



44ª Reunión Comisión Técnica OIT/Cinterfor
Formación profesional para el desarrollo sostenible
6 al 8 de agosto 2019 - Montevideo / Uruguay

Informe del Director de OIT/Cinterfor

Montevideo, Uruguay, agosto de 2019



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org Sitio web: www.oitcinterfor.org



Contenidos

Parte 1: Formación para el desarrollo sostenible: un panorama regional	5
Los desafíos de la región y el papel de la formación profesional en la agenda multilateral	5
Continuidad y profundización de procesos de transformación e innovación institucional	8
Persistencia y profundización del diálogo social en y sobre formación profesional	10
Inversión sistemática en el desarrollo de capacidades institucionales	11
Una acción institucional crecientemente articulada en pos del aprendizaje permanente, el desarrollo productivo y la equidad social	13
La innovación en enfoques, metodologías y modalidades de formación	19
La cooperación técnica horizontal y la cooperación internacional y multilateral: claves para una acción mancomunada	22
Parte 2: Informe de gestión	25
Presentación	25
Informe de gestión	25
1. Actividades realizadas	26
1.1. Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo (PDP) y con los cambios tecnológicos	28
1.2. Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional	29
1.3. Desarrollo de marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional	30
1.4. Formación permanente y articulación entre la educación formal y la formación profesional	31
1.5. Aprendizaje de calidad para el trabajo	32
1.6. Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional	33
1.7. Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional	34
1.8. Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social	36
1.9. Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo	37
1.10. Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la educación técnica y la formación profesional	38
2. Plataforma de gestión del conocimiento	39
2.1. Espacio virtual Cinterfor – EVC	42
2.2. Documentos y publicaciones	43

3. Adecuaciones y mejoras introducidas a la estructura, funciones y modalidades.	
Cooperación del Centro: principales resultados	44
3.1. Adecuaciones y mejoras introducidas a la estructura y funcionamiento del Centro	44
3.2. Adecuaciones y mejoras introducidas a las modalidades de cooperación del Centro	46
4. Recursos del Centro	48
4.1. Situación presupuestal al final del bienio 2016-2017	48
4.2. Ejecución del presupuesto regular – año 2018	49
4.3. Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios	50
4.4. Contribuciones de los países miembros	51
Parte 3: Plan de trabajo	55
Introducción	55
Líneas de trabajo	57
A. Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos	57
B. Fortalecimiento de las capacidades de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional	58
C. Reforma de los sistemas de cualificaciones, marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional	58
D. Formación a lo largo de la vida y articulación entre la educación formal y la formación profesional	58
E. Impulso al pre-aprendizaje, el aprendizaje de calidad para el trabajo y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo.	59
F. Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional.	59
G. Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional	60
H. Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social	61
I. Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo	61
Anexo	63
Reuniones Técnicas, Seminarios y otras actividades que contaron con el apoyo técnico y organización de OIT/Cinterfor	63
Reuniones Técnicas, Seminarios y otras actividades que contaron con la participación de OIT/Cinterfor	74
Lista de siglas y acrónimos	85



Parte 1:

Formación para el desarrollo Sostenible: un panorama regional

El capítulo introductorio busca reseñar, de manera sucinta, tres aspectos principales. Primero, los desafíos fundamentales que enfrentan los países de la Región y el papel que la formación profesional puede desempeñar para enfrentarlos. Para ello se recurre a los más recientes antecedentes en materia de declaraciones y acuerdos internacionales, tanto regionales como globales. Segundo, las principales dimensiones y aspectos que abarcan los esfuerzos de los países e instituciones de formación profesional (IFP) para transformarse y responder con calidad, pertinencia y equidad a dichos desafíos. Y, tercero, la función que a la cooperación internacional y horizontal en la construcción de respuestas que demandan, por su carácter regional y global, de la acción mancomunada.

Los desafíos de la región y el papel de la formación profesional en la agenda multilateral

Los países de América Latina y el Caribe no están exentos de los debates y preocupaciones que, a nivel global, existen sobre las perspectivas para nuestras sociedades y los habitantes de todo el planeta. Todas las regiones y países del mundo intentan actualmente vislumbrar las estrategias y caminos para forjar el futuro que queremos, bajo la premisa de que el destino no está escrito y podemos influir para mitigar sus impactos negativos y aprovechar mejor sus oportunidades.

El papel de la formación profesional a este respecto está siendo crecientemente reconocido y ocupa, cada vez más, un lugar destacado en las agendas tanto nacionales como multilaterales. Excede las posibilidades de este documento el reseñar cómo la formación profesional figura en las agendas de gobierno y en los debates nacionales en todos y cada uno de los países de la región y de los cuales pueden dar testimonio las delegaciones presentes en la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor. Es posible y corresponde sí destacar tres antecedentes recientes por demás relevantes en el plano internacional y multilateral.

A nivel regional la **Declaración de Panamá**¹ (2018), emanada de la 19ª Reunión Regional Americana, en la cual los constituyentes de los Estados Miembros de la OIT de América Latina y el Caribe han coincidido en señalar que las políticas para el desarrollo laboral “...son clave para construir un mejor futuro del trabajo. Una educación y formación profesional que respondan a las necesidades presentes y futuras de los empleadores y los trabajadores se pueden lograr a través de sistemas de educación y formación sólidos que incluyan la formación a lo largo de la vida. Enfatizamos la importancia de promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones” (Punto II.11.vi).

En el plano global, en el año 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**², un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Esta Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. El análisis de tales objetivos y metas muestra que la formación profesional puede aportar, en algunos casos de manera central y en otros de forma complementaria, a avanzar en su cumplimiento. La formación profesional es una herramienta que contribuye –de manera complementaria pero imprescindible- a cualquier estrategia orientada a poner fin a la pobreza (ODS 1), combatir el hambre (ODS 2), garantizar una vida sana para todos (ODS 3), lograr la igualdad entre los géneros (ODS 5), y promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas (ODS 16). La formación profesional posee también un lugar destacado como parte de las políticas que buscan el desarrollo de la industria, la innovación y las infraestructuras (ODS 9), el logro de ciudades inclusivas y sostenibles (ODS 11), garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles (ODS 12), el combate al cambio climático y sus efectos (ODS 13), y, la conservación de los bosques y mares (ODS 14 y 15).

La Agenda 2030 contempla, por otra parte, dos ODS que encuentran a la formación profesional como un elemento central. El ODS 4 propone específicamente garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Entre sus metas plantea: asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria (Meta 4.3); aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (Meta 4.4.); la eliminación de las disparidades de género y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables (Meta 4.5).

El ODS 8, por su parte se plantea promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La formación profesional tiene como uno de sus rasgos más característicos su clara orientación hacia el desarrollo de competencias para la vida y en particular para el trabajo productivo, sea éste

¹ Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas. 19.ª Reunión Regional Americana, Ciudad de Panamá, Panamá, 2-5 de octubre de 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646374.pdf

² Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>



bajo la forma de empleo o de emprendimiento, en los diversos sectores de la economía. El logro de un crecimiento económico sostenido y sostenible se basa de manera principal en una elevada productividad que requiere, además de modernización tecnológica, capacidades para la innovación, la creatividad y el emprendimiento. El logro del objetivo de empleos productivos y trabajo decente para todos se juega muchas de sus posibilidades en la existencia de un acceso igualitario a las oportunidades de formación profesional.

Finalmente, la recientemente adoptada **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**³ (2019) establece que tomando en cuenta las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a *“promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de: subsanar los déficits de competencias existentes y previstos; prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y; mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente (Punto A.iii). Así como a “formular políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos y en particular facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo” (Punto A.iv).*

En resumen, la formación profesional, junto a todas aquellas políticas que propenden al desarrollo de las capacidades en las personas, empresas y sociedades ocupa un lugar destacado como nunca antes en la consideración nacional, regional y global. Esto, no sólo en función de los retos que plantea el futuro del trabajo sino también, al mismo tiempo, de considerar problemas estructurales que se arrastran desde el pasado. En la región de América Latina y el Caribe se constata la persistencia de ciertos rasgos estructurales que configuran desafíos específicos. Entre ellos se identifican: un crecimiento económico bajo y volátil; un desarrollo productivo insuficiente y una baja productividad; altos niveles de informalidad y desigualdad; un incremento del desempleo y la pobreza; diversos déficits en materia de respeto y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores y los empleadores; retos relacionados con los efectos del desarrollo ambiental en el empleo; una reducción de la cobertura de la seguridad social y su sostenibilidad, y efectos negativos en la creación de empleo y empresas sostenibles.

Corresponde, por tanto, y es el objetivo de este documento, describir, aunque sea someramente cuáles han sido las tendencias recientes en materia de evolución de la formación profesional en la región, en función tanto de los desafíos señalados como de las expectativas que sobre ella existen.

³ Adoptada por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf

Continuidad y profundización de procesos de transformación e innovación institucional

Las aceleradas transformaciones que está afectando al mundo del trabajo en múltiples dimensiones hacen que el cambio y la innovación deban ser considerados entre los más importantes mandatos de la gestión actual en las instituciones. Conscientes de estos desafíos las IFP están implantando nuevos modelos en el accionar y la gestión, en los que se disminuye la acción unilateral y se incrementa la articulación de recursos y capacidades con otros organismos y actores.

Dicha articulación tiene dos grandes objetivos. El primero, alcanzar una mayor cobertura que permita incorporar a más personas de todas las regiones y de diversos colectivos a las oportunidades de desarrollar sus competencias, así como a las empresas de distinta escala y localización, a los servicios –no sólo formativos- necesarios para su crecimiento y sostenibilidad. El segundo, refiere justamente al imperativo de la innovación permanente, que alcanza a las modalidades y estrategias formativas, los recursos de aprendizaje, la calidad y pertinencia de la oferta, la preparación y actualización de los formadores, la anticipación de demandas, entre otros aspectos relevantes.

La primera tendencia a destacar en este sentido es la adopción de modelos que buscan favorecer **la acción apoyada con centros colaboradores o la acreditación de la oferta de otras instituciones** que ejecutan acciones formativas con la calidad y requisitos de la institución mandante. Es cada vez mayor el número de centros, escuelas e instituciones educativas que llevan a cabo acciones de formación en alianza con instituciones nacionales. De acuerdo con cifras de 2017, las IFP contaban con un total de 10.138 centros de formación. De éstos, un 44% eran centros colaboradores de terceros.

Estas estrategias incluyen el aumento de la cobertura, la diversificación de la oferta, la llegada a lugares de difícil acceso y el interés por mejorar la calidad facilitando el uso de los currículos y programas propios. En muchos casos se asignan fondos para ampliar estas acciones, en otros, se desarrollan mecanismos para reconocer la calidad y se ha llegado incluso a generar titulaciones compartidas.

La diversificación de acciones y la ampliación de cobertura mediante alianzas bien diseñadas que favorezcan la calidad y pertinencia de la formación es necesaria para responder a las crecientes y variadas demandas por nuevas competencias y habilidades. Existen casos en los que se realiza la formación prácticamente en su totalidad a través de centros contratados con terceros como en el SENCE de Chile, INEFOP de Uruguay o INSAFORP en El Salvador. También como experiencias en las que existe un “mix” entre centros propios y contratados, se cuenta con los programas del SENA de Colombia, INA de Costa Rica, e INFOTEP de República Dominicana, entre otros.

Es claro que este “mix” puede facilitar el acceso a nuevos aprendizajes y la llegada a sectores o localidades donde de otra manera no se alcanzaría cobertura. El desafío en este sentido es mantener la calidad y pertinencia, así como lograr una alianza en la que existan referentes curriculares comunes, se mantenga la pertinencia y la articulación en las respuestas y se logren aprendizajes comunes y el conocido equilibrio “ganar-ganar”.



Importa también destacar una segunda tendencia, la que refiere al **establecimiento de alianzas estratégicas con el sector privado y proveedores de tecnologías**. En los primeros años de la formación profesional en la región, las instituciones desempeñaron un papel de liderazgo casi exclusivo en la oferta de capacitación. El panorama es diferente en la actualidad, donde a la par de la confluencia de múltiples ofertas, el cambio tecnológico ha propiciado el acercamiento de los fabricantes con los procesos formativos. Las IFP han estado especialmente activas en la búsqueda de nuevas posibilidades de asociación y alianzas de este tipo, para ampliar la cantidad y calidad de sus programas.

Desde hace por lo menos tres décadas, la provisión de tecnologías para la formación ha permitido la especialización de diversos proveedores en ciertos sectores de la industria, el comercio y los servicios. El tamaño de la demanda por formación, así como la facilidad para llegar mejor a determinados mercados, se ha convertido en un terreno fértil para un tipo de alianza en el cual las instituciones de formación incorporan formación en ciertas tecnologías mediante acuerdos con sus fabricantes.

En estos casos es posible optar por un intercambio entre el uso de la tecnología por varios centros de formación, mediado por un acuerdo en el que los productos tecnológicos no son adquiridos en compraventa. Más bien se acuerda su utilización pedagógica y se definen criterios para su uso formativo. A cambio de ello, su costo puede reducirse significativamente y se puede avanzar más hacia un acuerdo tecnológico que hacia una simple compra-venta de equipos. Ello pone de relieve el carácter pedagógico de la tecnología con que se está contando y permite un pacto ganar-ganar entre el fabricante y la institución de formación.

En este camino, que las instituciones ya vienen recorriendo, es preciso dedicar aún más esfuerzos a diseñar mecanismos efectivos de alianza para acceder a las tecnologías educativas necesarias para impartir sus programas. La capacidad de compra de tecnología de las IFP no es menor, si tan solo se dedicara el 10% de los fondos anuales que se invierten en formación se llegaría a unos USD 600 millones. Por tanto, es muy recomendable amplificar estos montos con modalidades como las “aulas patrocinadas” o las “jornadas de difusión tecnológica” en la que los proveedores facilitan sus tecnologías para ser utilizadas en la formación profesional.

La transformación que se viene describiendo alcanza también a los **esquemas de financiamiento y de promoción de la inversión** en la formación profesional. Si bien en la región los esquemas de financiamiento público se concentran en el modelo de aportes sobre las nóminas de pago (catorce IFP públicas nacionales aún lo tienen), por lo menos tres IFP tienen mecanismos distintos: el SENA de Colombia, al que se asignó un impuesto especial como financiamiento; el SENCE de Chile, que desde su creación ha financiado la capacitación contra una franquicia tributaria; o el INADEH de Panamá, que lo hace con el seguro educativo. Pero es también especialmente relevante el hecho de que han emergido experiencias creativas y de apertura a la generación de nuevas fuentes de fondos que sustenten la implementación de los nuevos esquemas organizativos y de ejecución.

Algunas IFP ejecutan recursos asignados a programas nacionales de fomento al empleo y la capacitación a través de políticas activas de empleo que favorecen a poblaciones vulnerables como los jóvenes, trabajadores en desempleo, etc. En otros casos, se están aplicando fondos de la banca de desarrollo (BID y CAF) para temas específicos como la promoción del aprendizaje en alternancia con la participación de las empresas, la integración en marcos

de cualificaciones, la modernización de infraestructura y el avance en modelos de desarrollo curricular y formación de docentes. También la forma de aplicar y ejecutar los fondos de las instituciones podría estar ante un punto de variación, al respecto en algunos países se están ensayando modalidades de financiamiento específicos a programas presentados por las empresas en los cuales la institución no tiene una respuesta implementada. El SENA es pionero en este tipo de acuerdos que buscan incrementar el acceso a nuevas tecnologías, pero recientemente también se han visto aplicaciones por ejemplo en la NTA de Trinidad y Tobago. Ampliar el foco del financiamiento para atraer a diversos fondos de cooperación internacional que pueden ser aplicados en la ejecución de programas específicos, es otra modalidad a la que las IFP se abren crecientemente. Entre los programas muchas veces contemplados por estos fondos están los de formación en las empresas para jóvenes, actualización y recalificación laboral.

Es clara, de otra parte, la asociación entre la diversificación de fondos para el financiamiento de acciones de formación y las estrategias de gestión innovadoras y abiertas en las IFP. La exposición a los requerimientos de donantes y entes de cooperación abre nuevos panoramas para la identificación de demandas y el diseño y ejecución de programas. De la mano de nuevas fuentes financieras se puede promover también el desarrollo de nuevos servicios, como ha sido el caso de varias instituciones en la región, que han asumido nuevos niveles en su oferta formativa incluyendo la graduación y post-graduación, otras han aumentado los servicios tecnológicos y generado nuevos centros especializados en innovación. En suma, el financiamiento, su fuente y su monto, no son de modo alguno, límites inamovibles bajo la perspectiva de una gestión abierta y proclive a la innovación.

Persistencia y profundización del diálogo social en y sobre formación profesional

El diálogo social continúa siendo una característica fundamental de los modelos de gobernanza en una alta proporción de las IFP de la región, a la vez que existe evidencia de un proceso de profundización en este componente de la gestión institucional. Por su intermedio, los interlocutores sociales, junto a los gobiernos, participan del diseño de las políticas formativas, de su ejecución y evaluación, procurando que éstas cumplan con criterios de calidad, pertinencia, equidad y sostenibilidad.

Lo anterior se observa no solamente respecto del modelo tradicional de IFP que oferta formación en sus propios centros, con personal docente también propio; sino también respecto de las instituciones que ofician de rectoras u ordenadoras de un sistema nacional de formación y/o de certificación de competencias, donde la formación es contratada a oferentes privados en un mercado competitivo de formación.

En cuanto a los niveles en que es dable encontrar diálogo social en la formación profesional en la región, es importante señalar que el mismo no solamente tiene lugar en los órganos de dirección de las IFP nacionales, sino que también se lo puede encontrar a niveles sub-nacionales, sectoriales e incluso de la empresa.



Más allá del ámbito de la gestión institucional, un tipo particular de diálogo social sobre formación es el que se expresa en la negociación colectiva entre una o varias organizaciones de trabajadores y un empleador, un conjunto de empleadores o una organización representativa de empleadores. En la región se desarrollan experiencias muy interesantes de negociación colectiva donde la formación profesional es colocada como un objeto privilegiado.

Son variados a este respecto los temas vinculados a la formación y el desarrollo de recursos humanos sobre los cuales trabajadores y empleadores negocian colectivamente. Entre ellos, vienen cobrando mucha fuerza aquellos que vinculan a la formación con procesos de innovación tecnológica, cambios en las formas de producción, reorganización empresarial y nuevos modelos de negocios, así como descripción, actualización y valoración de puestos.

Inversión sistemática en el desarrollo de capacidades institucionales

La profesionalización y el desarrollo de competencias de mandos medios y gerenciales es otro de los aspectos en los que las IFP vienen invirtiendo sistemáticamente. Existe la convicción detrás de estos esfuerzos de que, una formación profesional de calidad necesita directivos, docentes y técnicos actualizados y competentes. Desarrollar estrategias rápidas de actualización y desarrollo de los recursos humanos en las IFP es la única manera de enfrentar los rápidos cambios que hoy se registran.

Es debido a ello que las acciones de capacitación y desarrollo de habilidades para la gestión en la formación profesional están cobrando fuerza y mayor frecuencia. Varias IFP han reactivado los programas y escuelas de formación de formadores. En muchos países hay oferta de nivel técnico y licenciaturas para la docencia y la gestión de la FP. OIT a través de OIT/Cinterfor y el Centro de Turín tienen programas activos en tal sentido. Por ejemplo, en conjunto con la oficina de OIT en San José, OIT/Cinterfor apoyó el curso de formación de líderes para las IFP, que se ejecutó en alianza con INCAE, la escuela de negocios de Costa Rica.

Las instituciones de la Red IFP están avanzando en programas de capacitación sobre nuevas metodologías en la ejecución de la formación profesional y ello demanda que los docentes puedan acceder a programas de formación y actualización. En conjunto con UNESCO, se han desarrollado acciones de formación tanto en forma presencial como utilizando “webinars”, para facilitar el acceso a nuevos conocimientos y prácticas por parte de docentes y técnicos, iniciativa que se prevé continuar desarrollando.

En todo caso, es claro que es necesario extender aún más los esfuerzos hacia la formación permanente de cuadros técnicos y docentes para la FP. A tales efectos, OIT/Cinterfor está incentivando el uso de convenios de cooperación, ya suscritos con varias instituciones, para incluir en ellos acciones de capacitación, pasantías y visitas de estudio en otras IFP de la región y Europa.

El **desarrollo de sistemas de información de calidad** es otra de las líneas de trabajo claves para continuar en la senda de la mejora continua de las IFP. Una buena gestión de las IFP y,

en general, de las políticas públicas de formación profesional, necesita disponer de datos e información sobre sus resultados, efectos e impactos. Esta información no solamente facilita la toma de decisiones acertadas, sino que permite una buena comparación para visualizar resultados e introducir correctivos e innovaciones.

Existe también la necesidad de que las IFP incrementen su visibilidad en el escenario nacional, ya que ello actuará a favor de mejorar el atractivo de la formación profesional. Por eso, es clave generar y divulgar sus informes de gestión e integrarlos con sistemas de información nacionales y sectoriales.

En varios países, tanto la oferta de formación, como los resultados y acciones se reportan en forma conjunta, en el marco de sistemas integrados de información que administran los ministerios del trabajo o de educación. De otra parte, las IFP deben procurar que su información se integre con informaciones del mercado de trabajo, a efectos de asociar sus resultados con las políticas activas de empleo y formación a nivel nacional.

En suma, entre más se articulen y se hagan visibles los resultados de las IFP en términos de su accionar junto con el mercado de trabajo, más prestigio gana la formación y mejora la articulación en el panorama de las políticas públicas de empleo y desarrollo de habilidades. En esta línea, la lectura conjunta de informaciones sobre la formación profesional y el mercado de trabajo deben integrar también los datos de los servicios de empleo. Un desafío que se está atendiendo es la unificación de las diferentes clasificaciones ocupacionales a partir de la experiencia de la Clasificación Europea de Habilidades y Ocupaciones ESCO, respondiendo a la demanda de instituciones como el SENA en Colombia o INEFOP en Uruguay.

Acompañando estos esfuerzos de sus instituciones y organismos miembros, OIT/Cinterfor está trabajando para generar un informe de base anual con hechos, datos y análisis de los resultados de la FP a nivel regional. Este informe se seguirá perfeccionando para obtenerlo desde las bases de datos de las IFP de forma regular y consensuada.

En los tiempos que corren, las IFP están desafiadas no sólo a responder rápida y eficazmente a las demandas existentes, sino también a disponer de **mecanismos de anticipación de demandas**. La brecha de habilidades no solo es un desafío por los desajustes actuales sino por su profundización debida a la pronta desactualización de las competencias. Como lo señaló la declaración sobre el futuro del trabajo, se requiere profundizar un enfoque de formación a lo largo de la vida que incluya también acciones de recalificación y actualización de los trabajadores mayores. Reflejo de estas preocupaciones son las discusiones sobre desarrollo de habilidades en ámbitos como el G20, donde se pregunta por fórmulas para atender la creciente demanda por recalificación.

Se requiere que las IFP en su portafolio incluyan ofertas de recalificación generadas a partir de los estudios de anticipación de la demanda. Es por ello que, desde hace ya varios años, existen al interior de la red de instituciones que anima y coordina OIT/Cinterfor procesos de asistencia y cooperación técnica horizontal en materia de anticipación de la demanda de formación.

Estos mecanismos pueden basarse en diversas modalidades, tales como las que utilizan las cifras de la economía y el mercado para hacer pronósticos del crecimiento del factor trabajo. También se han utilizado las metodologías basadas en la opinión de expertos y los métodos prospectivos como los que ha diseminado OIT/Cinterfor a partir de la experiencia del modelo



SENAI de prospectiva. En algunos países de OCDE, existe la buena práctica de que los observatorios del mercado incluyen dispositivos de anticipación. Un ejemplo es el observatorio COPS⁴ de Canadá o el sistema de OCDE para anticipación de la demanda. También en la región se está recurriendo en algunos países al análisis masivo de datos (big data) de fuentes como los servicios de empleo o plataformas privadas de intermediación de empleo.

