



Organización
Internacional
del Trabajo



Informe de los principales resultados de la 46 RCT

(Documento preliminar)



Contenido

Introducción	3
Apertura	4
Ceremonia inaugural y Acto de Celebración de los 60 años de creación de OIT/Cinterfor	10
Resultados de iniciativas de innovación colaborativa a cargo del equipo de OIT/Cinterfor	16
Conferencias.....	19
Conversatorios.....	31
Ceremonia de Clausura de la 46ª RCT	47
Anexos: informes de los grupos subregionales y sectoriales	51



Introducción

En este informe se presenta la sistematización de las distintas actividades llevadas a cabo en la 46 Reunión de la Comisión Técnica, realizada en Punta Cana, República Dominicana, del 4 al 6 de octubre de 2023.

La Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (RCT) es el punto de encuentro más significativo en el ámbito de la formación profesional para América Latina, el Caribe, España, Portugal y Cabo Verde. Concebida desde la instauración del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) en 1963, se celebra de manera bianual.

Esta edición de la RCT se realizó con el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de República Dominicana como institución anfitriona y en el marco del 60 aniversario de OIT/Cinterfor.

El encuentro recibió a más de 60 instituciones de formación profesional de la región, gobiernos, representantes de trabajadores y empleadores de 27 países, bajo el lema **“La formación profesional como eje del desarrollo económico y social”**.

Contó con la destacada presencia del director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Houngbo, y el presidente de la República Dominicana, Luis Abinader. Asimismo, acompañaron la reunión seis ministros de trabajo de diversos países de la región y altas autoridades ministeriales, lo cual resalta la importancia y el compromiso global hacia el fortalecimiento de la formación profesional como un motor fundamental para el desarrollo sostenible de la región.



Apertura

La apertura de sesiones de la 46ª RCT inició con la **elección de las autoridades** de la reunión, luego de haberse recibido las nominaciones. Se designó como presidente de la reunión al profesor Rafael Santos Badía, director general del INFOTEP y para las dos vicepresidencias en representación del Sector Empleador, a Florencia Suau, de la Unión Industrial Argentina y en representación del Sector Trabajador, a Francisca Jiménez, vicepresidenta de la Confederación Autónoma Sindical Clasista de la República Dominicana.

Luego de realizar un cálido recibimiento y bienvenida, el presidente de la reunión, director general de INFOTEP, Rafael Santos Badía, inició los *"trabajos ordinarios"* de la RCT deseando a todos *"mucho éxito durante estos tres días de análisis, de debate y planificación para una mirada al futuro, que ya es el presente de la formación técnico profesional"*.

A continuación, la vicepresidenta por el sector empleador Florencia Suau, expresó su agradecimiento a: *"OIT/Cinterfor y a Infotep por toda la organización y por fortalecer espacios de diálogo social para cada vez tener una formación profesional de calidad para todos los países y que acompañe el desarrollo económico y social"* agregando que espera *"que estas jornadas sean muy nutritivas y que llevemos luego muchas ideas y maneras nuevas de fortalecer la formación profesional y nuestro subsistema en los distintos países."*

Por su parte, Francisca Jiménez vicepresidenta por el sector trabajador, luego de realizar los correspondientes agradecimientos enfatizó el *"importante aporte desde la creación de Cinterfor que hemos hecho los trabajadores y las trabajadoras, tanto desde los institutos de formación profesional, desde el grupo de los trabajadores, que bajo la dirección de la Confederación Sindical de las Américas con asistencia permanente de ACTRAV y en estrecha coordinación con el Cinterfor hemos hecho en los últimos treinta años mediante nuestros debates y propuestas sobre la formación profesional."*

Enumeró diversos retos y desafíos, como fortalecer el diálogo social tripartito, mejorar la coordinación entre oficinas regionales y subregionales de la OIT con Cinterfor, garantizar la aplicación de normativas integrales, destacar experiencias exitosas, y reforzar la libertad de negociación colectiva. Además, abogó por programas y proyectos que promuevan el empleo decente y desarrollo sostenible. Finalizó expresando el deseo de éxito en la tarea de abordar la formación profesional para lograr empleo decente en la región.

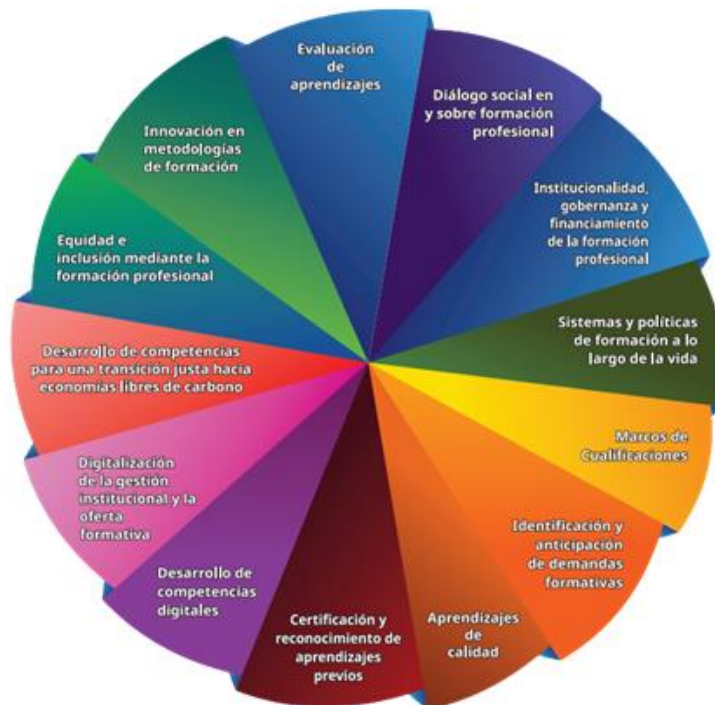
Como segundo punto de la agenda se procedió a la presentación del [Informe de gestión 2022-2023 y del plan de trabajo 2024-2025](#) a cargo de la directora de OIT/Cinterfor Anne Caroline Posthuma que inició su participación compartiendo un [video conmemorativo de los sesenta años de creación de OIT/Cinterfor y síntesis del informe referido](#).

Posthuma expuso luego los avances, innovaciones y principales resultados en los medios de acción y servicios de OIT/Cinterfor. Destacó la nueva unidad de servicios digitales con la plataforma de aprendizaje permanente, los Proyectos de Innovación Colaborativa (PIC) y las nuevas estrategias de relacionamiento.



En relación con la generación de conocimiento mostró lo realizado a través de los distintos estudios, notas técnicas, tableros dinámicos y bancos de datos.

Señaló los cinco ejes principales de trabajo que durante el 2022 y 2023 guiaron las actividades y comentó que se ampliaron a trece áreas las acciones de oferta técnica brindada desde OIT/Cinterfor.



Además de presentar las dimensiones económicas que conforman el presupuesto del Centro para el bienio, avanzó con el plan de trabajo y las modalidades de acción para el bienio 2024-2025, alineadas con la estrategia de acción de la OIT en torno al desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente. El plan abarca cinco áreas de resultados, siendo las mismas:



1. Enfocar en políticas, gobernanza y mecanismos de formación profesional.
2. Buscar mejorar la información sobre las necesidades de competencias.
3. Centrar en programas de aprendizaje innovadores y flexibles.
4. Orientar hacia programas más especializados que desarrollen competencias acordes a las diversas demandas del mercado laboral.
5. Asegurar un aprendizaje de calidad y una transición efectiva al mercado laboral para potenciar la empleabilidad, productividad y sostenibilidad de las empresas.

Posteriormente, Fernando Casanova, Oficial Nacional de la unidad de Programación del Centro, continuó con la lectura del **Informe del Comité de Programa y Presupuesto (CPP)**, que es el órgano que tiene por función orientar y acompañar la implementación del plan de trabajo, cuya reunión se realizó el 3 de octubre de 2023, donde se contó también con la presencia del director general de OIT.

Los miembros de este Comité discutieron diversos puntos, incluyendo el informe de actividades de asistencia técnica, cooperación sur-sur, publicaciones y gestión del conocimiento entre diciembre de 2021 y septiembre de 2023, el Informe de recursos humanos y financieros del Centro, así como la propuesta de plan de trabajo para 2024 y 2025.

Los representantes de las instituciones de formación profesional y de empleadores y trabajadores presentes durante la 46 RCT expresaron y recomendaron al plenario la aprobación del documento [Informe de Gestión 2022-2023 y plan de acción 2024-2025 de OIT/Cinterfor](#).

Sin perjuicio de lo cual realizaron un conjunto de recomendaciones y consideraciones:

- Se elogió la calidad y sistematicidad del informe y se destacó la utilidad del Centro en la cooperación técnica, diálogo social, recursos humanos asistencia técnica, cooperación sur, publicaciones y gestión del conocimiento, así como respecto de la gestión de los recursos humanos y financieros.
- En el marco de la celebración del sesenta aniversario de la creación del Centro destacaron su valor como herramienta al servicio de la cooperación técnica entre los países, de promoción del tripartismo y el diálogo social en el campo de la formación.
- Se destacó la utilidad del Centro y la pertinencia de su acción manifestada a largo plazo, en su sostenibilidad durante seis décadas y en el período de inmediato analizado, en el incremento de los recursos movilizados como resultado de la demanda de sus servicios técnicos.
- Coincidieron en destacar la importancia de disponer de este activo de cooperación en una etapa en que las grandes transiciones impactan en los mercados de trabajo, y colocan nuevos desafíos a las políticas e instituciones de formación profesional.
- Valoraron especialmente el apoyo institucional que supone la presencia por primera vez en esta instancia del director general de la OIT.
- Remarcaron a la vez que este respaldo institucional debería tener su correlato en un mayor apoyo económico de la OIT coincidente con el incremento de los recursos aportados por los gobiernos e instituciones de formación profesional de la red, mediante sus aportes voluntarios y proyectos de cooperación técnica.
- Los y las representantes del grupo trabajador señalaron que, sin embargo, sería importante en el futuro, incorporar al sistema de metas e indicadores, los alcances



logrados en materia de acciones de apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de la significación presupuestaria de dichas acciones.

- Los miembros extra regionales, a través de FUNDAE de España, señalaron que *“nos encontramos ante un momento histórico en el cual el liderazgo de las organizaciones de cooperación multilateral es clave”*. Por ello felicitaron el trabajo llevado adelante por OIT/Cinterfor liderando un espacio de cooperación en el cual las instituciones y mandantes se encuentran a gusto independientemente de su región de pertenencia.
- Representantes trabajadores manifestaron la necesidad de conocer en profundidad a quienes llega la formación profesional. Es preciso disponer de más datos para asegurar que la formación profesional realiza efectivamente su aporte al trabajo decente.
- Fue destacado el que OIT/Cinterfor, a la par de prestar atención a los retos derivados de la transición tecnológica, se encuentra simultáneamente atendiendo a temas como el de la economía del cuidado, que requiere de competencias y capacidades poco automatizables y que posee un gran potencial de generación de empleo de mayores condiciones de equidad en los mercados de trabajo.
- Los y las representantes de los grupos de empleadores y trabajadores reconocen que el Centro accedió al pedido de realizar una reunión intermedia del CPP en 2022 e instan a que esta práctica se mantenga.
- Adicionalmente, proponen que en ocasión de cada reunión de la Comisión Técnica se prevea una jornada previa, para que empleadores y trabajadores puedan realizar un intercambio sobre los temas a abordar en el Comité de Programa y Presupuesto y la reunión de la Comisión Técnica y reforzar de esa forma la calidad de su participación.
- Ante la constatación de variaciones en los procedimientos y formatos de las reuniones de este Comité y de la Comisión Técnica, proponen avanzar hacia un mayor grado de institucionalización de estos espacios de la gobernanza del Centro. Por ejemplo, mediante la adopción de un reglamento, propuestas que deberían ser consideradas en la próxima reunión de medio término de 2024 de este Comité.
- Animam, tanto a OIT/Cinterfor como a las oficinas nacionales y subnacionales y departamentos de OIT, a establecer mecanismos de coordinación más afinados, a efectos de evitar posibles duplicaciones de esfuerzos y un aprovechamiento óptimo de los recursos.
- Señalaron la necesidad de trabajar en la consolidación de las políticas e instituciones de formación profesional, impulsando la generación de planes para una mayor articulación de estas con los complejos científicos tecnológicos de los países. Ello contribuiría a que las transiciones tecnológicas sean también procesos de apropiación por parte de trabajadores y empresas.
- Los representantes empleadores recordaron que la oferta y la demanda son las dos vertientes clave de los mercados de trabajo. Por ello, enfatizaron que la formación profesional es clave tanto para los y las trabajadoras como para el mundo empresarial, en especial para las del sector de la micro y pequeña empresa. Por tanto, llaman a un esfuerzo aún mayor por parte de OIT/Cinterfor en el apoyo a las organizaciones de empleadores y a las instituciones de formación para una efectiva atención de este sector.
- Finalmente, tanto el representante de INTECAP de Guatemala como el representante empleador del mismo país señalaron que junto a los desafíos mencionados en el informe



y en otras intervenciones, las instituciones enfrentan otros de carácter político. Al respecto, manifestaron su profunda preocupación por el antecedente que supone la actual situación en El Salvador con relación al INSAFORP.

