educación

En numerosos casos, se supone que el desarrollo de las competencias debe ser incorporado en los programas sectoriales de la enseñanza. A menudo, la responsabilidad del desarrollo de las competencias incumbe, por lo menos en parte, a los Ministerios de Educación. Los analistas, a la vista de los cambios tecnológicos, han preconizado el cambio del foso histórico entre enseñanza y formación. Sin embargo, subsiste un fallo. A menudo los pedagogos demuestran escepticismo con respecto al desarrollo de las competencias y son poco permeables a esta problemática. Después de una década de educación para todos, es urgente llegar a una mejor comprensión y cooperación entre la enseñanza y el desarrollo de las competencias, y esto a todos los niveles del sistema educativo. La focalización sobre el desarrollo de las competencias en el sector informal ha influenciado fuertemente el acercamiento de los donadores en materia de educación no formal. La articulación entre el desarrollo de las competencias y las actividades de educación no formales constituye un desafío importante para el futuro cercano.

4.3. Desarrollo de las competencias y desarrollo económico

Los esfuerzos para articular las competencias y el trabajo nos incitan a examinar con más atención la relación entre el desarrollo de las competencias y el desarrollo económico. El problema presenta varios aspectos. Es crucial comprender mejor los lazos entre el desarrollo de las competencias y la mundialización, la competitividad y la economía del saber. Los lazos con la política en materia de tecnología, la reflexión sobre los grupos y el desarrollo de la economía local son elementos importantes cuando se trata, en el debate, de hacer hincapié en los contextos locales.

4.4. Desarrollo de las competencias y otros temas prioritarios

EL desarrollo de las competencias debe ser tenido en consideración en los debates consagrados a la promoción de las mujeres, el trabajo de los niños, los minusválidos y las dificultades de los jóvenes y de los refugiados. Conviene también reforzar los lazos que lo unen a la agricultura y a la gestión de los recursos naturales.

4.5. Desarrollo de las competencias y reducción de la pobreza

La posición del desarrollo de las competencias en las prioridades futuras de las agencias depende estrechamente de la capacidad de los formadores para establecer un nexo directo, de causa a efecto, entre el trabajo y la disminución de la pobreza. Numerosas agencias han puesto este objetivo en el centro de su trabajo y ejerce una influencia fuerte sobre las decisiones relativas a la financiación. El desarrollo de las competencias no figura explícitamente entre los Objetivos de desarrollo internacional que forman el zócalo de las estrategias de cooperación de agencias como el DFID o la JICA. Sin embargo, si se hace una lectura más atenta de estos objetivos, se constata que el desarrollo de las competencias tiene una influencia determinante y directa sobre los objetivos en materia de educación y de economía, y una influencia indirecta sobre todos los otros.

Se observa también que, hasta ahora, los documentos que exponen las estrategias de reducción de la pobreza (PRSPs) no conceden una gran importancia al desarrollo de las competencias. Aquí también, se podría fácilmente enseñar qué papel puede desempeñar. Sin embargo, en Interlaken, ciertos participantes han objetado que para hacer eso, el personal de las agencias debería adquirir nuevas competencias, porque hasta ahora se ha concedido poco crédito a un acercamiento intersectorial. Como las PRSPs hacen hincapié en una visión intersectorial, podrían servir de vehículo para mejorar las capacidades de las agencias y de sus socios a este respecto.

4.6. Desarrollo de las competencias y otros objetivos globales de cooperación al desarrollo

Ciertos países como Alemania o Dinamarca, haciendo hincapié en la reducción de la pobreza, se fijan otros objetivos de cooperación al desarrollo. Se trata sobre todo del respeto de los derechos humanos y de la buena gestión de los negocios públicos, de la preservación del medio ambiente y de la igualdad entre sexos. Ahí también, es importante que el desarrollo de las competencias sea articulado con estos problemas que exigen un acercamiento pluridisciplinario. Ciertas agencias ya hacen intentos en esta dirección, pero los medios puestos en marcha siguen siendo pocos.

5. Desarrollo de las competencias y nuevas formas de cooperación

La manera de llevar la cooperación al desarrollo ha conocido grandes cambios estos últimos años. Esto es incuestionable, aunque los cambios anunciados no se hayan hecho todos realidad.

5.1. Apropiación nacional

Se supone que la noción de apropiación nacional está en el centro de la cooperación al desarrollo. Es importante observar que esto supone ir más allá de una relación bilateral clásica. Se iría más bien hacia una amplia participación de todos los protagonistas. Esta evolución tiene inevitablemente un impacto sobre el desarrollo de las competencias. Se trata de un nuevo desafío hecho al acercamiento tradicional : el hincapié ya no está en los problemas técnicos, sino en los aspectos analíticos y políticos.

5.2. PRSPs y SWAPs

Las estrategias de reducción de la pobreza (PRSP) y el acercamiento sectorial amplio (SWAP) ganan por la mano a la cooperación puramente técnica. Los SWAPs tienen también un impacto importante sobre el desarrollo de las competencias. Este acercamiento ha provocado una concentración de las cooperaciones alemana y danesa en sólo dos a cuatro sectores en un número reducido de países. Este acercamiento, asociado a una concentración sobre el problema de la pobreza, puede ser una amenaza para la cooperación en el ámbito del desarrollo de las competencias. El desarrollo de las competencias forma parte solamente de uno de los diez sectores a los que va a apoyar

Alemania. Parece también que sólo habrá cinco SWAPs donde el desarrollo de las competencias intervendrá en la ayuda aportada por Dinamarca en estos próximos años. El desarrollo de las competencias puede aparecer en los SWAPs dedicados a la educación, pero es probable que, aún en este caso, la importancia dada a la realización será reducida.

El desarrollo de las competencias debería también intervenir en otros SWAPs, sobre todo en sectores como los de la salud o la agricultura. Los especialistas encargados de desarrollar las competencias tienen un papel que desempeñar aquí, pero parece difícil ejercer una influencia sobre otros equipos sectoriales.

5.3. Gestión del saber ; reparto del saber y desarrollo de las competencias

Otro fenómeno surge actualmente en la cooperación al desarrollo : el descubrimiento de la importancia del saber. Se habla de « gestión del saber » cuando las agencias intentan « saber más de lo que ya saben ». Se habla también de « reparto del saber » cuando se procura hacerlo accesible para otros. Esta última aproximación es la del Grupo de trabajo. Existen posibilidades que permiten un mejor reparto del saber en el seno de las agencias y entre ellas, entre los socios bilaterales (incluida la sociedad civil) y entre los países « del Sur ». Pero el peligro viene de las grandes agencias que privilegian los datos cuantitativos y las informaciones sintetizadas en detrimento de un saber enraizado en un cierto contexto.

La descentralización de las agencias favorece un reparto del saber y un refuerzo de las competencias. El hincapié hecho ahora en el saber pone en evidencia las debilidades en materia de producción de saber y de las capacidades de análisis a nivel global de los problemas de desarrollo. Este problema es especialmente crucial en el campo del desarrollo de las competencias y la dificultad está aumentada por la necesidad creciente de colocar el desarrollo de las competencias en contextos más amplios. En consecuencia, muchas capacidades en materia de producción de saber y de análisis son necesarias si se quiere que el desarrollo de las competencias pueda aceptar los desafíos evocados en esta discusión.

SECCION 3 : TENDENCIAS EN LA COOPERACION AL DESARROLLO

Alemania, programación del Ministerio Federal para la Cooperación (BMZ) : Recomendaciones concernientes a la concentración de las actividades en el marco de ámbitos determinados

1. Recomendaciones estratégicas

1.1. Porqué crear ámbitos de concentración de cooperación al desarrollo

La selección de ámbitos de concentración tiene como propósito mejorar el alcance, la pertinencia y la eficacia de la cooperación al desarrollo concentrando la cooperación con cada país asociado en un número reducido de ámbitos. Los recursos humanos están limitados y se intenta hacer un mejor uso de las capacidades de gestión y de coordinación de la ayuda bilateral. La concentración en un número limitado de países y de ámbitos tiende a mejorar la cooperación bilateral, europea y multilateral y a aumentar la eficacia global de la cooperación al desarrollo. La cooperación bilateral está anclada en la aproximación estructural global de la política alemana de desarrollo y la selección de ámbitos de concentración se inscribe dentro de esta política.

1.2. Recomendaciones para la selección de los ámbitos de concentración

Los ámbitos de concentración de la cooperación al desarrollo se identifican en el curso de un diálogo con el socio sobre la estrategia del país. Se deberían tener en cuenta los elementos siguientes : objetivos de desarrollo estratégicos ; problemas esenciales y potencialidades ; contexto político, jurídico, ecológico, socio-económico y socio-cultural ; experiencia de Alemania hasta la fecha así como la de los otros donadores ; prioridades en la política de desarrollo y ventajas comparativas de la cooperación alemana al desarrollo.

Las estrategias por países buscan aumentar la eficacia de la cooperación al desarrollo alemana

- Concentrando la colaboración con el país en cuestión en un número reducido de ámbitos
- Formulando para estos ámbitos métodos y estrategias que trasciendan el nivel de los proyectos (« Key Cooperation Sector Strategies »), y
- Haciendo referencia a los objetivos de la política estructural global.

1.3. Definición de los ámbitos de concentración

Los ámbitos de concentración pueden ser temas, sectores o sub-sectores en los cuales la cooperación alemana al desarrollo, haciendo uso de sus instrumentos y poniendo en ejecución proyectos y programas ligados entre ellos por una estrategia o una política común, aporta una contribución significativa a la solución de problemas clave del país asociado.