Una acción institucional crecientemente articulada en pos del aprendizaje permanente, el desarrollo productivo y la equidad social

Todo lo expuesto hasta aquí ilustra lo dicho al comienzo: las IFP han de procurar articularse con otras instituciones, organismos, actores y espacios con el fin de que la formación profesional se inserte eficazmente en los esfuerzos en pos de un desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Uno de los objetivos que mejor resume tal propósito y los instrumentos que involucra, es el del **aprendizaje permanente y educación a lo largo de la vida**.

La ya mencionada Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) ha recalcado la necesidad de construir un ambiente propicio para que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar. Ello, en el ámbito de un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo y su derecho a adquirir competencias, perfeccionarlas y actualizarse permanentemente. Con el objetivo de favorecer las diferentes transiciones educación-trabajo que se presentan, las oportunidades de acceder a la educación y la formación profesional deberían incrementarse y volverse más accesibles, así deberían eliminarse las barreras de reconocimiento de competencias, independientemente de la forma en que éstas se hayan adquirido y desarrollado.

Los convenios entre las IFP y los ministerios de educación para facilitar la titulación conjunta (académica y de habilidades) en la educación media son ejemplos de buenas prácticas en este último sentido. Otro ejemplo en similar sentido, es la incorporación de las IFP a los esfuerzos de desarrollo de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC); una de las herramientas que más difusión están teniendo para la articulación entre educación, formación profesional y aprendizaje en el trabajo. En la región, varios países (Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Panamá, entre otros) han dado pasos hacia el diseño e implementación de MNC como herramientas de articulación que favorecen el reconocimiento de los aprendizajes independientemente de la forma como tuvieron lugar. Tales experiencias están documentadas y disponibles en la página web de OIT/Cinterfor y se cuenta con un acervo de buenas prácticas y lecciones aprendidas que serán de mucha utilidad para quienes emprendan este camino.

El enfoque de la articulación externa a la par, y como estímulo, de la mejora continua de la gestión y la acción de las IFP es clave también para acometer el siempre **renovado desafío que tiene la formación profesional de atender simultáneamente a los imperativos sociales y**

⁴ Canadian Occupational Projection System (COPS).

• **económicos**, al desarrollo productivo, a la justicia y equidad social. Los niveles en materia de competencias y habilidades disponibles en una sociedad, así como el grado de equidad que exista en las oportunidades para su desarrollo, están asociadas tanto al desempeño de la economía y los grados de productividad y competitividad alcanzados, como al nivel de bienestar predominante y sus resultantes en materia de estabilidad y paz social y política. Veamos a continuación cómo la formación profesional en la región, a través de IFP cada vez más y mejor gestionadas y articuladas externamente, viene respondiendo a estos desafíos simultáneos.

En primer lugar, la IFP son una de las herramientas fundamentales dentro de las **políticas nacionales de promoción de la inversión, el desarrollo productivo y la innovación**. Un problema central a este respecto es la llamada brecha de capital humano, que afecta la competitividad y productividad en la economía como un todo. Ilustran su magnitud en la región una buena cantidad de estudios de diversas fuentes que, al interrogar a los empleadores, revelan a América Latina como la región con más dificultades para proveer vacantes. Según las encuestas de ManPower Group, un poco más de cuatro de cada diez empresas en América Latina reportan dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades adecuadas. Los déficits en la disponibilidad de talento humano cualificado constituyen un “cuello de botella” en los procesos de generación y puesta en marcha de políticas de desarrollo productivo. Una mejor inversión en habilidades también contribuye a combatir la desigualdad, ya que las grandes diferencias en el desempeño de la productividad están asociadas con grandes diferencias en los salarios.

La región se caracteriza por una elevada heterogeneidad y tendencia a la desarticulación productiva que hace posible que sectores de alta productividad crezcan con escasa vinculación a sectores menos productivos, donde se concentra la mayor parte del empleo. La elevada concentración de empleo en el segmento de empresas más pequeñas y menos productivas se traduce de manera directa en desigualdades o brechas en los mercados de trabajo: el 37% de las MYPE de la región considera la brecha de habilidades como uno de los obstáculos principales a su actividad habitual, según reciente encuesta de ManPower Group.

Nuevamente, la alineación de la formación profesional con las demandas actuales y emergentes, la adopción de esquemas de asociación público-privada, y el tripartismo y el diálogo social, son aspectos esenciales para explorar nuevas formas de colaboración e innovación para una formación profesional funcional al desarrollo sostenible, con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos.

Es en esta senda que las IFP en países como Brasil, Perú, Colombia y El Salvador vienen avanzando en nuevos modelos de proximidad y asociación con las empresas y con los sectores que les permiten acercamientos rápidos y respuestas pertinentes. Algunas fórmulas derivadas de este tipo de vinculación, pueden resultar en la especialización de centros para atender ciertos sectores o cadenas productivas con énfasis en promover la innovación y el crecimiento. En este sentido, los Centros de Innovación de SENAI de Brasil son ya un ejemplo clásico que se está extendiendo con prácticas similares en el mismo país en el sector rural (SENAR) y de comercio y servicios (SENAC).

También las respuestas formativas para el desarrollo productivo pueden ser a escala local, cuando se identifican cadenas o procesos arraigados en un cierto contexto geográfico dentro del país. Un buen ejemplo en este sentido, ha sido la asociación entre el INSAFORP de El



Salvador y la industria del plástico. En este caso la flexibilidad en la gestión de las IFP puede facilitar también respuestas de articulación con ámbitos locales o regionales de innovación y desarrollo, usualmente asociados con producción de bienes y servicios de extracción o generación local, como los vinculados al turismo, la producción agrícola o la instalación de plantas o procesos de transformación en una localidad.

Un capítulo especial dentro de los procesos de desarrollo productivo y el papel de la formación profesional en ellos, es de la **transición a una economía de bajas emisiones en carbono, respetuosa con el medioambiente y que asegure una gestión sostenible de los recursos naturales**. De hecho, las nuevas tecnologías respetuosas del ambiente, están produciendo cambios en el empleo, en su contenido y en las competencias demandadas.

De acuerdo a las estimaciones de la OIT, la transición a una economía ambientalmente sostenible creará 24 millones de nuevos empleos en estos sectores⁵ (WESO, 2018). Sin embargo, para que esta transición sea justa, es necesario desarrollar una serie de medidas que aseguren que los mercados de trabajo están preparados para el cambio y se crean oportunidades de nuevo empleo decente para todos. Es por ello necesario el trabajo conjunto de gobiernos, empleadores, trabajadores e IFP, en la definición e implementación de políticas de desarrollo de competencias laborales que acompañen la transición hacia economías más sostenibles desde la perspectiva ambiental.

La previsión de la evolución de los empleos denominados “verdes” y la identificación de las competencias requeridas, así como la revisión y armonización de los perfiles laborales y los programas de capacitación constituyen una prioridad por excelencia a nivel de las políticas y, se debe, por tanto, asignar recursos para ello. También lo es el apoyo a las empresas, en especial las MIPYME, incluidas las cooperativas, en lo relativo a la mejora de sus capacidades para la gestión y el cuidado del medio ambiente, aprovechando las competencias de sus trabajadores.

Ya son varias las instituciones de formación profesional que han emprendido programas de formación para responder a las crecientes demandas en las áreas de “empleos verdes” y comprometidos con una transición justa. La identificación de competencias para empleos verdes que realizó la Red de IFP de América Central, República Dominicana y Haití, o el papel del INA de Costa Rica en el plan de descarbonización de la economía, o los centros especializados en nuevas energías en Brasil, Colombia, Perú y Uruguay, son un ejemplo en la vía de generar estándares de competencia y respuestas de formación innovadoras y pertinentes para la economía verde.

En lo que respecta a la **formación como herramienta de promoción de la equidad y la inclusión social** cabe recordar que la mayoría de las IFP tiene la gratuidad en el acceso como un factor común. En los datos recogidos sobre el nivel socio-económico de los participantes en la encuesta de OIT/Cinterfor a las IFP en el 2016, se encontró que el 61% de los participantes de SENATI en Perú, el 81% de los participantes de SENA en Colombia y el 84% de los participantes de CONALEP en México pertenecen a los dos quintiles de la población de más bajos ingresos. La posibilidad de acceder a una oferta formativa que sea útil para la inserción laboral, es la opción elegida por más de 20 millones de jóvenes en la región de acuerdo con datos de 2017.

⁵ Ver Informe OIT Sostenibilidad ambiental con empleo- WESO 2018.
Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_628696/lang--es/index.htm

Las IFP son aliadas en la ejecución de políticas activas del mercado de trabajo en una buena cantidad de países, apoyando la formación de jóvenes en inactividad, mujeres, jefas de hogar, adultos sin cualificaciones, minorías étnicas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Para las IFP, el balance entre la innovación, el desarrollo tecnológico y la igualdad de oportunidades, es un factor clave de la gestión. Es fundamental iniciar y mantener alianzas con los gobiernos nacional y locales, el sector privado y los oferentes de cooperación para ampliar la oferta de programas que faciliten el acceso a los jóvenes que requieren ingresar al mercado del trabajo, para apoyarlos en la consecución de certificados de competencia, pero también alentar mecanismos de retorno a la escuela y terminación de estudios.

La informalidad laboral, que afecta a uno de cada dos trabajadores en la región, incide en la baja productividad, los bajos ingresos y las malas condiciones de trabajo. Ello es recurrente en el ambiente en el que operan las MYPE generando un círculo vicioso que desalienta las inversiones en capital humano y/o atraen mano de obra de menor calificación⁶. Los trabajadores con poca o ninguna capacitación tienen más probabilidades de vincularse a un empleo en una pequeña o micro empresa informal y, presentando usualmente una alta rotación, lo cual afecta su capacidad para adquirir nuevas habilidades. Por ello, es fundamental que las IFP tengan una apertura hacia programas que favorezcan el acceso de trabajadores vinculados con las MIPYME, así como la certificación de sus competencias en el caso de que carezcan de cualificaciones reconocidas. Estos programas también deben incluir la formación en habilidades para emprender y en procesos de gestión de las MIPYME. El uso de metodologías como ISUN y MESUN de OIT ya se ha implementado con éxito en las IFP de países como República Dominicana y, puede ser un buen motor para la gestión de esta escala de empresas y su formalización.

A pesar de los progresos registrados en las últimas décadas, **los mercados de trabajo de la región continúan mostrando importantes brechas y rasgos de inequidad en materia de género**. Las disparidades en materia salarial, en el acceso a empleos de calidad, y de participación laboral continúan siendo significativas. Como resultado de la persistencia de pautas culturales y de la división social del trabajo por género, las mujeres enfrentan más dificultades que los varones para conciliar su vida laboral, profesional y familiar. No obstante, la tendencia sostenida al incremento de los años y niveles de educación de las mujeres, aun superando a sus pares varones, su participación en el trabajo permanece presentando sesgos: intensivamente empleadas en determinados sectores y sub-representadas en otros, con más probabilidad de ocupar empleos informales y poco productivos, con menor acceso a puestos de responsabilidad. Diversos estudios muestran que, dentro de la población caracterizada como “No estudia-no trabaja”, las mujeres tienden a ser entre el 50% y el 75 %, y que el “no trabajo” encubre en realidad diversas formas de trabajo no remunerado, fundamentalmente en materia de tareas del hogar y cuidado de familiares.

La formación profesional muchas veces refleja esta misma estructura inequitativa del mercado de trabajo. Si bien las estadísticas de participantes en la oferta disponible de carreras y cursos de FP muestran que, en varios casos, las mujeres alcanzan al 50% y aún más, sigue constatándose un sesgo de selección por perfiles de género. Ellas aparecen sub-representadas en las ofertas para sectores como la construcción y la industria, y su alta participación total

⁶ OIT. Pequeñas empresas grandes brechas. 2015.



se explica por su sobre-representación en carreras vinculadas, por ejemplo, a los servicios administrativos, hotelería y salud.

La formación profesional puede, también, contribuir a modificar estas situaciones. Para ello, la gran mayoría de las IFP que hacen parte de la red de OIT/Cinterfor están desplegando acciones que comprenden múltiples dimensiones, y que no se agotan solamente en la esfera de las estrategias complementarias (como el apoyo a la maternidad), sino que abarcan desde el diseño curricular, la concepción de las actividades y recursos didácticos, las estrategias de orientación laboral y profesional, la comunicación y el trabajo activo para el cambio de pautas culturales.

La persistencia de la desigualdad y de la exclusión social en las sociedades de la región, además de los perjuicios que su misma existencia implica, generan desafíos mayúsculos cuando se combinan con escenarios de inestabilidad social, económica y política. Cabe mencionar aquí dos claras manifestaciones de esto, aunque no sean las únicas. Primero, el creciente fenómeno de la migración internacional. Segundo, la tendencia al crecimiento de la población privada de libertad. Ambos fenómenos se caracterizan por afectar más gravemente, aunque no de manera exclusiva, a los sectores más vulnerables de nuestras sociedades y, en especial, a los jóvenes.

En los últimos años, un mayor número de personas se están moviendo entre países y regiones, ya sea voluntariamente o por razones de fuerza mayor. **Este creciente flujo ha hecho de la migración, un tema de importancia en las políticas de empleo y formación.** La OIT estima que un 60% de los migrantes participan en el mercado de trabajo, de hecho, suelen tener tasas de participación más altas que las del promedio, en los países en que se ha medido. En muchos casos representan una población con cualificaciones de nivel medio y alto pero que no son reconocidas en los países de destino; en otros casos, carecen de ellas y, aunque han trabajado en sus países de origen, no cuentan con credenciales sobre sus habilidades y competencias. En varios países se están recogiendo estadísticas sobre la participación de los migrantes en el empleo, los sectores en los que trabajan y el acceso a condiciones de trabajo decente. A partir de esta información se están generando políticas para facilitar su acceso a oportunidades de formación, recalificación y certificación de sus competencias.

El fortalecimiento de los servicios de formación profesional para los migrantes es un recurso importante para una efectiva integración. El reconocimiento y certificación de sus competencias es una clara vía de inclusión. Las IFP deberían estar atentas a la situación de la migración en sus países para articularse con las políticas diseñadas en favor de la inserción laboral y el reconocimiento de competencias de la población migrante. Ello implica el acercamiento a los programas públicos para una migración ordenada, la detección de las necesidades, la definición de programas accesibles para esta población y el acercamiento a las empresas generadoras de fuentes de trabajo.

Los acuerdos de homologación entre países juegan un papel importante en el reconocimiento mutuo de las cualificaciones de la población migrante. En la región existen varias experiencias que tratan de articular las cualificaciones en sectores como la construcción, por ejemplo, para facilitar su reconocimiento y homologación entre países. OIT/Cinterfor continuará apoyando estas iniciativas y aportando conocimientos y experiencias de OIT en otras partes del mundo en programas similares.

• Para las **personas privadas de libertad (PPL)**, que en su mayoría pertenecen a sectores sociales marginalizados y socialmente excluidos, al conjunto de vulnerabilidades con que contaban antes de ingresar a la cárcel, se suman, al egreso, todas aquellas vinculadas a la estigmatización de quien estuvo preso y, a la eventual adquisición o interiorización de una cultura carcelaria. Por lo tanto, el trabajo de inclusión socio-laboral de las personas que estuvieron privadas de libertad es uno de los desafíos mayores.

Los países de la región enfrentan enormes y angustiantes desafíos en lo que refiere a sus sistemas carcelarios: superpoblación, falta de recursos financieros, de infraestructura y humanos, déficit en la situación sanitaria, falta de oportunidades de educación y formación profesional, consumo problemático de drogas, violencia intra-carcelaria, por mencionar algunos. En gran medida por causa de estos factores, estos países tienen graves y persistentes dificultades para lograr una adecuada reinserción socio-laboral de las personas que han estado privadas de libertad. Concomitantemente, diversos estudios realizados señalan que el trabajo es uno de los factores sustantivos para reducir la probabilidad de reincidencia.

En la mayoría de los países de la región existen políticas y programas que buscan promover la reinserción socio-laboral de las PPL, muchas de ellas enfocadas en la capacitación laboral y la formación profesional, a veces acompañada de apoyo a la creación de micro-emprendimientos u otras formas de generación de ingresos.

Desde OIT/Cinterfor el principal antecedente en este campo fue la participación en el “Programa Justicia & Inclusión, de apoyo a la reforma del sistema penal en Uruguay”⁷. En este programa, OIT/Cinterfor tuvo a su cargo las actividades y productos de tres sectores de intervención: a) el fortalecimiento de las capacidades humanas del sistema de administración de centros de integración de privados de libertad, a partir de la formación de los recursos humanos; b) el diseño de una estrategia nacional de educación en cárceles en los niveles de educación primaria, secundaria y técnica, y su implementación por personal calificado; c) el diseño e implementación de un sistema integral de promoción de la inserción sociolaboral de las personas privadas de libertad.

Las IFP que forman parte de OIT/Cinterfor, así como los interlocutores sociales han sido convocadas a sumarse a estos esfuerzos mediante el desarrollo de variadas iniciativas de capacitación laboral en contextos de cárceles. Por esta razón, OIT/Cinterfor ha comenzado a documentar y sistematizar lo que las IFP están haciendo en materia de formación para PPL, como paso inicial hacia la generación de conocimientos, que mejore las posibilidades de brindar asistencia técnica a sus mandantes y como insumo fundamental para la cooperación sur-sur entre las IFP miembro.

⁷ Toda la información sobre este Programa se puede acceder en: <http://www.oitcinterfor.org/proyectos/justiciaeinclusion>



La innovación en enfoques, metodologías y modalidades de formación

Todas las innovaciones y esfuerzos realizados por los países y, que venimos enumerando en este documento, se orientan a la construcción de respuestas a estos desafíos simultáneos. Sin embargo, ellos no estarían completos si no se plasmaran en cómo se realiza, de manera concreta, la formación profesional. Una formación profesional que, como ya ha sido dicho, debe apuntar a un acceso amplio y equitativo a las oportunidades de desarrollar las competencias claves para el futuro del trabajo.

A mediados de 2016, OIT/Cinterfor llevó adelante un estudio con el objetivo de delimitar posibles escenarios futuros para la formación profesional y del aprendizaje a lo largo de la vida. Para ello, se analizaron informes desarrollados por el BID⁸, WEF⁹, OCDE¹⁰, Partnership for 21st Century Learning¹¹ y The Economist Intelligence Unit¹². Estos informes dedican espacio a analizar cuáles son las competencias centrales que el futuro mercado de trabajo podría demandar. Cada informe estudiado despliega una lista diferente de competencias para el futuro, pero todos coinciden en un subconjunto compuesto de creatividad, colaboración, comunicación, pensamiento crítico y resolución de problemas.

Podemos decir, en resumen, que existe un cierto acuerdo respecto de las competencias que serán demandadas por el futuro del trabajo y, por ende, competencias que nuestros sistemas de FP deben empezar a desarrollar con mayor efectividad:

- Colaboración, como competencia para el desarrollo de trabajo en equipo y orientado a la resolución de problemas complejos.
- Comunicación, como competencia central para cualquier proceso de trabajo que implique interactuar con otras personas: Pares, gerentes, clientes, etc.
- Creatividad, como competencia requerida por los procesos de resolución de problemas y como complemento al pensamiento crítico.
- Pensamiento crítico, es la capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados.
- Resolución de problemas. La lógica detrás de demandar esta competencia para el futuro se sustenta en que los problemas para los que se conozcan pasos y acciones para su solución será automatizado en algún momento. A su vez, las nuevas formas de organizar el trabajo irán presentando nuevos problemas complejos y no del todo estructurados para los que no existen a priori soluciones preestablecidas.

⁸ Las competencias del siglo XXI. Disponible en: <http://www.iadb.org/es/temas/educacion/competencias-del-siglo-xxi-en-latinoamerica,3130.html>

⁹ The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

¹⁰ OCDE, 21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries, 2009. Edu Working paper no. 41.

¹¹ Partnership for 21st Century Learning. Disponible en: <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>

¹² Driving the skills agenda: Preparing students for the future, The Economist Intelligence Unit, 2015.

Por otra parte, una mirada a algunos desarrollos e investigaciones llevadas adelante en la región por algunas IFP junto con empleadores, arroja que las competencias demandadas para el futuro ya son, y desde hace un tiempo, una demanda en la región. Esas competencias para el mercado de trabajo del futuro, parecen serlo ya para el mercado de trabajo de hoy.

Por ejemplo, el catálogo de competencias para la empleabilidad de ChileValora y SENCE, las “Marcas Formativas del SENAC” y una investigación llevada adelante por el INA, identifican un conjunto de competencias que incluye o requiere del desarrollo de aquellas identificadas en el estudio de OIT/Cinterfor. Surge de ello que, el mercado de trabajo en la región ya demanda estas competencias y, en principio, no las encuentra. A ellas nos estaremos refiriendo como competencias transversales debido a su aplicación potencial en cualquier ocupación de cualquier sector productivo. La necesidad de desarrollarlas nos remite necesariamente a la pregunta de cuáles son los enfoques más efectivos.

La formación profesional en la región ha tenido desde siempre entre sus métodos y estrategias formativas el “aprender haciendo”. El trabajo entre maestros y aprendices, versiones del “training within industry”, el método de los cuatro pasos del SENA o el modelo teoría-práctica, son todos ejemplos de distintas formas de dicho enfoque. Enfoque que, con las adecuaciones y actualizaciones del caso, viene siendo crecientemente revalorizado como el más efectivo para el desarrollo de las competencias transversales.

Desarrollar competencias de colaboración y comunicación se hace muy difícil si los alumnos no trabajan en grupo, o mejor aún en equipo. Pero, sobre todo, este desarrollo no será efectivo si las competencias no se ejercitan en un marco realista y significativo para el alumno. La creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas no serán desarrolladas de forma efectiva si los alumnos no enfrentan problemas complejos y difusos, que requieran investigar y validar información, imaginar soluciones y conectar las etapas de análisis, planificación, desarrollo y evaluación de un trabajo.

Es en este marco que OIT/Cinterfor rescata la propuesta de **aprendizaje basado en proyectos** como respuesta potencial a los déficits en el desarrollo de competencias transversales. La propuesta de trabajo que promovemos desde el año 2015 ofrece, a lo largo de cada proyecto formativo y pasando por varios proyectos formativos, todas las oportunidades necesarias para desarrollar las competencias mencionadas.

En este punto vale la pena hacer un paréntesis para distinguir este enfoque de otras propuestas que incorporan también la idea de proyectos dentro de las actividades formativas. Existen fundamentalmente dos tipos de proyectos con significados diferentes al manejo hasta aquí:

- Orientados al desarrollo de un producto, evaluados en función del resultado obtenido, y con foco en la aplicación de competencias técnicas específicas.
- Orientados a la evaluación del conocimiento adquirido durante un curso o carrera, por vía de un trabajo de tipo monográfico y/o un prototipo.

Ambos modelos cumplen funciones centrales en el diseño curricular, pero, ninguno tiene por objetivo el desarrollo de competencias transversales, así como tampoco de las técnicas específicas. La propuesta de aprendizaje basado en proyectos que promovemos desde OIT/



Cinterfor tiene por objetivo el desarrollo simultáneo de competencias técnicas específicas con competencias transversales, pero con foco en estas últimas.

El diseño pedagógico para que esto ocurra debe ser explícito e intencional, ya que trabajar por proyectos no necesariamente desarrolla la competencia de resolución de problemas. Trabajar en grupo, no necesariamente desarrolla la comunicación ni la colaboración. A su vez, resolver problemas muy claramente especificados no desarrolla necesariamente ni la creatividad ni el pensamiento crítico.

En resumidas cuentas, hemos rescatado la idea de formación por proyectos a partir de experiencias regionales (SENA, SENAC y otros.) e internacionales (ITB¹³, Tknika y otros) que agregan una capa de diseño pedagógico y mueven el foco con el objetivo de desarrollar competencias transversales. El método de aprendizaje por proyectos es una estrategia que vincula la enseñanza hacia el desarrollo de tareas de trabajo o temas complejos de modo integral y práctico, con la participación activa y autónoma de los alumnos. El método de proyectos permite adquirir conocimientos y habilidades de forma autónoma y orientada a la práctica, además de desarrollar habilidades sociales.