Finalmente se compartió la información sobre la conformación del CPP para el bienio siguiente, la cual se expresa en el siguiente cuadro.



Grupo	Integrantes
Centroamérica, Panamá, República Dominicana, Haití, Cuba Y México	INA, Costa Rica INTECAP, Guatemala INFOTEP, República Dominicana INADEH, Panamá INFOP, Honduras (Alterno)
Países Andinos	SENA, Colombia SENATI, Perú INFOCAL, Bolivia (Alterno)
Países del Caribe de habla inglesa	HEART/NSTA, Jamaica CTVET, Guyana BVTI, Bahamas (Alterno)
Países del Cono Sur	MTEYSS, Argentina SENAI, Brasil SENAC, Brasil SENCE, Chile SINAFOCAL, Paraguay (Alterno)
No-regionales	FUNDAE, España
País sede (Uruguay)	MTSS
Representantes trabajadores designados por el grupo respectivo ante el consejo de administración de la OIT	Tres Representantes
Representantes empleadores designados por el grupo respectivo ante el consejo de administración de la OIT	Tres representantes
OIT	Sector empleo – Skills Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Ceremonia inaugural y Acto de Celebración de los 60 años de creación de OIT/Cinterfor

La sesión continuó con la [ceremonia inaugural y el acto de Celebración de los 60 años de la creación de OIT/Cinterfor](#) a cargo de destacadas autoridades de República Dominicana, OIT, OIT/Cinterfor, INFOTEP y referentes del sector empleador y trabajador.

La mesa inaugural estuvo integrada por: Luis Miguel De Camps, ministro de Trabajo de República Dominicana; Juan Mailhos, Representante Empleador; Rafael Freire, Representante Trabajador; Anne Caroline Posthuma, directora de OIT/Cinterfor; Rafael Santos Badía, director general de INFOTEP; Gilbert F. Hougbo, director general de la OIT y Luis Abinader, presidente de la República Dominicana.

El **ministro de Trabajo de República Dominicana, Luis Miguel De Camps** inició su discurso de bienvenida a los participantes en la 46ª reunión de OIT/Cinterfor, coincidiendo con el 60 aniversario de la organización.

Expresó el orgullo de la República Dominicana por ser anfitriona y destacó la presencia del director general de la OIT, Gilbert Hougbo, así como de ministros y representantes de todos los países.

Recalcó la importancia de la formación técnica y vocacional para la empleabilidad, reconociendo los retos históricos y la necesidad de abordarlos de manera común.

“Esta actividad es un reconocimiento del valor que se le otorga correctamente a lo que es la formación como una de las fundamentales características hacia la empleabilidad”.

Enfatizó que la Reunión de la Comisión Técnica es una oportunidad para intercambiar experiencias y abordar la constante evolución del mundo laboral siendo necesario trabajar juntos para eliminar barreras y promover la igualdad.

“Es una maravillosa oportunidad para intercambiar y conocer los detalles de cada uno de nuestros países y sin duda una de las principales tareas y de los principales retos es la constante evolución en el mundo del trabajo y su consecuente y constante evolución que tiene que ir no solamente acompañada, sino que también el reto que tenemos es que debe ir por delante la previsión de la formación para el empleo”.

En su discurso destacó la importancia de la empleabilidad para el desarrollo económico, enfatizando que los resultados de la reunión son también el resultado del cambio social para garantizar derechos laborales efectivos.

A continuación, **Juan Mailhos, Representante Empleador** agradeció la presencia de diversas autoridades, trabajadores y empleadores.

Mencionó la relevancia e instó a utilizar la [Recomendación N.º 208 de la Conferencia Internacional de Trabajo sobre aprendizaje de calidad](#) como marco para el diálogo tripartito.

“Esta reunión en el ámbito del Cinterfor es una buena oportunidad para que reflexionemos acerca de la necesidad de que esta recomendación nos pueda servir para inspirar un



diálogo tripartito a nivel regional para darle vida a esta Recomendación, en el entendido que la formación profesional es un interés común entre los tres actores de la OIT.”

Realizó un saludo especial para OIT/Cinterfor en el marco de su aniversario:

“Por supuesto que la ocasión es específica y hay que felicitar los sesenta años de vida de Cinterfor. En Uruguay estamos orgullosos de que Cinterfor tenga sede en nuestro país y venga desarrollando sus labores desde hace tanto tiempo.

Cinterfor tiene que ser cada vez más, por la realidad que venimos de anotar, útil a los mandantes. Un Cinterfor que tiene que generar el entramado de instituciones de formación profesional, como un medio, para lograr el fin, que es las mejores posibilidades de formación profesional para todos los ciudadanos.

Entonces para todo ello y ya se lo hemos hecho saber al director general desde el grupo empleador nos parece oportuno que solicitemos y se le otorguen a Cinterfor más recursos financieros para poder desarrollar su labor como hasta el presente.”

Expresó la preocupación del grupo empleador por la situación del INSAFORP en El Salvador, solicitando mantener la gobernanza tripartita y destinar sus recursos a la formación profesional.

“Específicamente al caso de El Salvador con la situación del INSAFORP. Esta preocupación la hemos hecho llegar como grupo, al director general y tenemos la firme expectativa de que analizado que sea por el Gobierno de El Salvador se pueda corregir la situación de este Instituto en el cual se pretende eliminar su gobernanza tripartita y destinar sus recursos a otros menesteres que no son la formación profesional.

Nos parece como grupo que esto implica un retroceso a lo que deben ser nuestros institutos de formación profesional y privilegiar la gobernanza tripartita.”

Finalizando su presentación, considerando las características de la región, abogó por el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, señalando que constituyen la base del empleo decente en la región. También destacó la importancia de la cooperación regional e internacional en formación profesional para mejorar la empleabilidad y dar respuesta a las necesidades de las empresas.

“La realidad de esos microempresarios muchas veces es muy poco diferente a la de los trabajadores, requieren de la formación profesional, requieren de la asistencia técnica para poder subsistir y tener sostenibilidad. No debemos olvidar que el sector privado es el verdadero reservorio del empleo decente en nuestra región.”

Prosiguió, **Rafael Freire, Representante Trabajador** realizando un saludo extensivo a todos los presentes y a la activa participación del movimiento sindical en las Américas en los últimos treinta años. Señaló que cada dos años, los actores sociales de la OIT se reúnen para reflexionar sobre la formación profesional, abordando desafíos como la inserción laboral en un mundo cambiante.

Realizó un llamado a un nuevo contrato social centrado en el trabajo decente, empleo, negociación, libertad sindical, diálogo social y paz:

“Con la mirada puesta en la justicia e inclusión social desde el movimiento sindical hemos llamado a un nuevo contrato social, que ponga el trabajo decente, el empleo, la negociación la libertad sindical, el diálogo social y la paz en el centro de un nuevo orden económico social, político y ambiental, con una clara opción y defensa de la democracia”



Destacó la importancia de debatir tripartitamente y “*asumir compromisos*” sobre la formación profesional en estrategias de inclusión e igualdad de oportunidades, y en experiencias institucionales y formativas en la transición digital hacia economías justas y libres de carbono sin olvidar los impactos de la pandemia.

Remarcó el trabajo con la nueva Recomendación 208 e invitó a trabajar y avanzar para que “*todas las partes lleven los contenidos de esta nueva norma, a la realidad de nuestros países.*”

Finalizó haciendo un saludo extensivo a todos los que son parte de este trabajo, especialmente a la directora de OIT/Cinterfor, a OIT y ACTRAV y remarcó la importancia y el fortalecimiento de Cinterfor.

“Creemos que el Cinterfor es un espacio propicio para avanzar, no solamente en la formulación, sino, en un verdadero diálogo social y en ese sentido también requerimos el fortalecimiento estructural del Cinterfor.”

A continuación, **Anne Caroline Posthuma, directora de OIT/Cinterfor** luego de realizar el saludo protocolar correspondiente y agradecer la hospitalidad de República Dominicana, recordó el proceso de creación y evolución de OIT/Cinterfor:

“creado como un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales, encargados de la formación profesional. Para servir como una herramienta técnica atendiendo a sus necesidades, para continuar evolucionando y acompañando las tendencias nuevas en materia de las competencias y la formación profesional.”

Destacó que hoy frente a las nuevas necesidades en el marco de la industria 4.0 y diseminación de la tecnología, las empresas y el mercado laboral en general exigen:

“competencias nuevas, competencias técnicas y también competencias blandas. Llevando implicaciones grandes para el ecosistema de la formación profesional.

Los profundos y permanentes cambios en el mundo del trabajo, la economía y las sociedades nos exigen situarnos en la vanguardia del conocimiento y estar siempre orientados a la innovación.”

En este sentido, el Centro, ha evolucionado para coordinar y fortalecer a las instituciones con objetivos comunes, guiado por valores de solidaridad y colaboración horizontal, siendo fundamental estar a la vanguardia del conocimiento y orientados a la innovación en un mundo de trabajo en constante cambio.

Para finalizar, señaló que la reunión de la Comisión Técnica se presenta como una manifestación “*tangible de la vitalidad y los vínculos institucionales de la comunidad*” y señaló que la agenda propuesta se elaboró “*en torno a esas nuevas tendencias, con el objetivo de estimular sus interacciones y reflexiones, así como generar nuevas solicitudes para la asistencia técnica de OIT/Cinterfor*” buscando renovar el compromiso colectivo y afirmar el liderazgo de OIT/Cinterfor.

“Hoy Cinterfor existe gracias a ustedes”, finalizó afirmando.

Luego, **Gilbert F. Hougbo, director general de la OIT**, extendió un saludo al presidente de la República Dominicana, a los ministros presentes, representantes de trabajadores y empleadores, a los delegados, observadores y a todos los presentes.



Expresó su honor y privilegio de celebrar el aniversario de Cinterfor, destacando su rol en la región a lo largo de estos años y el papel de la formación profesional como herramienta para el crecimiento e inclusión.

“Desde su fundación, el Centro ha sido un faro de excelencia en el campo de la formación profesional en la región de América Latina y el Caribe para nosotros en la OIT. Hoy marcamos seis décadas de logros, innovación y compromiso con el desarrollo y el progreso”.

“Desde los primeros días, Cinterfor ha sido pionero, ha trabajado estrechamente con su red de experimentadas y comprometidas instituciones miembro, y ha brindado apoyo técnico para promover la formación profesional. Y la formación profesional, como sabemos, es una herramienta fundamental para el crecimiento económico y la inclusión social en mercados laborales dinámicos.”

También valoró la adaptabilidad e innovación del Centro para dar respuesta a las nuevas demandas y desafíos del mundo laboral y social.

“A lo largo de los años, hemos visto cómo este Centro ha evolucionado, se ha adaptado a los desafíos que enfrenta esta región, tanto desde una perspectiva económica como del mercado laboral y la sociedad.”

Subrayó el papel crucial de Cinterfor en la colaboración Sur-Sur y el intercambio de conocimientos para abordar los desafíos actuales del mundo laboral, como la transformación tecnológica y el cambio climático.

“Me gustaría destacar aún más el mandato de Cinterfor para promover la colaboración Sur-Sur y el intercambio de conocimientos. Lo hago porque creo que esto es clave para el trabajo sostenido e impactante del Centro a lo largo de sus 60 años de operaciones, a través de programas de capacitación, investigación conjunta e intercambio de mejores prácticas.”

Recalcó que hoy, el trabajo de Cinterfor es más necesario que nunca, ya que los cambios transforman muy rápidamente el mundo del trabajo y son necesarias políticas y sistemas que faciliten el acceso a habilidades relevantes, impulsen la innovación y cierren la brecha entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado.

“Hoy, la comunidad unida y visionaria de Cinterfor es más necesaria que nunca, ya que las principales tendencias, como la transformación tecnológica, el cambio climático, la migración internacional y las transiciones demográficas, están transformando rápidamente el mundo del trabajo.”

Señaló que la formación continua y las habilidades son elementos cruciales para lograr la justicia social, reducir las desigualdades y construir economías y sociedades más inclusivas, e ir hacia *“una transición justa, hacia economías sostenibles y libres de carbono y esto plantea desafíos considerables.”*

Abogó por la importancia de brindar formación en gestión a las micro, pequeñas y medianas empresas, reconociendo su papel crucial en la generación de empleo y especialmente luego de lo vivido a partir de la pandemia.



“La mayoría de ellos son dueños únicos o tienen menos de cinco empleados, pero son una fuente muy importante de empleo. Por lo que las instituciones de formación profesional deben considerarlos entre su público objetivo.”

Recalcó que la formación continua es una herramienta fundamental para *“reducir las desigualdades, abriendo oportunidades para todos y asegurando que nadie se quede atrás.”*

Finalmente, recordó la nueva Recomendación N.º 208 sobre los aprendizajes de calidad y realizó un llamado a la acción, instando a los socios en la región a implementar estas nuevas recomendaciones y expresando la disposición de la OIT para colaborar en la construcción de un futuro donde las habilidades y el aprendizaje permanente contribuyan plenamente al desarrollo de comunidades y naciones en las Américas.