1.4. Criterios para la selección de los ámbitos de concentración

Los criterios siguientes deben tomarse en cuenta para llegar a seleccionar los ámbitos de concentración con la precisión suficiente :

- Un problema clave puede ser claramente identificado y una contribución que permita resolverlo puede ser aportada.
- El problema en cuestión se presta a la formulación de una estrategia o de una política global (objetivo global único, grupo pertinente, criterios para ser activo, abertura para la creación de redes, etc.). Las actividades dentro de un ámbito de concentración pueden afectar a diferentes niveles.
- La contribución alemana debe ser de una calidad indudable para que se consigan los objetivos de desarrollo del país asociado. La acción no debe necesariamente llevarse a nivel nacional o del sector. Depende del carácter de la actividad y puede servir también de modelo a nivel regional o o del sub-sector.
- Hay que tener en cuenta las diferencias de funciones y potenciales entre el estado, el sector privado y la sociedad. Hay que colaborar con la UE y otros donadores bilaterales y multilaterales, cuando esto permite a la cooperación alemana ser más apropiada, más eficaz y tener resultados más duraderos. Hay que tener en cuenta las ventajas ofrecidas por la cooperación alemana en

comparación con las actividades desplegadas por otros donadores y con las acciones llevadas en el marco de una política de apoyo coordinada de los principales donadores.

- Es deseable centrar las actividades en instituciones del país asociado abiertas a las reformas y en los actores que tienen el poder de decisión necesario o que potencialmente pueden acelerar los cambios en los ámbitos de concentración en cuestión.

1.5. El proceso de concentración

La concentración en un número limitado de ámbitos sólo puede producirse a medio plazo, sobre la base de un acuerdo con los países asociados y teniendo en cuenta los ámbitos de concentración de los otros donadores. La concentración es pues el resultado de un proceso. Un calendario de supresión de las actividades que no han sido incorporadas en los ámbitos de concentración debe elaborarse en concertación con el país asociado.

1.6. Margen de maniobra en los compromisos

En los países « socios prioritarios », la panoplia completa de los instrumentos de desarrollo puede ser utilizada en ámbitos de concentración (tres en total, si es posible) ; en los « países asociados », los esfuerzos deben, si es posible, converger en un sólo ámbito de concentración. Los programas por países deberían tener una cierta flexibilidad para que una armonización sea posible entre las aspiraciones de la política de desarrollo de Alemania y la cooperación con sus socios, con la condición, no obstante, que esto no perjudique una definición concreta de los ámbitos de concentración y una formulación precisa de la estrategia.

Un margen de maniobra sólo es aceptable cuando no es posible atribuir fondos a los ámbitos de concentración o cuando no tiene sentido tal atribución. La derogación debe ser objeto de una justificación especial. Este margen financiero debe ser utilizado ante todo para la realización de otras actividades de política de desarrollo, como las « medidas positivas » (acciones específicas para mejorar la gestión de los asuntos públicos), que responden a los cinco criterios de política de desarrollo del

gobierno alemán, o para actividades innovadoras (como colaboraciones entre el sector público y el sector privado o la introducción de nuevos instrumentos de financiación), para programas temáticos o la solución de problemas individuales específicos, o para el desarrollo de un futuro ámbito de concentración.

1.7. Validez de todos los instrumentos de la cooperación al desarrollo bilateral

En conformidad con un acercamiento holístico de la cooperación al desarrollo, todos los instrumentos de la cooperación al desarrollo bilateral deben poder ser utilizados en todos los ámbitos de concentración de un país específico. A la cooperación financiera (CF) y a la cooperación técnica (CT) en el sentido estricto pueden añadirse las agencias que ponen en práctica la CT oficial en un sentido amplio (CDG, DES, CIM, DED).

Los sponsors no gubernamentales de la CT, en un amplio sentido, deberían considerar los ámbitos de concentración elegidos como modelos para sus propias actividades, y la Agencia de desarrollo alemana (DEG) también.

1.8. Seguimiento del proceso de concentración

El proceso de concentración de ciertos ámbitos deberá ser apoyado y seguido por la BMZ.

2. Selección de los ámbitos de concentración

Los ámbitos de concentración se eligen de acuerdo con el socio.

2.1. Los cuatro objetivos de la política de desarrollo

La selección de ámbitos de concentración debe tener en cuenta los cuatro objetivos perseguidos por la política de desarrollo alemana :

- Crear condiciones que permitan vivir dignamente, y reducir la pobreza.

- Promover los derechos humanos y los principios democráticos fundamentales, resolver pacíficamente los conflictos y promover la igualdad entre sexos.
- Favorecer un desarrollo económico global equilibrado, y
- Promover el desarrollo económico y la cooperación en y con los países asociados.

En el momento de elegir los ámbitos de concentración, hay que procurar que el contexto general que permita una cooperación acertada esté garantizado. Las posibilidades de mejorar el contexto deben ser explotadas en el momento de la elección de los ámbitos de concentración, procurando sobre todo respetar los cinco criterios (respeto de los derechos humanos, participación popular a las decisiones políticas, estado de derecho y sistema judicial fiable, economía de mercado social y acción del Estado orientada hacia el desarrollo).

La formulación de una estrategia o de una política global para los ámbitos de concentración tiene que tener en cuenta las cuatro dimensiones necesarias para un desarrollo duradero (política, social, ecológica y económica).

2.2. Ámbitos de concentración actuales

La lista siguiente crea un marco en el que la cooperación al desarrollo alemana puede concentrar sus actividades, pero no pretende ser exhaustiva. Algunos ámbitos de concentración que no figuran en esta lista pueden ser elegidos cuando un país dado conoce una situación particular y tienen razones convincentes que justifican esa elección.

- Democracia, sociedad civil y administración pública (derechos humanos y sobre todo derechos de la mujer y del niño, reforma del aparato judicial, descentralización, desarrollo municipal).
- Refuerzo de la paz, prevención de las crisis (incluido el refuerzo del potencial para la paz, la reconciliación, la desmovilización).
- La educación
- La salud, la planificación familiar, el sida.

- El agua potable, la gestión del agua, la gestión de los sistemas sanitarios y de los desperdicios.
- La seguridad alimenticia, la agricultura y la pesca.
- La política de medio ambiente, la protección y la conservación de los recursos naturales (incluido el control de la desertización, el mantenimiento de la fertilidad de los suelos, la explotación duradera de los bosques, la biodiversidad).
- La reforma económica y el desarrollo del sistema de mercado (incluido el sistema financiero, la política comercial y la promoción del sector privado, el empleo, la formación profesional, el sector informal, las PYMEs, la protección del ambiente industrial).
- La energía (incluida la eficacia de la energía, la energía renovable).
- Los transportes y las comunicaciones.

2.3. Desarrollo rural y urbano integrados

La selección de los ámbitos de concentración puede también producirse a nivel regional en el marco del desarrollo rural y urbano. En estos casos, las actividades en cada uno de los ámbitos en cuestión deben de ser de calidad y estrechamente ligadas a una estrategia de apoyo juiciosa y coherente.

Suiza : reorientación de la política en materia de enseñanza y formación profesionales

1. Contexto

La mundialización provoca cambios rápidos en el mundo laboral y ejerce una influencia en la concepción de la enseñanza y de la formación profesionales (EFP*). Las competencias, los conocimientos y el acceso a la información son elementos vitales para los individuos, las familias y las pequeñas empresas que quieren evitar perderse en un mundo en profunda mutación. Para responder a estos desafíos, hay que poner en marcha sistemas de formación flexibles.

La Dirección del desarrollo y de la cooperación (DDC) ha elaborado líneas directivas a medio plazo : « La estrategia 2010 ». La reducción de la pobreza y el desarrollo duradero están en el centro de sus preocupaciones y constituyen sus dos grandes objetivos. « El empleo y la renta » es uno de los cinco campos prioritarios, y la EFP y el desarrollo de las competencias se consideran como un instrumento privilegiado, en combinación con la promoción de las micro y pequeñas empresas. La DDC interviene tanto en las zonas rurales como en las urbanas. En cuanto a la organización, la sección temática « empleo y renta » forma parte del sector de los recursos temáticos, recientemente creado.

2. Enseñanzas obtenidas de la experiencia

Durante los veinte primeros años de su existencia, la DDC ha fomentado la creación de « Centros de excelencia » en EFP. Han dado excelentes resultados, procurando un nivel de calificación comparativamente elevado. Sin embargo, debido sobre todo a su coste importante, su alcance ha sido limitado. Los sistemas de EFP deben enfrentarse a las realidades del mundo laboral como se presentan ahora en los países en vías de desarrollo o transición, aunque esta situación sea a veces difícil y dolorosa.

La realidad en los países en vías de desarrollo y transición, es que numerosos jóvenes tienen difícil acceso a la enseñanza y a la formación o están obligados, por

razones económicas, a dejar las escuelas y los centros de formación de larga duración. Tienen que dedicarse a una actividad lucrativa o encontrar un empleo a menudo mal pagado y precario. Además, en los países en vías de desarrollo y transición, entre 50 y 80% de todos los empleos se generan por la economía informal. En consecuencia, los sistemas de formación profesional tienen que adaptar la formación que dispensan para que una mayoría creciente de jóvenes tengan realmente acceso a la enseñanza elemental y a la formación.

3. Líneas directivas en materia de EFP y de desarrollo de las competencias

Los comentarios siguientes derivan de la política en materia de EFP llevada a cabo por la DDC en los últimos siete años. Simultáneamente, hemos tenido en cuenta la estrategia 2010 de la DDC y la hemos aplicado al nivel de la EFP y del desarrollo de las competencias.