La adopción de un enfoque como el mencionado tiene otras consecuencias que no pueden dejar de ser señaladas. Entre otras, requiere que el rol de formador pase de ser la figura central, concentradora de conocimiento y discrecionalidad, al de un facilitador para la adquisición de aprendizaje. Formadores que serán capaces de guiar a los alumnos en el desarrollo del proyecto y en la investigación, promoviendo el desarrollo de competencias transversales e integrando en su curso elementos que provienen de otros módulos y son ofrecidos por otros formadores. Es, por tanto, un desafío el hecho de que la mayor parte de los formadores no se encuentra preparado o capacitado para el desarrollo de estas prácticas y en general tampoco concibe su trabajo de esta forma. Se requiere entonces desarrollar acciones orientadas a disponer de formadores profesionales con competencias en la aplicación de pedagogías modernas y en técnicas de formación experienciales y significativas.

Otra dimensión relevante refiere a que los ambientes e infraestructura no son neutros: pueden tanto facilitar como dificultar la aplicación de estas metodologías. Las aulas donde se desarrolla la formación deberían emular ambientes de trabajo, favorecer la investigación y también el desarrollo de productos. Una infraestructura y una organización administrativa que conciba que un módulo puede ser abordado por más de un formador, en diferentes aulas y en vinculación con la comunidad y las empresas favorece la aplicación de este enfoque. En términos administrativos, la asignación de horas docentes deberá contemplar el trabajo interdisciplinario y los tiempos requeridos para desarrollar una evaluación formativa en profundidad.

Otro de los enfoques, que viene siendo crecientemente revalorizado por su potencial para desarrollar de forma eficaz competencias tanto técnicas como transversales, es aquel que refiere a la combinación de la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje basado en el aula. La OIT, a través de OIT/Cinterfor ha impulsado durante el bienio la difusión e implementación del denominado **“Aprendizaje de Calidad”**, que sin dejar de reconocer y tomar en cuenta la vasta experiencia de la Región en materia aprendizaje alternado o dual, se sustenta en las más recientes experiencias y debates a escala global. Para la OIT, el aprendizaje de

¹³ Instituto de Tecnología Educativa de la Universidad de Bremen, Alemania.

calidad se basa en cuatro pilares fundamentales: diálogo social, definición clara de funciones y responsabilidades, marco jurídico y acuerdo de financiación compartida.

Cabe resaltar que el aprendizaje de calidad se complementa y combina de manera absolutamente funcional con el enfoque antes expuesto, de aprendizaje por proyectos. Comparte, por tanto, también muchos de sus retos para una efectiva aplicación. Si la formación en el trabajo tiene la virtud de situar al aprendiz en el contexto y con los medios concretos de exigencia profesional, resulta indispensable que la formación en el aula o taller se estructure de un modo compatible y con base objetivos comunes. Dicho de otro modo: un aprendizaje activo en el lugar y la situación del trabajo no puede ser debidamente acompañado por una formación en aula tradicional.

Los desafíos ya anotados respecto de formación de formadores son aún mayores, ya que se les agrega la formación y preparación de los tutores en los lugares de trabajo. Otro tanto es posible decir respecto de las metodologías de evaluación de aprendizaje, que han de estar diseñadas de tal forma que contemplen de forma armónica las actividades desarrolladas en cada ambiente.

Son muchos y variados los retos que enfrentan los países de la Región, sea que se trate de adecuar prácticas y normativas ya existentes, o de dar los primeros pasos para el diseño e implementación de programas y políticas basadas en este enfoque. Todo ello implica retomar o comenzar por primera vez a establecer el reparto de roles y funciones entre instituciones, organismos y actores, así como de los esquemas de financiamiento de las políticas y programas. Pero, sea cual sea el caso, la recomendación que OIT/Cinterfor realiza es que, todo ello sea a partir y mediante un profundo, amplio y permanente diálogo social. Como resultado del fortalecimiento de las capacidades técnicas del Centro, del apoyo técnico a varios países y el consecuente relevamiento de experiencias, así como del trabajo junto a la OIT en el resto del mundo, los países e IFP miembros de OIT/Cinterfor disponen de una guía práctica que compendia tanto los conceptos y elementos fundamentales de este enfoque, como herramientas y buenas prácticas que permiten apoyar todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de políticas y programas de aprendizaje de calidad.

La cooperación técnica horizontal y la cooperación internacional y multilateral: claves para una acción mancomunada

La región de América Latina y el Caribe posee una larga experiencia en materia de cooperación técnica horizontal en el campo de la formación profesional. Las prácticas en este sentido encuentran sus primeros antecedentes en la década de 1950, cuando las primeras IFP creadas en la década anterior ofrecieron, con la ayuda de OIT, su cooperación a los países que deseaban recorrer caminos similares. El gran movimiento hacia la creación de IFP que comenzó en la región desde entonces tuvo que ver con dicha cooperación, la cual se vio significativamente extendida y profundizada a partir de la creación de OIT/Cinterfor en el año 1963. Se podría decir sin lugar a dudas, que el desarrollo y expansión de la FP en la región, ha sido un resultado exitoso de acciones de cooperación internacional en varios niveles.



Desde entonces la cooperación para el desarrollo de la FP no solo no ha cesado, sino que ha tenido la capacidad de adaptarse a los desafíos que cada momento histórico planteaba a las IFP. Si en la década de 1960 la cooperación estuvo centrada en los procesos de fundación de IFP, en la década de 1970 se concentró en el desarrollo e intercambio de materiales didácticos, la formación de formadores y las primeras experiencias de certificación profesional. Las décadas de 1980 y 1990 se ocuparon de los debates en torno a los procesos de reforma de las políticas de formación, el surgimiento de nuevos actores en este campo, así como la expansión de nuevos enfoques, como el de competencias laborales y sus implicancias para la formación y la certificación. En lo que va este siglo, y tal como lo refleja el amplio temario de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica, la cooperación en la FP alcanza a una gran variedad de temas, acorde a la multiplicidad de retos que actualmente enfrenta la formación profesional. En la actualidad, el desafío del futuro del trabajo y los vínculos de la formación con las políticas de igualdad de oportunidades e inclusión, a la vez que con el crecimiento y el desarrollo productivo, generan un escenario nuevo para la cooperación sobre FP; todo ello en el marco de una amplia red de instituciones y organismos que no sólo ha crecido con los años, sino que también ha incorporado miembros de otras regiones: España desde hace ya muchos años, Cabo Verde y, este mismo año, Portugal.

El panorama actual de la cooperación sobre FP es mucho más amplio y diverso que en el pasado. Además de la red y comunidad regional de práctica que las IFP junto a OIT/Cinterfor componen, existen distintos flujos de cooperación que configuran un escenario complejo y variado. Para empezar, prácticamente la totalidad de las IFP reciben o han recibido en algún momento, cooperación técnica y financiera bilateral con origen fuera de la región. Las agencias y organismos de cooperación internacional de Alemania, Canadá, EEUU, España, Suiza, Francia, Luxemburgo, Japón, República de Corea son, entre otras, ejemplos de países que trabajan regularmente con la IFP de la región en diversos temas. Se trata de una modalidad de cooperación que ha demostrado una gran capacidad de aporte para impulsar cambios estructurales y generar nuevos programas e innovaciones, y que es totalmente complementaria a la que tiene lugar en el seno de la red de OIT/Cinterfor. Aún más, en no pocos casos esta cooperación se encuentra canalizada por el propio OIT/Cinterfor, o al menos en estrecha coordinación con él. La cooperación técnica brindada por la Viceconsejería de Educación del Gobierno Vasco en el ámbito de nuevas metodologías de formación, es quizás el ejemplo más reciente en este sentido.

La banca de desarrollo cumple también, y desde hace años, un papel importante en el impulso a las reformas de instituciones y sistemas de formación, así como en el financiamiento de los procesos que involucran. BID, CAF, CDB y BCIE son los actores regionales más destacados en esta modalidad, así como el Banco Mundial. Su importancia no es exclusivamente financiera, aunque se trate del elemento de mayor peso al momento de explicar su capacidad de incidencia en la agenda regional de la formación profesional. Crecientemente despliegan una acción que alcanza a la asistencia técnica, la infraestructura, el desarrollo metodológico, la investigación y divulgación, así como el impulso a diversos enfoques de la gestión de las políticas públicas y de promoción de la innovación a todo nivel. Son justamente los enfoques que acompañan la acción de estos actores los que han orientado diversos procesos de reforma y provocado algunos de los debates más intensos y prolíficos de las últimas décadas.

Otro flujo de cooperación técnica proviene de agencias de Naciones Unidas diferentes de la OIT. Entre ellas cabe destacar a UNESCO, con una dilatada trayectoria en apoyo a los sistemas de educación técnica y tecnológica, y que articula permanentemente con OIT en la sede y con OIT/Cinterfor en la región. Más recientemente UNICEF viene desplegando de manera creciente acciones de apoyo a los países en políticas de articulación de la educación secundaria con la formación profesional y el emprendimiento. Ambas agencias, junto a otras como UNFPA, ACNUR, ONU Mujeres y la propia OIT a través de OIT/Cinterfor, han compuesto un mecanismo de coordinación regional orientado al cumplimiento del ODS 4 “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, de la Agenda 2030. Esquemas como éste sin duda contribuyen a la mejor coordinación y articulación de la acción de las diversas agencias, desde sus mandatos específicos, pero contribuyendo a la concreción de metas comunes.

Finalmente, otros organismos regionales como la OEA, OEI, la Alianza del Pacífico entre otras, desarrollan acciones de investigación, divulgación e intercambio enfocadas en diferentes tópicos de la formación, ya sea el reconocimiento de competencias, la articulación educación y formación o los mecanismos para facilitar la movilidad y homologación de competencias de los trabajadores migrantes y casi siempre en forma coordinada y articulada con las agencias mencionadas en el anterior párrafo.

En resumen, la región dispone actualmente de dos activos estratégicos para impulsar la cooperación de forma cada vez más vigorosa para acometer los desafíos actuales y futuros. En primer lugar, una sólida red y comunidad de instituciones y organismos de formación, nucleados en OIT/Cinterfor, que han desarrollado una verdadera cultura de la cooperación técnica en el campo de la formación profesional. Y, en segundo lugar, una trama de entidades de diversos tipos con diferentes capacidades que, si actúan de manera articulada, pueden complementar de gran manera las capacidades y recursos nacionales. El encuentro entre unos y otros no supone en modo alguno una relación unidireccional, ni técnica ni financiera. La cooperación internacional se alimenta de las experiencias y lecciones aprendidas por los países e instituciones para generar, a través de la investigación y el intercambio, sus propios enfoques y su toma de decisiones. Los recursos financieros con origen en la cooperación poseen siempre una contrapartida nacional. Y son cada vez más los casos de programas y proyectos financiados por los propios países e instituciones que posibilitan la llegada de asistencia técnica y cooperación.

La 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor es, por su composición, representatividad y contenidos, una manifestación clara, única en el mundo, de estas capacidades y de su potencial de aporte a la construcción de una formación profesional orientada al desarrollo sostenible de todos los países.

Parte 2:

Informe de Gestión

El documento que a continuación presenta el Director de OIT/Cinterfor, está compuesto por:

- Informe de gestión del período agosto 2017 – julio 2019
- Plan de trabajo para el bienio 2020-2021

Ha sido preparado para su análisis y discusión durante la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (Montevideo, Uruguay, 6-8 de agosto de 2019).

El documento contiene, en primer lugar, una síntesis de las actividades y resultados obtenidos por el Centro en los últimos dos años, así como el informe sobre los recursos financieros.

Seguidamente, incorpora un plan de trabajo para el próximo bienio, que será enriquecido con el debate y las propuestas de esta Comisión Técnica.

Informe de gestión

Se presenta el informe de las actividades cumplidas desde la 43ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (9 al 11 de agosto de 2017, San José, Costa Rica) y se reseñan aquellas que están en marcha o previstas hasta el momento de realizarse la Reunión N° 44, en Montevideo, Uruguay, entre el 6 y el 9 de agosto de 2019.

Cabe señalar que, en el período que cubre el informe, el Centro ofreció su asistencia técnica para la realización de numerosas actividades entre las que se cuentan reuniones técnicas, seminarios, cursos y talleres. En ellas participaron directivos, personal técnico y docente de las instituciones, al igual que representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, OIT/Cinterfor participó de diversos eventos nacionales, subregionales, regionales e internacionales organizados por otros organismos, en los cuales estuvo representado por su propio personal o por funcionarios de las instituciones miembros y de la OIT y en los cuales el Centro tuvo activa participación mediante la exposición de temas específicos, la coordinación e integración de paneles, o el dictado de conferencias.

Es de destacar además que el Centro realizó, tanto a través de su Director como de sus expertos, funcionarios y/o consultores, múltiples misiones de asistencia técnica en las instituciones, ministerios, organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de la región, vinculados al Centro.

Forman también parte de esta memoria las actividades cumplidas en las áreas de gestión del conocimiento y de ediciones, así como las acciones llevadas adelante con el objetivo de mejorar la estructura y modalidades cooperación del Centro.

1. Actividades realizadas

Las actividades llevadas a cabo conjuntamente por OIT/Cinterfor y sus instituciones miembros durante el período de referencia, se han llevado a cabo para responder a las necesidades y demandas de los miembros de la red que es coordinada por el Centro, compuesta por Ministerios de Trabajo y de Educación, instituciones de formación y organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tales demandas fueron manifestadas durante la 43ª Reunión de la Comisión Técnica, y también incluyen las necesidades detectadas a través del contacto permanente con los organismos vinculados al Centro. Las actividades de respuesta consideran también y de manera especial, el conjunto normativo de la OIT, las recomendaciones y convenciones pertinentes en relación con el pilar que apunta al mejoramiento del empleo y el trabajo decente.

Estas actividades se organizan, además, tomando en cuenta las funciones principales cuyo cumplimiento guía la acción de OIT/Cinterfor, a saber:

- a. Promover y fortalecer la cooperación horizontal para el desarrollo institucional y modernización de la formación profesional en los países de América Latina y el Caribe y entre la región de las Américas y otras regiones del mundo.
- b. Contribuir al diseño y gestión de políticas públicas y programas de inversión en la formación profesional acordes con la agenda de trabajo decente y en el marco de las estrategias y planes nacionales definidos entre la OIT y los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- c. Desarrollar una comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento acumulado en formación profesional en la región a través de la recuperación crítica, sistematización y diseminación de información, experiencias e innovaciones tecnológicas y el conocimiento acumulado en la región y en el mundo.
- d. Promover actividades de investigación y estudios hacia la institucionalización y establecimiento de planes y programas de formación atendiendo los requerimientos de eficiencia, competitividad, productividad, calidad, equidad social y respeto de las normas internacionales del trabajo

La estrategia operativa empleada por el Centro para cumplir sus funciones y responder a las demandas de sus mandantes comprende diversas modalidades de acción que caracterizan su quehacer, y es así como:



- Promueve, realiza y participa en encuentros técnicos nacionales, subregionales o regionales sobre temas de importancia significativa para la administración y gestión de la formación;
- Identifica experiencias innovadoras, reúne y consolida información y recursos de conocimiento de los países de la región y fuera de ella y los difunde entre sus miembros;
- Fomenta la cooperación Sur-Sur a partir de las capacidades existentes entre sus miembros facilitando la transferencia de enfoques, metodologías, recursos técnicos y diversos conocimientos aplicados al campo de la formación profesional. Adicionalmente, y también bajo esta modalidad, crecientemente se estimulan actividades de cooperación que permiten vincular a los miembros del Centro con experiencias de otras regiones del mundo;
- Realiza actividades de asistencia técnica a partir de las capacidades y el conocimiento de sus propios profesionales en sede, de otras oficinas y departamentos de la OIT, de especialistas y técnicos de sus instituciones y organismos miembros, así como de consultores calificados de otros ámbitos;
- Elabora, publica y distribuye documentos técnicos sobre temas de interés en el campo de la formación;
- Diseña, fomenta y realiza investigaciones en áreas consideradas prioritarias para elevar la calidad y el alcance de las políticas y acciones formativas.

El análisis en conjunto de la labor cumplida durante el período se basa en las nueve líneas del Plan de Trabajo aprobado tanto por el pleno de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica como por el Consejo de Administración de la OIT en su examen del Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor para el bienio en curso. Estas son: Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo (PDP) y con los cambios tecnológicos; Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación; Desarrollo de marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional; Formación permanente y articulación entre la educación formal y la formación profesional; Aprendizaje de calidad para el trabajo; Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional; Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional; Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social; Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo.

A estas líneas se agrega una décima área temática, inicialmente no prevista en el plan de trabajo aprobado en 2017, pero en la cual hubo oportunidad de realizar importantes desarrollos: la incorporación de manera transversal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la educación técnica y la formación profesional.

Cabe destacar que durante el período que cubre esta Memoria, OIT/Cinterfor llevó a cabo un total de 135 acciones de diverso tipo (asistencia técnica, cooperación sur-sur, apoyo a cooperación bilateral, investigaciones, seminarios, conferencias y reuniones técnicas), lo que supone un incremento del total de actividades realizadas con respecto a lo reportado a la 43ª Reunión de la Comisión Técnica, lo que evidencia un pleno aprovechamiento de los recursos

financieros y técnicos confiados a este Centro. El promedio mensual de actividades realizadas ha sido de 5,6, mientras que en el bienio anterior había este promedio había sido de 4,8.

En el texto del informe, además de la justificación de cada área de trabajo, se señalan, sólo en forma enumerativa, las principales acciones emprendidas para alcanzar el propósito de cada uno de ellas. Una mayor precisión se encuentra en los cuadros resumen que se presentan en anexo.

1.1. Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo (PDP) y con los cambios tecnológicos

Esta línea comprende todas aquellas acciones desarrolladas con el fin de promover la coherencia y funcionalidad de las políticas de formación profesional con las políticas de desarrollo productivo. Este alineamiento se persigue, por un lado, con el fin de que los procesos de desarrollo cuenten con una oferta de trabajo que disponga de las capacidades necesarias para acometer los desafíos de la diversificación productiva, calidad, incremento de la productividad y actualización tecnológica y, por otro, que dichos avances se traduzcan en mayores oportunidades para que las personas accedan a un trabajo decente y productivo.

En el total de actividades desplegadas por OIT/Cinterfor o que contaron con su apoyo técnico, 27 tuvieron a esta línea como un eje central o destacado junto a otros. Durante el segundo semestre de 2017 y en el 2018, fue presentado el estudio “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos”¹⁴, en diversos seminarios y talleres, que lo utilizaron como insumo para sus deliberaciones acerca de cómo lograr una mayor articulación y aporte de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo y el cambio tecnológico. Nuevos estudios fueron realizados, documentados y divulgados sobre casos de innovación en América Latina (SENAI de Brasil, INSAFORP de El Salvador, SENATI de Perú y UTEC de Uruguay), que continuarán sumando nuevas buenas prácticas de innovación durante el 2019 y 2020. El intercambio de experiencias y conocimiento en estos temas a nivel regional fue, a su vez, reforzado con la cooperación de instituciones y organismos extraregionales, tal como fue el caso del trabajo mancomunado entre OIT/Cinterfor y la Viceconsejería de Formación Profesional del País Vasco, en actividades realizadas tanto en este último (dos seminarios internacionales, mayo 2018 y junio 2019), como en diversas actividades nacionales y subregionales, así como con la FUNDAE de Madrid, España (noviembre de 2018). Cabe resaltar que múltiples actividades de intercambio de conocimientos y de asistencia técnica si bien se enfocaron centralmente a otras líneas del plan de trabajo como el diálogo social en y sobre formación profesional, la innovación metodológica y tecnológica, el impulso al aprendizaje de calidad o el fortalecimiento de instituciones y sistemas formativos, incorporaron igualmente contenidos referidos a políticas de desarrollo productivo y de cambio tecnológico.

Finalmente cabe resaltar que uno de los desafíos que los países enfrentan como parte de sus procesos de transformación productiva consiste en contribuir a la transición hacia una economía verde. En el marco de la iniciativa PAGE - Partnership for Action on Green Economy

¹⁴ Salazar-Xirinachs, José Manuel; Vargas Zúñiga, Fernando. 2017. El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp



(Alianza para la Acción hacia una Economía Verde), OIT/Cinterfor acompaña a Uruguay en la implementación de las acciones correspondientes a la OIT, en coordinación con la oficina de OIT para el Cono Sur, con la Especialista Regional en Empleos Verdes y con el equipo de PAGE en la Sede. El objetivo de PAGE es: apoyar los esfuerzos nacionales en la transición hacia economías verdes (economías que sean social, económica y ambientalmente sostenibles, a través de la promoción y generación de políticas que promuevan la utilización de los recursos de manera más eficiente y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero).

1.2. Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional

Esta línea de acción comprende aquellas acciones desarrolladas con el objetivo de incrementar las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los efectos de su participación en diversos espacios de diálogo social en el campo de la formación. Con ellas se ha buscado también poner de relieve los beneficios que para la calidad, pertinencia y equidad en la formación supone la participación de los interlocutores sociales y el diálogo social en la gestión de los sistemas e instituciones de formación, tanto en el plano nacional, como subnacional y sectorial.

Durante el bienio el Centro dio continuidad al proceso previo de apoyo al desarrollo de capacidades y el intercambio de experiencias entre organizaciones de trabajadores mediante actividades de alcance nacional y regional. Algunos de los eventos a destacar en este sentido son el Taller continental “Formalización de la Red Sindical de Formación Profesional de América Latina y el Caribe” (Buenos Aires, Argentina, mayo 2018), organizado por CTA y CGTRA con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, y la reunión organizada por esta misma Red realizada en julio de 2019 denominada “La formación profesional en el futuro del trabajo de las Américas”.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en varios casos los gobiernos, han tenido activa participación en diversas actividades de asistencia técnica realizadas –a demanda de los anteriores- por OIT/Cinterfor. La metodología de actualización de estructuras ocupacionales y descripción y valoración de puestos de trabajo desarrollada por el Centro se alimenta de un proceso iniciado ya en el año 2013 con la experiencia llevada adelante con el sector de la construcción de Uruguay, y continuada luego con los sectores de la celulosa y papel, así como gastronomía. Tal metodología, que actualmente se continúa adaptando y aplicando para cuatro nuevos sectores en el mismo país, se apoya fuertemente en la participación protagónica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de sus representantes y técnicos.

El tripartismo ha sido también la tónica de las asistencias técnicas y eventos realizados en torno al enfoque de aprendizaje de calidad en países de todas las subregiones, toda vez que el diálogo social es considerado uno de los pilares fundamentales de cualquier programa o sistema en este sentido. Las acciones realizadas en materia de transformación e innovación institucional han implicado también un fuerte componente de diálogo social, dado el carácter tripartito de la mayor parte de las instituciones que han sido apoyadas técnicamente por OIT/Cinterfor.

En materia de estudios e investigaciones el Centro se encuentra abocado a la identificación, documentación y divulgación de experiencias sectoriales de negociación bipartita en el marco de procesos de cambio tecnológico y transformaciones en la organización del trabajo. Algunas de estas experiencias (Chile y Uruguay) serán presentadas en la 44ª RCT por sus propios protagonistas.

Entre las publicaciones que abordan los temas comprendidos en esta línea de trabajo, y más allá de las referencias que en otras pueda tener el diálogo social, vale la pena destacar el Documento “Desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social: la experiencia de Uruguay”¹⁵, así como la publicación “Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos”¹⁶.

En cuanto a la difusión de información y documentación sobre diálogo social en materia de formación profesional se ha continuado alimentando la sección temática correspondiente en el sitio web de OIT/Cinterfor con materiales sobre la temática, así como el banco de datos de convenios colectivos con cláusulas sobre formación profesional¹⁷.

1.3. Desarrollo de marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional

Esta línea abarca aquellas acciones llevadas adelante con miras al perfeccionamiento de los marcos que regulan los sistemas de formación en aspectos medulares tales como: la distribución de roles y competencias entre diferentes organismos públicos del sistema, los sistemas de incentivos y su congruencia con las metas establecidas, la gobernanza del sistema y los mecanismos de toma de decisiones, la participación de los interlocutores sociales, el régimen legal y reglamentario al que se somete a los prestadores privados de formación, así como los esquemas de financiamiento que aseguren la disponibilidad estable y sostenible de recursos suficientes para las políticas de formación profesional.