“Gracias a la dedicación y el arduo trabajo de todos sus miembros, colaboradores y socios, Cinterfor está bien posicionado para seguir liderando la promoción de la formación profesional en las Américas. Debemos seguir trabajando juntos para construir un futuro donde las habilidades y el aprendizaje permanente sean accesibles y contribuyan plenamente al desarrollo de las comunidades y las naciones.”

Presentado por Rafael Santos Badía, director general de INFOTEP, fue invitado a hacer su discurso de apertura el Sr. **Luis Abinader, presidente de la República Dominicana.**

Luego de realizar un saludo extensivo a todos los presentes destacó la participación del director general de OIT a quien manifestó que es un *“honor recibirle hoy en ocasión de celebrarse en nuestro país la cuadragésima sexta reunión técnica del Cinterfor OIT.”*

Compartió que el tema central es la formación profesional como eje del desarrollo económico y social, crucial para enfrentar la pandemia y la cuarta revolución industrial.

El presidente señaló que está comprometido con la educación como camino para el desarrollo económico a través del turismo, zonas francas, economía verde y otras modalidades, y asumió la responsabilidad de impulsar aprendizajes de calidad a través del Instituto de Formación Técnico Profesional y los liceos politécnicos.

En este sentido, compartió que han pasado de siete a treinta y ocho instalaciones en todo el país en más de tres años y han entrenado a más de dos millones de trabajadores en diversos niveles técnicos, gracias a las acciones tripartitas y el trabajo de todo el equipo.

“Esto nos anima a empujar la educación como vía y camino fundamental para mejorar la productividad y la calidad de vida de nuestros trabajadores.”

Asumo la cuota de responsabilidad que me corresponde en este compromiso tripartito para impulsar los aprendizajes de calidad a través del Instituto de Formación Técnico Profesional”.

Prosiguió señalando que, a pesar de un entorno económico difícil, la República Dominicana ha logrado recuperar el turismo y mantener un bajo nivel del desempleo y destacó el aumento del salario mínimo. Asimismo, desatacó la baja letalidad y altos niveles de salud durante la pandemia.

Ratificó el rol de OIT/Cinterfor, señalando la importancia de continuar con la asistencia técnica.

“Continuar con esa asistencia de una experiencia de más de sesenta años, de una institución como es el Cinterfor, que se alista y prepara para una nueva época de la



formación técnica profesional, tanto lo que es inteligencia artificial, la robótica y todas las nuevas tecnologías.”

Enfaticó la necesidad de avanzar hacia el trabajo decente y cerró su presentación con la invitación a disfrutar de la naturaleza y recreación, expresando bendiciones a todos los países y al pueblo dominicano.

Finalizada la mesa de celebración, **Rafael Santos Badía**, director general de INFOTEP presentó los **Avances y experiencias de la formación profesional en República Dominicana**.

El director comenzó señalando que el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) se encuentra cumpliendo cuarenta y tres años de historia.

Presentó una visión proactiva para afrontar los desafíos de la cuarta revolución industrial y resaltó la importancia del tripartismo como pilar fundamental en el funcionamiento del INFOTEP a lo largo de su historia.

“En estos cuarenta y tres años ha funcionado el tripartismo y es lo primero que quiero destacar. Porque es un modelo válido de relaciones y ustedes van a comprender hasta qué punto este modelo funciona, esta alianza estratégica, entre gobierno, empleadores y sindicatos, trabajadores. Cuando yo les dé algunos números de lo que hemos hecho recordemos que todo fue realizado con esfuerzo propio de estos tres sectores, pero básicamente de los trabajadores y los empleadores.”

Expuso sobre la rápida evolución de las revoluciones anteriores y enfatizó la necesidad de “humanizar la cuarta revolución”, buscando la interacción armoniosa entre las máquinas y los seres humanos. Señaló que hoy tenemos “la limitación de tiempo para ajustar los modelos formativos y la urgencia de formar técnicos para la cuarta revolución industrial”. Se pone de manifiesto el esfuerzo del INFOTEP en realizar consultas sobre el futuro del empleo y los empleos del futuro, mostrando su compromiso con escuchar y dialogar con la sociedad.

Además, detalló los distintos servicios ofrecidos por INFOTEP y destacó la ampliación de sus centros, programas exitosos, como la formación de técnicos para la industria turística y la atención a privados de libertad, evidenciando su compromiso con la inclusión social y la preparación de la fuerza laboral para las demandas actuales del mercado.

Compartió sobre distintos acuerdos de cooperación internacional y señaló que su “experiencia es que hay que impactar alianzas, alianzas positivas, alianzas duraderas, alianzas de dar y recibir, no solo de recibir.” También recaló la importancia de la formación de facilitadores y de brindar servicios accesibles a toda la población.

Finalizó su presentación haciendo hincapié en el rol clave de la formación profesional, de Cinterfor y la red.

“Este proceso que nos ha tocado vivir, no como una fatalidad sino como una gran oportunidad y empeñarnos en que esta institución coordinada con las iguales de nosotros con Cinterfor, con todos los Centros que puedan ayudar, trabajar para recuperar el tiempo perdido y poder ser beneficiarios y no víctimas de esta cuarta revolución industrial”.



Resultados de iniciativas de innovación colaborativa a cargo del equipo de OIT/Cinterfor

En este espacio el equipo técnico de OIT/Cinterfor compartió los detalles de los logros y hallazgos más destacados de las iniciativas de innovación colaborativa llevados adelante por Cinterfor y su red de instituciones y mandantes tripartitos: Observatorio regional resultados de la formación profesional; Formación y certificación para cuidados; Prospectiva verde; Alianza Regional para la Formación Dual; Diálogo Social sobre Formación Profesional; Digitalización de la formación profesional y Métodos para el desarrollo de competencias transversales.

Fernando Vargas inició con los avances sobre el **Observatorio regional de resultados de la formación profesional** donde presentó las *“cifras que nos muestran la importancia que tiene la formación profesional en la región”*, a partir de una encuesta que se aplica desde 2016 con información de treinta y cuatro instituciones de dieciocho países visualizada a través de un tablero dinámico que se [encuentra disponible en la web de OIT/Cinterfor](#).

Recalcó que fueron más de veintidós millones de participantes-cursos en los programas de formación profesional en el 2022 y de estos casi dieciséis millones en América Latina y el Caribe.

También se analizó y compartió la participación según los distintos niveles de formación impartida, señalando la importancia de la diversificación. La participación por sexo sigue mostrando diferencias según el tipo de cursos, aunque en cifras absolutas *“es casi mitad y mitad”*.

“El año pasado se reportaron casi siete millones de participantes en modalidad a distancia”.

En cuanto al aprendizaje y formación dual se evidenció un aumento significativo en la región, aunque restan datos de instituciones referentes de la región.

Se afianzó la certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos en la región con una disminución durante la pandemia y se evidenció un aumento de nuevos centros de formación y unidades móviles.

Finalizó su presentación identificando tres grandes desafíos, el primero vinculado al relevamiento de la información, el segundo con la consistencia de los términos y por último la intención de incluir tecnologías emergentes para avanzar en la eficiencia y la precisión en el análisis de la información.

Anaclara Matosas continuó con la presentación sobre **Prospectiva de formación y empleo para sectores verdes**, señalando que estas acciones se llevaron adelante como respuesta a la demanda de instituciones y en línea con la estrategia de OIT para la transición justa hacia economías sostenibles.

En este sentido, se abordó la temática sobre la anticipación de cambios en perfiles profesionales para respaldar la transición hacia economías más sostenibles y amigables con el ambiente y así generar recomendaciones.

Se implementó la metodología de prospectiva de formación profesional con el apoyo de SENAI de Brasil y gracias a la colaboración del Departamento de Cooperación Sur-Sur PARTNERSHIP de OIT



en tres países y con la participación de varias instituciones. En República Dominicana con INFOTEP donde se profundizó en el sector fotovoltaico. En Chile con SENCE, ChileValora y el Ministerio de Trabajo de Chile con la cadena de valor del hidrógeno verde. Finalmente, en Uruguay con Ministerio de Trabajo, INEFOP y UTEC sobre los perfiles ocupacionales vinculados a la movilidad eléctrica.

Se realizaron distintos encuentros presenciales y virtuales y hoy se cuenta con una comunidad virtual en el espacio de la Plataforma de Aprendizaje Permanente de OIT/Cinterfor y recomendaciones a nivel de los actores involucrados.

Anaclara Matosas continuó presentando sobre la **Formación y certificación para cuidados**, recordando que se inició a partir de un trabajo conjunto desde 2022 con el Departamento de género, equidad e inclusión (GEDI) de OIT, el Departamento de competencias (SKILLS) de la OIT y la Oficina regional, llevando adelante un proceso de consulta y trabajo virtual con instituciones de formación de la red en once países y catorce instituciones.

El objetivo fue *“definir un marco de referencia para el diseño e implementación de políticas de formación profesional para el reconocimiento del trabajo de cuidados, que contribuyan a políticas nacionales que procuren la igual y la tutela de los derechos de personas cuidadas y cuidadores”*.

Se realizaron cinco encuentros virtuales, un taller presencial en Montevideo y se construyó una hoja de ruta para orientar el trabajo futuro con cuatro ejes que estructuran la estrategia. Además, se cuenta con una [“Sistematización”](#) y una [Guía para la discusión nacional sobre inclusión o mejora de servicios de formación y certificación para cuidados”](#).

Gonzalo Graña compartió sobre la experiencia de la [Alianza Regional para la Formación Dual en América Latina y el Caribe](#), indicando que fue creada dos años atrás a impulso del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) de Alemania y del CONALEP de México y de OIT/Cinterfor. Nuclea a instituciones de formación profesional con programas de formación dual o en revisión de sus marcos normativos, siendo un espacio de colaboración horizontal entre pares.

Se han conformado comunidades de práctica a partir de los cursos sobre la temática y llevado a cabo eventos presenciales y virtuales y sobre ejes temáticos como la sostenibilidad y transición verde en la educación y formación dual. También señaló que se va a realizar un próximo evento sobre digitalización y competencias digitales.

Respecto al **Diálogo social sobre Formación Profesional** presentó dos procesos, el primero, regional, bipartito y enfocado en la recuperación productiva e inclusiva y un segundo, que comenzó este año, tripartito e iberoamericano sobre formación profesional.

El primer proceso regional consistió en una serie de eventos virtuales abordando temas como formación profesional e innovación tecnológica, juventud y género, poblaciones vulnerables, e innovación y sustentabilidad.

Culminó con la construcción de un documento que reflejó una visión compartida de los interlocutores sociales sobre la formación profesional.



El segundo proceso tripartito realizado en colaboración con la Fundación Española para la Formación Profesional en el Empleo (FUNDAE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de España. Incluyó encuentros virtuales y presenciales, el último dedicado a la Recomendación N.º 208 de la OIT sobre aprendizajes de calidad.

Reconoció y valoró la articulación permanente y trabajo conjunto con ACTRAV y ACTEMP de OIT para hacer posible estos procesos.

Destacó que fue una construcción colectiva y consultada, donde la agenda y los productos se definieron en función de la voluntad consensuada de los mandantes tripartitos y así continuará siendo.

Sobre **Digitalización de la Formación Profesional y Métodos para el desarrollo de competencias transversales** tomó la palabra Rodrigo Filgueira.

Compartió la noticia de la creación de un portal regional de cursos, que fue iniciativa del Centro para compartir todos los cursos de la región. Esta iniciativa tuvo limitaciones a nivel de las propias instituciones ya que la *“reglamentación o legislación no les permite a las instituciones compartir sus cursos más allá de sus fronteras.”* Señaló que, para poder avanzar, estos aspectos organizacionales se retomarán para su análisis en el futuro año.

En lo que refiere a la herramienta para la evaluación de la madurez digital para los centros de formación profesional, señaló que el objetivo fue contar con una herramienta que permitiera a las instituciones establecer líneas de base sobre su estado de digitalización para iniciar procesos de mejora continua.

Compartió la evolución del proceso desde el año 2021 a partir de la adaptación de la herramienta “SELFIE” (Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational technologies) que finalizó con una serie de productos. La Guía de aplicación de instrumentos, un software que desarrolló SENAI de Brasil para la gestión del proceso y que dispuso para toda la red de Cinterfor. Informó que para continuar avanzando sobre las etapas del próximo año se realizará un encuentro a fines del año en Montevideo.

Finalizó agradeciendo a las instituciones, sus colaboradores e invitando a sumarse a esta iniciativa el próximo año.

Complementó su presentación presentando el proyecto sobre el enfoque de formación basada en proyectos y competencias transversales. Informó que se realizó un curso en español a partir de una experiencia anterior en portugués. Una Guía de Formación Basada en Proyectos, que tiene dos versiones anteriores y actualmente el SENAC de Brasil está acompañando con la creación de una Plataforma “CUBUS” para que docentes puedan crear y compartir las dinámicas para el trabajo sobre competencias transversales. La propuesta es alcanzar sesenta prácticas y tenerlas disponibles en portugués y español, y luego se podrán ir incorporando otras.

Realizó los agradecimientos e invitó a la participación activa a otras instituciones el próximo año.

La jornada finalizó con la entrega de presentes a OIT/Cinterfor por parte de las instituciones.