Para la DDC, la preocupación fundamental es elaborar y poner en marcha proyectos y programas que contribuyan de manera sustancial a crear empleo e ingresos en los grupos más desfavorecidos, las mujeres y los jóvenes. Estas consideraciones han conducido a la formulación por la DDC de las siguientes líneas directivas en materia de EFP y de desarrollo de las competencias :

3.1. Mundo laboral y formación a impartir

La EFP tiene que ser organizada de una manera flexible y dirigida para responder a la demanda de los mercados locales, ya sea en la economía formal o informal. Tanto la identificación de los contenidos como la organización de los cursos de formación tienen que ser el fruto de un proceso concertado y fundado sobre las realidades y las costumbres locales. Esta cooperación se hará preferentemente con asociaciones y grupos que compartan los mismos ideales y que consten de individuos y micro y pequeñas empresas. Así, los modos cooperativos de formación permiten articular el mundo laboral con el de la formación y compartir las cargas.

3.2. Competencias

La formación presenta contenidos en que están mezcladas las competencias de base, las competencias profesionales, las competencias sociales y las competencias en gestión, que cambian en función de las condiciones locales. Establecer lazos entre competencias diferentes permite tender puentes entre el mundo laboral y el modo de vida.

3.3. Reducción de la pobreza y alcance

En sus esfuerzos para reducir la pobreza, la DDC tiene que asegurarse que sus proyectos y sus programas lleguen a los grupos más apropiados (los más desfavorecidos, los jóvenes), que tengan en cuenta sistemáticamente los intereses de las mujeres y que tengan un alcance suficiente. Esto exige un seguimiento muy atento.

3.4. Coste y financiación

El problema del coste y de la financiación de la EFP está estrechamente ligado al del alcance. La formación tiene que tener un precio abordable para el grupo al que se dirige y el coste tiene que repartirse entre los diferentes actores. Con este fin, tres condiciones tienen que cumplirse : en primer lugar, el coste tiene que ser conocido ; en segundo lugar, tiene que reducirse al máximo y repartirse en el tiempo, por ejemplo con un sistema de módulos de formación ; y en tercer lugar, hay que crear mecanismos de cofinanciación con la participación del Estado, del sector privado y de los empresarios. Es también importante crear e introducir instrumentos financieros flexibles y adaptados, sea a nivel institucional o del sistema o, por ejemplo, mediante vales de formación.

3.5. Niveles de intervención

La DDC interviene principalmente al nivel « meso » apoyando los esfuerzos de instituciones públicas y privadas que tienen un fuerte impacto al nivel « micro ». Cuando el impacto obtenido o los conceptos desarrollados son especialmente prometedores, el diálogo se prosigue al nivel « macro » o se aporta un apoyo a grupos y asociaciones.

3.6. Desarrollo organizativo

Las necesidades en materia de desarrollo de las competencias presentan múltiples facetas. El número de actores va aumentando y el contexto de la EFP es cada vez más complejo. El refuerzo de los organismos de formación al nivel organizativo e institucional tiene una importancia acrecentada. El problema es saber cómo organizarse y cómo comunicar y cooperar con otras estructuras aportando los servicios más adecuados.

3.7. Complemento al desarrollo de las competencias

Los cambios globales hacen indispensable la formación permanente y, en consecuencia, el desarrollo de las competencias implica el acceso a unos conocimientos pertinentes. Para articular la formación con el mundo laboral, hay que conocerlo antes que nada. Por eso, la formación necesita servicios de información y de evaluación para ayudar a elaborar y a organizar módulos de formación pertinentes y realistas. Servicios de consejos en materia de empleo y de colocación pueden permitir valorar mejor las competencias adquiridas aumentando las posibilidades de encontrar un empleo después de la formación.

3.8. Articular el desarrollo de las competencias con la enseñanza elemental

En su lucha por sobrevivir y desarrollarse, la gente necesita por una parte conocimientos elementales (aprendizaje de la lectura, la escritura y el cálculo ; socialización) y por otra parte competencias en relación directa con el mundo del trabajo y del empleo. En consecuencia, la DDC apoya la articulación entre la enseñanza elemental y las actividades de formación, sea en el seno de un mismo programa o entre programas distintos.

3.9. Articular el desarrollo de las competencias con el desarrollo de las pequeñas empresas

El desarrollo de las competencias y el de las pequeñas empresas están estrechamente ligados. Las personas formadas quieren utilizar sus competencias y las empresas no pueden desarrollarse sin una mejora de sus conocimientos técnicos. Por eso, la DDC asocia la elaboración de su política y de sus programas a sus esfuerzos de promoción de las pequeñas empresas. El apoyo puede ser financiero o no y puede hacerse dentro de programas específicos o entre programas diferentes.

3.10. Focalización geográfica

Según el nuevo organigrama de la DDC, presentado en su « Estrategia 2010 », es el sector de los recursos temáticos el que apoya la cooperación con los países en vías de desarrollo y transición. Como los nuevos programas en los países en transición son muy abundantes, la sección del empleo y renta y su unidad de desarrollo de las competencias se solicitan de manera acrecentada.

3.11. Financiación

Los fondos que la DDC va a dedicar al desarrollo de las competencias van a aumentar probablemente por tres razones : a) el presupuesto global de la DDC está en aumento ; b) el crecimiento forma parte integrante de la mayor parte de los programas ; y c) la EFP desempeña un papel de una especial importancia en la cooperación con los países en transición.

3.12. Cooperación y redes

La cooperación y la creación de redes aportan beneficios mutuos. Es importante capitalizar las experiencias de la cooperación bilateral y enriquecerlas con discusiones a nivel multilateral. Por otra parte, las ideas y los métodos de la DDC tienen que reflejar el estado de los conocimientos en el asunto. Esto ha llevado a intercambios enriquecedores, por ejemplo dentro del Grupo de trabajo para la cooperación internacional, en materia de desarrollo de las competencias, con organizaciones como la OIT, la GTZ, la UNESCO, la Fundación europea para la formación, los centros suizos de competencia, y a participar en redes locales y regionales.

3.13. El desarrollo de las competencias, un problema trans-sectorial

La cooperación al desarrollo, en todos los ámbitos, tiene casi siempre una dimensión educativa y formativa. En consecuencia, es de una extrema importancia intercambiar experiencias y sacar conclusiones atravesando las fronteras que separan los sectores tradicionales y contribuir así al saber institucional.

3.14. Aprendizaje

La enseñanza y la formación profesionales conciernen también al aprendizaje. Por eso, la DDC apoya las iniciativas de auto-aprendizaje. Al nivel institucional, la capitalización de experiencias, sea en el seno de la DDC o en las organizaciones asociadas, tiene una especial importancia para el seguimiento de la acción. Esto implica la comunicación de buenas prácticas y de conclusiones que sacar, la dinamización de los intercambios regionales y la formación de los ejecutivos e intermediarios.

4. Nueva focalización

La política sectorial seguirá siendo constante, haciendo hincapié especialmente en :

- La reducción de la pobreza
- El acercamiento tan próximo como posible del desarrollo de las competencias con el mundo del trabajo y del empleo, se trate de un empleo independiente, rural o urbano, en empresas de pequeño tamaño de economía tanto formal como informal.
- El valor añadido por la articulación de la promoción del desarrollo de las competencias con el desarrollo de las pequeñas empresas y la enseñanza elemental.

Este conjunto de medidas contribuye a asegurar la supervivencia y el crecimiento.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Hacia una nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos

1.1. La Recomendación actual

La Recomendación actual de la OIT (no 150) data de 1975. Ahora está superada debido a los importantes cambios económicos y sociales que se han producido desde entonces. Refleja la aproximación de planificación económica de aquella época y concede poca importancia al mercado laboral y a la demanda en materia de enseñanza y formación. Sólo se refiere con brevedad a organismos de formación no gubernamentales. Por último, no da ninguna clave que permita enfocar varios problemas esenciales en un momento en el que se trata de reexaminar la política y los sistemas de formación.

1.2. Proceso de elaboración de una nueva Recomendación

En consecuencia, se ha decidido elaborar una nueva Recomendación que se discutirá en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2003. Este debate estará muy influenciado por la « discusión general » sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación que tendrá lugar durante la CIT de 2000. En el 2001, la OIT ha redactado un « Informe sobre las reglas y las prácticas » en materia de enseñanza y de formación profesionales. Enseña de qué manera la política, las reglas y los programas en materia de desarrollo de las competencias han evolucionado desde la última Recomendación. El informe, una vez terminado, será enviado a los Estados miembros. Se les pedirá que hagan comentarios sobre el contenido de la Recomendación. Estas observaciones se unirán entonces en un informe, acompañadas de conclusiones provisionales. Este documento será transmitido a la CIT de 2003 para una « primera discusión ». Una « segunda discusión » tendrá lugar en la CIT de 2004. Ésta debería llevar a la adopción de la nueva Recomendación. La OIT deberá entonces elaborar una base de datos prácticos para ayudar a los países a poner en marcha la nueva Recomendación.

2. Otras actividades de la OIT en materia de desarrollo de las competencias

2.1. Focalización en el empleo decente

Las Recomendaciones sólo son una parte del trabajo de la OIT. Sigue participando activamente en las tareas de investigación, de consejo y de formación. En el ámbito del desarrollo de las competencias, el hincapié está puesto principalmente en la articulación entre las competencias y los empleos decentes. Esto implica :

- Competencias y conocimientos que respondan a las necesidades del mercado laboral local.
- Competencias amplias, transferibles y basadas sobre la industria.
- Competencias que permitan a una persona adaptarse rápidamente a un cambio de empleo y a una nueva tecnología.
- Competencias que faciliten el paso de una actividad en la economía formal a un trabajo decente.
- Una adquisición continua de las competencias para mantener la capacidad de ejercer un empleo.

2.2. Apoyo a los empleos decentes

Para favorecer el acceso a empleos decentes, la OIT tiene una estrategia doble. Por una parte, apoya las políticas, los programas y las instituciones de formación. Ayuda a las instituciones a invertir en el campo del saber, de las competencias y de la aptitud para el empleo. Por otra parte, concede una particular atención a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Con este propósito, apoya actividades que intentan reducir los obstáculos y alienta a la gente a adquirir las competencias que les permitan acceder a empleos decentes.