Durante el período cubierto por esta Memoria, 16 actividades de asistencia técnica y/o de intercambio de experiencias abordaron, de manera no exclusiva, los temas comprendidos bajo esta línea de trabajo. Ejemplo de esto son la totalidad de las actividades desarrolladas sobre el desarrollo de sistemas de aprendizaje de calidad, que involucraron debates y uso de información comparada sobre distribución de roles, incentivos, gobernanza, regulación y financiamiento. De igual modo, buena parte de las actividades sobre el desarrollo de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), así como las orientadas al fortalecimiento de instituciones y sistemas de formación, han abordado necesariamente estas mismas dimensiones. Un ejemplo de lo dicho es la colaboración de OIT/Cinterfor con las acciones de la OIT en Haití, en apoyo a la estrategia de implementación de un nuevo marco legal sobre la validación del aprendizaje por la experiencia.

¹⁵ Billorou, Nina; Nión, Soledad; Sandoya, Jimena; Iannino, Ximena. 2018. Desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social: la experiencia de Uruguay. OIT/Cinterfor; MTSS. Montevideo, Uruguay. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/compsectoriales_ds

¹⁶ Gándara, Gustavo; Geneiro, Argentino; Cudós, Fransisco; Sladogna, Mónica. 2018. Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos. Equipo Aulas y Andamios editora; OIT/Cinterfor. Argentina. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/sindicatos_fp_arg

¹⁷ Acceso a la base de convenios: <http://www.oitcinterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>



Esta estrecha vinculación de los aspectos de regulación y financiamiento de la formación profesional con los temas comprendidos en otras líneas de este plan de trabajo se refleja también en varias investigaciones y sus consecuentes publicaciones y recursos de conocimiento desarrollados y puestos a disposición por el Centro durante el período. Ejemplos de esto se encuentran en la publicación de logros de las instituciones a partir de una serie de estadísticas resumida en los “25 hechos sobre la formación profesional en América Latina, el Caribe y España”¹⁸; la guía práctica “Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe”¹⁹; así como diversas publicaciones sobre MNC.

1.4. Formación permanente y articulación entre la educación formal y la formación profesional

Esta línea incluye aquellas acciones que se han orientado a la mejora de la articulación de la formación profesional con la educación formal, otras formas de educación y de desarrollo de las competencias (por ejemplo, en el trabajo), ya sea mediante el establecimiento de marcos de orientación comunes, como los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), los mecanismos de reconocimiento y certificación de competencias o de homologación de resultados educativos. En esta línea se desarrollaron 28 acciones o procesos de asistencia técnica, cooperación e investigación directa o complementariamente dirigidas a estos temas.

Las actividades de apoyo al desarrollo de MNC y, más en general, al reconocimiento y certificación de competencias han sido especialmente intensas, toda vez que constituyen una de las áreas de mayor demanda por parte de las instituciones miembros de la red de OIT/Cinterfor. Es también una de las líneas en las cuales es posible verificar de manera más clara el impacto de la acción del Centro en la definición de políticas públicas. En 2018, Cinterfor documentó y analizó las experiencias de implementación de marcos de cualificaciones de Chile y República Dominicana y junto con un artículo de análisis sobre la extensión de esta herramienta en la región, lanzó la publicación: Avanzando hacia los Marcos de Cualificaciones²⁰.

Asimismo, es en estos campos donde las oportunidades de desarrollar alianzas con organismos multilaterales se revelan más fructíferas. El ejemplo más claro en este sentido probablemente sea el de los trabajos de asistencia técnica y cooperación llevados adelante para el desarrollo de un MNC en Panamá, en un esfuerzo mancomunado de OIT con el Ministerio del Trabajo y apoyado por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)²¹. UNESCO, CEPAL y OEA han

¹⁸ Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/destacado/25hechosFP>

¹⁹ Axmann, Michael. 2018. Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad

²⁰ Vargas Zúñiga, Fernando. 2018. Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana. Panorama de la formación N°12. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/panoramaFP12>

²¹ Ver a este respecto: Informe final del Acuerdo de Cooperación Técnica CAF - OIT/Cinterfor. MNC Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7535>); Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. Estructura básica. MNC Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7528>); Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá Modelamiento en cuatro sectores productivos. MNC Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7532>); Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones. MNC Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7526>); Hoja de ruta y sugerencia de gobernanza para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. MNC Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7530>).

• sido otros de los socios de OIT/Cinterfor en la promoción de estas herramientas y políticas, en especial en lo que refiere a la articulación entre educación, formación profesional, y trabajo. Con estos tres organismos el Centro contribuyó en la organización y concreción de importantes eventos internacionales: el Seminario internacional “Educación técnico-profesional e inclusión laboral para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe” (con CEPAL, Santiago de Chile, marzo 2019); el Taller intersectorial sobre “Las habilidades del futuro: coordinación entre Ministerios de Educación y de Trabajo” (con OEA, Santiago de Chile mayo 2019); y el “Taller Regional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional: Fortaleciendo Capacidades para el Desarrollo de Sistemas Nacionales de Cualificaciones en América Latina y el Caribe” (con UNESCO, Montevideo, mayo 2019).

Bajo esta misma estrategia de establecimiento de alianzas estratégicas, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe encomendó a OIT/Cinterfor que represente en la OIT en el Grupo de aliados para la implementación del ODS-Educación 2030. En tal carácter el Centro participó en la última reunión regional de este Grupo, organizada por OREALC/UNESCO y UNICEF (Panamá, mayo 2019).

Otros países en los cuales OIT/Cinterfor ha estado especialmente activo en estos temas han sido Haití, Chile, Perú, República Dominicana, Colombia, Panamá y Costa Rica, y se espera en lo que resta de este año iniciar trabajos en Uruguay²².

1.5. Aprendizaje de calidad para el trabajo

Bajo esta línea de acción, OIT/Cinterfor ha impulsado, junto a los países e instituciones miembros, el desarrollo de programas y sistemas de aprendizaje de calidad que, mediante la combinación de la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje basado en el aula, contribuyan al desarrollo de competencias de los participantes -en especial los jóvenes- y a la mejora de los procesos de trabajo. Ello ha supuesto en todos los casos el impulsar, de manera integrada, sus pilares fundamentales: diálogo social, definición clara de funciones y responsabilidades, marco jurídico y acuerdo de financiación compartida.

Doce actividades desarrolladas durante el período han estado directamente vinculadas a esta línea de trabajo, mientras que varias otras de carácter más amplio dedicaron espacios al aprendizaje de calidad. Una de las fortalezas de OIT/Cinterfor a este respecto ha sido la disponibilidad de capacidades técnicas propias que permitieron, entre otros resultados generar la Guía Práctica “Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe”²³. Dicha guía, que se encuentra ya disponible en español y estará en breve accesible también en inglés y portugués, compendia tanto los conceptos y elementos fundamentales de este enfoque, como herramientas y buenas prácticas que permiten apoyar todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de políticas y programas de aprendizaje de calidad. El Centro ha desplegado un importante número de actividades destinadas a dar a conocer esta herramienta y promover su aplicación,

²² Una sistematización de algunos de estos procesos (Chile y República Dominicana) se encuentra disponible en: Vargas Zúñiga, Fernando. 2018. Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana. Panorama de la formación N°12. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/panoramaFP12>

²³ Axmann, Michael. 2018. Op.cit.



encontrando en todos los casos una alta receptividad. Una evidencia de esto último radica en la creciente demanda por asistencia técnica sistemática por parte de los países e instituciones, bien para diseñar e implementar sistemas de aprendizaje de calidad, bien para reformar y mejorar las experiencias ya existentes. Belice, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Jamaica, Perú, República Dominicana y Uruguay han sido los países donde se han desarrollado actividades de difusión y, en algunos casos, misiones de asistencia técnica.

Es esta una línea de trabajo donde se destaca de manera especial el establecimiento de estrategias de colaboración tanto con servicios internos de OIT como con organismos externos. En el primer caso importa destacar el trabajo conjunto con el Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) en orden a desarrollar herramientas de alcance global en este tema. Externamente, se han realizado intercambios y sesiones de trabajo con bancos de desarrollo como BID y CAF. En lo que resta de 2019, se espera iniciar un primer proyecto nacional de asistencia técnica para el diseño e implementación de un programa de aprendizaje de calidad.

Cabe destacar, finalmente, que el creciente interés por el enfoque de aprendizaje de calidad no es exclusivo de nuestra región. La alta capacidad y recursos técnicos de que dispone OIT/Cinterfor ha llevado a que su aporte sea requerido en otras regiones que enfrentan desafíos y debates similares.

1.6. Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional

OIT/Cinterfor ha continuado brindando apoyo a los países e instituciones miembros en sus esfuerzos de mejora continua e innovación en materia de gestión institucional, gestión de conocimiento y desarrollo de sistemas información, necesarios para el diseño, planificación, implementación y evaluación de políticas y programas de formación profesional.

Se trata ésta de una línea de trabajo que comprende múltiples demandas de las instituciones miembros. Ello ha llevado a que 26 de las actividades realizadas en el período que se reporta estuvieron destinadas a atender uno o varios de los temas aquí comprendidos. Entre otras actividades cabe destacar la participación en el Primer Programa de Gerencia Avanzada para Institutos de Formación Profesional de América Latina y el Caribe, conjuntamente con la Oficina de OIT para América Central, Haití y la República Dominicana e impartido por la INCAE Business School, de la cual participaron delegados de 11 instituciones de 10 países²⁴.

SENCE y ChileValora en Chile, INFOCAL de Bolivia, SENA de Colombia, INSAFORP de El Salvador, INADEH de Panamá, INFOTEP de República Dominicana, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, e INEFOP de Uruguay, son algunas de las instituciones y organismos que han recibido apoyo mediante diversas acciones para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales desde mediados de 2017.

²⁴ Realizado en San José, Costa Rica, 13-16 de noviembre 2018. OIT/Cinterfor apoyó la participación de SENAI y SENAC de Brasil, SENCE de Chile, SENA de Colombia y UTEC de Uruguay. La Oficina de la OIT de San José apoyó por su parte la participación en el mismo Programa de INA de Costa Rica, INADEH de Panamá, INSAFORP de El Salvador, INFOP de Honduras, INFOTEP de República Dominicana, INATEC de Nicaragua e INTECAP de Guatemala.

El perfeccionamiento de los sistemas de gestión de información en la formación profesional ha sido motivo de esfuerzos sistemáticos durante los últimos dos años. Los trabajos comenzaron en 2017 con la realización de una encuesta general sobre estadísticas nacionales y comparadas que fueron la base del documento, realizado en conjunto con la Oficina Regional de OIT y titulado “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos”. En 2018, fue realizada una nueva encuesta que, a diferencia de la anterior (en Survey Monkey), se implementó con base en un desarrollo informático propio del Centro (en Drupal) que facilita un mejor y más sofisticado uso de la información estadística generada, y permitió poner a disposición de la Red los “25 hechos sobre la formación profesional en América Latina, el Caribe y España” en la plataforma web. En junio de 2019, fue lanzada la tercera edición de dicha encuesta, cuyos resultados estarán disponibles en ocasión de la 44 RCT.

De forma paralela y complementaria tuvo lugar otro proceso tendiente a armonizar y volver comparables los sistemas de información de las instituciones miembros de la red de OIT/Cinterfor. El inicio de esta iniciativa se sitúa en el “Taller de intercambio y gestión del conocimiento sobre estadísticas de la formación profesional” (Bogotá, Colombia, abril 2018); que contó con la participación de ocho Instituciones²⁵ y estuvo enfocado al intercambio y gestión de conocimientos sobre monitoreo y seguimiento de las estadísticas de la formación. Seguidamente OIT/Cinterfor llevó adelante un trabajo de identificación de variables claves y de definición común de las mismas. Esto llevó a la confección de un glosario que incluye también una identificación de indicadores. Ambos procesos confluyen en el desarrollo, por parte del Centro y, actualmente en curso, de un software que mediante acuerdos especiales con las instituciones permita ingresar a las respectivas bases de datos y alimentar un futuro sistema de información estadística regional. El Centro continúa comprometido con el desarrollo de capacidades para que sus instituciones miembros puedan disponer de información de nivel regional y global que facilite comparaciones y decisiones informadas sobre la base de datos e indicadores actuales y pertinentes. Al respecto se están realizando preparativos para realizar un curso de formación en el Centro de Turín que cubra esta área e involucre a las Instituciones de formación, Ministerios de Trabajo, Oficinas de Empleo y Observatorios del Mercado de trabajo.

1.7. Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional

Bajo esta línea, OIT/Cinterfor ha brindado asistencia técnica y ha articulado cooperación con el objetivo de estimular de manera permanente la innovación en la forma y las herramientas para el hacer de la formación profesional. Se trata de un campo crecientemente interpelado por los cambios en la organización del trabajo, producto, entre otras cosas, del acelerado cambio tecnológico que estamos viviendo. Las brechas de competencias de la región no se están cerrando y esto se debe en cierta medida a la falta de innovación en aspectos metodológicos de la enseñanza. Otro factor donde se percibe falta de innovación es en la integración de tecnología como área de conocimiento y herramienta de enseñanza.

El Centro se ha ocupado especialmente del relevamiento de experiencias y la identificación de tendencias de innovación, así como de brindar asistencia técnica y fomentar la cooperación

²⁵ FUNDAE, España; SENATI, Perú; SENAI, Brasil; SENAC, Brasil; INASFORP, El Salvador; INA, Costa Rica; INTECAP, Guatemala; CHILEVALORA, Chile; SENA, Colombia (organizador).



horizontal en temas tales como, el diseño y desarrollo curricular para el aprendizaje por proyectos y para el desarrollo integrado de competencias en el manejo de tecnologías de la información y comunicación; la formación de formadores en el uso de tecnologías y del aprendizaje por proyectos; modelos para el desarrollo de formación a distancia, y modelos para la evaluación de la calidad de la formación a distancia.

Los temas abarcados en esta línea ya habían sido introducidos como uno de los ejes centrales en la agenda de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (agosto 2017), y contó durante el período comprendido por esta memoria con al menos 31 actividades que los tuvieron como eje principal o destacado. La primera actividad destacada y que contribuyó a estructurar los procesos de asistencia técnica y cooperación fue un taller de intercambio de experiencias sobre formación basada en proyectos realizado en Montevideo en noviembre de 2017²⁶. Las experiencias, propuestas y enfoques abordados en dicha instancia fueron posteriormente difundidos en eventos sobre formación basada en proyectos en varios seminarios y conferencias sobre formación profesional realizados en Brasil, Colombia, El Salvador, Nicaragua, República Dominicana, España y la República de Corea.

Adicionalmente, se llevaron adelante talleres de formación en metodologías activas de formación y aprendizaje basado en proyectos con el INFOCAL de Cochabamba, Bolivia; el INSAFORP de El Salvador; el INFOTEP de República Dominicana; y con el Centro Paula Souza del Estado de San Pablo, Brasil. Estos talleres dieron lugar, en todos los casos, al diseño de pilotos para la aplicación de estas metodologías. Ejemplos de ellos son la cooperación técnica con el INTECAP de Guatemala en su proceso de desarrollo de pilotos por proyectos, así como el acompañamiento a los pilotos del Centro Paula Souza en un acuerdo de trabajo a lo largo del año 2019. Todas estas actividades están alimentando, a su vez, la sistematización de las experiencias de aplicación de metodologías basadas en proyectos con vistas al desarrollo de una guía para el diseño y ejecución de proyectos formativos.

Dos procesos sistemáticos de cooperación merecen destacarse. En primer lugar, la articulación de la cooperación técnica horizontal entre la Red de Institutos de Formación Profesional - Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP) y el Centro de Investigación e Innovación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco (Tknika)²⁷ en torno al modelo de formación basado en retos desarrollado en el País Vasco. En segundo lugar, en un acuerdo de cooperación técnica con el SENAC del Brasil se estableció desarrollar una investigación sobre el efecto de la formación basada en proyectos en el desarrollo de competencias transversales, así como concretar una publicación conjunta de experiencias regionales de formación basada en proyectos.

Ha sido también materia de cooperación externa la difusión sistematizada de experiencias y lecciones aprendidas mediante la publicación de artículos en revistas como IUSLabor de la

²⁶ Reunión Técnica “Metodologías de formación basada en proyectos: desafíos y oportunidades”, Montevideo, Uruguay, 7 y 8 de noviembre de 2017. Organizada por el INEFOP de Uruguay y con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor. Contó con la participación de SENAC y Centro Paula Souza, de Brasil, SENCE y SNA Educa, de Chile; INFOTEP, de República Dominicana; INSAFORP, de El Salvador; INTECAP, de Guatemala; INADEH, de Panamá; MTEYSS y Universidad Nacional San Martín, Argentina; SENATI, de Perú; SNPP, de Paraguay; MTSS, INEFOP y CETP-UTU, de Uruguay.

²⁷ Tknika, Centro impulsado por la Viceconsejería de Formación Profesional del Departamento de Educación del País Vasco, organismo este último con el cual OIT/Cinterfor ha venido estrechando lazos de cooperación durante los últimos dos años.

Universidad Pompeu Fabra²⁸, Caminos de la Formación del SENA de Colombia²⁹ y en el boletín técnico del SENAC de Brasil³⁰.

1.8. Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social

De manera transversal a todas sus actividades, pero también de manera específica, OIT/Cinterfor ha apoyado a los países e instituciones miembros en sus esfuerzos por tornar más inclusiva y equitativa la oferta de formación profesional. Entre estas se encuentran aquellas orientadas a favorecer el acceso a una formación de calidad de aquellos colectivos más vulnerables tales como personas con discapacidad, población rural, indígena, jóvenes excluidos de la educación y el trabajo, población en privación de libertad y personas de bajos ingresos.

Doce actividades durante el período que se reporta abordaron de manera directa los temas de esta línea de trabajo. Sin embargo, dado que la igualdad de oportunidades y la inclusión social constituye uno de los objetivos fundamentales de toda política de formación profesional, su consideración es inevitable en la totalidad de las acciones desplegadas.

Entre las actividades más destacadas del período que contaron con la presencia o el apoyo técnico de OIT/Cinterfor se cuentan las siguientes. El Encuentro Anual EUROsociAL+ 2 “La cohesión social en la Agenda 2030: miradas cruzadas sobre América Latina y Europa” (San José, Costa Rica, noviembre 2017); el Seminario sobre Empleo e Inclusión Social, organizado por la Universidad de Tulane y el Banco Mundial (New Orleans, USA, marzo 2018); el Workshop G20 sobre habilidades y el futuro del trabajo “Building opportunities for an inclusive future of work” (Buenos Aires, Argentina, abril 2018); y la Academia sobre Migración laboral, organizada por la Oficina Regional de la OIT y el Centro de Turín (Panamá, junio 2018).

Entre los ejemplos de asistencia técnica desplegados a nivel nacional, cabe mencionar, en primer lugar, el Proyecto “Fortalecimiento de la formación profesional y la empleabilidad de los jóvenes de Haití: promoción del desarrollo socioeconómico rural en los departamentos del Sur y Grande Anse” en Haití, en el cual OIT/Cinterfor apoyó la implementación de dos programas pilotos de certificación profesional para agricultores y pescadores. Ello permitirá que cientos de campesinos y pescadores, que no han tenido la oportunidad de asistir a la universidad o a un centro de formación técnica, puedan tener un reconocimiento académico certificado por el Estado haitiano, a partir de una evaluación de los conocimientos que han adquirido en su trabajo diario. Además de la profesionalización de estos dos sectores, el certificado de base les permitirá abrir una formación continua a lo largo de su vida laboral.

²⁸ Rodrigo Filgueira; Michael Axmann. 2017. The importance of quality apprenticeships for relevant work competencies in the future world of work in Latin American and the Caribbean. Disponible en: <https://www.upf.edu/documents/3885005/140470042/12.Filgueira%26Axmann.pdf/53e4ecc2-cbb8-eff0-831e-bd000ba6696f>

²⁹ Rodrigo Filgueira. 2017. Una pedagogía basada en proyectos para la formación profesional del futuro. En Revista Pedagogía de proyectos: un camino para la formación en contexto. SENA: Colombia. Disponible en: <http://revistas.sena.edu.co/index.php/rform/article/view/1304/pdf>

³⁰ Rodrigo Filgueira. 2018. Reduzindo a futura lacuna de competências na América Latina e no Caribe por meio de inovações em educação aplicada. En Boletín Técnico de SENAC V44, n°3. Brasil. Disponible en: <http://www.bts.senac.br/index.php/bts/issue/view/80>



Otras de las acciones que se desarrollaron en el período fue una consultoría de apoyo a la Asociación Down del Uruguay, que solicitó a OIT/Cinterfor asesoramiento para la definición del perfil de competencias para la ocupación de “Operador laboral”. Se trata de un técnico que acompaña y apoya a las personas con discapacidad en el proceso de incorporación al mercado laboral, y una figura clave en la preparación y la adaptación de los candidatos a emplearse, de sus familias y de las empresas; así como en fase de formación y capacitación laboral. Se realizaron dos talleres presenciales para recabar información, acordar y sistematizar el perfil definido. Este perfil ha sido la base para el diseño curricular del curso de formación para Operadores Laborales que acordaron realizar con financiamiento de INEFOP y que va por su segunda edición.

También en Uruguay, en 2018 en el marco del Programa PAGE, se realizó una consultoría para el “Análisis de la caracterización y desafíos de trabajo decente e impacto ambiental de las ladrilleras artesanales en Uruguay. Ladrilleras artesanales de Pando (Canelones) y San Carlos (Maldonado). Y en lo que va de 2019 se apoyó el desarrollo de una actividad sobre Producción más limpia y formalización de las ladrilleras artesanales en Uruguay.

En materia de estudios e investigaciones OIT/Cinterfor está dando continuidad a la identificación y documentación de experiencias de formación profesional para personas privadas de libertad. En este tema el Centro ya había realizado en el bienio anterior una importante labor de apoyo a la reforma del sistema penitenciario de Uruguay, a través de la formulación de estrategias de rehabilitación apoyadas en la formación y el trabajo. Actualmente está en curso un relevamiento de experiencias de diversas instituciones de formación profesional en este campo.

1.9. Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo

Durante el bienio que culmina, OIT/Cinterfor ha realizado acciones de apoyo a los países e instituciones miembros orientadas a una mayor articulación de la formación profesional con otras políticas activas de empleo y de mercado de trabajo. Los esfuerzos se han enfocado en mejorar la articulación con los servicios públicos de empleo y sus componentes de orientación profesional e intermediación laboral, tanto para jóvenes que buscan insertarse en el mercado de trabajo como para trabajadores desempleados.

Tales trabajos poseen una fuerte conexión con los procesos ya mencionados para la línea 1.6 en materia de perfeccionamiento de los sistemas de información sobre formación profesional y empleo. La disponibilidad de fuentes e indicadores confiables y comparables para las variables más relevantes en la gestión de las políticas activas de mercado de trabajo, incluida la formación y la capacitación, es una base fundamental para avanzar en la articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y, en general, con todos los dispositivos de política de mercado de trabajo, ya sean “activos” o “pasivos”, como los seguros de desempleo.

En el plano nacional se apoyó, en setiembre de 2018, a la Oficina de OIT en México en la validación de contenidos del curso para funcionarios de servicios de empleo (consejeros de empleo) del país. En Uruguay está teniendo lugar una de las iniciativas de mayor envergadura en este sentido, a través de un proyecto financiado por el INEFOP, que tiene como principales

beneficiarios a la propia institución, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. Dicho proyecto tiene como uno de los objetivos inmediatos que dichos actores dispongan de un sistema de información para el empleo que incluya variables relevantes de oferta y demanda laboral útiles para la toma de decisiones y la consulta de los usuarios.