Conferencias

A lo largo de la 46 RCT se llevaron adelante tres conferencias, vinculadas con los ejes centrales de la reunión

La primera de ellas se centró en los [“Desafíos de la transformación productiva con justicia e inclusión social para la formación profesional”](#) y estuvo a cargo de **Marco Llinás**, Director de la **División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la CEPAL** y contó con un panel tripartito de comentarios, integrado por: **Pablo Mieres**, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay; **Analisa Montenegro**, Representante Empleador y **Tyronne Esna**, Representante Trabajador.

En su conferencia, Llinás destacó como eje clave el desafío central que enfrenta la región en términos de mejorar la productividad y la necesidad de políticas de desarrollo productivo y diversificación de los aparatos productivos en la región para abordar esta problemática.

“No podemos hablar de un futuro del trabajo si no hablamos de un futuro de la producción y precisamente es en el marco de la necesidad de esos esfuerzos de desarrollo productivo donde el tema de cierre de brechas de talento humano se vuelve un tema central.”

“La productividad no lo es todo, pero en el largo plazo es casi todo.”

Llinás resaltó la necesidad de esfuerzos tanto horizontales como verticales, donde los primeros se centran en sofisticar y diversificar los procesos productivos, mientras que los segundos se enfocan en sectores estratégicos.

La colaboración entre diversos actores, el enfoque territorial y una gobernanza efectiva se presentan como elementos transversales fundamentales para el éxito de estas políticas.

“Se necesita de un trabajo colaborativo entre el sector público, el privado, la academia, la sociedad civil y más aún, un trabajo a nivel local con los actores locales”.

“Esta idea de desarrollo productivo con enfoque territorial particularmente en la medida en que somos unos convencidos de que la productividad es local y se gesta desde lo local con los actores locales.”

Es necesario abordar diferentes frentes en el desarrollo productivo, como ciencia, tecnología, innovación, extensionismo tecnológico, transformación digital, emprendimiento, financiación, inversión extranjera directa, infraestructuras específicas, temas normativos y de calidad, internacionalización, entre otros. La presentación resaltó la importancia de la combinación adecuada de estos elementos para crear una “receta efectiva”. También se requiere focalizar y priorizar los esfuerzos según las demandas específicas de cada sector y región.

Otro tema central fue sobre las brechas de talento humano en el contexto de las políticas de desarrollo productivo. A pesar de los niveles de desempleo, la informalidad persistente y el aumento en el número de ocupados, las empresas igual enfrentan dificultades para encontrar perfiles con las competencias requeridas, subrayando que este problema no es exclusivo de países en desarrollo, siendo un desafío global.

Presentó datos y estudios que evidencian la brecha de talento humano en varios sectores y competencias asociadas a tecnologías digitales.



“... donde muestra que el veintinueve por ciento de las empresas del sector manufacturero sugieren que la formación deficiente es una limitación para el desarrollo de sus negocios”.

Destacó la importancia de un enfoque con diagnóstico para abordar estas brechas, reconociendo que las soluciones no siempre se limitan a la creación de nuevos programas de formación, sino que deben ajustarse a las necesidades específicas del sector privado.

“Estos problemas de brechas de talento humano no se resuelven todas simplemente a partir de construir nuevos o desarrollar nuevos programas de formación y es en esa línea es que nosotros venimos insistiendo ya desde hace un tiempo que hay que tener una aproximación diagnóstica a este problema de brechas de talento humano precisamente, para que lo podamos abordar de la manera más efectiva posible.”

Señaló la utilización de herramientas como el *Big Data* e inteligencia artificial para la identificación más eficiente de las brechas y competencias necesarias.

Concluyó resaltando la importancia de un trabajo colaborativo entre el sector privado, público, académico y la sociedad civil para abordar las brechas de talento humano.

En última instancia, destacó que el verdadero propósito de estos esfuerzos es mejorar la productividad para lograr mayores niveles de prosperidad y bienestar para la población.

“Es clave priorizar estos esfuerzos de identificación y cierre de brechas de talento humano en línea con las apuestas o prioridades productivas que definan los países y sus territorios en el marco de sus políticas de desarrollo productivo, pero además de priorizar dónde vamos a enfocar estos esfuerzos.”

A continuación, **Pablo Mieres, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay**, compartió sus comentarios.

“Estamos orgullosos de ser país sede de Cinterfor y desde esa perspectiva también queremos ratificar el apoyo de nuestro país a este ámbito, que repito, es crucial.”

El ministro elogió la desafiante y entusiasta presentación de Marco Llinás y señaló la preocupante tendencia a la baja en el crecimiento económico de América Latina, siendo crucial mejorar la productividad como respuesta.

Subrayó la necesidad de adoptar una nueva visión del desarrollo productivo, enfocándose en la coordinación de políticas y una mejor gobernanza, especialmente a nivel local y en la construcción de clústeres.

Abordó la importancia de las brechas de capital humano, resaltando la situación crítica en la región, que incluye un enlentecimiento del crecimiento del empleo, brechas de género, edad, origen social y migración, así como una grave informalidad laboral. Mencionó también la dificultad que enfrentan los empleadores para encontrar trabajadores con las calificaciones adecuadas.

Destacó la importancia de un buen diagnóstico y prospectiva en la formación profesional y capacitación laboral. También, la necesidad de dinamismo en la oferta de cursos y programas, así como la importancia de evaluar la calidad y el impacto de las instancias de capacitación.



Enfaticó la relación entre las entidades de formación profesional y los sistemas educativos formales y señaló el contraste entre la lentitud del cambio en los sistemas educativos formales y la rapidez de los cambios del mundo laboral.

Mieres concluyó resaltando la relevancia y la importancia cada vez mayor de las instituciones de formación profesional en el contexto del futuro del trabajo para garantizar que los más débiles y vulnerables puedan reincorporarse efectivamente en un mundo laboral en constante evolución.

Continuó con los comentarios **Analisa Montenegro, Representante Empleador** quien destacó la importancia de la iniciativa de Cinterfor en pro de la formación profesional, agradeció la acogida y señaló que la reunión motiva a seguir trabajando en el desarrollo y transformación económica y social.

Resaltó la presentación de Llinás, haciendo hincapié en la necesidad de escalar el desarrollo productivo en la región, abordando el estancamiento de la productividad.

Enfaticó sobre la importancia del diálogo social y la necesidad de tener a los actores clave sentados juntos para compartir opiniones y requerimientos. También destacó la necesidad de fortalecer la formación profesional y el apoyo técnico a las micro, pequeñas y medianas empresas para generar empleos de calidad.

Abogó por fortalecer alianzas entre países y crear un repositorio de buenas prácticas para compartir experiencias.

Continuó su presentación subrayando la importancia de prepararse para las necesidades futuras del trabajo y destacó la colaboración con los sectores productivos para identificar y abordar las necesidades reales. Compartió la experiencia de Panamá, donde se han desarrollado programas en colaboración con sectores productivos, generando empleos específicos para las competencias adquiridas especialmente para mujeres en áreas no tradicionales.

Concluyó destacando que, a pesar de los desafíos, el cambio rápido en el mundo laboral representa una oportunidad y hace un llamado a apoyarse mutuamente como región, reiterando el compromiso del sector empleador con la formación profesional como la vía hacia el desarrollo.

Finalizó los comentarios **Tyronne Esna, Representante Trabajador**. Agradeció en nombre del grupo de trabajadores a OIT/Cinterfor e inició destacando la importancia del tripartismo para abordar los temas comunes de la formación profesional a lo largo de toda América Latina. Compartió sus comentarios en nombre de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).

Coincidió plenamente con la presentación de Marcos Llinás, enfocándose especialmente en la importancia de la gobernanza, que debe ser tripartita y abarcar a todos los sectores. La formación profesional debe considerarse un derecho humano, promoviendo la inclusión social y la equidad de género para garantizar igualdad de oportunidades.

Presentó nueve desafíos, entre los cuales se encontró la necesidad de integrar habilidades para la vida en los programas de formación, implementación o fortalecimiento de programas de formación dual según la Recomendación N.º 208 de la OIT. Recalcó que debe ser la forma que debe tomar la formación dual o aprendizaje permanente. Resaltó la importancia de la formación



virtual, la necesidad de comenzar o continuar trabajando en los marcos nacionales de cualificaciones y garantizar una formación técnica profesional de calidad.

Otros desafíos incluyen mejorar los tiempos de respuesta que se dan por parte de las instituciones de formación a los sectores y territorios. La necesidad de ajustar la oferta formativa periódicamente y aumentar la participación igualitaria de mujeres en sectores clave de la economía social.

Señaló el “rol clave” de Cinterfor en identificar buenas prácticas, sistematizar esos aprendizajes y generar intercambios entre la región. También su rol para elaborar planes de comunicación y desarrollar alianzas estratégicas en la región.

Concluyó enfatizando que estos desafíos son esenciales para lograr una formación profesional integral que contribuya al desarrollo sostenible, al trabajo decente y a la igualdad de oportunidades entre géneros por parte del grupo de la CSA.

La segunda conferencia titulada [La formación profesional y los desafíos de la transición hacia economías y sociedades digitales](#), estuvo a cargo de Rodrigo Filgueira, especialista de OIT/Cinterfor y contó con un panel tripartito de comentarios integrado por **Joseph Hamilton**, ministro de Trabajo de Guyana; **Judith Castillo**, Representante Empleador y **Gustavo Gándara**, Representante Trabajador

Filgueira inició con un análisis sobre la evolución del mercado laboral en América Latina, donde se destaca un cambio hacia la demanda de habilidades cognitivas no rutinarias y la disminución de tareas manuales rutinarias. Además, se observa un aumento en la demanda de cualificaciones medias, aunque esto plantea la preocupación de que estas cualificaciones puedan ser susceptibles a la automatización.

Destacó la distinción entre la transición digital y la transformación digital señalando que la comprensión precisa de estas diferencias es esencial para abordar de manera efectiva los desafíos y oportunidades presentes en el panorama digital actual. En ese sentido, la primera, se enfoca en el período específico de cambio entre un estado actual y un estado futuro más digitalizado, abordando ajustes inmediatos y más limitados en el tiempo. Este enfoque puede incluir la adopción de tecnologías específicas o la optimización de procesos en áreas particulares de una organización. Por otro lado, la transformación digital se conceptualiza como un proceso a largo plazo y profundo que abarca toda la organización, implicando cambios culturales y organizativos significativos para aprovechar plenamente las oportunidades digitales.

“Cuando miramos al frente externo, estamos hablando de abordar la transición digital. Cuando estamos mirando al frente interno, estamos abordando la transformación digital”.

Además, señaló la baja competencia digital y niveles de innovación en las empresas de la región, lo que sugiere un desafío para prepararse para la transformación digital.

“La ampliación que se dio en términos de acceso durante la pandemia a Internet no resuelve el problema de la brecha digital”.



Resaltó el dilema de depender de proveedores tecnológicos y cómo equilibrar la oferta de formación para el presente y el futuro, especialmente cuando la demanda actual puede no reflejar completamente las necesidades futuras.

Destacó que existe una demanda clara por competencias blandas, pero se plantea una interrogante:

“Lo que no queda claro en este caso es si esa demanda por competencias blandas es para la economía digital.”

Filgueira mencionó la necesidad de diferenciar entre dos enfoques de competencias: el de competencias blandas que incorpora elementos actitudinales dentro del perfil de competencia, y otro que busca desarrollar competencias necesarias en nuevas formas de organizar el trabajo en la era digital. Resaltó la importancia de comprender si la demanda del mercado laboral se orienta hacia competencias blandas necesarias para el futuro digital, subrayando la necesidad de alinear la formación con estas expectativas para una transición justa y efectiva.

“Los países desarrollados detectan que no tienen gente, que hay un corrimiento hacia niveles de calificaciones más altas. (...) Bien, pero no tienen las brechas que tenemos. Uno de los desafíos es resolver estos desafíos en un escenario de altísima desigualdad y heterogénea productiva”.

Es necesario abordar la transición digital de manera justa, proponiendo programas focalizados para grupos específicos, como jóvenes vulnerables y micro y pequeñas empresas. Señaló que, aunque la oferta de competencias digitales ha aumentado significativamente, estos grupos no acceden a ellas, debido a la falta de conocimiento sobre su existencia y utilidad.

Además, enfatizó la importancia de la articulación institucional para no cargar toda la responsabilidad de la inclusión social en las instituciones de formación profesional, sino que se requiere la colaboración de diferentes entidades gubernamentales y actores relevantes.

Destacó el papel crucial de la articulación con los interlocutores sociales, especialmente empleadores y trabajadores, y resaltó la necesidad de inversión y financiamiento para abordar la heterogeneidad productiva en un país. Abogó por una visión de la formación profesional no solo como instituciones individuales, sino como parte de un sistema integral.

Para finalizar dejó planteados algunos dilemas:

“¿Cómo apoyarse y no depender de los proveedores tecnológicos? La segunda es ¿Cómo ofrecer futuro si el presente no lo demanda y cómo invertir en el presente y en el futuro al mismo tiempo? Ahora bien, si el sector, si las partes interesadas que nos están demandando, en este momento, no se visualiza en el futuro, ¿cómo argumentamos para formar docentes, cambiar modelos operativos, cambiar modelos pedagógicos?”