El programa para empleos decentes de la OIT ofrece un marco a sus actividades en el campo de los recursos humanos y del desarrollo de las competencias. La acción de la OIT, para el futuro previsible, se inspira de diferentes escritos sobre la política a adoptar y principalmente : « Las conclusiones que conciernen la formación y el

desarrollo de los recursos humanos » (adoptadas en la CIT 2000) ; el « Código de prácticas sobre la gestión de la incapacidad de empleo » que tienen que ser aprobado por las instancias dirigentes de la OIT en noviembre 2001 y diferentes convenciones internacionales del trabajo sobre, por ejemplo, el desarrollo de los recursos humanos (C142), los servicios del empleo (C88 y C 181) y la rehabilitación profesional y el empleo (C159).

La OIT tiene como objetivo, en el campo del desarrollo de las competencias, el alentar a los tres protagonistas (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de empleados) a « invertir más en la formación y el desarrollo de las competencias para ofrecer a los hombres y mujeres, sin discriminación, un mejor acceso a un empleo decente ». Esta estrategia tiene dos aspectos : en primer lugar, apoyar a los países elaborando políticas y programas nacionales de formación y reforzar las instituciones para favorecer una inversión más importante en los conocimientos, en las competencias y en la aptitud al empleo. Y en segundo lugar, luchar para que todas las capas de la sociedad tengan oportunidades iguales de acceso al desarrollo de las competencias, allanar las dificultades y aconsejar los servicios de apoyo permitiendo a los individuos acceder a un trabajo decente.

Para alentar la inversión en la formación, la OIT ha lanzado un amplio programa para constituir una base de datos sobre los gastos en formación, separada por regiones, por tamaño de empresa y por sector de actividades. Uno de los resultados esperados de este programa es el tener una serie de puntos de referencia sobre las buenas prácticas en materia de inversión, que puedan ser útiles a los países, a los sectores y a las empresas en sus orientaciones. Los Marcos de calificación nacionales constituyen otro campo de acción para el trabajo de la OIT, presente y futuro. Se trata de intentar constituir una base de datos sobre las buenas prácticas, y de preparar un estudio que compare varios tipos de Marcos y de emprender una investigación para identificar los aprendizajes prioritarios. Desarrollos recientes, como el crecimiento de lo que se llama empresas para la organización del trabajo altamente eficiente y las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han acrecentado considerablemente la importancia del aprendizaje en el lugar de trabajo. En consecuencia, la OIT ha intensificado considerablemente sus esfuerzos en este campo. Una serie de estudios de casos ha sido realizada y encuentros

regionales han sido organizados sobre este tema. Estas actividades van a desembocar en la elaboración de líneas directivas, servicios de consejos y formaciones concretas. Entre los otros ámbitos de actividades, hay que citar la participación de la OIT en el Panel de alto nivel sobre el empleo del Secretario General de la ONU que coloca las actividades de formación, de consejos y de servicios en la perspectiva de la educación permanente. El Foro sobre el empleo global organizado por la OIT del 1 al 3 de noviembre 2001 es también un importante acontecimiento. Esta gran conferencia dará la oportunidad a los miembros de la OIT y a los representantes del sector privado de poner la promoción del empleo en el centro de la política económica y social. Favorecerá las alianzas globales de la OIT y de otros actores internacionales de primer plano como las Instituciones de Bretton Woods, la ONU, la UNESCO, con vistas a estos objetivos.

LA UNESCO

1. El Centro internacional para la enseñanza y la formación profesionales y técnicas

1.1. El Centro internacional de la UNESCO-UNEVOC

El Centro internacional de la UNESCO-UNEVOC se inauguró en Bonn (República Federal de Alemania) en septiembre 2000. Este Centro quiere ofrecer una plataforma para una cooperación entre agencias en el seno y al exterior del sistema de las Naciones Unidas. El Centro tiene que desempeñar un papel importante sobre todo en la colaboración con la OIT en el campo de las enseñanza y la formación profesionales y técnicas.

1.2. Actividades del Centro

La primera actividad mayor del Centro fue la de apoyar el proceso de cooperación regional en materia de desarrollo de las competencias en África austral (ver informe separado a continuación). Seguirán iniciativas similares en otras regiones. El Centro quiere hacer hincapié en las actividades siguientes :

- Apoyar a los países en desarrollo en el refuerzo y la mejora de sus sistemas de EFPT y en el establecimiento de una articulación entre competencias y trabajo.
- Ofrecer una oficina central para facilitar el reparto de informaciones y de material relativos a la EFPT entre todas las organizaciones y personas activas en este campo y sobre todo darles acceso a un sitio en Internet (www.unevoc.de) y a servicios de correo electrónico (UNESCO-UNEVOC Electronic Mail Forum).
- Publicar material de promoción de las mejores prácticas en materia de EFPT.
- Reforzar la red de la UNEVOC aportando un apoyo constante a sus centros nacionales y mejorando sus capacidades para la cooperación internacional.

2. El Instituto de la UNESCO para la Educación (IUE)

El IUE es un centro especializado en la educación permanente de adultos, la alfabetización, la post-alfabetización, la educación no formal y la educación continua. Su programa principal concierne el seguimiento de los objetivos 3 y 4 fijados en el Foro Mundial sobre la educación de Dakar, es decir : procurar que las necesidades educativas de todos los jóvenes y de todos los adultos sean satisfechas y, por otra parte, mejorar en un 50% el grado de alfabetización de los adultos de aquí a 2015. Dándose como tarea el seguimiento del Foro de Dakar y de la Conferencia internacional sobre la educación de los adultos de 1997, el IUE se encuentra enfrentado al problema del aprendizaje de los adultos y del mundo laboral. Para cumplir esta misión, así como otras tareas, el IUE dirige investigaciones, da consejos y refuerza capacidades.

3. El Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IPE)

Estos últimos años, el programa sobre la enseñanza y la formación profesionales y técnicas ha hecho hincapié en la preguntas siguientes : ¿Cómo puede la escuela secundaria preparar mejor a los jóvenes para entrar en el mercado laboral? ¿Qué lazos hay que establecer entre las escuelas y los empleadores para facilitar el paso de la escuela al mundo laboral, y qué papel puede desempeñar la EPT en este tema? ¿Qué estrategias conviene desarrollar para los jóvenes expuestos a riesgos?

Actividades de investigación y de intercambio han sido llevadas en el campo de la financiación y de la gestión de sistemas de enseñanza profesional y técnica. El IPE ha realizado varios programas de formación para los responsables y los practicadores tratando temas como las políticas de enseñanza y de empleo, la financiación de la EPT y la evaluación de políticas y de sistemas de EPT. Además, en el marco de su programa de formación anual, el IPE propone diferentes módulos relativos a la enseñanza y al mercado laboral, y otros sobre las políticas y la gestión de la EFPT. El IPE ofrece también un apoyo técnico directo a países y a agencias en diferentes campos.

Dos estudios sobre la EFPT han sido hechos para el Banco Mundial en África subsahariana, uno analiza las tendencias actuales en los sistemas de EFPT del sector público, el otro examina la oferta en EFPT del sector privado en Mali y Senegal. Un estudio sobre los programas de mejora de las formas tradicionales de aprendizaje también está en marcha en cuatro países de África del Oeste (Benin, Mali, Senegal, Togo - ver informe separado). Este trabajo examina las experiencias innovadoras realizadas introduciendo un sistema de doble formación en los modos de aprendizaje del sector informal.

4. La División de la enseñanza secundaria profesional y técnica

La Sección de la EPT, en la sede de la UNESCO en París, forma parte de la División de la EPT de la enseñanza secundaria. La Sección es responsable, sobre todo, de los instrumentos normativos de la UNESCO en materia de EFPT, como las « Recomendaciones revisadas sobre la EPT », y del seguimiento de las Recomendaciones del Congreso de Seúl.

5. Colaboración con la OIT

Después de reuniones organizadas en marzo y julio 2001 por un grupo de trabajo, la Unesco y la OIT han decidido colaborar en los campos siguientes :

- Actividades conjuntas, por ejemplo sobre el desarrollo de los marcos de calificación nacional en África austral.
- Creación de un grupo de trabajo que debe reunirse como mínimo dos veces al año para seguir colaborando.
- La posibilidad de elaborar conjuntamente un marco político sobre la EFPT y la enseñanza para el mundo laboral será examinada.
- El centro UNESCO-UNEVOC quisiera servir de nexo entre las dos agencias y la manera de ofrecer este servicio será examinada en las actividades concretas de colaboración.

SECCION 4 : DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS EN ÁFRICA : LAS LECCIONES DE LA INVESTIGACION

¿En qué medida los proyectos de EFPT del Banco Mundial cuadran con su política general en materia de EFPT?

1. Introducción

Este estudio cubre 24 proyectos que han comenzado o que han sido realizados en los años 90 en África subsahariana y que comprenden un apoyo a la EFPT. Este estudio sobre las experiencias realizadas por el Banco en proyectos de EFPT forma parte de una investigación más amplia sobre la EFPT en África subsahariana. El apoyo aportado a la EFPT durante la última década se compara con las recomendaciones del documento del Banco de 1991 que exponía su política en materia de EFPT. El estudio se basa sobre el exámen de los documentos del Banco, completado por la entrevista de miembros del personal. El estudio intenta responder a las preguntas siguientes :

1. ¿En qué medida los proyectos financiados por el Banco en África subsahariana cuadran con la nueva política en materia de EFPT?
2. ¿Cuáles han sido los resultados?
3. ¿Qué frutos se pueden sacar para el futuro de las experiencias realizadas en estos proyectos?
4. ¿Qué recomendaciones pueden hacerse para mejorar las prácticas del Banco?