1.10. Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la educación técnica y la formación profesional

Durante el bienio, OIT/Cinterfor tuvo la oportunidad de avanzar en un tema inicialmente no previsto en su plan de trabajo: la incorporación de manera transversal de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se ha elegido reportarlo aparte por este motivo, pero también porque los resultados y alcances y sus proyecciones futuras se vinculan simultáneamente con la varias de las líneas de acción del Centro. Entre octubre de 2017 y julio de 2019, OIT/Cinterfor tuvo oportunidad de participar, junto a la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina (OIT Santiago), y con el apoyo del Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH)³¹, de la ejecución para Uruguay del Proyecto Global “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”. Este Proyecto es financiado con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y abarca un total de 11 países en diversas regiones del mundo. Uno de los objetivos inmediatos de este proyecto refiere precisamente a la transversalización de la SST en la formación técnica y profesional.

Dentro de las actividades desarrolladas por OIT/Cinterfor en Uruguay en el marco de dicho proyecto, fueron seleccionados mediante consultas tripartitas dos sectores de actividad caracterizados por tres elementos: alta presencia de empleo juvenil, presencia de riesgos significativos en materia de SST, y existencia de una oferta formativa actual con potencial de mejora en estos tópicos. Los sectores escogidos fueron el gastronómico y el forestal, al interior de los cuales se trabajó en sendas acciones piloto en cursos de cocina (con el INEFOP), y en la carrera de Técnico Forestal (con CETP-UTU). Estas acciones comprendieron: la revisión y sistematización de experiencias internacionales; talleres con directivos, docentes y estudiantes; preparación de guías metodológicas, incluyendo su validación; y la elaboración de las guías definitivas y el trabajo con las contrapartes para la apropiación institucional y el aseguramiento de su efectiva aplicación. Estos trabajos permitieron, además, identificar la oportunidad de, a partir de los aprendizajes logrados, generar una herramienta de carácter general, una guía metodológica aplicable a diversos sectores ocupacionales y en diversos contextos regionales y nacionales.

Las guías desarrolladas en el marco del proyecto en Uruguay son herramientas para el levantamiento y análisis de información en materia de SST, y el diseño participativo de actividades y proyectos que faciliten un abordaje transversal de este tema y el desarrollo de las competencias necesarias para desempeñarse profesionalmente en condiciones sanas y seguras. Allí reside justamente su potencial de alcance mayor a diversos sectores, profesiones

³¹ LABADMIN/OSH es el Servicio de la OIT a cargo de la coordinación del Proyecto Global “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”.



y países. Sus principales destinatarios son los equipos docentes, de dirección de centros, así como las áreas de planificación, diseño curricular, desarrollo de actividades y recursos formativos, monitoreo y evaluación.

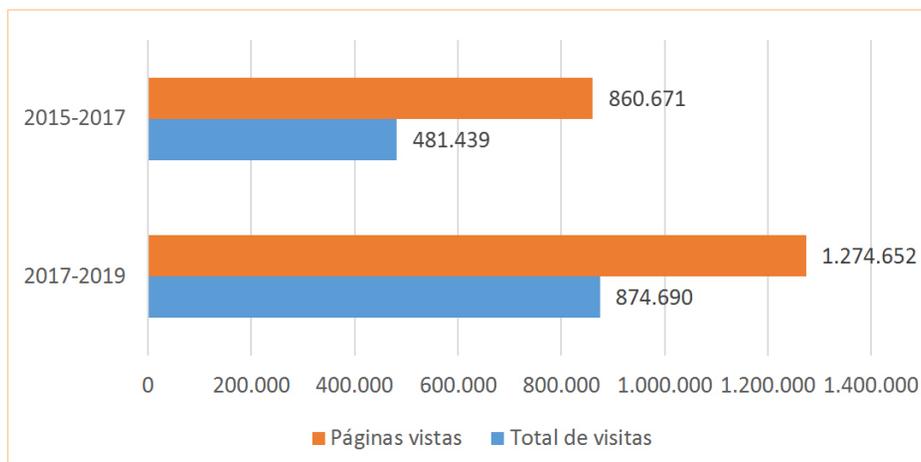
OIT/Cinterfor, a la igual que las Oficinas y Departamentos de la OIT que han colaborado en estos desarrollos, considera que estas herramientas bien pueden ser la base para una línea o proyecto de escala regional o bien para su inclusión en acuerdos de cooperación técnica entre el Centro y aquellas instituciones interesadas en fortalecer este componente dentro de su oferta formativa. Al momento de presentarse esta Memoria, las guías se encuentran ya disponibles en idioma español e inglés³².

2. Plataforma de gestión del conocimiento

El sitio web de OIT/Cinterfor, creado hace más de 20 años, mantiene su vigencia como instrumento que permite al Centro cumplir la finalidad de desarrollar y promover la identificación, intercambio y disseminación de información actualizada, conocimientos y experiencias sobre el desarrollo de la formación profesional, principalmente a nivel regional.

A continuación, se presenta un resumen de las principales variables estadísticas que sostienen dicha afirmación:

Cantidad de visitas y de páginas vistas
(2015-2017 / 2017-2019)

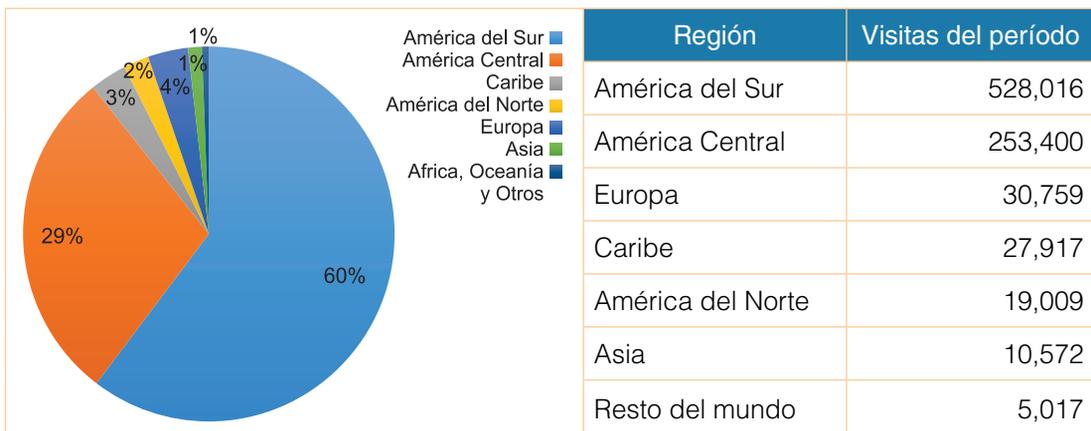
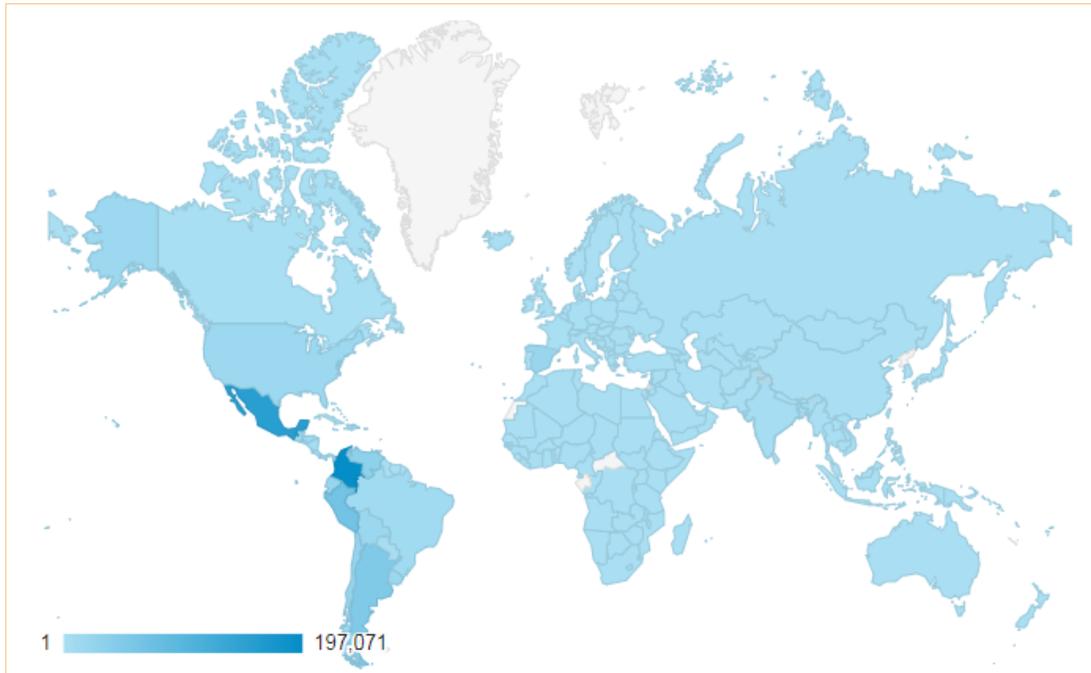


La cantidad de visitas totales en período actual fue de 874.690, un 80% superior a la cantidad de visitas totales obtenidas en el período anterior (2015-2017). Algo similar sucede al observar las páginas vistas como se puede observar en el gráfico anterior.

³² Próximamente estarán disponibles en el sitio web

Una mirada por región geográfica de estas visitas, permite afirmar que el sitio web recibe visitantes de prácticamente todo el mundo, con una fuerte concentración en la región de las Américas, países todos pertenecientes a la red de OIT/Cinterfor. Asimismo, se mantiene un constante aumento de las visitas recibidas desde países de Europa, que en el período analizado fueron prácticamente 30% más que en el período anterior (pasando de 23.657 visitas a 30.759).

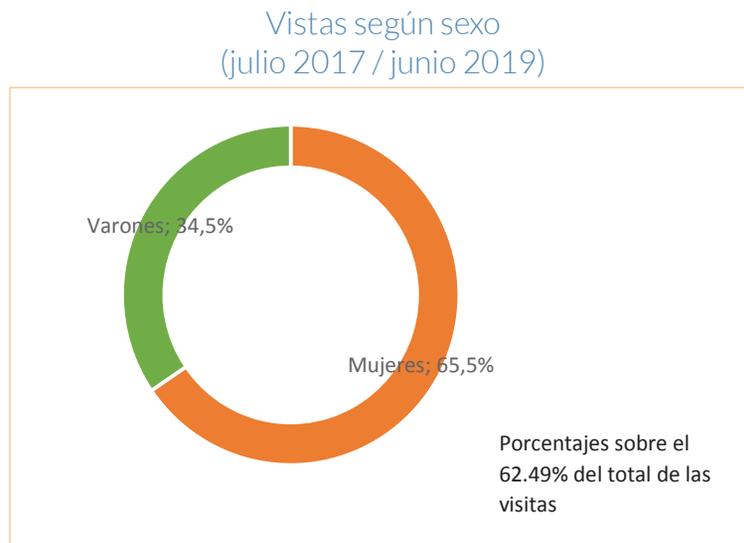
Visitas recibidas al sitio web (julio 2017 / junio 2019)





Al interior de estas regiones, la mayor cantidad de visitas provienen de Colombia, México, Perú, Argentina, Venezuela, Chile, Uruguay, Ecuador, España, República Dominicana, Bolivia, Honduras y Panamá.

Haciendo una mirada por sexo de los visitantes, y sobre la base del 62,94% del total de visitas recibidas en el período, el 65,5% fueron mujeres y el 34,5% varones, manteniendo una relación muy similar al período anterior.



Como viene mostrando la tendencia desde períodos anteriores, el uso de dispositivos móviles (teléfonos o tablets) para navegar el sitio web es cada vez mayor, representando un 31% del total de visitas desde teléfonos móviles y cerca de 1,5% desde tablets.

La política del Centro de facilitar y optimizar la experiencia del usuario en el sitio web ha sido basada en ofrecer la mayor cantidad de recursos a texto completo; fortaleciendo esta modalidad de difundir información y conocimiento y llegando a un público mayor y cada vez más interesado en el tema de la formación.

En este sentido, se destaca el aumento exponencial del promedio mensual de descargas, que pasaron de 560 en promedio mensual en el período anterior, a más de 6000 en el actual; en total se han descargado del sitio 147.524 documentos (entre pdf, doc, xls, ppt.)

En el período analizado la utilización de las redes sociales como medio de difusión, interacción directa con los usuarios y reciprocidad ha sido un eje central para fortalecer la visibilidad del Centro. Actualmente OIT/Cinterfor tiene 3.277 seguidores y 3.185 Me gusta en Facebook y también 1.739 seguidores en Twitter. Además, en el último mes, por ejemplo, se lograron en promedio 4.100 impresiones de tweets (esto es el número de veces que un tuit apareció en el “timeline” de alguna persona, que puede ser o no su seguidor).

Un tema que merece destaque es el de evaluación de impacto de la formación profesional, cuyo subsitio fue inaugurado en 2011, basado en la Guía desarrollada sobre este tema. El

interés de los usuarios mantiene un constante incremento, confirmado en el elevado número de visitantes que llegan año a año representando un promedio de 26.000 visitas al mes y alrededor de 790 descargas mensuales, siendo los materiales en torno al eje sobre ¿Cómo evaluar el impacto de la formación? los más visitados.

Dentro de los nuevos recursos incorporados al sitio web se resalta el Banco de datos sobre convenios colectivos con disposiciones sobre formación profesional, que ofrece un listado amplio con el número de cláusula y enlace para su rápida localización en internet. Por el momento solo dispone de información de Argentina y Uruguay, nuevos países serán integrados próximamente.

También se publicó en 2018 el Banco de datos sobre marcos nacionales de cualificaciones, que reúne insumos sobre el desarrollo de este tema en la región, así como en otras partes del mundo.

2.1. Espacio virtual Cinterfor – EVC

Durante el bienio se ha creado el espacio virtual “Hoja de ruta para el MNC en Panamá”, que acompañó el proceso de creación de un Marco Nacional de Cualificaciones en la República de Panamá. Contó con la participación de alrededor de 80 personas representantes de las diversas entidades nacionales participantes de dicho proceso. Los resultados de este proceso se pueden ver en: http://www.oitcinterfor.org/destacado/MNC_Panama

También se habilitó el espacio virtual “Comunidad de intercambio y práctica sobre gestión del conocimiento sobre estadísticas de la formación profesional”, con el objetivo de facilitar el intercambio sobre el plan estratégico para el desarrollo de un sistema de información estadístico con variables e indicadores estandarizados para facilitar el análisis agregado de los resultados regionales. En dicho espacio interactúan representantes de 9 países de la región más especialistas de OIT.

Se mantiene la actualización del espacio de la Red Latinoamericana de Gestión de Recursos Humanos por Competencias que es una comunidad de aprendizaje que realiza reuniones periódicas en diferentes países y mantiene un intercambio virtual sobre experiencias en materia de gestión por competencias para compartir entre sus miembros los avances, desafíos e informaciones. También ha continuado el apoyo al espacio de intercambio del Nodo Uruguay de RED-GPXCYOS.

El Proyecto CETFOR: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo, ha utilizado la EVC para organizar las diversas instancias y procesos de formación que el proyecto plantea.

2.2. Documentos y publicaciones

OIT/Cinterfor continuó trabando en las series de publicaciones existentes. Además, se publicaron relevantes documentos por fuera de dichas series. Todas las publicaciones están disponibles en: www.oitcinterfor.org/publicaciones-cinterfor



Series y títulos publicados

- **Panoramas de la formación**
 - N° 12. Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana. Vargas Zúñiga, Fernando. Montevideo: OIT/Cinterfor. 2018
 - N° 13. Formación profesional y desarrollo productivo: casos de innovación en América Latina. Vargas Zúñiga, Fernando. Montevideo: OIT/Cinterfor. 2018
- **Pensar la formación**
 - El saber profesional. Competencia, derechos, democracia. Meghnagi, Saul. 2018
- **OIT/Cinterfor Notas**
 - Formación basada en proyectos para la formación profesional del futuro. OIT/Cinterfor Notas, 5. 2018
- **Otros títulos destacados**
 - Guía para la Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación. Nina Billorou y Jimena Sandoya. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2019.
 - Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Sector Forestal Madera. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación. Nina Billorou y Jimena Sandoya. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2019.
 - Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Sector Gastronomía. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación. Nina Billorou y Jimena Sandoya. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2019.
 - Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá 2019. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Local de Panamá; CAF; OIT/Cinterfor. Integrado por:
 - Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones.
 - Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. Estructura básica.
 - Hoja de ruta y sugerencia de gobernanza para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá
 - Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá Modelamiento en cuatro sectores productivos.
 - Informe final.
 - Compendio de guías metodológicas sobre anticipación y ajuste entre oferta y demanda de habilidades. ETF; CEDEFOP; OIT/SKILLS. Como producto del esfuerzo conjunto de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Proyecto de apoyo a la implementación de la Estrategia de Empleo de Costa Rica

y OIT/Cinterfor, se realizó la traducción al español, diagramación e impresión de 4 volúmenes de dicho compendio.

- El uso de la información sobre el mercado de trabajo. Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. Volumen 1
- El desarrollo de estudios prospectivos, escenarios y anticipación de las competencias. Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. Volumen 2
- Trabajando en el ámbito sectorial. Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. Volumen 3
- El papel de los proveedores de servicios de empleo. Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. Volumen 4
- Desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social: la experiencia de Uruguay. 2018. Billorou, Nina; Nión, Soledad; Sandoya, Jimena; Iannino, Ximena. Montevideo: OIT/Cinterfor.
- Docentes y formadores en un mundo cambiante: la necesidad de sistemas de formación docente de alta calidad. 2018. Traducción del original: Vocational teachers and trainers in a changing world: the imperative of high-quality teacher training systems. 2015. Michael Axmann, Amy Rhoades and Lee Nordstrum with contributions from Josée-Anne La Rue and Michelle Byus. Employment working paper; No. 177
- Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe. 2018. Axmann, Michael. Montevideo: OIT/Cinterfor. Versión español e inglés
- 25 Hechos de la formación profesional en América Latina, el Caribe y España – 2018. Presenta las principales categorías de la información compartida por las instituciones miembros de la red de OIT/Cinterfor que respondieron a la Encuesta 2018 sobre estadísticas de la formación profesional.

3. Adecuaciones y mejoras introducidas a la estructura, funciones y modalidades. Cooperación del Centro: principales resultados

3.1 Adecuaciones y mejoras introducidas a la estructura y funcionamiento del Centro

Cabe recordar que, tal como se informara en la memoria del Director a la 43ª Reunión de la Comisión Técnica (San José, Costa Rica, agosto 2017), durante el bienio 2016-2017, OIT/Cinterfor llevó adelante un importante proceso de reestructura de parte de los puestos y procesos del Centro, en sintonía con los lineamientos para la reforma de la OIT en el terreno y con el fin de incrementar y diversificar de manera significativa sus capacidades técnicas al servicio de la cooperación con sus instituciones miembros.



Si bien durante el período de que da cuenta esta Memoria no han tenido lugar procesos de similar envergadura, es oportuno realizar un balance de en qué medida aquella reestructura ha permitido obtener los resultados esperados.

Una primera consecuencia positiva ha sido la consolidación de líneas de trabajo con responsables a cargo. Esto ha llevado a incrementar la dedicación que cada línea recibe, generando por tanto ganancias en la profundidad y sistematicidad del trabajo. Esto significa no sólo que se ha incrementado el número de actividades de asistencia técnica y cooperación en áreas tales como la innovación tecnológica y metodológica, el aprendizaje de calidad, el diálogo social en y sobre formación, o la certificación de competencias y la homologación de aprendizajes, sino también que dichas actividades se conectan y estructuran bajo la forma de procesos acumulativos. Dicho de otra manera, los países e instituciones miembros de OIT/Cinterfor se han visto beneficiados no sólo por un importante número de actividades, sino también por una mayor profundidad en términos de contenidos y apoyo directo a la implementación de innovaciones y procesos de mejora.

Otro aspecto a destacar, es que la disponibilidad de un equipo técnico consolidado no es meramente una suma de capacidades individuales. Los esquemas de trabajo colaborativo al interior del equipo de OIT/Cinterfor permiten el reforzamiento de los procesos y acciones dirigidos a cada línea de trabajo. Esto es clave en la medida que el desafío de avanzar hacia una formación profesional de calidad para todos, que logre desarrollar las competencias necesarias para los trabajos actuales y futuros, no puede ser acometido desde una sola dimensión. Las innovaciones metodológicas requieren de adecuaciones en los formatos y modalidades de formación, así como en la formación de formadores. Tales cambios requieren, las más de las veces, adecuaciones en materia de gestión institucional a diversos niveles, así como en las regulaciones que amparan las políticas de formación. Los procesos de toma de decisiones para que todo lo anterior ocurra, han de estar debidamente alimentados por información de calidad acerca de la población destinataria de las acciones, la situación del mercado de trabajo, y las perspectivas futuras en materia de demanda de competencias. Finalmente, la adecuada representación de las perspectivas de todos los actores a través de mecanismos de diálogo social resulta clave si se aspira a que todas las transformaciones que se acometan respeten el balance deseado entre las diferentes funciones que la formación profesional ha de cumplir para aportar decisivamente al desarrollo sostenido y sostenible, con trabajo decente y empleo productivo para todos. En resumen, más allá de la existencia de líneas de trabajo y de los funcionarios del Centro que se ocupan de la coordinación de cada una de ellas, el trabajo en equipo en procesos que integran diferentes dimensiones y que aprovechan de manera integral las capacidades técnicas disponibles, se ha visto claramente fortalecido.

Cabe agregar también que, además de sus conocimientos técnicos, los especialistas y oficiales temáticos, han incorporado y desarrollado redes de relacionamiento que alcanzan tanto a las instituciones y organismos miembros de OIT/Cinterfor, como a otras instituciones, investigadores, docentes y gestores que actúan en el campo de la formación profesional, en esta región y en el resto del mundo. Esto es fundamental, ya que un Centro que aspira a ser una referencia en materia de gestión del conocimiento en el campo de la formación profesional tiene el imperativo de ampliar permanentemente su mirada y sus relaciones a escala global. El foco principalmente regional de la OIT/Cinterfor no es contradictorio con esta estrategia. El Centro, para continuar brindando servicios pertinentes y de calidad a los países que integran su red, ha de estar cada vez más conectado con el mundo todo, alimentándose de conocimientos en materia de tendencias, debates, innovaciones y experiencias.

3.2. Adecuaciones y mejoras introducidas a las modalidades de cooperación del Centro

Desde su creación, OIT/Cinterfor tiene la característica de ser, simultáneamente, un servicio técnico especializado de la OIT y el núcleo articulador de instituciones y organismos que cooperan para el desarrollo de la formación profesional. Los rasgos fundamentales que le dotaron sus fundadores se mantienen 56 años después y explican en buena medida su vigencia y permanencia. Brevemente expuestos estos son:

- OIT/Cinterfor es, a la vez, un Centro y una red de instituciones. Las capacidades disponibles en el Centro se ponen al servicio de las instituciones miembros y éstas, por su parte, ofrecen sus propias capacidades y recursos para impulsar la cooperación entre los países.
- Los mecanismos de gobernanza de OIT/Cinterfor reflejan su naturaleza mixta. Cada bienio el Consejo de Administración de la OIT examina y aprueba su programa y presupuesto. Cada bienio, las instituciones u organismos miembros, así como los representantes empleadores y trabajadores designados por sus respectivos grupos, examinan y aprueban la Memoria de Gestión del período que culmina y su propuesta de Plan de Trabajo para el bienio que comienza.
- Otro tanto sucede con el financiamiento regular de OIT/Cinterfor. Este se sustenta mayoritariamente en el financiamiento de la OIT. Pero se completa y hace posible el funcionamiento del Centro con los aportes voluntarios de las instituciones miembros de su red.
- En definitiva, y a modo de resumen y conclusión de los tres puntos anteriores, el Centro es parte de la OIT, y simultáneamente pertenece a los países e instituciones miembros, cuyos aportes y cooperación lo tornan viable.

En ocasión de las dos últimas reuniones de la Comisión Técnica (Buenos Aires, Argentina, 2015; San José, Costa Rica, 2017), el Director informaba en su memoria de actividades (punto 2.4 Contribuciones de los países miembros) acerca de la situación de las contribuciones voluntarias de los miembros de la red en el presupuesto regular del Centro. Este es un aspecto particularmente relevante en función de lo expuesto en los párrafos anteriores, ya que las contribuciones voluntarias constituyen una expresión no única, pero sí principal, del grado en que los países e instituciones miembros se encuentran comprometidos con la existencia y el desarrollo de OIT/Cinterfor.