Finalizada la presentación compartieron los comentarios del panel tripartito, comenzando por **Joseph Hamilton, ministro de Trabajo de Guyana**, quien señaló su intención en resaltar algunos puntos provocativos de la presentación y plantear algunas posibles soluciones. Inició planteando que para que la innovación y transformación sea posible, los gobiernos requieren contar con



recursos económicos. Por otro lado, la ciudadanía espera que desde los gobiernos se genere las estructuras necesarias para permitir que la digitalización sea posible.

Compartió, las características de la geografía de Guyana, con extensas zonas selváticas y señaló que la población que vive en la costa se encuentra cercana pero también otras están a muchas millas de distancia. Es necesario conectar villas que se encuentran muy alejadas, *“pero el servicio tiene que ser igualitario, y esa es la expectativa.”*

Respecto a la digitalización, recalcó el importante rol de la formación, pero una *“formación que requiere ser transformada, remodelada y actualizada”* para dar respuesta a las nuevas necesidades. Se refirió a la percepción cultural que tiene su población sobre los tipos de trabajos, y esto afecta la relevancia, el rol que se le da a la formación profesional. Recalcó que para que el cambio sea posible, es necesario trabajar en conjunto para avanzar en las transformaciones de género vinculadas a la formación y a la sociedad en su conjunto.

Finalizó su presentación haciendo referencia a la estrategia llevada adelante vinculada a la disminución de la huella de carbono y la vinculó a la necesidad de encontrar *“nuevos apoyos económicos, nuevos sectores”* para los procesos de innovación sin dejar a nadie atrás.

Continuó con los comentarios **Judith Castillo, Representante del sector empleador**. En su intervención, destacó la relevancia crucial del equilibrio entre la virtualidad y el mundo real al abordar la transformación digital y la educación. Hizo hincapié en el desafío del acceso digital, subrayando la necesidad de inversiones en telecomunicaciones para garantizar la accesibilidad, especialmente para sectores empobrecidos que enfrentan dificultades en este ámbito.

También resaltó, en acuerdo con el presentador, la importancia fundamental de las competencias blandas en el contexto digital, argumentando que las mismas no solo fomentan la innovación, sino que también cultivan la adaptabilidad al cambio.

Se centró en el pensamiento analítico y la búsqueda de información como habilidades esenciales, destacando su relevancia incluso en un entorno digital donde la información está fácilmente disponible.

Retomó el concepto de inclusión, compartiendo experiencias positivas de empresas que han integrado con éxito a personas gracias al desarrollo digital, enfocándose en la diversidad. Señaló que el rediseño de perfiles curriculares y ofertas formativas para reflejar la realidad digital se presenta como una necesidad imperativa en la evolución educativa.

Además, subrayó la importancia de superar las “lógicas de silos” y de articular la educación como un sistema integral en lugar de uno fragmentado.

Por último, destacó la necesidad de modernizar marcos jurídicos, haciendo especial hincapié en la ciberseguridad ya que estamos en un mundo cada vez más digitalizado. Estos puntos plantean ejes estratégicos hacia los desafíos y oportunidades que presenta la transición digital en el ámbito educativo.

Para finalizar con los comentarios, **Gustavo Gándara, Representante del sector Trabajador** se enfocó en la noción de transición digital justa y planteó preguntas fundamentales, reconociendo



la importancia del espacio para compartir estas interrogantes para luego encontrar respuestas en conjunto.

Antes de abordar la transición, realizó una caracterización del mercado laboral de América Latina, dividiendo a la sociedad laboral en tres segmentos de aproximadamente un treinta por ciento cada uno. Señaló que esta es una simplificación que sirve para su análisis, un primer grupo que está inserto dentro del mercado laboral moderno y que no tiene interés en las acciones de formación brindada por las instituciones como las que participamos en esta reunión, otro grupo, de trabajadores que se encuentran en los trabajos tradicionales, que requieren recalificación, y un último grupo, con escasa o nula calificación laboral y brecha tecnológica. Destacó la importancia de comprender estos cambios sociales para abordar las necesidades de la población trabajadora.

Planteó preguntas críticas sobre la propiedad y comprensión de la tecnología en la región, enfatizando que la mayoría de las potenciales tecnologías son ajenas a América Latina.

Enfatizó la necesidad de la portabilidad y reconocimiento de certificaciones en tecnología y cómo estas se comparan con certificaciones internacionales. Abordó la inversión en ciencia y tecnología en la región y destacó la necesidad de construir una sociedad salarial sólida a través de la competitividad sistémica.

Concluyó destacando la importancia de construir colectivamente, fomentando el diálogo social e innovando, más allá de los marcos convencionales. Compartió una anécdota sobre la implementación de realidad virtual en la formación profesional, resaltando la importancia de no solo integrar tecnologías, sino de ser innovadores y construir nuevas fases fuera de los enfoques tradicionales.



La tercera conferencia titulada [La formación profesional y su papel en la transición justa hacia economías libres de carbono](#), estuvo a cargo del director del Departamento SKILLS de OIT, **Srinivas Reddy**, junto a un panel tripartido de comentarios integrado por **Doris Zapata Acevedo**, ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá; **Florencia Suau**, Representante Empleador y **Alberto Jaramillo**, Representante Trabajador.

Reddy comenzó realizando un conjunto de preguntas clave vinculadas al desarrollo de competencias para la transición verde y destacó la relevancia crítica del desarrollo de habilidades en la transición hacia una economía libre de carbono.

Compartió las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos¹ de la OIT, establecidas en 2015, adoptadas en la 111ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

En este sentido enfatizó el enfoque tripartito de la OIT, involucrando a trabajadores, empleadores y gobiernos en la transición. Además, señaló que la transición verde no es neutral en cuanto a género y destacó la importancia de abordar las dimensiones de género, aprendizaje a lo largo de la vida para la economía verde.

“Es necesario actuar con urgencia para avanzar en una transición justa. ...empleadores y trabajadores como agentes críticos del cambio y enfatizar la importancia de las habilidades y el aprendizaje permanente, incluidos los aprendizajes de calidad en estos procesos”.

Presentó un conjunto de resultados de estudios realizados en 32 países, destacando las implicaciones y proyecciones de empleo en diferentes sectores, planteando la necesidad de invertir en habilidades para facilitar una transición efectiva y minimizar la pérdida de empleos.

Señaló que la transición verde tendrá mayor efecto en las ocupaciones de cualificación media, de allí la importancia de prestar atención a estas ocupaciones para abordar los riesgos e implicaciones de las inversiones en habilidades. Planteó la pérdida de más de siete millones de puestos, pero la creación de más de veinticinco millones, para lo cual será necesario *“invertir en recalificación y actualización de competencias de toda esa población”.*

Señaló que será necesario invertir en habilidades básicas y transversales. *“Es importante una buena combinación de diferentes tipos de competencias y habilidades,”* como la adaptabilidad al cambio, la comunicación, la digitalización básica y la innovación, para empoderar a las personas en la transición verde.

Abogó por la integración de la educación verde en todos los niveles, desde la educación primaria hasta la educación superior, para así garantizar que las personas adquieran las habilidades necesarias desde una edad temprana.

1

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf



Recalcó el rol fundamental de la formación técnica profesional en el enverdecimiento de la economía y además señaló que *“necesitamos invertir en anticipación de necesidades de competencias.”*

Destacó la importancia de la coordinación entre políticas de educación, empleo y medio ambiente, *“adaptar los planes de estudios y las normas de competencias”* y mencionó la necesidad de analizar las contribuciones de cada país al Acuerdo de París.

Compartió un conjunto de herramientas del conocimiento desarrolladas desde OIT para colaborar con las competencias para un futuro más verde y señaló la importancia del diálogo social, el intercambio y generación de conocimiento en red y con Cinterfor.

Finalizada la presentación se compartieron los comentarios del panel tripartito. Comenzando por **Doris Zapata Acevedo, ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá**, quien destacó la presencia de importantes figuras como el ministro y el presidente, muestra evidente de reconocer la importancia de la formación técnica y profesional en el contexto de la transición hacia economías libres de carbono.

“OIT/Cinterfor, que es un aliado estratégico de todos los que nos preocupamos y estamos comprometidos con la formación técnica y profesional en nuestros países.”

Resaltó la necesidad de un diálogo interinstitucional dentro de los gobiernos para avanzar en los planes y proyectos relacionados con la formación profesional y la transición hacia economías sostenibles. Desde la perspectiva de Panamá, enfatizó la importancia de la formación profesional en la transición justa hacia economías libres de carbono, considerando dimensiones sociales, económicas y ambientales.

“La formación técnica profesional es un mecanismo de promoción de empleo decente con una transición rápida que ofrece competencias técnicas y que requiere, por supuesto, un mercado laboral efectivo y en movimiento.”

Mencionó la firma de la declaración de países carbono negativo, la agenda de transición energética y que Panamá es “líder azul”, así como los esfuerzos en la reducción de la huella de carbono y la creación de empleos verdes. También destacó la inversión en la transformación energética y generación de nuevos empleos como motor para el desarrollo socioeconómico, a pesar de los riesgos climáticos y naturales a los que el país está expuesto.

Compartió sobre programas y capacitaciones específicas en Panamá, como los relacionados con huella hídrica, movilidad eléctrica y energías renovables. Subrayó la realidad presente de los empleos verdes y la necesidad de adaptar los programas de formación a las tendencias del mercado laboral, los que ejemplificó con los cursos que hoy cuenta el INADEH y señaló que el proceso debe garantizar el empleo decente.

“Se debe desarrollar considerando como lineamiento central una transición que garantice que los trabajadores y comunidades se beneficien de la transformación del sistema económico y financiero nacional”.

“Tomar en cuenta las dimensiones sociales, económicas y ambientales de la acción climática significa que debemos trabajar en la creación de nuevos empleos verdes y azules”.



considerando una remuneración adecuada y equitativa, que evite que las comunidades más vulnerables sufran los impactos negativos de la transición de manera desproporcionada.”

Mencionó el “Programa Orienta Panamá”, dirigido a estudiantes de las escuelas secundaria, que busca proporcionar una visión amplia del mercado laboral y énfasis en la promoción y divulgación del cuidado del medio ambiente, de manera transversal, incorporando el reciclaje y la utilización de materiales libres de carbono.

Destacó el compromiso de Panamá en trabajar con socios estratégicos, a nivel de gobierno, empresa y sindicato para fomentar una transición justa que permita alinear al desarrollo económico y social del país.

Asimismo, reafirmó el compromiso con la formación y capacitación en todos los niveles para construir el talento humano necesario.

“Hoy en este evento ratificamos nuestro compromiso con la formación y capacitación a todos los niveles que nos ayudará a seguir construyendo en nuestros países ese talento humano que necesita el país, pero que también evoluciona diariamente.”

Continuó con los comentarios **Florencia Suau, Representante del sector Empleador** quien señaló que sus aportes son coincidentes con la presentación realizada desde OIT. Entre los aspectos señalados, resaltó el papel protagónico que desempeña la región en la transición de la matriz energética, posicionándola como acreedora en término de emisiones de gases de efecto invernadero y propiciando una oportunidad verde que junto con la transición digital abre una ventana de oportunidad para poder avanzar en materia de productividad.

Subrayó la necesidad de aprovechar los recursos naturales estratégicamente para desarrollar fuentes de energía renovable, generando así empleos verdes y fortaleciendo la industria nacional.

En el contexto de los acuerdos internacionales hacia una transición justa, señaló la firma de compromisos en Argentina, pero hizo hincapié en la necesidad de inversiones para sostener estos compromisos y desarrollar la infraestructura requerida para transitar hacia matrices energéticas. La importancia de contar con capacidades tecnológicas propias es resaltada como un elemento crucial para complejizar las matrices productivas.

“Lógicamente esto lo pensamos como un vector para generar y fortalecer la industria nacional y conllevar a la creación de empleos verdes y empleo decente desde nuestro país desde argentina y a nivel regional hemos firmado los acuerdos que llevan hacia una transición justa, pero es necesario contar con las inversiones necesarias para que esto se sostenga, para poder generar la infraestructura que puede desarrollar y contribuir a la transición de nuestras matrices energéticas”.

Destacó el desafío de conciliar el desarrollo productivo con metas ambientales, especialmente en el marco de una transición justa que contemple a todos los sectores productivos.

“Es necesario poder contar con las capacidades tecnológicas, las capacidades para desarrollar tecnología propia para poder complejizar nuestras matrices productivas. Conciliar el desarrollo productivo con las metas ambientales es el principal desafío y



pensarlo en términos de transición justa que contenga a todas a todos y que se piense en materia de desarrollo sostenible también lo es.”

Planteó la necesidad de acompañar y potenciar la capacidad estratégica de las empresas, en especial a las pequeñas y medianas, en su transición hacia compromisos voluntarios de transición energética, proponiendo un enfoque de responsabilidad social empresarial y un modelo de negocios sostenible.

En la visión estratégica para el futuro, mencionó la importancia de sensibilizar sobre la temática y fortalecer las industrias locales. Destacó el papel crucial de la formación profesional para fortalecerlas, proporcionando a los trabajadores las capacidades necesarias para pensar nuevos modelos de negocios y organización.

Abordó también la anticipación de demandas laborales, tanto estratégicas como actuales, y resaltando el desafío de la planificación, la coordinación entre actores institucionales y la importancia de sostener espacios de discusión regionales.