2. Respuestas dadas por los proyectos de EFPT a la política preconizada en 1991

El documento de política general del Banco, de 1991, recomendaba implantar proyectos de desarrollo de las competencias para aportar mejoras en cinco campos : 1) exámen profundo del análisis económico para la formación ; 2) refuerzo de la enseñanza primaria y secundaria ; 3) estímulo de la formación en el sector privado ; 4) mejora de la pertinencia y de la eficacia de la formación en el sector público ; y 5) utilización de la formación complementaria para las estrategias de igualdad. ¿En qué

medida los proyectos de los años 90 han respondido a estas expectativas? La respuesta cambia en función de las recomendaciones. En general, es negativa para el análisis de los proyectos y, en general, es positiva para las innovaciones en materia de inversiones.

2.1. Análisis del contexto económico

Aparte de algunas excepciones notorias, el estudio constata que las observaciones hechas por el Banco en 1991 sobre el contexto económico son todavía válidas : « Los préstamos de formación profesional han sido fundados sobre un análisis que, comparativamente, sigue siendo débil. »

2.2. Refuerzo de la enseñanza primaria y secundaria

Según el documento de política general del Banco, una buena instrucción elemental es a menudo la mejor preparación para ejercer una profesión. En los años 90, el Banco ha dado un lugar preponderante a las inversiones en la enseñanza primaria. La enseñanza primaria ha beneficiado de préstamos directos por un importe de \$ 940 millones, y la enseñanza secundaria inferior por \$240 millones. La EFPT ha recibido \$ 125 millones de préstamos directos (5% del total consagrado a la enseñanza y a la formación), es decir mucho menos que en los años 70 y 80, cuando la EFPT recibía respectivamente 22% y 19% del total de los préstamos. Una consecuencia de esta política ha sido invertir menos en los tipos costosos de formación (formación preprofesional larga), invertir menos en las infraestructuras caras (construcción de edificios) y darle mayor atención a la política seguida. Las reformas, a menudo, no han necesitado inversiones importantes.

2.3. Estímulo de la formación en el sector privado

Para más comodidad, dividiremos el tema en dos partes : la formación dispensada por los organismos privados y la formación proporcionada por los empleadores. Con respecto a los organismo privados, ninguno de los 11 casos estudiados presenta un análisis de la reglamentación y de las otras obligaciones a las que están sometidos. Sin este análisis, se ve con dificultad cómo se podría proponer cambios de política

para crear un clima económico favorable a la expansión de la formación privada. En el caso de la formación en el seno de la empresa, sin embargo, varios proyectos han analizado las obligaciones a las que las inversiones en la formación están sometidas. En numerosos países, la sobrerreglamentación del sector privado no es un problema, o, por lo menos, no es un problema importante. Lo que está en juego, es permitir al sector privado dispensar una formación de mejor calidad. El principal obstáculo administrativo es quizá la falta de exigencia de las autoridades públicas que deberían vigilar que un nivel mínimo de calidad se consiga en la formación dispensada por el sector privado.

2.4. Mejora de la formación pública

De una manera general, los proyectos de EFPT del Banco han aportado un apoyo vigoroso a la mejora de la adecuación y de la eficacia de la formación pública. Se ha recurrido a una amplia paleta de medidas, sobre todo la orientación de la formación hacia el mercado laboral, la mejora de las respuestas institucionales (lo que implica toda una serie de intervenciones), la elaboración de una política de consolidación de las capacidades, la utilización eficaz de los recursos y la diversificación de los mecanismos de financiación. Cada una de estas medidas se presenta a continuación.

2.4.1. Articulación con los empleadores

La mitad de los proyectos analizados habían colocado mecanismos para articular mejor la formación con los empleadores permitiendo a estos últimos participar en la conducta de sistemas de formación. En ciertos casos, el problema no fue obtener el acuerdo de los empleadores para que formaran parte de los comités de formación, sino poner en obra esta política frente a las reticencias del gobierno. En general, la operación tuvo éxito cuando se pidió a los empleadores que se implicaran estrechamente ejerciendo un control sobre la financiación o sobre el sistema de gestión. Sin embargo, la puesta en marcha de órganos consultativos dieron resultados especialmente decepcionantes, porque los empleadores sólo tenían un poder muy restringido dentro de estas instancias.

2.4.2. Mejor respuesta institucional

Se ha buscado mejorar la respuesta institucional a las fuerzas del mercado tomando cuatro tipos de medidas : disminución del apoyo a las escuelas profesionales y técnicas formales, puesta en marcha de nuevos mecanismos financieros para estimular la oferta, desarrollo de sistemas de informaciones sobre el mercado laboral (LMIS) y descentralización de las responsabilidades. Se dan precisiones sobre estas medidas a continuación.

2.4.2.1.La EFPT durante el empleo y no antes del empleo

Al contrario que en el pasado, los proyectos del Banco han dejado de apoyar prioritariamente las formaciones formales de larga duración y que preceden a la entrada en la vida profesional para privilegiar las formaciones cortas y dirigidas, durante el empleo.

2.4.2.2.Mecanismos financieros

Nuevos mecanismos financieros han sido introducidos en los proyectos para provocar nuevas motivaciones y ofertas de formación más flexibles, sobre todo financiando la formación en nueve proyectos y con la introducción de vales de formación en dos proyectos. La puesta a disposición de fondos de formación ha tenido en general buenos resultados, tanto en el sector formal como en el informal. Los vales han sido eficaces en Kenya para estimular la formación que responde a la demanda. Sin embargo, no es seguro que la reproducción de este sistema de vales tenga el mismo éxito en otro lugar. Esto pediría, entre otras cosas, la existencia de una cultura de aprendizaje informal y de asociaciones para las micro empresas. En Ghana, el plan que consistía en utilizar « vales de admisión » (« intake vouchers ») para la gente que hacía prácticas en el sector informal ha sido papel mojado. Resultó imposible de llevar a cabo sobre todo por una concentración insuficiente de empresas que pudieran ofrecer una formación a los que tenían vales en una región determinada. El sistema de vales no es una solución siempre adecuada.

2.4.2.3.Sistemas de información sobre el mercado laboral (LMIS)

En casi todos los proyectos pendientes, unos métodos han sido introducidos para intentar obtener informaciones sobre el mercado laboral. La mayoría de las veces, los resultados han sido decepcionantes. La puesta en marcha de sistemas eficaces ha resultado más difícil de lo que se podía imaginar. En efecto, los observatorios dependen de diferentes fuentes de información, lo que implica una cooperación estrecha capaz de franquear los obstáculos burocráticos. Investigadores competentes resultan muy caros y están muy solicitados. Una dirección fuerte y dinámica es necesaria para mantener la información al día. Por fin, como último análisis, los observatorios no son quizá muy útiles en los mercados informales que no parecen para nada sufrir de la falta de informaciones.

2.4.2.4. Convertir los organismos de formación en autónomos y responsables

Sólo en tres proyectos se ha intentado aumentar la autonomía y las responsabilidades de los organismos de formación. Sin embargo, en otros casos, este tipo de medidas resultó muy eficaz.

2.4.2.5. Mejorar las capacidades de puesta en práctica de políticas por las estructuras de gestión

La mayoría de los proyectos han dado un apoyo a las agencias nacionales encargadas de la EFPT. Pero, exceptuando dos proyectos, la puesta en marcha por el Banco, al principio de los años 90, de comités de formación y de consejos de gestión no resultó nada concluyente. Al contrario de lo que había ocurrido antes, ningún comité ha sido creado en los proyectos recientes, todavía en fase de realización. La investigación pone aquí una vez más en evidencia que es difícil obtener resultados duraderos en materia de desarrollo institucional. Un éxito a largo plazo requiere una planificación minuciosa, un compromiso constante del gobierno y una atención paciente.

2.5. Utilización eficaz de los recursos

Como lo subraya el documento de política general, una buena estructura de formación es más costosa que un buen sistema de enseñanza. Por lo tanto, es

importante gestionar bien los costes. En ninguno de los proyectos se ha intentado hacer fusiones de instituciones de formación o privatizar estructuras públicas.

2.6. Diversificar las fuentes de financiación de la EFPT

El documento de política general señala la importancia de asegurar fuentes estables de financiación para mejorar los resultados de la formación. Como los fondos públicos están limitados, la contribución de los empleadores y de los aprendices tiene que aumentarse. Varios proyectos han intentado ver si era posible aplicar impuestos a los empleadores con fines de formación. Otros proyectos han intentado introducir esos impuestos pero, en general, sin tener un éxito total. A menudo los impuestos han sido percibidos, pero sin servir nunca a la formación profesional. Los fondos fueron consagrados a otras necesidades urgentes por el responsable de las finanzas a nivel central. Las transferencias directas al Tesoro para el fondo de formación, sin pasar por el Ministerio de las Finanzas, dieron mejores resultados. En ciertos casos, se consiguió recuperar de los aprendices una parte de los costes, pero este tipo de financiación es limitado, sobre todo en el sector informal donde los aprendices no están en condiciones de pagar estos impuestos. El fracaso del reparto de los costes, en varios proyectos, pone en evidencia la necesidad de replantearse los métodos que hay que utilizar para una clientela pobre. Los dispositivos de financiación deben ser concebidos teniendo en cuenta los medios financieros de los que disponen los grupos a lo que se dirigen.

2.7. La formación como complemento a las estrategias de igualdad

La mayoría de los proyectos han aportado un apoyo dirigido en especial a las mujeres, pero uno sólo ha ofrecido una formación dirigida a competencias no tradicionales para abrir a las mujeres una vía hacia actividades mejor remuneradas. Sin embargo, podemos constatar que los proyectos del Banco han aportado un apoyo a la formación en el sector informal más importante de lo que se preveía en el documento de política general. Una de las enseñanzas mayores del estudio es que los proyectos han conseguido con un relativo éxito, ofrecer formaciones en el sector informal, sea en el beneficio de independientes, de micro o pequeñas empresas, de artesanos o aprendices. Pero el coste de las intervenciones no ha tenido siempre

mucha relación con los resultados. Parece además que la viabilidad de la formación para el sector informal sigue siendo problemática. Los servicios a favor de la clientela pobre, en el sector informal, piden esfuerzos adecuados, sobre todo una difusión apropiada de la información, la participación de las ONGs y una presencia *in situ*.