A partir de la constatación, en aquellas instancias, de la pérdida del peso relativo de las contribuciones voluntarias en el presupuesto regular de OIT/Cinterfor, se identificaban dos factores explicativos preponderantes. El primero, que, al haber sido estas contribuciones establecidas en montos fijos en dólares americanos, se produce una pérdida de valor real de las mismas dada la evolución de tipo de cambio, y toda vez que no existen mecanismos o criterios de actualización de su valor. El segundo factor, se vinculaba a la acumulación de deudas por el impago o atraso en los pagos de las contribuciones.

Al igual que en el bienio anterior, en el que culmina se han realizado múltiples gestiones tendientes a hacer efectivos los adeudos de las instituciones que presentan atrasos en sus contribuciones, a la vez que se implementaron mecanismos para evitar la ocurrencia futura de



estas situaciones. Tales mecanismos fueron integrados en un solo instrumento: convenios de cooperación y asistencia técnica entre OIT/Cinterfor y cada institución miembro. Ya en 2017 el Centro elaboró versiones estándar de dichos convenios tanto con instituciones constituyentes como asociadas, y los sometió a la revisión del Departamento Jurídico de la OIT.

Tales convenios, en cuya suscripción se ha continuado avanzando con varias instituciones, con la pretensión de generalizarlos para todos los casos, conllevan una serie de ventajas:

- Formalizan la membresía, brindando a OIT/Cinterfor un instrumento legal para las solicitudes anuales de contribución y dan también un respaldo de igual naturaleza a las autoridades de las instituciones para justificar estas erogaciones.
- Brindan un marco claro de objetivos generales, compromisos y derechos para todas las partes, volviendo más transparente su relación de cooperación.
- Son una base para amparar otros acuerdos específicos, tales como proyectos o programas de asistencia técnica.
- Eliminan los problemas de comunicación que surgen cuando sobrevienen cambios de autoridades, ayudando a las nuevas a comprender la naturaleza del vínculo entre la institución y OIT/Cinterfor.
- Al tener una vigencia determinada, abre la posibilidad de analizar actualizaciones de las contribuciones voluntarias, a efectos de reducir su pérdida de valor real.

Al considerar estos temas, tanto el Comité de Programa y Presupuesto, como el pleno de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica (2017), aprobaron un plan de acción que consistía en lo siguiente:

- a) Realizar un llamado general a las instituciones que mantienen adeudos en sus contribuciones para que realicen el máximo esfuerzo con la puesta al día de las mismas. En esta opción OIT/Cinterfor está totalmente abierto a conversaciones para encontrar una solución, en especial en los casos con deudas de mayor antigüedad.
- b) Impulsar, también de manera general, la suscripción de acuerdos de membresía, con base a los formatos estándar propuestos por OIT/Cinterfor. Como se mencionó antes, estos acuerdos son un respaldo jurídico para presupuestar en cada país la respectiva contribución.
- c) En el marco de dichos acuerdos, podrán convenirse fórmulas para el pago de las contribuciones adeudadas. Al respecto se propone la opción de diferir la deuda en los próximos cinco años, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Deuda incluyendo 2017+contribuciones 2018-2022}}{5} = \text{Nueva contribución}$$

- d) Establecer un plazo máximo, ya sea para el pago de las contribuciones adeudadas, o para el acuerdo de refinanciación, hasta el 15 de diciembre de 2017. Igualmente, se anima a las instituciones miembros presentes en estas reuniones a que tomen contacto con las autoridades de OIT/Cinterfor a efectos de avanzar en la búsqueda de soluciones.

- e) Para el caso de aquellas instituciones con una deuda mayor a dos años que no concreten alguna de las acciones antes expuestas, proceder a la suspensión de su membresía hasta la regularización del monto adeudo por contribuciones.

Corresponde, por tanto, y en ocasión de abordar este tema en la 44ª Reunión de la Comisión Técnica y en la previa reunión del Comité de Programa y Presupuesto, exponer cuáles han sido los resultados de la aplicación de este plan de acción, los cuales se encuentran en el siguiente punto de esta Memoria.

4. Recursos del Centro

4.1. Situación presupuestal al final del bienio 2016-2017

	Presuestado	Ejecución	% Ejecución
	2016-2017	2016-2017	
Fondos transferidos ejercicio anterior	402,552.00	749,927.61	96,67%
Contribución de OIT	2,384,742.00	2,384,742.00	100,00%
Contribuciones países	550,000.00	488456.60	88,81%
Contribución Uruguay	150,000.00	150,000.00	100,00%
Venta Publicaciones e Imprenta	30,000.00	29,791.41	99,31%
Intereses, diferencias de cambio	10,000.00	-1283.59	-112,84%
Redondeo			
Subtotal ingresos	3,374,742.00	3,051,706.42	90,43%
Total Ingresos	3,777,294.00	3,801,634.03	100,64%
Egresos	3,419,840.00	2,826340.68	
Egresos Imprenta		31,036.67	
Gastos bancarios		5,166.87	
Redondeo			
Total egresos	3,419,840.00	2,862,544.22	83,70%
Saldo a favor de la ejecución 2014-2015	357,454.00	939,089.81	

El presente informe muestra la situación de ingresos y egresos reales al cierre del bienio 2016-2017 en comparación al presupuesto para el mismo período.

En este período los ingresos fueron inferiores a la cifra presupuestada en 9,57%. Esta disminución se debe fundamentalmente a dos motivos. Por un lado, las contribuciones voluntarias de las



instituciones miembro estuvieron por debajo de lo esperado, en un 11,19%. Por otro lado, el resultado neto de los ingresos por intereses y diferencias de cambio fue negativo. Las ventas de imprenta estuvieron casi al nivel del monto estimado.

Durante este período, el país Sede, Uruguay, pago las contribuciones correspondientes al bienio 2016 -2017 y una contribución que había quedado pendiente correspondiente a 2006.

4.2. Ejecución del presupuesto regular – año 2018

	Presupuestado	Ejecución	% Ejecución
	2018-2019	2018	
Fondos transferidos ejercicio anterior	939,087.81	939,087.81	
Contribución de OIT	2,437,303.00	1,218,651.00	50,00%
Contribuciones países	500,000.00	234,054.61	46,81%
Contribución Uruguay	100,000.00	50,000.00	50,00%
Otras contribuciones	250,000.00	175,000.00	70%
Venta Publicaciones e Imprenta	20,000.00	27,627.43	138,14%
Otros (Intereses, diferencias de cambio)	10,000.00	14,540.46	145,40%
TOTAL	3,317,303.00	1,719,873.50	47,47%
Total Ingresos	4,135,140.00	2,658,961.31	64,30%
Egresos	3,569,120.00	1,720,909.59	48,22%
Egresos Imprenta		16,673.47	
Gastos bancarios		2,993.56	
Total egresos	3,569,120.00	1,740,576.62	48,77%
Saldo a favor de la ejecución 2018	566,020.00	918,384.69	

En el cuadro que antecede se expone la ejecución del presupuesto al cierre del año 2018.

Lo que muestra el cuadro es un equilibrio de ingresos y egresos, con un total de ingresos del 47,47% del total y una ejecución de gastos del 48,22%

Sin embargo, corresponde resaltar que las contribuciones recibidas estaban un 3,19% por debajo de lo esperado al cierre de 2018. Podemos decir que a esta altura del año se ha sobrepasado el 76% de la meta para el bienio, por lo que esperamos poder cumplir con las expectativas fijadas.

El país Sede canceló la contribución correspondiente a 2018 y queda pendiente la contribución del año en curso.

4.3. Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios

Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica (RBTC)

Las líneas sustantivas del presupuesto son reforzadas cada bienio por fondos RBTC asignados por la Oficina Regional para las Américas. Para el bienio 2018-2019 se asignó la suma de US\$ 100.000. Esto supone un incremento del 25% con respecto a lo asignado en el bienio 2016-2017, aunque continúa siendo menor que los niveles de bienios anteriores (US\$ 150.000 en el bienio 2014-2015, US\$ 200.000 en los anteriores bienios). La ejecución de estos fondos fue de 100%.

Movilización de recursos a través de Proyectos de Cooperación Técnica (XBTC)

Durante este período culminó la ejecución del Proyecto URY/16/01/URY - CETFOR: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo. Este proyecto había sido reportado en el informe del Director a la 43ª Reunión de la Comisión Técnica; no obstante, como dicha ejecución culminó durante el presente bienio, se reportan aquí.

En agosto de 2018 dio inicio el Proyecto URY/18/01/URY, que constituye una segunda fase del Proyecto mencionado en el párrafo anterior.

Proyecto	Donante	Recursos US\$	Duración
URY/16/01/URY CETFOR: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	1,121,926	27 meses 29 de marzo de 2016 al 28 de marzo de 2018
URY/18/01/URY CETFOR Fase II: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	1,160,230	24 meses 1 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2020

Adicionalmente, OIT/Cinterfor ejecutó acciones en Uruguay en el marco de dos proyectos globales, gestionados de manera centralizada: el Proyecto GLO/18/50/UND Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE), con US\$ 102.000 de fondos para ejecución por parte del Centro; y el Proyecto GLO/18/65/USA SafeYouth@Work “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”, ejecutado por la OIT y financiado por el Departamento de Empleo de Estados Unidos. En éste último proyecto los fondos asignados para ejecución a OIT/Cinterfor ascendieron a US\$ 88,846.



Finalmente, y aunque se encuentran financieramente incluidos en la movilización de recursos por otros conceptos (siguiente punto), cabe mencionar que durante el bienio OIT/Cinterfor recibió recursos para realizar acciones de cooperación en dos proyectos; el Proyecto HTI/16/01/NOR “Fortalecimiento de la formación profesional y la empleabilidad de los jóvenes de Haití: promoción del desarrollo socioeconómico rural en los departamentos del Sur y Grande Anse”; y, el Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable suscrito entre el Gobierno de la República de Panamá y el Banco de Desarrollo de América Latina – CAF, para la ejecución del Proyecto “Establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones”.

Movilización de recursos por otros conceptos

El Consejo de Administración, en su 306ª sesión de noviembre de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13) aludió a la posibilidad que tiene OIT/Cinterfor para recibir ingresos extrapresupuestarios por actividades de asistencia técnica de corta duración, financiada por los propios interesados. El ingreso estimado a ser alcanzado por este concepto al final del bienio (2018-2019), es de USD 400.000, lo que supone un incremento del 43% con respecto al bienio anterior. Estos recursos permiten atender las crecientes demandas de asistencia de los países de la región, fomentar la cooperación Sur-Sur entre las instituciones miembros de la Red, y trabajar conjuntamente con otras oficinas de la OIT, como ser actividades conjuntas con el Centro Internacional de Formación de Turín.

4.4. Contribuciones de los países miembros

Las contribuciones de las instituciones miembros representan un aporte relevante al presupuesto de Cinterfor.

En seguimiento de lo ya mencionado en el punto 3.2, se han realizado gestiones con las instituciones con contribuciones pendientes de dos o más años con resultado diverso. No obstante, en su conjunto, podemos decir que la estrategia seguida ha sido exitosa y que esperamos haber superado los 20 convenios firmados, a la fecha de la realización de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica.

Al momento de redacción de este informe se han firmado 18 convenios por un monto total anual de USD 105,100 que representan el 42,04% de los aportes presupuestados por año. Cabe indicar que una institución ha firmado un convenio y aún no ha cumplido con lo que allí se estipula, por lo que el monto anual recibido es menor al convenido en USD 35.000.

En cumplimiento de lo resuelto en la 43º RCT, hemos procedido con la suspensión de la membresía de cinco instituciones miembro por una deuda total de USD 476.000. Estas instituciones podrán recuperar su condición de miembros activos una vez que regularicen su situación de adeudos.

En virtud de lo expuesto consideramos fundamental que las instituciones continúen avanzando hacia la firma de acuerdos que faciliten la solución de los problemas de morosidad, tal como fuera mencionado anteriormente.

Para mayor información se adjunta el estado de las contribuciones al 28/06/2019.

Estado de las contribuciones por Institución al 23 de julio de 2019

País	Institución	Contribución Anual	Saldo pendiente incluye 2019	Años correspondientes al saldo
Argentina	MINTRAB PROD y TRABAJO SEC GOB TRABAJO SEC EMPLEO	10000	20000	2018-2019
	INET	8000	48000	2014-2019
	MINED GOBIERNO CABA	5000	10000	2018-2019
	OBISPADO MORÓN	300	0	
	FUNDACIÓN UOCRA	2500	0	
	UNIVERSIDAD DE CUYO	2000	4000	2018-2019
	UTHGRA	2000	4000	2018-2019
	ADRHA	4000	4000	2019
	FATERYH	2000		2019
	UPACP	1500	3000	2018-2019
	SMATA	3600	0	
	FAECYS	3000	0	
	UOMRA	3000	0	
	INSPT	3000	3000	2019
Bahamas	BTVI	2750	5500	2018-2019
Barbados	MINLAB	3000	3000	2019
Bolivia	INFOCAL	1500	1500	2019
	COMISIÓN EPISCOPAL	1000	7000	2011-2017
	FAUTAPO	5000	0	
Brasil	SENAI	21000	0	
	SENAT	3000	21000	2013-2019
	SENAR	8000	0	
	SETEC	10000	180000	2002-2019
	SPPE-MINTRAB	21000	231000	2009-2019
	SENAC	8000	0	
	CENTRO PAULA SOUZA	2000	0	
Cabo Verde	IEFP	2000	6000	2017-2019
Colombia	SENA	21000	0	
	ASENOF	3000	0	
Costa Rica	INA	7000	0	
Cuba	MINTRAB	2000	4000	2018-2019
Chile	SENCE	5000	0	
	CHILE VALORA	5000	0	
	INTERFASES	1000	1000	2019



País	Institución	Contribución Anual	Saldo pendiente incluye 2019	Años correspondientes al saldo
Ecuador	SECAP	0	0	
	SETEC	5000	15000	2017-2019
El Salvador	MINTRAB	500	1000	2018-2019
	INSAFORP	5000	0	
España	CIDEC	2000	0	
	FUNDAE	15000	0	
	LA LIGA IBEROAMERICANA	3000		2019
	SEPE	14000	14000	2019
Guyana	MINED	1000	13000	2001-2009/2016-2019
Guatemala	INTECAP	8000	0	
Haití	INFP	6000	12000	2018-2019
Honduras	INFOP	4500	36000	2008-2009/2012-2013/ 2016-2017/2018-2019
	CADERH	1500	9000	2013-2019
Jamaica	HEART/NTA	6000	0	
México	DGCFT/SECEDU	5000	40000	2012-2019
	DGCP/SECTRAB	5000	5000	2019
	CONALEP	3000	3000	2019
	CONOCER	5000	0	
Nicaragua	INATEC	3600	7200	2018-2019
Panamá	INADEH	6000	0	
Paraguay	SNPP	6000	12000	2018-2019
Perú	SENATI	5000	0	
	MTPE	1000		
	SENCICO	5000	10000	2018-2019
Portugal	IEFP	10000	10000	2019
Rep. Dominicana	INFOTEP	7000	0	
Saint Lucía	MINISTRY EDU	2000	30000	2005-2019
Suriname	MINLAB	2000	14000	2009-2011/2016- 2017/2018-2019
T&T	NTA / MINISTRY	6000	60000	2009-2012/2014-2019
Uruguay	ADPUGH	1500	0	
VENEZUELA	INCES	15000	165000	2009-2019

Aquellas instituciones que han acumulado una deuda superior a dos años en el pago de sus contribuciones voluntarias y que, a pesar de las gestiones realizadas desde OIT/Cinterfor, no han concretado acciones para regularizar sus situaciones, se encuentran con su membresía suspendida.



Parte 3:

Plan de trabajo

Introducción

En la Declaración de Panamá (2018), citada al inicio de este informe, los constituyentes de los Estados Miembros de la OIT de América Latina y el Caribe han coincidido en señalar que, en un contexto mundial de alta incertidumbre, en la región de América Latina y el Caribe se constata la persistencia de ciertos rasgos estructurales que configuran desafíos específicos. Entre ellos se identifican: un crecimiento económico bajo y volátil; un desarrollo productivo insuficiente y una baja productividad; altos niveles de informalidad y desigualdad; un incremento del desempleo y la pobreza; diversos déficits en materia de respeto y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores y los empleadores; retos relacionados con los efectos del desarrollo ambiental en el empleo; una reducción de la cobertura de la seguridad social y su sostenibilidad, y efectos negativos en la creación de empleo y empresas sostenibles.

La misma Declaración destaca que la experiencia de los años recientes demuestra que, sin un crecimiento sostenido, los avances en materia social pueden estancarse e incluso revertirse. Por ello, se señala que la inversión y el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible son esenciales para generar empleo decente y productivo, así como para reducir las desigualdades en la región. Consecuentemente, los constituyentes tripartitos han llamado a que la OIT continúe desarrollando un papel de liderazgo en el mundo del trabajo mediante el fortalecimiento de los instrumentos de cooperación internacional y las alianzas innovadoras para el desarrollo; la ampliación de los medios para compartir buenas prácticas; el aprecio por la participación en foros multilaterales y por el tripartismo y el diálogo social efectivos, y el fortalecimiento del corpus normativo y el sistema de control de las normas internacionales del trabajo, especialmente para aumentar la transparencia y la eficiencia en los términos del mandato de la OIT.

Entre las prioridades de política establecidas en esta Declaración, se destaca por su directa relación con el mandato y el área de competencia de OIT/Cinterfor la prioridad vi) de políticas para el desarrollo laboral. Respecto de ellas, se afirma que *“...son clave para construir un mejor futuro del trabajo. Una educación y formación profesional que respondan a las necesidades presentes y futuras de los empleadores y los trabajadores se pueden lograr a través de sistemas*

de educación y formación sólidos que incluyan la formación a lo largo de la vida. Enfatizamos la importancia de promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones”.

OIT/Cinterfor, en su carácter de servicio técnico especializado en el campo de la formación profesional y de núcleo articulador de un red de cooperación y gestión del conocimiento de 67 instituciones y organismos vinculados a la formación profesional de 27 países, está llamado a contribuir de manera activa y eficaz al liderazgo de la OIT, en especial en lo que corresponde al fortalecimiento de la cooperación y las alianzas para el desarrollo, al intercambio de buenas prácticas, el estímulo a la innovación, así como a la promoción del tripartismo y el diálogo social en su campo de acción.

Su aporte a la agenda regional de la OIT debería alcanzar, complementando otras capacidades de la Organización, a otras prioridades de política, tales como las vinculadas al desarrollo productivo; la promoción de un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas; la transición de la economía informal a la formal; la sostenibilidad ambiental y enfrentar los efectos en el empleo del cambio climático; o las políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo.

Es en esta dirección que OIT/Cinterfor ha venido desarrollando, durante el presente y el anterior bienio, un proceso sistemático y acumulativo de mejora continua de sus procesos internos de trabajo, sus modalidades y mecanismos de acción, su articulación con los servicios técnicos de la sede y oficinas de OIT en el terreno, así como en el desarrollo de alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales de cooperación y desarrollo.

Cabe recordar que en ocasión de someter a la consideración del Consejo de Administración la propuesta de Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, la propuesta de programación de OIT/Cinterfor se basaba en diez retos enfrentados por los países en el campo de la formación profesional y sus correlativos lineamientos de acción, todo ello considerado y refrendado de manera tripartita en las instancias del Comité de Programa y Presupuesto y de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica (San José, Costa Rica, agosto 2017). Tales lineamientos se mantienen en la presente propuesta para el bienio 2020-2021. Ellos refieren a: lograr una más estrecha alineación con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos; profundizar el tripartismo y el diálogo social en la formación; perfeccionar los marcos regulatorios y los esquemas de financiamiento; una mayor articulación con la educación formal; impulsar el aprendizaje de calidad mediante la cooperación entre gobiernos, empresas y sindicatos; fortalecer la gestión institucional y los sistemas de información; innovar metodológica y tecnológicamente; mayor pertinencia y adecuación para favorecer la inclusión social; y articulación con los servicios de empleo y otras políticas de mercado de trabajo.

A continuación, se presenta el programa para el bienio 2020-2021. Esta propuesta establece de forma indicativa -no necesariamente exhaustiva- las áreas temáticas a ser priorizadas en la programación y ejecución de actividades.



Líneas de trabajo

A. Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos

Tomando en cuenta la necesidad de promover la coherencia y funcionalidad de las políticas de formación profesional con las políticas de desarrollo productivo, OIT/Cinterfor llevará a cabo investigaciones y acciones de divulgación sobre experiencias nacionales, territoriales y sectoriales de innovación de sistemas e instituciones de formación profesional que conlleven procesos de articulación con el diseño y ejecución de políticas de desarrollo productivo, así como con el sector privado y los interlocutores sociales a este respecto. Apoyará a los países e instituciones miembros en el desarrollo de sus capacidades técnicas para la identificación de brechas de habilidades y su consideración en la programación de los sistemas de formación profesional. Brindará asesoramiento para la mejora de la gestión de centros o unidades operativas de los sistemas de formación profesional de actividades enfocadas hacia el desarrollo productivo (investigación aplicada, mejoramiento de prototipos, solución de problemas de empresas, etc.). Se fortalecerá la visión de la formación para el desarrollo sectorial en áreas como la economía rural, el turismo, los empleos verdes, la construcción, entre otros, a partir de talleres técnicos de articulación y gestión de conocimientos entre las instituciones.

Entre las actividades previstas serán documentadas experiencias de innovación en instituciones de formación como el INA de Costa Rica, el SENAC y el SENAR de Brasil, así como la organización de reuniones técnicas sectoriales.

B. Fortalecimiento de las capacidades de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional

Considerando los beneficios que para la calidad, pertinencia y equidad en la formación supone la participación de los interlocutores sociales y el diálogo social en la gestión de los sistemas e instituciones de formación, OIT/Cinterfor continuará apoyando los procesos de desarrollo de capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, perfeccionando y ampliando a más participantes el curso de Fortalecimiento de las capacidades de los representantes sindicales para el diálogo social institucionalizado y la negociación colectiva sobre formación profesional. Entre las iniciativas que estructurarán la acción de OIT/Cinterfor en esta línea de trabajo se cuentan las siguientes. Primero, un programa de desarrollo de capacidades para representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores en ámbitos de dirección de instituciones nacionales, subnacionales y sectoriales de formación profesional, así como en ámbitos tripartitos sobre políticas públicas de formación profesional. Los contenidos de este programa estarán directamente relacionados con la toma de decisiones en temas estratégicos para la gestión institucional y la participación y control del ciclo de políticas públicas (identificación de demandas, priorización, diseño, control de implementación y evaluación), así como con la actualización respecto de tendencias, desafíos y enfoques en la formación profesional. Para la ejecución de este programa se contemplarán tanto reuniones o talleres tripartitos como sectoriales. Segundo,

se continuará con las investigaciones en curso orientadas a la identificación, documentación y divulgación de experiencias sectoriales de negociación tripartita y bipartita de procesos de cambio tecnológico y en la organización del trabajo, analizando el papel de la formación profesional para la mitigación de potenciales efectos negativos y la generación de nuevos empleos. Tercero, y considerando que esta línea de trabajo además de contener acciones específicas aporta de manera transversal a otras líneas de este plan, se continuará apoyando la participación de los mandantes tripartitos en actividades de divulgación y de desarrollo de capacidades de la metodología desarrollada por OIT/Cinterfor para la gestión bipartita de las competencias laborales a nivel sectorial, así como políticas y programas de aprendizaje de calidad (ver sección E). Cuarto, se continuará actualizando el espacio de diálogo social en el sitio web del Centro, incluido el ya disponible banco de datos sobre convenios colectivos y pactos sociales con cláusulas sobre formación. Todas estas iniciativas y actividades serán coordinadas y contarán con el apoyo de los Departamentos de SKILLS, ACT/EMP y ACTRAV en la sede y en el terreno.