“Aquí es clave sostener la presencia de estos espacios regionales de discusión sobre la formación profesional, el rol estratégico que tienen este tipo de transiciones y fortalecer estos espacios de discusión. La asistencia técnica que brinda hoy OIT/Cinterfor a los distintos países, el acompañamiento de organizaciones como ACTEMP a que los empleadores estemos presentes en estos espacios de discusión.”

Finalmente, mencionó la necesidad de que la transición justa no reproduzca problemas de equidad y acceso presentes en la formación profesional. Abogó por insertar el tema del cambio climático en la agenda educativa, incorporar a mujeres en espacios de formación y reforzar instancias de diálogo social como fundamentales para una transición exitosa.

Finalizando con los comentarios tomó la palabra **Alberto Jaramillo, Representante del sector Trabajador**, agradeciendo a los organizadores y a OIT/Cinterfor.

“En particular a Cinterfor por tomarnos en cuenta, cada día de mayor manera, abriéndonos espacios de participación, cada vez más importantes. Por supuesto al apoyo de la OIT, de la CSA, y nuestro más profundo agradecimiento a nuestros anfitriones de lujo en este maravilloso país que es la República Dominicana”.

Para contextualizar los comentarios, abordó la relación entre tecnología y sustentabilidad ecológica, recordando la revolución industrial y resaltando la oportunidad histórica actual para revertir el deterioro del planeta. Enfatizó la necesidad de una transición integral hacia sociedades sostenibles y libres de carbono que generen desarrollo económico y empleo justo.

“Pero tenemos que hacerlo bien, tenemos que hacerlo con una visión integral de los derechos humanos, la transición hacia sociedades y economías más sostenibles y libres de carbono genera oportunidades en materia de desarrollo económico y empleo. Siempre que sea simultáneamente justa.”

Compartió la preocupación por las estadísticas laborales que indican la posible pérdida de veinticuatro millones de empleos en la transición verde, subrayando la importancia de cuidar los



derechos laborales y evitar migraciones hacia empleos precarios. Destacó la necesidad de mantener salarios dignos y empleos decentes.

“Al mismo tiempo, me hace inquietud el tema relacionado con la perspectiva de género en donde según la información que hoy se nos presentó, el género femenino no tiene muchas oportunidades de desarrollo y no está participando como debiera ser en este tema. De igual forma me preocupa la migración porque el resultado de estas migraciones puede ser ocupado en estos nuevos empleos verdes, pero con muy bajos salarios y condiciones laborales precarias. Por ello debemos de cuidar en todos nuestros países que esta transición, no sea una transición para perder ni oportunidades laborales, ni derechos laborales.”

Señaló que la formación profesional emerge como una herramienta clave para minimizar impactos negativos y aprovechar oportunidades en la transición. Instó a las instituciones de formación a adaptar sus ofertas formativas a las demandas de sectores verdes emergentes.

“Las instituciones de formación profesional de la región debemos y deben adaptar su oferta formativa y responder a las demandas crecientes de los nuevos sectores verdes o bien de los sectores tradicionales que buscan adaptarse a esta transición.”

Desde la perspectiva laboral, propuso acciones como la re-vegetación del campo, la recuperación de cursos de agua, el manejo sustentable del agua, la movilidad integral y sustentable, y la generación de energías limpias como áreas para desarrollar nuevos empleos.

“Y por supuesto con la generación de energías limpias, para lo cual es fundamental la innovación tecnológica. Aquí en este sentido, reitero que no debemos de perder nuestra oportunidad de generar más empleos.”

Consideró la necesidad de mantener un diálogo social efectivo, programas específicos de capacitación, estímulos a la formación profesional y la protección de los derechos fundamentales durante la transición hacia nuevos modelos laborales.

Finalizó su intervención con una cita del astrónomo Carl Sagan, recordando la fragilidad de nuestro planeta y nuestra responsabilidad de cuidarlo.

“Nuestro planeta es un diminuto punto azul. En la inmensidad del universo, casi imperceptible, pero es lo más bello que conocemos, y es nuestro único hogar. Nuestro planeta es muy frágil. Y en nuestras manos está tratarlo con cariño.”



Conversatorios

Durante el 5 y 6 de octubre se llevaron a cabo conversatorios centrados en los ejes principales de la agenda, proporcionando un espacio para destacar a las instituciones y, a través de las voces de los y las protagonistas, compartir diversas experiencias. A continuación, se explora más a fondo lo presentado.

<u>La formación profesional en las estrategias de inclusión y la igualdad de oportunidades.</u> Conversatorio I	
Integración	<p>Compromiso con la inclusión social al adaptar sus programas y estrategias para atender las necesidades de diversos grupos, promoviendo así la equidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y al mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Katherine Martínez, Proyecto Lazos de migraciones OIT • Carlos Mayorga, SENA, Colombia • Romanina Morales, SENCE, Chile • Alfredo Mongelós, SINAFOCAL, Paraguay • Pablo Darscht, INEFOP, Uruguay <p>Moderación Fernando Vargas</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contribuir al cambio cultural a partir de la inclusión social por medio de la formación profesional. ✓ Inclusión con equidad social de grupos vulnerables para abordar desigualdades y construir sociedades más justas y sostenibles. ✓ Adaptación y pertinencia de la formación profesional a las nuevas necesidades de los distintos grupos sociales no reconocidos. ✓ Trabajo formal y empleo decente. ✓ Enfoque sistémico para dar respuesta a las necesidades de la población. ✓ Reconocimiento y adaptación de la formación a la diversidad cultural.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación de las estrategias de formación para llegar a comunidades específicas, especialmente aquellas en áreas rurales o geográficamente distantes. ✓ Propuestas con enfoque integral, abordando aspectos como el desarrollo sostenible y habilidades emprendedoras. Importancia de contar con estrategias y enfoques específicos para garantizar la inclusión de grupos vulnerables. ✓ Enfoque descentralizado de servicios de formación es clave para abordar las diversas realidades territoriales y culturales. ✓ Alianzas y colaboración para superar limitaciones de infraestructura y recursos. ✓ Relacionamiento constante con el sector productivo para generar estrategias de inserción exitosas. ✓ Habilidades blandas o competencias transversales para avanzar hacia el camino de la integración.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboración entre el sector educativo y el productivo para asegurar la pertinencia de la formación y la buena administración de los recursos ✓ Diagnósticos de los procesos de integración a distintos grupos para dar respuesta a sus necesidades. ✓ Políticas públicas adaptadas y articuladas según la información proveniente del seguimiento y análisis de datos. ✓ Capacidad de escucha activa, el dialogo tripartito para avanzar en acciones coordinadas entre los diversos actores. ✓ Valorar y respetar la diversidad cultural, adaptando los programas de formación para incluir las tradiciones y lenguajes específicos de diversas comunidades.
<p>Experiencias o prácticas desarrolladas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integración socioeconómica de las personas venezolanas en los países de destino: Argentina, Colombia, Perú y República Dominicana. (Proyecto Lazos, OIT). • Inclusión población campesina a la certificación de competencias – CampeSENA. (SENA, Colombia) • Inclusión población migrante. (SENA-Colombia) • Proyecto +R. (SENCE, Chile) • Programa de capacitación de iniciativa público-privada “Maestros y Maestras para la Construcción de Viviendas de Calidad.” (SENCE, Chile) • Inclusión personas con discapacidad. (SINAFOCAL, Paraguay) • Plan nacional para el desarrollo Paraguay 2030, atención población indígena. (SINAFOCAL, Paraguay) • Programa en formación profesional: “La Diplomacia gastronómica” para difusión gastronomía en el exterior. (SINAFOCAL, Paraguay) • Alianza Interinstitucional con el Instituto Nacional de Rehabilitación y la Dirección Nacional del Liberado para apoyar la inserción social y laboral de personas privadas de libertad que egresan. (INEFOP, Uruguay)

[Experiencias institucionales y formativas en el marco de la transición digital](#)

Conversatorio II



Integración	<p>Desafíos y estrategias que enfrentan las instituciones de formación profesional en el contexto de la transformación en la era digital.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gustavo Leal, SENAI, Brasil • Janet Chávez, INFOCAL, Bolivia • Dennis Iván Rodas, INTECAP, Guatemala • Amadeo Sosa, UTEC, Uruguay <p>Moderación Rodrigo Filgueira</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización permanente de docentes. ✓ Necesidad de incluir las competencias digitales en la formación profesional. ✓ Desafíos para establecer colaboraciones efectivas con el sector empresarial. ✓ Integrar consideraciones éticas y de seguridad en el desarrollo de competencias digitales. ✓ Importancia de demostrar resultados medibles y tangibles. ✓ Planes de estudio flexibles y adaptables para abordar las demandas cambiantes del mercado. ✓ Importancia de demostrar el impacto y la eficacia de las instituciones educativas para garantizar el respaldo financiero.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaboración y generación de alianzas entre instituciones educativas y el sector productivo a nivel nacional e internacional para lograr una formación más orientada a las necesidades del mercado laboral y una inserción más efectiva. ✓ Aprendizaje permanente y formación continua para afrontar demandas cambiantes del mercado laboral. ✓ Avanzar hacia las microcredenciales. ✓ Inclusión de competencias emprendedoras para fomentar la innovación. ✓ Desarrollo de habilidades del Siglo XXI incluyéndolas en la currícula formativa. ✓ Adopción de tecnologías emergentes para mejorar la formación. ✓ Integración de enfoques interdisciplinarios en programas de formación. ✓ Implementar programas de formación individualizados para micro, pequeñas y medianas empresas ya que tienen necesidades específicas. ✓ Importancia de la cultura digital para pensar los procesos de otra forma y aumentar productividad.
Experiencias o prácticas desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo con Ministerio de Trabajo en programa de mentoría para orientación personalizada. (INFOCAL, Bolivia) • Modelo en alianza con sector privado. (INFOCAL, Bolivia) • Cultura digital, innovación de procesos. (SENAI, Brasil) • Experiencias modelo prospectiva para identificar nuevas competencias. (SENAI, Brasil) • Programa SENAI más digital. (SENAI, Brasil) • Experiencia con microemprendimientos. (INTECAP, Guatemala)



	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de su propio sistema informático. (INTECAP, Guatemala)• Escuela de formación de instructores. (INTECAP, Guatemala)• Experiencia prestando servicios sobre energías renovables y en el campo biomédica para otros actores sociales. (UTEC, Uruguay)
--	---



<u>Experiencias institucionales y formativas en el marco de la transición justa hacia economías libres de carbono.</u>	
Conversatorio III	
Integración	<p>Aportes, desafíos y lecciones compartidas sobre experiencias de las instituciones de formación profesional para avanzar hacia la construcción de un futuro sostenible.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ronald Bolaños Maroto, INA, Costa Rica • Mateus Moraes Tavares, SENAR, Brasil • Luis Beltré, INFOTEP, República Dominicana <p>Moderación Anaclara Matosas</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transición hacia prácticas más sostenibles. ✓ Fomentar la inclusión de sectores vulnerables: poblaciones rurales, comunidades vulnerables y micro y pequeñas empresas. ✓ Transición hacia fuentes de energía renovable y la necesidad de reducir la dependencia de combustibles fósiles. ✓ Necesidad de cooperación y concientización social. ✓ Complejidad de abordar los temas ambientales y sociales en la formación profesional. ✓ Capacitar a profesionales y comunidades en nuevas tecnologías y prácticas sostenibles. ✓ Transversalización de la mirada en toda la formación profesional. ✓ Identificación y cierre de brechas formativas.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación profesional dinámica y centrada en la comunidad, capaz de adaptarse a cambios contribuyendo en el camino hacia una sociedad más sostenible económica y ambientalmente. ✓ La formación profesional debe ser adaptable y flexible para responder a crisis y cambios en la legislación, como en la pandemia y la prohibición de ciertas prácticas. ✓ Generar prácticas de reutilización, reciclaje y reducción de residuos para una producción más sostenible hacia la economía circular. ✓ Capacitar y apoyar a las empresas, especialmente a las pequeñas, para enfrentar desafíos y aprovechar nuevas oportunidades, como la reconversión de empresas durante la pandemia. ✓ Explorar oportunidades para la formación de los equipos en tecnologías verdes y colaborar hacia la transición a una economía más sostenible. ✓ Fomentar la creatividad e innovación en comunidades locales para desarrollar productos sostenibles y encontrar soluciones a los desafíos planteados por cambios en la industria. ✓ Promover prácticas agrícolas y empresariales sostenibles, incluyendo sistemas integrados de producción y la adopción de tecnologías verdes. ✓ Promover la formación en nuevas tecnologías y prácticas ambientales sostenibles en grupos vulnerables. ✓ Fomentar el intercambio entre instituciones de buenas prácticas a nivel nacional y regional. Cooperación sur-sur y triangular.