2.8. Seguimiento y evaluación

Los proyectos disponen en general de sistemas de seguimiento y evaluación poco eficaces, pero los proyectos actuales lo hacen mejor que los proyectos ya realizados. El estudio no ha encontrado ninguna señal que demuestre que se ha intentado establecer una relación entre los gastos y los resultados utilizando las informaciones producidas por los sujetos. Igualmente, ninguno de los proyectos examinados parece prestar una atención suficiente a la garantía de calidad de la formación. Los sistemas de evaluación inadecuados son el único fallo grave en los proyectos observados.

2.9. Otros puntos

Este estudio pone en evidencia problemas ya identificados en publicaciones anteriores del Banco, es decir : la necesidad de fijar objetivos modestos y apropiados ; la necesidad de poner en marcha dispositivos de gestión adecuados de los proyectos ; la importancia de otros factores además de la formación (p. ej. el crédito, los mercados) en la obtención de buenos resultados cuando se trata de pequeños empresarios ; la dificultad de mantener las promesas de reformas cuando la situación política conoce cambios rápidos ; la dificultad de hacer cambios institucionales ; y la importancia de elaborar estrategias de antemano para prevenir los efectos de los cambios, inevitables, en el personal del proyecto.

3. Principales conclusiones

Los proyectos de EFPT realizados en los años 90 en África subsahariana han seguido en gran parte las prescripciones del documento de política general elaborado por el Banco en 1991. Los proyectos han hecho hincapié en la formación durante el empleo y en el sector informal, han utilizado en numerosos casos

sistemas no públicos de formación y han recurrido a incitaciones financieras para obtener una mejor respuesta del sector público. Las debilidades principales señaladas por el estudio son las siguientes : a) Un análisis insuficiente del contexto económico ; b) un descuido de las obligaciones de la legislación sobre la enseñanza privada ; c) esfuerzos infructíferos para diversificar las fuentes de financiación de la EFPT ; d) el fracaso de la mayoría de los sistemas de observación y de información sobre el mercado del trabajo ; y e) sistemas de seguimiento y de evaluación inadecuados.

4. Recomendaciones

Según este estudio, el Banco debería :

- Elaborar líneas directivas para el análisis del contexto económico de los programas de EFPT e identificar ejemplos de buena práctica y de control adecuado en el análisis de los proyectos.
- Basar el apoyo a la formación privada sobre un análisis amplio de las incitaciones y de las obligaciones sobre el desarrollo de los mercados de formación privados. El análisis debería tomar en consideración la legislación así como otros obstáculos que frenan el desarrollo de estructuras privadas de formación con el fin de proponer reformas políticas apropiadas en su apoyo.
- Proseguir y amplificar la utilización de medidas financieras de incitación para que los organismos públicos y privados puedan aportar respuestas flexibles.
- Llevar a cabo un estudio específico para a) determinar si los observatorios del mercado laboral deben ser incluidos en los futuros proyectos de apoyo, sobre todo en los países cuyos sectores informales son bastante grandes y, llegado el caso, b) preparar líneas directivas para la elaboración de LMIS que tengan en cuenta su complejidad e identificar los modelos de buenas prácticas.
- Reconocer las dificultades organizativas y administrativas (en particular los controles financieros) para que el sistema de vales sea eficaz.

- Estudiar diferentes maneras de movilizar fondos para la EFPT, puesto que a menudo los impuestos se dedican a otros fines y que, en el sector informal, los aprendices no tienen medios para dar una contribución suficiente.
- Alentar los futuros proyectos a incluir encuestas sobre el impacto y los beneficios de la formación evaluando también los costes y la durabilidad de la formación en cuestión.
- Reforzar considerablemente los sistemas de seguimiento y de evaluación para que procuren sistemáticamente informaciones sobre los costes y la eficacia de los diferentes métodos de formación.

Aprender para ser competitivo : Apoyo del DFID a la investigación sobre la enseñanza, la formación y la empresa en Ghana, Kenya y en África del Sur.

1. Introducción

Los resultados de un proyecto de investigación de 3 años, financiado por el DFIF de Gran Bretaña, han sido divulgados recientemente (www.ed.sc.uk/centas/ltc). Este proyecto, coordinado por el Centro de estudios africanos de la Universidad de Edimburgo, ha sido realizado en colaboración con investigadores de las universidades de Witwatersrand y Western Cape (África del Sur), y de K-REP (Kenya) y KEADS Development Services (Ghana). El estudio examina qué es lo que está en juego con la mundialización para la enseñanza, la formación y el desarrollo de las empresas en Ghana, Kenya y África del Sur. Las conclusiones de esta investigación confirman el carácter negativo de los efectos de la mundialización sobre el desarrollo africano enseñando al mismo tiempo las posibilidades de traer respuestas positivas a nivel de las políticas y las prácticas.

Una gran atención ha sido dada a los contextos nacionales y se ha hecho hincapié sobre los campos considerados como importantes por los investigadores nacionales en los tres países en cuestión. Aunque se adoptara una aproximación amplia, ésta se focalizó sobre los puntos situados en la intersección de diferentes sectores.

2. Principales resultados de la investigación

Los autores del estudio llegaron a las siguientes conclusiones :

- No se ha tenido suficientemente en cuenta las interconexiones entre los sectores en la elaboración de las políticas, en la investigación y en las prácticas, lo que ha perjudicado la calidad del análisis.
- Es de una crucial importancia para África mejorar el aprendizaje a nivel de los individuos, de la sociedad y de las empresas, para que las respuestas al desafío de la mundialización sean positivas y que beneficien al conjunto de la población.

- Las políticas educativas de los donadores y de los gobiernos africanos son inadecuadas. Su objetivo es ante todo favorecer el crecimiento económico, y buscan prioritariamente inculcar los conocimientos y las competencias necesarias al desarrollo de este crecimiento.
- El desarrollo de las competencias ha sido descuidado en las estrategias de desarrollo internacionales, pero siguen ocupando un lugar importante en las estrategias nacionales e individuales.
- La economía informal y las micro empresas en África han progresado, pero siguen siendo frágiles frente a las tendencias económicas y políticas globales y a las debilidades en el campo del saber, de las competencias y de las infraestructuras.

3. Implicaciones políticas

De esta situación se deriva que :

- Las empresas que, en Ghana, Kenya y África del Sur, « consolidan sus conocimientos » tiene un papel importante que desempeñar en una estrategia que busca por una parte reducir la pobreza y por otra parte aumentar la competitividad, pero es necesario facilitarles el trabajo creando un ambiente favorable.
- Las políticas educativas tienen que evitar concentrarse de manera excesiva en el sector primario y esforzarse por aportar una contribución más amplia al desarrollo.
- Las reformas en el campo de la formación tienen que buscar establecer una relación entre las instituciones públicas de formación y las empresas de cualquier tamaño.
- Dar micro créditos a las pequeñas y micro empresas, y crear un contexto favorable no son medidas suficientes. Hay que vigilar, en intervenciones de otro tipo, el impacto que podrían tener sobre la independencia del sector.
- Los donadores y los gobiernos tienen que desarrollar su capacidad de pensar y de actuar franqueando las fronteras sectoriales y ministeriales.

Una copia del informe final puede obtenerse gratuitamente en el Education Department, DFID, 94 Victoria Street, London, SW1E 5JL, UK, indicando como referencias : Afenyadu, D. et al. 2001 « Learning to Compete », ED42, Education Department, DFID.

Evolución de la enseñanza profesional y técnica en África subsahariana (Investigación efectuada por el IIPE en nombre del Banco Mundial)

1. Introducción

Este estudio examina la evolución de las políticas de EPT en África subsahariana y la refección de los sistemas de formación. Presta una atención especial a las innovaciones con el fin de identificar las iniciativas prometedoras que podrían contribuir a la edificación de sistemas de EPT sólidos, articulados estrechamente al mercado laboral y que impliquen a todos los actores de este mercado.

Tendencias comunes pueden hoy identificarse. La mayoría de los sistemas de EPT de África subsahariana están en crisis y el proceso de reforma se efectúa utilizando vías similares, bajo la influencia de la mundialización y en razón de la emergencia de criterios en materia de educación que tengan en cuenta las necesidades del mercado. Esta aproximación nueva se caracteriza sobre todo por la importancia primordial dada a los resultados, la creación de nuevos mecanismos de financiación y de certificación, la implicación de socios sociales en las estructuras de decisión, una autonomía más grande para las instituciones, la promoción de formaciones dispensadas por organismos privados y en el seno de las empresas. Además, las economías africanas evolucionan en un contexto socio-económico específico, lo que provoca un interés mayor por el sector informal y el desarrollo de las competencias para reducir la pobreza.

2. Cambios en África francófona (Costa de Marfil, Madagascar, Mali, Senegal)

La EPT, en los 4 países francófonos estudiados, está a menudo mal insertada en el sistema educativo y mal articulada con el mundo laboral. Si se hace caso omiso de

las especificidades nacionales, se nota que las dificultades encontradas son a menudo del mismo tipo, especialmente cuando se trata de equilibrar la oferta y la demanda.

Estas dificultades, o por lo menos parte de ellas, tienen probablemente como origen el molde común impuesto por Francia en los años 60. Aunque hoy en día haya desaparecido casi completamente de Francia, este modelo está todavía en vigor en África francófona. Ha provocado una gran rigidez en las instituciones, reduciendo su capacidad de responder a los desafíos inherentes a su desarrollo económico y social.