C. Reforma de los sistemas de cualificaciones, marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional

OIT/Cinterfor continuará apoyando, a pedido de sus países e instituciones miembros, los procesos de adecuación o reforma de marcos regulatorios de los sistemas de cualificaciones, mecanismos de participación y diálogo social, y de las diferentes modalidades de formación. Además de las posibles acciones de asistencia técnica, el Centro relevará y actualizará de manera periódica la información comparada a este respecto, para ponerla a disposición mediante publicaciones o en sus bases de datos. De igual modo, a pedido de los países e instituciones miembros, brindará asesoramiento en la formulación de políticas de formación de última generación, modelos de gobernanza y financiamiento para la formación a lo largo de la vida, generará y pondrá a disposición información comparada sobre esquemas de financiamiento de la formación profesional, y el acceso a fuentes de financiamiento privado, mediante el desarrollo de alianzas estratégicas y la cooperación internacional. En esta línea se prevé apoyo a la reforma en Colombia del Sistema Nacional de Cualificaciones, a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias –ChileValora, a Honduras con el INFOP y a Costa Rica con el INA, entre otros.

D. Formación a lo largo de la vida y articulación entre la educación formal y la formación profesional

OIT/Cinterfor continuará relevando, actualizando y poniendo a disposición de sus miembros conocimiento comparado en materia de vinculación entre la formación profesional, la educación formal y el mundo del trabajo, mediante acciones tales como programas o mecanismos de reconocimiento y certificación de competencias, la homologación de resultados educativos o referentes comunes, tales como los marcos nacionales de calificaciones (MNC). El desarrollo de MNC continuará siendo materia de atención mediante la provisión de asistencia



técnica y la cooperación horizontal, toda vez que los países de la región crecientemente se muestran interesados en acometer este desafío. Se complementará con el uso y actualización de nomenclaturas comunes inspiradas en la experiencia de la Clasificación Europea de Competencias, Ocupaciones y Cualificaciones. Tanto en el contexto de procesos de integración, como en las subregiones, donde la migración es un tema central, se buscará apoyar en la integración de instrumentos como los anteriores a las políticas de gestión migratoria. Se documentarán y apoyarán las experiencias de avance del MNC en Colombia, Perú y Costa Rica. Se explorarán opciones para la formulación de un marco regional de cualificaciones a modo de meta marco orientador y de apoyar a los servicios de empleo y orientación profesional para la articulación de herramientas de orientación e información a nivel regional.

E. Impulso al pre-aprendizaje, el aprendizaje de calidad para el trabajo y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo.

Durante el bienio 2018-2019, OIT/Cinterfor desarrolló una sólida base de recursos técnicos³³ y de experiencias de apoyo a los países e instituciones miembros, para el desarrollo de programas y sistemas de aprendizaje de calidad que mediante la combinación de la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje basado en el aula, contribuyan al desarrollo de competencias de los participantes -en especial jóvenes- y la mejora de los procesos de trabajo. Estos propósitos, ya enunciados en el Programa y Presupuesto del pasado bienio, se han plasmado en iniciativas de asistencia técnica y cooperación que continuarán profundizándose en el presente período, a la vez que se iniciarán acciones en otros. México, Costa Rica, República Dominicana, Jamaica, Brasil, Paraguay y Uruguay son algunos de los países en los cuales se cuenta con iniciativas en marcha o próximas a comenzar. Simultáneamente, se fortalecerá la estrategia de construcción de alianzas y movilización de recursos con organismos multilaterales -como CAF y BID- a efectos de brindar apoyo sistemático a los procesos de reforma o implementación de sistemas y programas de aprendizaje de calidad. Se continuará apoyando técnicamente a los países e instituciones miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de desarrollo de marcos regulatorios de esta modalidad, de desarrollo de las asociaciones y alianzas que la hacen posible, así como en materia de vinculación con sectores clave para su desarrollo.

F. Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional

OIT/Cinterfor continuará brindando apoyo a los países e instituciones miembros en sus esfuerzos de mejora continua e innovación en materia de gestión institucional, gestión de conocimiento y desarrollo de sistemas de información y de anticipación de la demanda y las brechas de habilidades; necesarios para el diseño, planificación, implementación y evaluación de políticas y programas de formación profesional. Se realizarán actividades de divulgación

³³ La guía práctica "Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe" desarrollada por Cinterfor durante el pasado bienio compendia las principales herramientas desarrolladas por el Centro en este tema, así como reseñas experiencias en la región y en el mundo. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad

y de cooperación Sur-Sur para un mejor aprovechamiento de capacidades para la expansión y diversificación de la oferta formativa; la satisfacción de las diferentes necesidades de las personas y las empresas; su adecuación a las prioridades de desarrollo productivo y socialmente inclusivo, y la reducción de brechas en materia de oferta y demanda de competencias. Se apoyará a los países e instituciones miembros que lo soliciten, en el desarrollo de sistemas de gestión de calidad, de aseguramiento de la pertinencia de la oferta formativa y en la fijación de objetivos institucionales con base en mecanismos de verificación basada en información de calidad y en consulta con los interlocutores sociales. En particular se avanzará con Paraguay en el análisis de la pertinencia de sus programas y brechas de formación. Del mismo modo con Colombia, en los sistemas de aseguramiento de calidad de la formación y la certificación de competencias, apoyados por ChileValora.

En materia de sistemas de información, OIT/Cinterfor apoyará a los países e instituciones miembros en el perfeccionamiento y aprovechamiento de información estadística demográfica, social y del mercado de trabajo a los efectos de su uso en la anticipación de la demanda, planificación, gestión y evaluación de la formación. Otro tanto se hará en materia de mejora de los sistemas de información que se alimentan de indicadores de gestión de las instituciones, donde existe un alto grado de heterogeneidad de criterios y desarrollos entre los países de la región. La importancia de este tema lleva a que se proponga desarrollar un programa regional de armonización y mejora de las estadísticas de la formación, mediante actividades que incluirán la asistencia técnica, la cooperación entre instituciones y, muy probablemente, la realización de reuniones técnicas específicas. Se trabajará el apoyo al SENA en Colombia, INEFOP de Uruguay y ChileValora en el avance de uso de sistemas de clasificación de ocupaciones con la posible aplicación de la Clasificación Europea de Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, ESCO.

G. Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional

OIT/Cinterfor seguirá ofreciendo asistencia técnica y promoviendo la cooperación para estimular la innovación metodológica y tecnológica en el diseño y desarrollo de la formación profesional con foco en el desarrollo de las competencias para el futuro del trabajo. Se apoyará el desarrollo de metodologías innovadoras, de calidad, pertinentes y flexibles. Se desarrollarán relevamientos e investigaciones sobre diseño y desarrollo curricular, así como en formación de formadores. Otros temas de investigación incluyen el uso de tecnologías como herramienta formativa y como contenido de la formación. Se dará seguimiento a la investigación desarrollada junto a SENAC-DN sobre el uso de metodologías basadas en proyectos para el desarrollo de competencias transversales. En materia de construcción colectiva de conocimiento y su divulgación, se prevé sostener dos actividades, una cada año, con técnicos de las instituciones miembros donde se compartan buenas prácticas, casos de estudio y se identifiquen nuevas áreas de investigación. La difusión se llevará adelante mediante nuestro sitio web, el boletín OIT/Cinterfor, una comunidad de aprendizaje y publicaciones en revistas. Se continuará atendiendo las demandas de cooperación técnica sobre los temas ya mencionados, en particular sobre metodologías activas y aprendizaje experiencial basado en proyectos formativos que a su vez transversalicen el uso de tecnologías de la información. En forma más específica, formación de formadores en el uso de tecnologías como medio de facilitación del aprendizaje, formación



de formadores en el diseño de la oferta formativa, formación de formadores para la facilitación del aprendizaje por proyectos y modelos para la evaluación de la calidad de la formación a distancia. OIT/Cinterfor desarrollará un paquete de guías para el diseño e implementación de formación basada en proyectos formativos. Estas guías servirán de base para el diseño de una formación en modalidad “blended” sobre el tema. También, se planificó la elaboración de un manual para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en contextos formativos a partir de la experiencia con INADEH de Panamá.

H. Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social

OIT/Cinterfor continuará documentando, sistematizando y divulgando experiencias en materia de estrategias para la inclusión de colectivos vulnerables en la formación profesional y la reducción de inequidades en materia de género. Se continuará en la divulgación de experiencias que faciliten la inserción de las mujeres en la formación profesional y la reducción de las brechas de género para el acceso. Se brindará apoyo técnico a los países en materia de articulación de la formación profesional con las políticas nacionales de inclusión y equidad y, en general, sobre el desarrollo de estrategias y mecanismos de atención a los distintos destinatarios. De igual modo, se apoyarán técnicamente los esfuerzos de los países e instituciones miembros en los procesos de establecimiento de objetivos, metas e indicadores en materia de inclusión e igualdad de oportunidades. Entre las iniciativas ya en marcha y que serán continuadas durante el bienio se cuenta la identificación, documentación y divulgación de experiencias de programas de formación profesional y empleo dirigidas a personas privadas de libertad, en tanto herramientas de rehabilitación y reinserción social y económica; así mismo el apoyo a los programas de formación y reconocimiento de competencias para población migrante.

I. Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo

OIT/Cinterfor apoyará a los países e instituciones miembros mediante acciones orientadas a una mayor articulación de la formación profesional con otras políticas activas de empleo y de mercado de trabajo, en especial con los servicios públicos de empleo, y sus componentes de orientación profesional e intermediación laboral, tanto para jóvenes que buscan insertarse en el mercado de trabajo como para trabajadores desempleados. Se promoverá el intercambio de información y el uso del “big data” en los análisis regionales sobre brecha de habilidades y tendencias en la oferta y demanda de ocupaciones. Se relevará, sistematizará y divulgará conocimiento comparado sobre modelos de servicio en materia de formación profesional, orientación profesional e intermediación laboral, promoviendo la cooperación Sur-Sur en este campo. El desarrollo de sistemas de información sobre oferta de formación profesional, demanda de competencias y oferta-demanda de empleo, como OIT/Cinterfor está actualmente apoyando en Uruguay y comenzará próximamente en Paraguay y Colombia con el uso de la ESCO, son herramientas especialmente relevantes a los efectos de esta línea de trabajo.

Anexo

Reuniones Técnicas, Seminarios y otras actividades que contaron con el apoyo técnico y organización de OIT/Cinterfor

Período agosto 2017 – julio 2019

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
Taller de transferencia de conocimiento y desarrollo de capacidades. Currículo y formación profesional.	Panamá, 28 al 31 de agosto	INADEH	Con el objetivo de desarrollar capacidades en el equipo de Coordinadores de Áreas de Formación, OIT/Cinterfor junto con el equipo de trabajo de INADEH abordaron las bases para el diseño de la estructura modular de los programas formativos y los contenidos para la elaboración de currículos de formación.
Misión conjunta OIT-BID. Proyecto formación dual en República Dominicana	Santo Domingo, 4 al 8 de setiembre	INFOTEP	El Especialista en empresas y productividad y el Oficial Nacional de dialogo social participaron de la misión donde se estableció una hoja de ruta conjunta para fortalecer y expandir el programa de formación dual de INFOTEP.
Presentación del estudio El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento.	Ciudad de México, 6 al 8 de setiembre	OIT México Oficina Regional	El Director y el Especialista en formación profesional participaron de la actividad, donde se presentó, frente a un panel tripartito, el estudio elaborado. El Director también participó de la visita al Centro de Investigación de los Empresarios de Jalisco.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
2º Congreso de Formación Docente.	Santo Domingo, 21 y 22 de setiembre	INFOTEP	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación realizó una conferencia sobre <i>Nuevas tecnologías y formación profesional: Impacto en el ejercicio docente</i> . En el marco del evento, se apoyó la participación de expertos del SENA (Colombia) y SENATI (Perú), quienes brindaron asistencia técnica en los temas de Aprendizaje basado en proyectos e Integración de TIC.
Talleres de formación y transferencia de metodologías para la implementación del VAE.	Puerto Príncipe, 2 al 6 de octubre	INFP OIT San José OIT/Cinterfor	OIT apoya la estrategia de implementación del nuevo marco legal sobre la Validación del Aprendizaje por la Experiencia-VAE en Haití. Los talleres fueron facilitados por una consultora de OIT/Cinterfor, en el marco del Proyecto de formación profesional para el desarrollo rural en el sur de Haití (FOPRODER), financiado por Noruega.
Reuniones para discusión y retroalimentación sobre el Marco de Cualificaciones Profesionales con los Comité Técnico y Estratégico.	Honduras, 23 de octubre	OEI INFOP	El Especialista en formación profesional llevó adelante esta asistencia técnica, en el marco del acuerdo entre OEI y OIT/Cinterfor, mediante el análisis y la formulación de recomendaciones, así como en la retroalimentación metodológica y técnica al documento de avance elaborado por el Comité Técnico a cargo de la formulación del Marco de Cualificaciones Profesionales (MCP) en Honduras.
Talleres de preparación de perfil de Operador Laboral.	Montevideo, 30 de octubre y 1 de diciembre	OIT/Cinterfor OIT/GED ADdU	A solicitud de la Asociación Down del Uruguay, se apoyó esta iniciativa para el desarrollo del perfil para la ocupación de “operador o preparador laboral”.
Acuerdo Departamental por el Empleo y la Formación Profesional en Rivera.	Rivera (Uruguay), 1 de diciembre	MTSS INEFOP OIT	El Oficial Nacional de dialogo social y formación profesional participó en representación de OIT/Cinterfor en la firma del acuerdo.
Reunión Técnica Metodologías de formación basada en proyectos. Desafíos y oportunidades.	Montevideo, 7 y 8 de noviembre	INEFOP OIT/Cinterfor	Contó con la participación de 25 representantes de 12 instituciones de formación y 2 Ministerios de Trabajo (SENAC, PAULA SOUZA, SNA EDUCA, INFOTEP, SENCE, INSAFORP, INTECAP, INADEH, MTEYSS, SNPP, SENATI, MTSS, INEFOP y UTU). Los participantes compartieron las metodologías y experiencias de las IFP que desarrollan estos modelos de FBP, y se generaron insumos y propuestas que permitieron definir estrategias para dar continuidad al trabajo en esta área.
Pasantía en Técnicas y recursos educativos con uso de las TIC. SENA - SENAI	San Pablo, 20 al 24 de noviembre	SENA OIT/Cinterfor	Instructores del SENA participaron de esta actividad, enmarcada en el convenio de cooperación con OIT/Cinterfor.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
Visita técnica sobre Comercio y Servicios. SENA – SENAC	San Pablo, 20 al 24 de noviembre	SENA OIT/Cinterfor	Dos Instructores del SENA participaron de esta actividad, enmarcada en el convenio de cooperación con OIT/Cinterfor.
Seminario Internacional Anticipación de la demanda de formación profesional. Metodologías y experiencias. Estado actual y perspectivas.	Bogotá, 21 y 22 de noviembre	Ministerio de Trabajo de Colombia SENA OIT/Cinterfor	El seminario, enmarcado en el acuerdo con el SENA, contó con la participación de funcionarios, directivos y técnicos de las áreas de planeación, de las instituciones de formación profesional de América Latina y Ministerios del Trabajo de 16 países de la región. Se presentaron temas de impacto como el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional “PREVIOS” del SENA y el compendio de metodologías de OIT sobre brecha de habilidades elaborado por OIT, CEDEFOP y la ETF de Unión Europea.
Pasantía sobre Riego y Drenaje y Especies Menores. SENA -SENAR	Goiânia, 27 de noviembre al 1 de diciembre	SENA OIT/Cinterfor	Dos Instructores del SENA participaron de esta actividad, enmarcada en el convenio de cooperación con OIT/Cinterfor.
Segunda Reunión Anual de Directores de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP).	Panamá, 14 y 15 de diciembre	INADEH REDIFP	El Especialista en formación profesional participó de la reunión donde presentó el estudio sobre el <i>Futuro de la formación profesional</i> y la principales líneas de trabajo del Plan de Acción 2018/2019.
Fortalecimiento Programa de Formación Dual.	Santo Domingo, 4 al 6 de diciembre	INFOTEP	El Especialista de empresas, productividad y formación profesional y un consultor del centro, mantuvieron reuniones y facilitaron talleres para funcionarios y representantes de la institución.
2018			
Taller técnico de planificación para las actividades de la REDIFP 2018-2019.	Guatemala, 5 al 7 de marzo	REDIFP OIT San José OIT/Cinterfor	El taller contó con la participación del Especialista en formación profesional, el Oficial de Programación y el Especialista de la OIT/San José, además de los representantes de INFOP (Honduras), INATEC (Nicaragua), INSAFORP (El Salvador), INTECAP (Guatemala), INFP (Haití), INA (Costa Rica), e INADEH (Panamá).
Taller Innovación en los Procesos de Aprendizaje.	Santo Domingo, 12 y 13 de Marzo	INFOTEP	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación se hizo cargo del dictado del taller, conjuntamente con un técnico del SENATI de Perú.
Taller Aplicación de TIC en la formación profesional.	Santo Domingo, 14 y 15 de Marzo	INFOTEP	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación facilitó el taller, conjuntamente con un técnico del SENA de Colombia.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Taller Aprendizaje de calidad, experiencias exitosas y lecciones aprendidas.	La Paz, 14 de marzo	OIT Lima OIT/Cinterfor	El taller se realizó en el marco del proyecto de OIT para apoyar el desarrollo de la formación profesional en Bolivia. Contó con la presencia del Director y el Especialista en empresas y productividad, que estuvo a cargo del dictado mismo.
Visita técnica al Ministerio del Trabajo, SENCE y ChileValora.	Santiago de Chile, 2 al 6 de abril	SENA OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor organizó y facilitó la visita de dos funcionarios del grupo observatorio laboral y ocupacional del SENA a las instituciones chilenas, con el objetivo de conocer el Observatorio laboral, el manejo de las cifras del mercado de trabajo, la concertación sectorial y otros aspectos de interés para la institución.
Reunión técnica Mecanismos de homologación y/o reconocimiento de cualificaciones de nivel técnico y tecnológico.	Bogotá, 4 y 5 de abril	SENA OIT/Cinterfor	La reunión, organizada por el SENA, contó con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor a través del Especialista en formación profesional. Además de funcionarios técnicos y directivos del SENA, participaron invitados internacionales de SENAI de Brasil, INA de Costa Rica, SENATI de Perú y ChileValora.
Diseño e implementación de herramientas para el desarrollo de competencias sectoriales: mirada técnica y desafíos para su implementación.	Montevideo, 12 de abril	Proyecto CETFOR OIT/Cinterfor	El equipo del proyecto ejecutado por OIT/Cinterfor llevó adelante la actividad.
Taller Impacto de la Formación Técnico Profesional desde el enfoque periodístico.	Panamá, 17 y 18 de abril	INADEH OIT	El Especialista en formación profesional facilitó la capacitación, dirigida a periodistas de la Prensa Escrita y Redes Sociales de Panamá.
Taller Intercambio y gestión del conocimiento sobre estadísticas de la formación profesional.	Bogotá, 24 y 25 de abril	SENA OIT/Cinterfor	El taller, organizado por el SENA, contó con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor a través del Especialista en formación profesional. Participaron funcionarios de las áreas encargadas de la generación y seguimiento de la información estadística del SENA de Colombia, INA de Costa Rica, SENAC y SENAI de Brasil, FUNDAE de España, SENATI de Perú e INTECAP de Panamá.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Taller de presentación de los simuladores de aprendizaje desarrollados por SKOLKOVO Business School.	Montevideo, 3 de mayo	OIT/Cinterfor UTEC	OIT/Cinterfor organizó una visita técnica a Uruguay para funcionarios de SKOLKOVO - Moscow School of Management, marco en el cual realizó el taller de presentación del simulador virtual para la formación en gestión de centros de formación profesional y educación técnica. La actividad contó con apoyo de UTEC y la participación de representantes de CETP/UTU, UTEC, INEFOP, PNUD, Facultad de Ingeniería y Anima.
Taller Continental Formalización de la Red Sindical de Formación Profesional de América Latina y el Caribe.	Buenos Aires, 15 al 18 de mayo	CSA CGTRA OIT/Cinterfor	El taller contó con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor con el fin de acordar la estrategia para la instalación y funcionamiento de la Red. El Oficial Nacional de dialogo social y el Especialista de empresas y productividad participaron de la actividad.
Belize National Youth Apprenticeship Programme - Review	Belize, 28 de mayo al 1 de junio	OIT/Cinterfor OIT Puerto España	El Especialista de empresas y productividad participó de la misión de evaluación "Youth Apprentice Program", donde mantuvo reuniones con asociaciones de trabajadores y empleadores y llevó adelante un taller tripartito sobre aprendizaje de calidad.
Congreso Internacional de Formación Profesional 2018. Aprendiendo el Futuro.	San Sebastián, Guipúzcoa, 30 de mayo al 1 de junio	Gobierno de País Vasco OIT/Cinterfor	Participaron el Director, el Especialista en formación profesional y el Oficial Nacional en tecnologías de la información. OIT/Cinterfor apoyó en la convocatoria a las instituciones miembros de la Red.
XVII Congreso Internacional de Transporte.	Bucaramanga, 31 de mayo al 1 de junio	SENA	OIT/Cinterfor facilitó la participación de una experta en competencias de ChileValora para presentar el modelo de certificación del sector transporte.
Taller de transferencia metodológica sobre Certificación.	Montevideo, 5 al 8 de junio	Proyecto CETFOR OIT/Cinterfor	El taller se realizó en el marco del Proyecto CETFOR, con el objetivo de que los participantes sean capaces de manejar las bases conceptuales y metodológicas para el diseño de módulos e instrumentos de evaluación para la certificación de competencias.
Presentación del libro Desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social: la experiencia de Uruguay.	Montevideo, 21 de junio	OIT/Cinterfor	La actividad contó con el apoyo de los actores sociales involucrados en el desarrollo de los <i>Proyectos de Evaluación de Tareas en la Industria de la Construcción (2012-2014)</i> y en el <i>Sector de la Celulosa y el Papel (2014- 2015)</i> , quienes participaron de una mesa tripartita de comentarios. Dicha mesa fue integrada por el MTSS/DINAE, la Cámara de la Construcción de Uruguay, el Sindicato Único de la Construcción, la Asociación de Fabricantes de Papel del Uruguay y la Federación de Obreros Papeleros Cartoneros del Uruguay. El cierre del evento estuvo a cargo del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Taller de Formación de formadores para la transferencia metodológica sobre identificación de perfiles de competencias.	Puerto Príncipe, 25 al 29 de junio	INFP Haití OIT/Cinterfor OIT San José	Una consultora de OIT/Cinterfor llevó adelante esta asistencia, que se brindó en el marco del acuerdo de cooperación con el objetivo de desarrollar y ejecutar actividades de formación e intercambio de experiencias, así como de la transferencia de conocimientos, en el ámbito de la formación profesional, las metodologías de formación, la formación de formadores, las competencias para el trabajo, el emprendimiento y la gestión de la empresa.
Seminario sobre la Formulación del Plan Estratégico Institucional del INFOTEP.	Santo Domingo, 2 al 5 de julio	INFOTEP	El Director participó como expositor con la ponencia Experiencias Internacionales en el modelo de la Formación Técnico Profesional y su vinculación con las políticas de desarrollo. Durante el evento se llevó a cabo la firma del convenio de cooperación entre ambas instituciones.
Visita técnica funcionarios del SENA al SENAI	San Pablo, 29 de julio al 4 de agosto	SENA OIT/Cinterfor	En el marco del acuerdo con el SENA, OIT/Cinterfor apoyó la visita de tres funcionarios al SENAI San Pablo, con el objetivo de conocer su Modelo y Estrategias de Formación Profesional, además de visitar unidades de formación.
Misión técnica de fortalecimiento institucional al Ministerio de Trabajo de Perú.	Lima, 1 al 3 de agosto	MTPE Perú	El Especialista en formación profesional realizó la misión en la que mantuvo reuniones-talleres con equipos técnicos del ministerio, encuentros con organizaciones de empleadores y entidades de capacitación donde se elaboró un diagnóstico de los retos de la implementación del enfoque por competencias en la política de capacitación para el empleo y su correlación con el resto de políticas activas.
Encuentro para analizar Estrategias de fomento al empleo juvenil y fortalecimiento de la inspección laboral.	México, 3 y 4 de setiembre	STPS OIT México	El evento fue organizado por la Oficina de la OIT para México y Cuba en respuesta a la solicitud de apoyo técnico a la STPS. Participaron varios especialistas de la región, entre los cuales el Especialista en formación profesional de OIT/Cinterfor presentó los temas <i>El futuro de la formación profesional en América latina y el Caribe: retos y desafíos. El caso de la formación profesional en México y Prospectiva de la demanda en un mundo laboral cambiante: a) el modelo SENAI, b) el desarrollo del modelo PREVIOS del SENA y c) metodologías y trabajo de la OIT.</i>
Taller presencial de validación de contenidos del curso para consejeros de empleo en México.	México, 10 al 14 de setiembre	OIT México	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación dictó el taller dirigido a funcionarios de los servicios de empleo.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Talleres para elaboración de programas y evaluación de competencias.	Puerto Príncipe, 1 al 5 de octubre	INFP OIT/Cinterfor OIT San José	En el marco del Proyecto de formación profesional para el desarrollo rural en el sur de Haití (FOPRODER), una consultora llevó adelante la asistencia y facilitó dos talleres con metodólogos, coordinadores y formadores de formadores del INFP.
2° Congreso mundial CIELO Laboral 2018. Cuarta revolución industrial y globalización: la protección del empleo, la salud y vida privada de los trabajadores ante los desafíos del futuro.	Montevideo, 12 y 13 de octubre	CIELO UDELAR	El evento contó con el apoyo y la participación de especialistas de OIT.
Taller de desarrollo de capacidades para el diseño del Marco Nacional de Cualificaciones.	Panamá, 29 de octubre al 2 de noviembre	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	En el marco del acuerdo entre OIT/Cinterfor y CAF, de apoyo al proceso de implementación del marco nacional de cualificaciones el Especialista en formación profesional, con apoyo técnico de una consultora internacional y una funcionaria de ChileValora, facilitaron una sesión informativa a los actores interesados y un taller de formación para técnicos de áreas públicas y privadas que tienen que ver con el MNC. En la sesión informativa participaron más de 40 personas, incluyó presentaciones sobre el panorama de desarrollo de los MNC en la región y el mundo, así como una presentación en detalle de la experiencia del marco de cualificaciones en la formación y educación técnico profesional. En el taller unas 20 personas recibieron los contenidos provistos de acuerdo con el programa.
Encuentro Internacional de Formación Continua. INNOVAPRENDE, Porque aprender no tiene límites.	Cali, 30 y 31 de octubre	SENA	OIT/Cinterfor, en el marco de su acuerdo con SENA gestionó y financió la participación de un funcionario de FUNDAE (España), quien dio una conferencia sobre el tema.
Visita técnica instructores del SENA al SENAC.	San Pablo, 3 al 7 de noviembre	SENA OIT/Cinterfor	En el marco del convenio SENA-OIT/Cinterfor, diez instructores de la institución realizaron una pasantía al SENAC, Sede Pablo, que les permitió conocer las experiencias de formación en el área de "marketing digital".