	<p>✓ Generar acciones significativas que involucren a los distintos actores sociales vinculados al proceso y a la toma de decisiones.</p>
Experiencias o prácticas desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de capacitación profesional y acuerdos con el sector gubernamental y cooperación técnica. (SENAR, Brasil) • Proyecto ABC. Agricultura de bajo carbono que lleva capacitación y asistencia técnica en terreno y acompaña por dos años. (SENAR, Brasil) • Reconversión de la pesca de arrastre. (INA, Costa Rica) • Talleres o aulas móviles para acceso a población vulnerable. (INA, Costa Rica) • Programa virtual de buenas prácticas para la reducción de carbono. (INFOTEP, República Dominicana) • Proyectos de energía solar y fotovoltaica. (INFOTEP, República Dominicana) • Programa de buenas prácticas para la reducción de huella de carbono. (INFOTEP, República Dominicana)



<u>El futuro de los aprendizajes de calidad</u> Conversatorio IV	
Integración	<p>Con la adopción en la 111.ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)) de una nueva Recomendación N.º 208 sobre Aprendizaje de Calidad, las instituciones de formación de la región encuentran nuevas oportunidades y desafíos en este contexto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Srinivas B. Reddy, OIT/SKILLS • Carlos Hernández Mendocilla, SENATI, Perú • Rayza Pichardo, INFOTEP, República Dominicana • Adrian Wüthrich, SFUVET, Suiza <p>Moderación Gonzalo Graña</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexibilizar programas para dar respuesta a la nueva recomendación. ✓ Crear pasarelas efectivas entre la formación profesional y el sistema educativo formal. ✓ Implicancias para las instituciones de la eliminación del límite superior de edad en los programas de formación dual. ✓ Importancia de la investigación aplicada y la necesidad de contar con datos de calidad para informar y mejorar continuamente las políticas y programas de formación. ✓ Programas flexibles que incorporen estrategias al proceso formativo vinculadas a las licencias maternas y procesos de integración. ✓ Generar y sostener relaciones de confianza e involucramiento con todos los actores involucrados a lo largo de todo el proceso.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar el marco regulatorio claro de aplicación de la Recomendación que podrá hacerse efectiva por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con cada legislación y la práctica nacionales aportando al empleo decente. ✓ Trabajar con la definición de aprendizaje y especificar las normas a las que se aspira para un aprendizaje de calidad, incluidos los derechos y la protección de aprendices. ✓ Fomentar el diálogo social tripartito (gobiernos, empleadores y trabajadores) y efectivo para fortalecer la institucionalidad y garantizar la sostenibilidad y desarrollo del talento humano. ✓ Adaptar los procesos/proyectos/programas a las realidades y desafíos específicos de cada país. ✓ Rol clave de instructores, tutores, monitores y formadores en las empresas, subrayando la necesidad de enfoques especializados y programas de capacitación para estos. ✓ Alianzas público-privadas eficaces para promover programas de aprendizaje de calidad. ✓ Reforzar las acciones para la cooperación nacional, regional e internacional.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover la cultura del aprendizaje permanente y el reconocimiento de las competencias adquiridas. ✓ Avanzar hacia sistemas flexibles que permitan generar diversos trayectos formativos.
Experiencias o prácticas desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación N. ° 208 (OIT/SKILLS) • Programa de formación dual, con su marco legal. (INFOTEP, República Dominicana) • Programa de formación dual. (SENATI, Perú) • Modelo Suizo de formación dual. Acuerdo de trabajo conjunto con Infotep. Ley de formación profesional de 1930. (SFUVET, Suiza)



<u>Innovación en la formación profesional: estrategias y experiencias</u> Conversatorio V	
Integración	<p>Reflexión conjunta sobre el desarrollo de una cultura organizacional que propicie la innovación en las instituciones y en la formación profesional. Espacio de intercambio de enfoques para la innovación e innovación disruptiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jon Labaka, TKNKA, País Vasco • Daniela Papelbaum, SENAC, Brasil • Cheryl McLaughlin, HEART/NSTA Trust, Jamaica • Gustavo Gándara, Fundación UOCRA, Argentina <p>Moderación Rodrigo Filgueira</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Colaborar y articular el intercambio de conocimiento con todos los actores del ecosistema, incluidas empresas, centros de formación y profesionales. ✓ Adaptarse a la rápida evolución de las necesidades del mercado y del entorno laboral. Industria 5.0. ✓ Cambio de la cultura organizacional hacia la innovación. ✓ Romper con esquemas establecidos y aceptar la mejora continua como parte integral del proceso. ✓ Identificar oportunidades emergentes y alinear las estrategias de formación. ✓ Desarrollar programas flexibles y actualizables que se ajusten a las necesidades emergentes. ✓ Necesidad de enfrentar problemas inesperados.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aceptar el fracaso como oportunidad de aprendizaje en lugar de un obstáculo. Evitar la estigmatización del intento de innovar. ✓ Promover una cultura que aliente la experimentación para la innovación. ✓ Trabajo en red, optimizar recursos y logros que luego vuelven a todos los centros. ✓ Realizar prospección y vigilancia tecnológica para estar al tanto de las tendencias y necesidades del mercado. ✓ Facilitar la transferencia de tecnología desde centros de formación a pequeñas y medianas empresas. ✓ Convertir los centros de formación en centros de innovación tecnológica para apoyar a las empresas locales. ✓ Seleccionar y priorizar problemas relevantes para abordar durante el proceso de innovación. ✓ Escoger desafíos que tengan un impacto significativo en el aprendizaje y el desarrollo profesional. ✓ Reconocer la importancia del cambio cultural para fomentar la innovación. ✓ Identificar, reconocer y dar a conocer como referentes a los centros de formación que poseen especializaciones y tecnologías avanzadas.



Experiencias o prácticas desarrolladas	<ul style="list-style-type: none">• Modelo de trabajo en red para la integralidad del sistema. (TKNIKA, País Vasco)• Enfoque de ecosistema e integración de todos los actores para pensar de manera diferente. Proceso de liderazgo y cambio en la mentalidad para fomentar la innovación. (SENAC, Brasil)• Experiencia hotel escuela, atendido por alumnos. Inclusión herramientas tecnológicas para automatizar los procesos. Cursos Industria 4.0 para el sector manufacturero. (HEART/NSTA Trust, Jamaica)• Experiencia academia “gamer”. Carrera de inteligencia artificial superior. (Fundación UOCRA, Argentina)•
--	--



<u>Dialogo social, formación profesional y transiciones</u> Conversatorio VI	
Integración	<p>Los desafíos de la formación profesional y transiciones reflejan la complejidad y la diversidad de aspectos que enfrenta el ámbito laboral y formativo y resaltan la necesidad de presencia de un dialogo social efectivo, real y eficaz para afrontarlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antonio De Luis Acevedo, FUNDAE, España • Gerardo Gutiérrez Ardoy, SEPE, España • Sebastián Pacheco, Representante Trabajador de FUNDAE • José Miguel Guerrero, Representante Empleador de FUNDAE • Guido Ricci, Representante Empleador • María Angélica Ibañez, Representante Trabajador <p>Moderación Gonzalo Graña</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptar la fuerza laboral a nuevas habilidades y competencias producidas por la rápida evolución tecnológica y la transición digital. ✓ Implementar políticas de formación y participación en la negociación colectiva de pequeñas y medianas empresas. ✓ Formación a lo largo de la vida. ✓ Interacción y negociación entre el sector público y las grandes empresas tecnológicas para contribuir positivamente a la formación y al diálogo social. ✓ Articular el sistema público-privado y de formación con la inclusión de todos los actores. ✓ Legislar a nivel de plataformas para garantizar la protección de los derechos de trabajadores en entornos laborales emergentes. ✓ Dar respuesta desde la formación profesional al cambio del modelo productivo. ✓ Desajustes a nivel países y regiones de personas activas. ✓ Incluir planteos sobre las transiciones a nivel de la negociación colectiva y convenios. ✓ Reducir la informalidad.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Red de orientación laboral con servicios de apoyo para activos con interlocutores sociales. ✓ Formación como derecho objetivo. ✓ Reducción de la informalidad laboral al equipar a los trabajadores con las habilidades necesarias para empleos formales y promover la negociación colectiva. ✓ Avanzar hacia la Recomendación N°208 que incluye enfoques que promueven la formación y el diálogo social de manera efectiva. ✓ Capacitar para la participación calificada de los actores sociales en los distintos ámbitos. ✓ Adelantarse a las demandas, tener claridad de objetivos. ✓ Establecer un glosario común y lograr la igualdad de condiciones en el diálogo social.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión efectiva del talento y la adaptación a nuevas formas de trabajo son temas que hay que abordar en el marco del diálogo social. ✓ Equidad en el diálogo. ✓ Desarrollar habilidades relacionadas con la transición verde y la economía sostenible. ✓ Establecer y fortalecer programas de formación continua a lo largo de la vida laboral.
<p>Experiencias o prácticas desarrolladas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EPS: Evolución de la comisión paritaria. Acuerdo y generación de tres pilotos en temas fundamentales de la formación. Plataforma pública de formación. (FUNDAE, España) • Nueva ley de empleo (SEPE, España) • Creación de los CFT. Centros de formación técnico profesional. Experiencia Chilevalora (Representante Trabajador Chile) • Experiencia formación en dialogo social y negociación colectiva. (Representante Trabajador, España) • Acuerdo negociación colectiva (Representante Empleador, España) • Programas de gestión de la migración segura y ordenada. (SEPE, España) • Red iberoamericana de servicios públicos de empleo. (FUNDAE, España)



<u>Alianzas y cooperación para la innovación</u> Conversatorio VII	
Integración	Identificar y superar desafíos compartidos para impulsar la mejora constante de los programas de formación técnico profesional, centrándose en la sostenibilidad y la inclusión, con el objetivo de fomentar alianzas estratégicas y promover la cooperación efectiva. <ul style="list-style-type: none"> • Edgar Pimentel, REDIFP • Mariela Salgado, INADEH, Panamá • Paulo Alexandre dos Santos, IEFP, Cabo Verde • Henderson Eastmond, TVET Council, Barbados Moderación Fernando Casanova
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso al financiamiento de países de renta media y alta lo que impulsa la exploración de vías alternativas. ✓ Alinear los tiempos de ejecución de los proyectos con los de la propia institución. ✓ Incorporar nuevos sectores al financiamiento que enfrentan obstáculos debido a la falta de personal calificado. ✓ Búsqueda de nuevos modelos de cooperación que sean flexibles, vincularse con organismos multilaterales de crédito y otros bloques económicos, ✓ Alinear la necesidad de financiamiento con los objetivos y la estrategia de financiamiento que tiene los organismos de financiación. ✓ Redes de cooperación accesibles a todas las regiones y subregiones.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptar los modelos de cooperación a las realidades y necesidades locales, evitando la copia directa de modelos exitosos en otros lugares. ✓ Explorar nuevas opciones, como proyectos triangulares y alianzas con el sector privado, para diversificar las fuentes de apoyo y fortalecer la sostenibilidad de los proyectos. ✓ Redes de cooperación como plataformas para coordinar y orientar eficazmente la propia cooperación. ✓ Considerar a los países como socios con economías, en algunos casos compartidas y en otros complementarias, para contribuir a los procesos de desarrollo productivo a través de la formación profesional. ✓ Generar proyectos como una "apuesta de país", implica no solo considerarlos como necesidades institucionales, sino como iniciativas que requieren la sensibilización y participación de diversos sectores, como el laboral, empresarial y gubernamental. ✓ Involucrar a diversos actores y sensibilizar a la sociedad sobre la relevancia de los proyectos de formación técnica, superando la visión limitada a la institución educativa. ✓ Crear comisiones de alto nivel que involucren a diferentes sectores, para generar estrategias de políticas de empleo y definir estrategias de financiamiento.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modelo de financiamiento mixto que combina fondos reembolsables y no reembolsables permitiendo acelerar procesos e innovaciones, fundamental el rol de la cooperación técnica en este proceso. ✓ Avanzar hacia acuerdos en sectores que incorporen nuevas tecnologías especialmente dirigidas a grupos vulnerables y adoptar prácticas ambientales sostenibles.
Experiencias o prácticas desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de transformación y mejora integral. (INADEH, Panamá) • Cooperación en transferencia de conocimiento con distintos actores y países. Experiencia desarrollo centros de formación. (IEFP, Cabo Verde) • Pilotos regionales e internacionales de acceso a la formación profesional, formación virtual e híbrida, formación de formadores, con otras instituciones de formación y organismos internacionales. Reforma educativa 2025. (TVET Council, Barbados) • Países renta media para acceso crédito. (REDIFP)