Para hacer evolucionar estos sistemas y reforzar los lazos entre formación y empleo, es necesario aportar un apoyo muy concreto, dirigido sobre todo al nivel local, donde la relación entre escuela y empresas es más fácil de reforzar. Pero este reajuste sólo se puede hacer si existe una mayor flexibilidad institucional que estimule las iniciativas locales. Como las medidas de apoyo no llegan siempre a los establecimientos, corren el riesgo de reforzar estructuras rígidas o de crear nuevas estructuras burocráticas poco adecuadas para dinamizar los sistemas de EPT.

3. Transformación de la EPT en los países anglófonos y lusófonos (Botswana, Eritrea, Ghana, Kenya, Mozambique, África del Sur)

El examen de la situación de la EPT en los países anglófonos y, en menor medida, en los países lusófonos, demuestra que los responsables políticos conceden un interés acrecentado a la EPT. La reforma de la EPT constituye un componente importante del programa de reforma de la enseñanza. Esta renovación del interés corresponde a una sensibilidad mayor hacia los problemas de empleo y a una estrategia que permite aumentar la competitividad económica. Para los países que pertenecen a la Comunidad de desarrollo de África austral (SADC), el programa de reformas de la EPT aporta una contribución a un proyecto de desarrollo más amplio que busca intensificar la integración regional, y sobre todo la movilidad del trabajo cualificado.

Este proceso de reformas ha sido más « radical » que en los países francófonos y se ha dado una atención más grande al desarrollo de las competencias y al empleo en el

sector informal, alentado por las formaciones que permiten a los individuos volverse independientes o crear su propia empresa, y eligiendo un nuevo sistema de evaluación de los resultados fundado en una estructura de calificación nacional. Con respecto a la financiación, ciertos países, en verdad muy pocos, han decidido, tomando el ejemplo de varios países de América latina, introducir un impuesto para financiar la formación profesional inicial. Esta transformación permite suponer que la EPT, en estos países, ha sido más innovadora y más capaz de desligarse del sistema fundado sobre la escuela, aunque éste siga estando muy presente. Gracias a este trámite, los países en cuestión han podido beneficiar – o han sido más dependientes – del apoyo de una gran variedad de donadores, cada uno con su modelo. Esta fuerte exposición a las corrientes internacionales en materia de EPT, comparada a la que han vivido los países francófonos, ha permitido cambios más profundos. La política de transformación del sector debe ejercerse en cuatro campos determinantes : la organización y la gestión, la enseñanza, las estructuras nacionales de calificación y la financiación. Los resultados difieren, en cada campo, según el país considerado, pero el estudio observa transformaciones potencialmente constructivas.

SECCION 5 : CONSTITUIR UN NUEVO SABER SOBRE LAS COMPETENCIAS Y EL TRABAJO

Educación permanente, trabajo y futuro : taller de la SADC y programa de investigación

1. Taller regional

En diciembre 2000, el Ministerio de Educación de Botswana organizó un taller en colaboración con el Centro UNESCO-UNEVOC. Reunió expertos y responsables en materia de EFPT que pertenecían a los países miembros de la SADC. Estas discusiones condujeron a la formulación de una serie de proposiciones para la realización conjunta de trabajos de investigación sobre la EFPT en África austral.

2. Programa de investigación propuesto

Ocho temas de investigación conjunta fueron identificados

(www.unevoc.de/botswana/index.htm):

1. Mejorar el acceso efectivo a la EFPT
2. Elaboración de un programa de seguro de calidad
3. Programa de desarrollo del personal calificado
4. Elaboración de un programa sobre las tecnologías de la información y de la comunicación
5. Elaboración de un programa de formación para los parados y para el sector informal
6. Elaboración de un marco regional de calificación
7. El sida en la formación del personal de EFPT
8. Información, gestión del saber y redes

Grupo de trabajo para la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias : esbozo de un proyecto de investigación multi-agencias

1. Un desinterés creciente por el refuerzo de las competencias en la cooperación al desarrollo...

En los años 90, se observa un desinterés creciente, en la mayoría de las agencias, por el desarrollo de las competencias mediante estructuras formales de formación. Es cierto que algunas agencias han conservado grandes competencias a nivel de políticas y de proyectos, pero esto no es la norma. Incluso ahí donde subsisten algunas competencias, uno se puede preguntar si éstas permiten aceptar los nuevos desafíos que se perfilan en el horizonte. Intentaremos responder a esta pregunta.

¿Cuáles son las razones de este ocaso? Son complejas y, hasta la fecha, no se han analizado convenientemente. Sin embargo, se pueden citar algunos factores importantes. En primer lugar, el hincapié puesto en Jomtien, en 1990, en la enseñanza elemental favoreció una focalización de la cooperación al desarrollo en la escuela primaria. Esta tendencia se vió reforzada por la aparición de « objetivos de desarrollo internacionales » (IDTs) que le daban una importancia mayor a la enseñanza primaria universal. En segundo lugar, en 1991, el Banco Mundial publicó un informe importante sobre la EFPT que juzgaba muy seriamente los resultados de las instituciones públicas de formación en los países en vías de desarrollo. Por supuesto, el informe no propuso en ningún momento de manera explícita renunciar a apoyar la formación pública, pero influyó a ciertas agencias y las animó a reducir su compromiso en este campo. En tercer lugar, parece que la focalización de los IDTs sobre la pobreza ha contribuido a reducir la importancia dada al desarrollo de las competencias en la ayuda al desarrollo oficial. Este hincapié hecho en la pobreza se vió traducido por la elaboración de « Documentos de estrategia de reducción de la pobreza » (PRSP) y es importante ahora formar parte de este programa. En cuarto lugar, el paso de un acercamiento por proyecto a un acercamiento sectorial (SWAP) ha causado dificultades a las actividades de desarrollo de las competencias que no cuadran exactamente con un sólo sector. Además, la adopción de la SWAP ha correspondido a una reducción del número de

países y de sectores apoyados por las agencias. Todos estos factores han provocado una disminución del interés de las agencias para el desarrollo de las competencias y por lo tanto, no es de extrañar que a partir del 2001, varias agencias no tengan personal trabajando en secciones de EFPT y que otras tengan menos que en los años 80.

2. ... pero una importancia creciente en el contexto de la mundialización ?

Mientras que el desarrollo de las competencias ha « caído en desgracia » y ocupa un lugar modesto en los programas de las agencias de cooperación al desarrollo, asume una importancia creciente para los gobiernos de los países de la OCDE, cuando se trata de sus propias estrategias económicas nacionales. La reflexión sobre la competitividad a escala mundial, la economía del saber y la exclusión social los ha llevado a todos a aumentar sus esfuerzos por mejorar el desarrollo de las competencias. Estas consideraciones se pueden aplicar también al resto del mundo. Se puede incluso afirmar que los países menos desarrollados tendrán dificultades aún mayores para aceptar los desafíos generados por la mundialización si les faltan las competencias necesarias para desarrollar sus propias industrias y para atraer inversores extranjeros. El acceso duradero de las capas desfavorecidas a condiciones de vida satisfactorias va a depender, en una gran medida, de su posibilidad para adquirir y desarrollar competencias.

3. De la EFPT al desarrollo de las competencias y a una nueva aproximación de la cooperación al desarrollo

Parece pues que el desarrollo de las competencias tiene un papel muy importante que desempeñar en la cooperación al desarrollo. Pero este papel no es el mismo que en los años 80 y que al principio de los 90. El concepto de competencia ha evolucionado y se ha extendido para salir del marco técnico en el que estaba encasillado anteriormente. La focalización durante largos años en grandes empresas del sector formal no debe ocultar más el papel creciente de las micro empresas del sector informal en el desarrollo económico y la lucha contra la pobreza. Las estructuras públicas de formación han sido el objeto de críticas y, en la enseñanza

privada, algunos problemas quedan por resolver. Se trata pues de ver de qué manera promover estas dos aproximaciones de manera coherente.

El abandono de una aproximación por proyecto exige nuevas competencias en el seno de las agencias y de sus socios. Colocar el desarrollo de las competencias en el marco de objetivos más amplios como la reducción de la pobreza, el respeto de los derechos humanos, la igualdad entre sexos y la conservación del medio ambiente pide un abanico de nuevas capacidades.

4. El núcleo de este proyecto

Estas tendencias son recientes y mal comprendidas. El proyecto va a examinar primero la evolución de las concepciones y prácticas en materia de desarrollo de las competencias. Habrá que examinar sobre todo porqué y cómo las estrategias de las agencias han cambiado desde 1990. El estudio incluirá también un análisis de las razones que han llevado a adoptar nuevas aproximaciones o a lanzarse en nuevas actividades y a abandonar otras.

Esta focalización va a pedir un análisis de las políticas generales de las agencias (en materia de desarrollo de las competencias y sobre las que tienen un impacto sobre el desarrollo de las competencias) así como de sus experiencias en diferentes países. Este trámite se vuelve aún más crucial por los procesos de descentralización radical puestos en marcha por numerosas agencias. En ciertos casos, la política seguida por una agencia en un país dado es más convincente que cualquier otra explicación. La segunda tarea de los investigadores será analizar las tendencias en la política de desarrollo de las competencias procediendo a un pequeño número de estudios de casos en países del Sur. Haciendo esto, se tendrá cuidado de no focalizarse únicamente en el trabajo de agencias individuales en los países estudiados, y de examinar la interacción entre las estrategias de las agencias y la estrategia nacional, y sus efectos sobre la evolución y los resultados de los sistemas nacionales de desarrollo de las competencias.