<u>Certificación de competencias y formación a lo largo de la vida</u> Conversatorio VIII	
Integración	<p>Formación a lo largo de la vida que busca el reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas en diversos contextos. Dos experiencias que surgen desde la vertiente educativa, representadas por el Instituto de Empleo de Información Profesional de Portugal y el Instituto Paula Souza en Brasil. Por otro lado, CONOCER y Chilevalora, dos instituciones pioneras en la certificación de saberes, independientemente de su adquisición, conocidas como certificación de competencias o RAP (Reconocimiento de Aprendizajes Previos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almerio Melquiades, Centro Paula Souza, Brasil • Bernardo Santos e Sousa, IEFP, Portugal • Ximena Rivillo, Chilevalora, Chile • Diego Piazza, CONOCER, México <p>Moderación Fernando Vargas</p>
Desafíos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Superar la preferencia por títulos académicos tradicionales y fomentar una cultura, el reconocimiento social que valore las certificaciones como indicadores sólidos de habilidades y competencias laborales. ✓ Abordar los desafíos derivados de la transformación digital, incluyendo la necesidad de actualizar modelos de certificación para incorporar nuevas tecnologías y permitir evaluaciones en línea, especialmente luego de la pandemia. ✓ Generar caminos y diálogo entre el mundo laboral y formativo. ✓ Requerimientos de acceso al sistema y respuesta a las necesidades de población migrante, retornada y refugiada. ✓ Alinear la formación técnica con las demandas cambiantes de la industria y asegurar que reflejen las necesidades requeridas por el mercado laboral. ✓ Generar estrategias para avanzar en certificación de cuidados en igualdad de oportunidades. ✓ Identificar acciones para disminuir los costos vinculados con el proceso.
Lecciones aprendidas y oportunidades para la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diálogo social en el a generación de acuerdos para avanzar en los procesos de identificación, desarrollo y certificación de competencias. ✓ Convenios para homologar las competencias certificadas con materias de la educación formal y así ampliar las oportunidades de continuidad formativa de las personas. ✓ Integrar tecnologías y herramientas digitales en los procesos de certificación para hacerlos más eficientes y adaptables a las demandas actuales. Esto incluye la posibilidad de realizar evaluaciones en línea, utilizar inteligencia artificial para análisis de competencias, cierre de brechas y adoptar nuevas plataformas tecnológicas. ✓ Avanza hacia las microcredenciales.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Homologar competencias a nivel de la región, experiencia con la participación de cuatro países: Colombia, Perú, Chile y México en la Alianza Pacífico. ✓ Generar estrategias de certificación para poblaciones migrantes, refugiadas o retornadas. ✓ Utilizar la herramienta para identificar nuevos procesos de reconversión laboral, donde trabajadores pueden validar y certificar sus habilidades para facilitar la movilidad laboral en sectores nuevos o en transición. ✓ Explorar nuevas formas de financiamiento para reducir las barreras económicas que podrían obstaculizar la participación en procesos de certificación especialmente de población migrante, retornada o de grupos vulnerables. ✓ Desarrollar programas de formación flexibles, que den respuesta a las nuevas necesidades y que aborden la brecha de género en el mercado laboral, promoviendo la certificación como una herramienta para la inserción y reinserción laboral de las mujeres. Esto implica crear condiciones igualitarias y oportunidades en diversos sectores, como el energético. ✓ Relevancia de los marcos de cualificaciones para alinear y desarrollar las cualificaciones y competencias.
<p>Experiencias o prácticas desarrolladas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos técnicos de formación por competencias. Experiencias de Instituciones como Paula Souza, SENAR, SENAI en reconocimiento y certificación de competencias. Verticalización curricular. (Centro Paula Souza, Brasil) • Programa nuevas oportunidades. Reconocimiento de saberes previos para la continuación de estudios. Programa más digital, transición justa y verde. (IEFP, Portugal) • Comisión tripartita. Levantamiento perfiles en áreas no tradicionales. (Chilevalora, Chile) • Participación de empresas expertas en sus sectores para el desarrollo de estándares, 400 comités de gestión por competencias. Flexibilidad en los requerimientos para el ingreso. Formación dual. (CONOCER, México)



Ceremonia de Clausura de la 46ª RCT

Finalmente, llegó el momento de la [Ceremonia de Clausura de la 46ª RCT](#), mediante una mesa integrada por **Anne Caroline Posthuma**, Directora de OIT/Cinterfor, **Marie Laure Aristy**, Viceministra de Trabajo de República Dominicana, **Florencia Suau**, Vicepresidenta de la Reunión por el Grupo Empleador, **Francisca Jiménez**, Vicepresidenta de la Reunión por el Grupo Trabajador, **Maira Morla**, Subdirectora General de INFOTEP y **Claudia Coenjaerts**, Directora Regional a.i. de la Oficina de OIT para América Latina y el Caribe

Dando inicio a la última actividad y ceremonia de clausura de la 46ª Reunión de Comisión Técnica, se compartió un video con imágenes del encuentro.

Marie Laure Aristy, viceministra de Trabajo de República Dominicana realizó un saludo a toda la mesa, autoridades y presentes. Señaló que se compartieron conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el ámbito de la formación profesional, dando lugar a importantes acuerdos de colaboración y nuevas alianzas.

“Se han firmado importantes acuerdos de colaboración y se han sentado las bases para establecer nuevas alianzas entre los países aquí representados, para seguir articulando los esfuerzos para fortalecer la formación técnica profesional.”

El diálogo enriquecedor entre los asistentes ha resultado en una experiencia única, abordando desafíos y oportunidades para la formación técnico profesional, incluyendo temas de transición justa en medio ambiente y transición digital, iniciativas de innovación colaborativa, avances en la formación profesional regional y desafíos como la formación productiva con justicia e inclusión social, el futuro del trabajo, y otros temas de alto interés.

Destacó la importancia de la formación técnica profesional para el desarrollo de Iberoamérica y subrayó su contribución al crecimiento económico, la promoción de una economía inclusiva y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Anunció que *“hemos asumido como país la coordinación de la Red de Institutos de Formación Técnica profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití.”*

El agradecimiento fue expresado en nombre del gobierno de la República Dominicana a todos los participantes, destacando el esfuerzo y trabajo en equipo de los organizadores como clave para el éxito del evento. Finalmente, deseó un feliz retorno a casa a los asistentes, asegurándoles que la República Dominicana siempre será su segundo hogar.

Maira Morla, subdirectora General de INFOTEP, realizó un saludo especial a cada integrante de la mesa e invitó a ver el saludo a través de un video del director general del INFOTEP, donde destaca que *“afortunadamente este no es un adiós, sino un hasta luego”* y agradece a todos los referentes institucionales y presentes en la reunión que acogió *“veintisiete países y cincuenta y seis instituciones de formación técnico profesional”*.

También invitó a brindar un saludo a todo el equipo que trabajó en el montaje y preparación de todo el evento y finalizó sus palabras recordando la importancia de la formación humana.

“Estamos en la cuarta revolución tocando la quinta, como muchos expertos nos dan a conocer. Pero no podemos dejar lo humano, no podemos olvidar ese toque de buenos días,



ese afecto y ese cariño, en expresarlo y enseñar a nuestros estudiantes a nuestros participantes, a que hay que fomentar el amor, el cariño y el afecto entre todos nosotros. Decimos que el mundo es una aldea global”.

Florencia Suau, vicepresidenta de la Reunión por el Grupo Empleador, volvió a felicitar al equipo y a Cinterfor en su aniversario, recalcando la importancia del diálogo social a nivel regional, *“donde nos juntamos empleadores, trabajadores, instituciones de formación y gobierno para discutir y jerarquizar la formación profesional”.*

Señaló que se abordaron desafíos futuros, como la transición hacia lo digital y energético, instando a unir esfuerzos para incluir a todos los trabajadores.

Subrayó la importancia de una formación profesional que responda a las necesidades de los sectores productivos y destacó la relevancia de sistemas sólidos y coordinados.

“Una formación profesional que pueda dialogar con las necesidades de los sectores productivos que son los que pueden generar trabajo decente que incorpore a los actores sociales en las instancias de discusión tanto de la política pública que transforma la formación profesional como en las instancias de gobernanza de las instituciones de formación profesional que permita esto actualizar la formación de los trabajadores y que anticipe las demandas requeridas y los nuevos perfiles ocupacionales. Necesitamos sistemas de formación profesional sólidos y coordinados.”

Desde el sector empleador, enfatizó la importancia de que la formación profesional apoye a las pequeñas y medianas empresas en sus transformaciones.

Finalmente, destacó el rol clave de la Recomendación N.º 208 de la OIT sobre aprendizajes de calidad y la necesidad de discutirla a nivel nacional y tripartito para revitalizar la formación profesional en los países, reconociendo el apoyo técnico de OIT/Cinterfor y la participación de los actores sociales como clave en este proceso.

Francisca Jiménez, vicepresidenta de la Reunión por el Grupo Trabajador brindó sus saludos y continuó con las palabras de cierre, señalando que, el grupo de trabajadores se reunió previamente y elaboró un documento que será entregado a la Dirección de Cinterfor con los principales puntos a tratar, por lo que brevemente desarrolló las líneas principales.

La primera vinculada al diálogo social como *“camino a seguir para lograr las conquistas que queremos tanto empleadores como trabajadores, pero un diálogo social real, un diálogo social efectivo.”*

La segunda, vinculada a la necesidad de apoyo de Cinterfor para que nadie se quede *“que sea de manera equitativa que nadie se quede atrás.”*

Una tercera vinculada a la importancia de *“fortalecer las capacidades de las organizaciones acompañado con un mejor ejercicio de libertad sindical y de negociación y de negociación colectiva.”*

La cuarta, señala que toda acción de Cinterfor debe ser fortaleciendo la importancia de *“atender a lo intersectorial también de cada grupo poblacional.”* También presentan la necesidad de buscar



estrategias para que no ocurran situaciones como la de INSAFORP en descreimiento del tripartismo.

Finalizó agradeciendo y señalando que *“me llevo más de lo que traje”*.

A continuación, **Anne Caroline Posthuma**, directora de OIT/Cinterfor realizó el saludo protocolar y agradecimientos a la mesa y miembros de República Dominicana recordó que, en la ceremonia inaugural, expresó el deseo que la reunión pudiera ser un espacio propicio para renovar nuestro compromiso colectivo como comunidad. Luego de tres intensos días afirmó: *“siento que mi deseo se ha cumplido.”*

Hizo referencia a los logros alcanzados a través de estas jornadas que implicaron el desarrollo de:

“tres conferencias, cuatro paneles y ocho conversatorios que permitieron abordar las implicancias de las grandes transiciones de nuestro tiempo en términos tecnológicos, ambientales y demográficos. Sus resultados nos comprometen a continuar apoyando a todas las instituciones de nuestra red y los mandamientos tripartitos para enfrentar esos desafíos de manera efectiva.”

Señaló que cuando Cinterfor comenzó su trayectoria, hace sesenta años, el panorama de la formación profesional en América Latina era muy diferente al que conocemos hoy. A lo largo de esas décadas hemos sido testigos de un crecimiento significativo y de los grandes avances en la educación y la formación técnica y profesional en nuestra región.

“Al mirar hacia el futuro debemos recordar que el éxito de nuestras instituciones de formación profesional no solo se miden términos de números y estadísticas, sino en la transformación de las vidas de las personas y en el impacto positivo que generamos en nuestras comunidades y sociedades.

Para ello, sabemos que la cooperación entre países e instituciones y el trabajo en red son la clave para nuestro éxito, de forjar un futuro en el que la educación técnica y profesional en América Latina sea un motor de desarrollo sostenible y de igualdad de oportunidades.”

Finalizó su participación comunicando su retiro y manifestando que *“ha sido un gran honor servir como directora de OIT/Cinterfor”*, muy agradecida del trabajo de todo el equipo, y considerando que el éxito de esta reunión es un cierre especial para su carrera.

Claudia Coenjaerts, directora regional a.i. de la Oficina de OIT para América Latina y el Caribe, tuvo a su cargo el cierre de la mesa. Comenzó saludando a las autoridades presentes agradeciendo por la hospitalidad y organización del evento. Concluyó que se pudo cumplir con todos los objetivos de la reunión y *“estrechar lazos de cooperación y acordar nuevas iniciativas colaborativas”*. También se refirió al momento especial de conmemoración de los sesenta años de OIT/Cinterfor y a la presencia del presidente de República Dominicana y del director general de OIT.

Recalcó la importancia del dialogo social y de la cooperación.

“Y en ello el papel que Cinterfor ha cumplido, cumple y cumplirá en el futuro. La cooperación se basa en el compromiso y en esta reunión realmente lo hemos visto como un ejemplo, otra vez que la cooperación y el compromiso van de la mano.”



Finalizó su participación saludando al país, al INFOTEP, a las instituciones de la región y a todo el equipo de OIT/Cinterfor, especialmente al liderazgo de la dirección.

“Cinterfor es un éxito porque tenemos un compromiso, tenemos una visión compartida. Una que se basa en la comprensión de que una formación profesional buena y relevante es la base para el empoderamiento de las personas, para hacer posible el tener un trabajo decente, tener un futuro y tener prosperidad. Es un ingrediente clave para el desarrollo de las personas, las economías y los países. Compartimos esta visión y entendemos que juntos podemos hacerla realidad, compartiendo conocimientos, herramientas, metodologías, prácticas, siendo la red que somos. Hoy celebramos sesenta años y sin duda profundizaremos, desarrollaremos y ampliaremos nuestro trabajo”.

Posteriormente, Anne Caroline Posthuma hizo entrega de un obsequio y reconocimiento al INFOTEP por la organización de la 46 RCT. Asimismo, invitó a subir al escenario a los y las representantes de **Chile**, quienes anunciaron a su país como **sede de la 47 RCT de OIT/Cinterfor en 2025**.



Anexos: informes de los grupos subregionales y sectoriales

- [Informe del grupo de empleadores](#)
- [Informe del grupo de trabajadores](#)
- [Informe del grupo Cono Sur](#)
- [Informe del grupo de IFP asociadas](#)
- [Informe del grupo países andinos](#)
- [Informe del grupo América Central, Panamá, República Dominicana, Haití y México](#)