Como ya lo hemos demostrado, el desarrollo de las competencias está enfrentado a nuevos y mayores desafíos. En consecuencia, la tercera prioridad será la de ofrecer

un marco conceptual para comprender estos desafíos que podrá ser útil también para los responsables, los practicadores y los investigadores.

Estos esfuerzos para examinar y desarrollar el saber en materia de desarrollo de las competencias y de cooperación al desarrollo nos conducen al cuarto punto prioritario de esta investigación : el problema del reparto del saber y del refuerzo de las capacidades. Las discusiones llevadas en el seno de nuestro Grupo ponen en evidencia el valor que las agencias otorgan al reparto del saber y a la necesidad de desarrollar las capacidades de las agencias y de los socios. Veremos ahora cuales son las modalidades de un apoyo en este ámbito.

5. Temas de la investigación

El programa detallado de la investigación será establecido conjuntamente por los investigadores que vienen de instituciones asociadas del Sur y por el personal de las agencias y de los socios. Se pueden no obstante formular desde ahora algunos temas generales de la investigación :

- ¿Cuáles son las políticas actuales de las agencias en materia de desarrollo de las competencias?
- ¿Cuáles son las políticas actuales de los gobiernos del Sur en materia de desarrollo de las competencias?
- ¿Cómo ha evolucionado cada una de estas políticas desde 1990?
- ¿Qué conclusiones se pueden sacar de la investigación existente que concierne las ventajas de estos cambios de política?
- ¿Cuáles son las consecuencias reales del nuevo contexto de la economía y de la ayuda sobre el desarrollo de las competencias?
- ¿Cómo puede el desarrollo de las competencias insertarse mejor en las estrategias de reducción de la pobreza, apoyar el crecimiento, promover la igualdad y suprimir las desigualdades?
- ¿Cómo puede el desarrollo de las competencias tender un puente entre la enseñanza elemental y el empleo asalariado o independiente?

El proyecto tendrá en cuenta además los puntos siguientes :

- Procurar que el saber generado por el proyecto esté disponible a tiempo y responder de manera adecuada a las necesidades de los usuarios.
- Procurar que las gestiones y los resultados del proyecto permitan al Sur desarrollar su saber.
- Procurar que la posibilidad, para los profesionales en materia de desarrollo de las competencias, de reforzar sus capacidades sea una parte integrante de la investigación.

6. Países propuestos para los estudios de casos

Los países propuestos para los estudios de casos no se han especificado. La idea es retener a 4 o 5 países después de haber consultado a los investigadores en los países en vías de desarrollo, las agencias y los Ministerios nacionales. La elección de países tendrá en cuenta los intereses de los socios potenciales, los temas de investigación y las prioridades de las agencias.

7. Reparto del saber

La investigación a largo plazo tiene un papel muy importante que desempeñar. En efecto, el desarrollo de las competencias es un tema que ha sido especialmente poco estudiado y que está en el centro de este proyecto. Sin embargo, a la vista de la importancia de este proyecto para la elaboración de políticas y para la aplicación, es importantísimo que la difusión de los resultados permita un reparto tan rápido como posible de los conocimientos aprovechables. El hincapié se pondrá en la difusión de los resultados de la investigación a medida que se vaya desarrollando, en forma de apuntes, de documentos de proyecto y a través de un sitio web interactivo que tiene que permitir responder a las necesidades de los utilizadores finales. Se procurará también establecer lazos entre las actividades de reparto del saber de las agencias implicadas en el proyecto, por intermedio del Grupo de trabajo y de sus otros programas. Tiene también una importancia crucial que el saber repartido no circule simplemente hacia el Norte, sino que forme parte de un flujo multidireccional.

8. Saber generado en conjunto

La investigación debería generar un saber y unas capacidades de análisis en todos los que están implicados en el proceso. Los universitarios del Sur tendrán un papel central que desempeñar en la elaboración, la puesta en marcha y la gestión del proyecto. Los investigadores basados en el Sur tendrán la posibilidad de efectuar prácticas de una duración suficiente en Ginebra y Edimburgo y estas estancias deberían permitirles efectuar visitas e investigaciones en las sedes de algunas agencias.

9. Refuerzo de las capacidades de los responsables y de los practicadores

El proyecto buscará reforzar las capacidades de las personas que trabajen en el ámbito del desarrollo de las competencias gracias al saber que va a generar y repartir. El hincapié se pondrá además en la elaboración de un programa de formación y de material para los responsables y los practicadores del Norte y del Sur. Esta tarea estará unida a la creación de módulos europeos de formación sobre la cooperación al desarrollo elaborados en la actualidad por las Universidades de Edimburgo y de Ginebra en el marco de la Asociación europea de los institutos de investigación y de formación en estudios del desarrollo (EADI).

10. Un proyecto de investigación de NORRAG

Será un proyecto de investigación de NORRAG que presente varias características. En primer lugar, y se trata de un rasgo esencial, reunirá a investigadores, practicadores y responsables del Norte y del Sur. En segundo lugar, se fundará sobre la participación de NORRAG en la secretariado del Grupo. En efecto, el proyecto puede considerarse como un proyecto de investigación del Grupo que desea ir más allá del reparto del saber para llegar a la fase de producción de saber. Los tres investigadores citados en esta proposición forman el núcleo del Secretariado y acumulan entre los tres más de 70 años de experiencia profesional en el campo del desarrollo de las competencias. En tercer lugar, la coordinación del proyecto incumbirá conjuntamente a las universidades de Edimburgo y Ginebra, las dos ciudades donde la NORRAG ejerce en la actualidad sus actividades esenciales.

SECCIÓN 6 : DESPUÉS DE INTERLAKEN : PERSPECTIVAS DE FUTURO PARA EL GRUPO DE TRABAJO.

La reunión de Interlaken era la séptima del Grupo de trabajo. El Grupo existe ahora desde hace seis años. Esta reunión es el preludio de una nueva fase de actividades. En primer lugar, el presente documento enseña que las políticas de ciertos países y de ciertas agencias han sido reelaboradas y que han cambiado algunas posturas presentadas anteriormente. En estas presentaciones, se observa que la visión se ha agrandado desde los encuentros anteriores. Se ve un reflejo de esto en el vocabulario del Grupo de trabajo que pasa de la noción de EFPT a la de desarrollo de las competencias. Se nota esto también en la importancia dada a la articulación entre desarrollo de las competencias y la educación, el desarrollo de la industria y el empleo. La exposición alemana es muy sorprendente. Alemania no ha modificado su postura sobre el desarrollo de las competencias. Habla más bien de una nueva aproximación de la cooperación al desarrollo considerada globalmente. Esto enseña lo importante que es comprender y demostrar cómo el desarrollo de las competencias contribuye a alcanzar objetivos de desarrollo más amplios, y que se adapten a los cambios en las prácticas de cooperación al desarrollo.

En segundo lugar, estas exposiciones, así como otras, están accesibles en el sitio web del grupo de trabajo (www.vetnet.ch/wg). Esto enseña la manera en que evoluciona el Grupo de trabajo, paralelamente con otras tendencias de la cooperación al desarrollo. El Grupo de trabajo se convierte cada vez más en una « comunidad de práctica » que combina reuniones que permiten un intercambio directo entre los individuos y formas virtuales de compartir. Durante los tres meses que precedieron la reunión del Grupo de trabajo, el sitio fue visitado 6000 veces. Esto demuestra la utilidad que puede tener el sitio en Internet para los participantes a las reuniones y para otras personas. Esta evolución debe incitar al Grupo de trabajo a continuar la reflexión sobre su papel, su composición y sus actividades.

En tercer lugar, era la primera vez que el encuentro del Grupo de trabajo estaba explícitamente ligado a otro encuentro. Esta articulación ofrece posibilidades mientras plantea algunas preguntas. El Grupo de trabajo debe por lo tanto

reflexionar con atención sobre sus actividades futuras y sobre la manera de articularlas con las de otras organizaciones.

En cuarto lugar, como lo hemos observado, el Grupo de trabajo desea cada vez más pasar del reparto del saber a la producción del saber y al desarrollo de las capacidades. Esta preocupación se manifiesta de dos maneras : por la proposición de dirigir un proyecto de investigación multi-agencias y por la intención de crear un curso de verano para el personal de las agencias y de las organizaciones asociadas. Actividades de este tipo parecen necesarias para el buen funcionamiento del Grupo de trabajo y más generalmente para las actividades de desarrollo de las competencias, a la vista de los desafíos nuevos e importantes que han aparecido estos últimos años en este campo.

En quinto lugar, como el Grupo de trabajo se ha convertido en el lugar habitual donde las agencias discuten sus propias investigaciones, le han pedido organizar un encuentro especial para discutir los resultados de la segunda fase del proyecto de investigación del Banco Mundial del cual se ha hablado anteriormente. Sin embargo, la discusión no se limitará a este ejercicio y será ampliada a otras cuestiones que conciernen a Africa. Esto dará la ocasión al Grupo de trabajo de tratar temas importantes de una región que sigue siendo prioritaria para numerosas agencias.

Un encuentro semejante aportará sin duda mucho a las futuras discusiones sobre África del Grupo de trabajo. También se ha programado un encuentro en Asia, probablemente en Bangkok, en el curso del año 2003, y esta proposición ha sido acogida favorablemente. Pero anteriormente, se ha convenido que el nuevo centro de la UNESCO-UNEVOC en Bonn organizará un encuentro donde se discutirán ciertos problemas que han quedado sin solución en Interlaken sobre el papel respectivo del sector público y del sector privado en materia de formación sobre los problemas de reglamentación y de financiación ligados a estos temas.

Estas futuras reuniones, así como el desarrollo del sitio web y las actividades de investigación y de formación enseñan la evolución del Grupo de trabajo y su papel en la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias. Se

deberán afrontar numerosos desafíos, pero la experiencia realizada en estos últimos seis años permite pensar que serán gratificantes.

Anexo : Lista de los participantes