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Lanzamiento de la publicación El saber profesional. Competencias, derechos, democracia, de Saúl Meghnagi.	Montevideo, 9 de noviembre	ANEP UNSAM OIT/Cinterfor	El evento contó con la presentación del autor y los comentarios del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, el Presidente del CODICEN y el Director de OIT/Cinterfor.
Primer Programa de Gerencia Avanzada para Institutos de Formación Profesional de América Latina y el Caribe.	San José, 13 al 16 de noviembre	INCAE Business School OIT San José OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor promovió y apoyó la realización de esta actividad de formación. El programa contó con la participación de 34 delegados de 10 países: Brasil SENAC y SENAI, Costa Rica INA, El Salvador INSAFORP, Guatemala INTECAP, Haití INFP, Honduras INFOP, Nicaragua INATEC, Panamá INADEH, República Dominicana INFOTEP y Uruguay UTEC. El Especialista en formación profesional, junto con el Especialista de la oficina de San José, tuvieron a su cargo la sesión dedicada a la introducción a los desafíos para la formación profesional de los cambios acelerados en el mundo del trabajo.
Taller Técnico de transferencia metodológica de procesos de aprendizaje en la formación profesional.	El Salvador, 21 al 23 de noviembre	INSAFORP OIT/Cinterfor	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación estuvo a cargo del dictado del taller, en el que se formaron participantes de toda la región de América Central y se delineó un mapa de ruta de cooperación con los representantes del país Vasco (TEKNIKA).
Taller Metodologías activas de aprendizaje y formación basada en proyectos.	San Pablo, 26 al 30 de noviembre	Centro Paula Souza	OIT/Cinterfor, a través del Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación brindó el apoyo técnico para el desarrollo de este proceso en el que se formaron 40 docentes y gestores educativos del CPS.
Seminario Internacional La formación para el empleo: factor clave en el futuro del trabajo.	Madrid, 26 al 28 de noviembre	FUNDAE SEPE OIT/Cinterfor	El evento, organizado con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, se enmarcó en las acciones relativas al futuro del trabajo lanzadas por OIT y coincidió con los 25 años de la puesta en marcha de las iniciativas de formación para el empleo en España. Participaron representantes de instituciones europeas relacionadas con la formación, así como de las IFP miembros de la red de OIT/Cinterfor.
Taller de transferencia metodológica sobre descripción y valoración de cargos.	San José, 27 al 30 de noviembre	DGSC Costa Rica OIT/Cinterfor OIT San José	El taller fue dirigido al personal de la DGSC. El desarrollo y dictado del mismo estuvo a cargo de OIT/Cinterfor.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Taller Articulación entre educación y trabajo: avances, desafíos y estrategias innovadoras en Uruguay.	Montevideo, 13 de diciembre	MTSS/ INEFOP ANEP UTU UTEC OIT/Cinterfor	El Especialista de empresas y productividad presentó el estudio <i>Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe</i> .
2019			
Formación basada en proyectos. Taller de capacitación a docentes.	Cochabamba, 18 al 22 de febrero	INFOCAL	En respuesta a la solicitud del INFOCAL, el Especialista en formación profesional y el Oficial Nacional en tecnologías de la información tuvieron a su cargo el desarrollo de la actividad de asistencia técnica.
Taller Fortalecimiento Organismos Sectoriales. Capítulo Diálogo Social.	Santiago de Chile, 12 de marzo	ChileValora OIT/Cinterfor OIT SGO	La actividad se enmarca en el memorándum de entendimiento entre OIT y ChileValora y contó con el apoyo técnico del Oficial Nacional de diálogo social y el Especialista en formación profesional.
Taller de análisis para la revisión de los procesos principales de ChileValora	Santiago de Chile, 11 y 15 de marzo	ChileValora OIT/Cinterfor	El Especialista en formación profesional mantuvo reuniones con el Comité Directivo a efectos de identificar aspectos donde OIT puede aportar para la revisión y ajustes que la institución debe hacer respecto de sus procesos de levantamiento de perfiles y evaluación de competencias, y también dar una mirada global de los Sistemas de Formación para el Trabajo y su articulación con la formación técnica.
Seminario Análisis y comentarios al Informe de la Comisión Mundial: Trabajar para un futuro más prometedor	Montevideo, 15 de marzo	IDTySS/ UDELAR OIT/Cinterfor OIT SGO	En el marco del centenario de la OIT, el Economista Regional presentó el informe a un auditorio de 150 personas. Se contó con la participación de autoridades nacionales y los comentarios de un panel tripartito.
Curso-Taller Diseño e implementación de herramientas sectoriales de gestión de competencias.	Montevideo, 18 al 22 de marzo	OIT/Cinterfor Proyecto CETFOR II	En el marco del proyecto ejecutado por OIT/Cinterfor, el programa formativo semipresencial brindó a los participantes herramientas para liderar en sus respectivos ámbitos de actuación (cámaras, sindicatos) los procesos de preparación, diseño e implementación de herramientas para la gestión de competencias sectoriales
Taller de Formación de formadores para el desarrollo de competencias en habilidades blandas.	Panamá, 19 al 22 de marzo	INADEH PNUD OIT/Cinterfor	El Especialista en formación profesional, conjuntamente con una consultora internacional coordinaron y facilitaron el desarrollo del taller, dirigido a instructores del INADEH, en el marco de un acuerdo entre el PNUD Panamá y OIT/Cinterfor.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2019			
Taller de validación del modelamiento de perfiles del sector de la construcción para el Marco Nacional de Cualificaciones.	Panamá, 20 al 22 de marzo	CAF INADEH OIT/Cinterfor OIT Panamá	En el marco del acuerdo entre OIT/Cinterfor y CAF, de apoyo al proceso de implementación del MC en Panamá, el Especialista en formación profesional, con apoyo técnico de una consultora internacional y una funcionaria de ChileValora, facilitaron y desarrollaron el taller.
Primer taller sobre Metodologías Activas de Aprendizaje.	San Pablo, 2 al 5 de abril	Centro Paula Souza OIT/Cinterfor	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación llevó adelante la asistencia técnica, en el marco del acuerdo de trabajo para el desarrollo de cursos piloto basados en proyectos.
Reunión de Directores de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití – REDIFP.	San Salvador, 9 de abril	REDIFP	El Director y el Oficial Nacional en tecnologías de la información participaron de la reunión cuyo tema central fue la discusión sobre el <i>Proyecto regional de transferencia metodológica de Formación basada en proyectos</i> .
Fortalecimiento en Formación Basada en Proyectos.	Guatemala, 10 al 12 de abril	INTECAP	El Oficial Nacional en tecnologías de la información brindó la asistencia técnica en el desarrollo del taller, dirigido a funcionarios de la institución.
Taller de transferencia metodológica sobre el Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá.	Panamá, 7 al 9 de mayo	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	El Especialista en formación profesional y una consultora de OIT/Cinterfor facilitaron el taller, dirigido a profesionales de entidades que pudieran ejercer como facilitadores metodológicos, y a representantes de sectores estratégicos en Panamá.
Segundo taller sobre Metodologías Activas de Aprendizaje.	San Pablo, 13 al 17 de mayo	Centro Paula Souza	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación facilitó el taller dirigido a los equipos responsables de los cursos piloto de formación basada en proyectos.
Producción más limpia y formalización de las ladrilleras artesanales en Uruguay.	Pando, Florida y Rivera (Uruguay), 14 al 17 de mayo	Programa PAGE Uruguay	La actividad creó un espacio de intercambio de experiencias locales y regionales para el sector de ladrilleros artesanales, dirigido a impulsar caminos para la transición de la actividad en Uruguay hacia una cadena de valor sostenible. Contó con el apoyo y participación del Punto Focal de empleos verdes y formación de OIT/Cinterfor y la participación del Director.
Taller Intersectorial Las Habilidades del Futuro: Coordinación entre Ministerios de Educación y Trabajo.	Santiago de Chile, 16 al 18 de mayo	Gobierno de Chile OEA	El Especialista en formación profesional participó como expositor con el tema <i>Educación y formación para el futuro del trabajo y las habilidades del futuro</i> . Participaron también funcionarios de SENAR (Brasil), y UTEC (Uruguay), convocados por OIT/Cinterfor.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2019			
Conferencia Los desafíos de la formación Profesional ante la Industria 4.0.	Montevideo, 20 de mayo	MTSS INEFOP ANEP OIT/Cinterfor	El Viceconsejero de formación profesional del Gobierno Vasco brindó una conferencia magistral, en el marco de la Primera semana de Educación y Trabajo y del Centenario de la OIT.
Seminario Industria, Dimensión 4.0 y Formación Profesional.	Buenos Aires, 21 y 22 de mayo	CGT OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor apoyó técnicamente el evento, que tuvo como objetivo promover la actualización y concientización en torno a los conocimientos, tecnologías y modalidades de trabajo que caracterizan a la "4ª Revolución Industrial" y el desafío de la Formación Profesional en Argentina. Contó con la participación de Director y se invitó al Viceconsejero de formación profesional del Gobierno Vasco para brindar dos conferencias.
Presentación y entrega producto final del proceso de definición de una ruta para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones en Panamá.	Panamá, 5 de junio	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	El Especialista en formación profesional, junto a la consultora con quien lideró la asistencia técnica participaron del evento en el que se presentaron los productos finales a la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo y a distintos actores sectoriales que se vincularon al proceso de construcción del MNC.
Seminario El vínculo entre educación y trabajo: desafíos y oportunidades para adolescentes y jóvenes en Uruguay.	Montevideo, 17 de junio	Grupo de Trabajo sobre Educación de las Agencias de Cooperación en Uruguay	El evento fue organizado por el BID, Banco Mundial, CAF, OEI, OIT/Cinterfor, UNESCO y UNICEF. OIT/Cinterfor apoyó y facilitó la participación del Coordinador de Enseñanza Media y Técnica del Centro Paula Souza.
Taller de Formación de evaluadores. Talleres a los Comité Técnicos de Agroforestación y Pesca.	Puerto Príncipe, 8 al 12 de julio	OIT San José OIT/Cinterfor	Una experta de OIT/Cinterfor lleva adelante estos talleres en el marco del acuerdo de asistencia técnica al Proyecto FOPRODER.
Reunión regional de la Red Sindical de Formación Profesional La formación profesional en el futuro del trabajo de las Américas.	Buenos Aires, 9 al 11 de julio	CSA UOCRA CIF OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor apoyó la realización de esta reunión en la que participó el Oficial de Programación.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2019			
Alistamiento para la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Talleres de Normalización, evaluación, certificación, calidad y homologación y Marcos Nacionales de Cualificaciones.	Bogotá, 9 al 12 de julio	SENA OIT/Cinterfor	El Especialista en formación profesional facilitó estos talleres, dirigidos a funcionarios de la Dirección del Sistema Nacional de Formación y del Ministerio del Trabajo de Colombia. Con el objetivo de generar insumos al SENA para su articulación efectiva en el SNC especialistas de ChileValora, UOCRA, CONOCER e INFOTEP compartieron sus experiencias de buenas prácticas, lecciones aprendidas y posibilidades de innovación o ajuste de procesos y articulación.
Taller ESCO - Clasificación Europea de ocupaciones, competencias y cualificaciones.	Bogotá, 22 al 25 de julio	SENA OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor facilitó y apoyó la participación de una experta del SEPE (España) para realizar una transferencia de conocimientos sobre la clasificación Europea ESCO y su adaptación al caso de España.

Reuniones Técnicas, Seminarios y otras actividades que contaron con la participación de OIT/Cinterfor

Período agosto 2017 – julio 2019

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
VI Congreso Internacional y XI Nacional de ASENOF: Perspectivas y retos del Marco Nacional de Cualificaciones en la formación profesional.	Bogotá, 17 y 18 de agosto	ASENOF	El Director y el Especialista en formación profesional participaron como conferencistas. Los temas presentados fueron los Desafíos de la formación profesional en América Latina y el Caribe y la Formación Profesional y los Marcos Nacionales de Cualificaciones.
IV Congreso de Formación Profesional: El Salvador y la Industria 4.0: Desafíos y oportunidades para la formación profesional.	San Salvador, 28 al 31 de agosto	INSAFORP	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación participó como expositor, presentando una ponencia sobre los desafíos docentes frente al futuro del trabajo.
Educación y trabajo. Encuentro del grupo de trabajo CLACSO.	Buenos Aires, 30 de agosto	CLACSO UNIPE UOCRA	El Especialista en formación profesional participó como panelista.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
Seminario: ¿Qué funciona en las políticas de empleo juvenil? Aprendizajes derivados de experiencias de América Latina y Europa.	Buenos Aires, 26 y 27 de setiembre	MTEySS OIT EUROsociAL	El Especialista en formación profesional participó como expositor y coordinador en diferentes paneles.
III Congreso Nacional de Docentes de la Educación Técnica.	Managua, 2 y 3 de octubre	INATEC	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación participó con una conferencia sobre Innovación en los nuevos ambientes y entorno del aprendizaje.
Encuentro con Educadores: Los empleos del futuro. Semana de la Calidad SENATI.	Lima, 4 de octubre	SENATI	El Especialista en formación profesional presentó el informe “El futuro de la Formación Profesional en América Latina”, ante un auditorio de unas 250 personas.
Seminario Internacional Formación y Empleo: Oportunidades y desafíos desde la experiencia de Ecuador y Chile.	Quito, 4 de octubre	SECAP SENCE	El Director de OIT/Cinterfor presentó el tema “El futuro del trabajo y los desafíos para la formación profesional”, además de integrar un panel sobre Políticas de capacitación y trabajo en el Ecuador.
Congreso Interamericano de Gestión Humana.	Montevideo, 11 y 12 de octubre	ADPUGH	El Especialista en formación profesional participa como expositor.
Conversatorio El futuro del trabajo.	Fray Bentos, 13 de octubre	MTSS CETP-UTU CRET Litoral Sur (CAMPUS REGIONAL DE EDUCACION TECNOLÓGICA)	Se realizaron talleres de intercambio y discusión con estudiantes de las escuelas técnica y agraria de Fray Bentos. Apoyando la actividad participó el Oficial de Programación.
Cooperación técnica para la formación profesional. Sector Construcciones: Uruguay - Argentina	Buenos Aires, 17 y 18 de octubre	UOCRA IERIC FOCAP	Visita de intercambio de experiencias y talleres, donde participaron los responsables del Proyecto sobre Certificación por competencias en el sector de la construcción, que fuera ejecutado por OIT/Cinterfor.
Seminario La problemática y perspectiva de la formación para el trabajo.	Buenos Aires, 19 y 20 de octubre	Universidad Nacional de Moreno	El Director participó como expositor.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
Taller sobre la aplicación de enfoques innovadores para fortalecer los sistemas de EFTP y la evolución del mercado laboral.	Moscú, 23 y 24 de octubre	SKOLKOVO	El Especialista en empresas, productividad y formación profesional realizó una ponencia sobre “Docentes e Instructores de formación profesional en un mundo cambiante”. Durante su misión mantuvo reuniones para lograr acuerdos de trabajo conjunto entre SKOLKOVO y OIT/Cinterfor en el tema formación de formadores en América Latina y el Caribe.
9º Encuentro de la Red latinoamericana de desarrollo de competencias y organizaciones sostenibles.	Lima, 23 al 26 de octubre	Ministerio de Salud de Perú SINEACE Colegio Médico	OIT/Cinterfor apoyó en la convocatoria a los miembros de la red.
Congreso de las Américas sobre Educación Internacional – CAEI 2017. Preparando a los Líderes e Innovadores del Mañana: Investigación y Educación Superior, Puentes hacia la Prosperidad en las Américas.	Montreal, 11 al 13 de octubre	OUI - IOHE	El Director participó en el taller sobre Colaboración Industria-Academia y el Desarrollo de Competencias para la vida.
IV Encuentro EIESTEC -Espacio Interamericano de Educación Superior Técnica y Tecnológica-.	Montreal, 16 y 17 de octubre	OUI – IOHE (Inter-American Organization for Higher Education)	El Oficial Nacional de diálogo social participó como expositor y conferencista.
Día de la capacitación y la empleabilidad.	Santiago, 7 de noviembre	SENCE	El Director participó como expositor en el panel La capacitación del futuro: hacia dónde vamos.
Aprendizagem Um Caminho para a Formação de Jovens Qualificados para o Mundo do Trabalho	San Pablo, 7 al 9 de noviembre	OIT Brasilia	El Especialista en empresas, productividad y formación profesional participó de la misión donde realizó varias presentaciones sobre pre-aprendizaje y aprendizaje de calidad a actores clave como SENAI, FIESP y SESI.
Encuentro Nacional de la Empresa Privada – ENADE 2017	San Salvador, 13 de noviembre	ANEP INSAFORP	El Especialista en formación profesional participó como conferencista con el tema Desarrollo y Empleo.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2017			
Encuentro del Sistema Nacional de Competencias. Construyendo el capital humano del siglo XXI.	Monterrey, 17 y 18 de noviembre	CONOCER	El Director presentó el tema del futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe.
Encuentro Anual de EUROsociAL+. La cohesión social en la Agenda 2030: miradas cruzadas desde América Latina y Europa	San José, 21 y 22 de noviembre	EURO sociAL+	El Director participó en la sesión inaugural, Un diálogo sobre América Latina y la Unión Europea en la agenda 2030, o cómo evitar nuevas “décadas perdidas”.
Foro Desarrollo, Empleo y Formación en Cerro Largo.	Melo (Uruguay), 22 y 23 de noviembre	MTSS INEFOP Intendencia de Cerro Largo	El Oficial de programación participó en representación de OIT/Cinterfor, integrando la Mesa “Articulación: formación, empleo y desarrollo en el departamento, desde la mirada política departamental, nacional e internacional”.
Encuentro Nacional de Directores - SENAC	San Pablo, 30 de noviembre	SENAC	El Especialista en formación profesional presentó el estudio El futuro de la formación profesional: desafíos y lineamientos para su desarrollo.
2018			
Conferencia Internacional Formación Profesional 4.0: El Futuro del Trabajo y la Nueva Formación Profesional.	Panamá, 30 y 31 de enero	INADEH	Con un público proveniente de sectores empresariales, laborales, académicos y de gobierno, así como de las instituciones homólogas del INADEH en Centro América y República Dominicana, el objetivo fue analizar las tendencias que están transformando el mundo del trabajo e identificar sus implicaciones en el campo de la formación profesional, compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas de países líderes en formación profesional. El Director y los especialistas de OIT/Cinterfor participan como conferencistas.
Seminario Empleo e Inclusión Social.	Nueva Orleans, 19 al 13 de marzo	Universidad de Tulane Banco Mundial	El Especialista en formación profesional participó como panelista en la sesión Capacitación y re-entrenamiento. Políticas activas de empleo.
Workshop G20 sobre habilidades y el futuro del trabajo Building opportunities for an inclusive future of work.	Buenos Aires, 10 y 11 de abril	Gobierno de la República Argentina	El Especialista en formación profesional participó como expositor en la sesión sobre Futuro del trabajo y habilidades. Habilidades para grupos específicos.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Encuentro de Escuelas Agropecuarias	Buenos Aires, 26 y 27 de abril	Fundación Bunge y Born	El encuentro se desarrolló en el marco del Proyecto 4x4 (cuatro mejoras en cuatro escuelas) de la fundación e invitaron al Especialista en formación profesional a exponer sobre Las competencias generales y específicas para la mejora de la empleabilidad.
Taller de Planificación SafeYouth@Work Argentina: Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables.	Buenos Aires, 18 de junio	OIT Proyecto SafeYouth@Work	El Oficial de programación participó del taller como moderador en la mesa temática sobre Educación en SST para jóvenes.
Academia sobre Migración Laboral.	Panamá, 18 al 20 de junio	Oficina Regional OIT Centro de Turín	El Especialista en formación profesional facilitó el módulo de Certificación por competencias.
Foro Formación para el futuro, conmemoración de los 61 años del SENA.	Bogotá, 27 de junio	SENA	El Especialista en formación profesional presentó el documento investigación El futuro de la formación profesional en América Latina. Diagnóstico y líneas para su fortalecimiento.
Taller Negociación colectiva: Una oportunidad para el avance en igualdad de género.	Montevideo, 4 de julio	MTSS OIT/Cinterfor PNUD	Participaron el Punto focal en Género de OIT/Cinterfor y el Especialista en formación profesional, quien realizó una presentación sobre Formación Profesional, igualdad del género y negociación colectiva.
Conferencia Internacional sobre Innovaciones en Aprendizaje: una Fuerza Laboral Calificada para el Futuro ("International Conference on Innovations in Apprenticeships – A Skilled Workforce for the Future")	Ginebra, 4 y 5 de julio	JP Morgan Chase&Co OIT	El Especialista de empresas y productividad participó como expositor y presentó sobre el estado del arte de los aprendizajes de calidad en América Latina y el Caribe.
Seminario El Mundo del Trabajo: actualidad, tendencias y desafíos en el ámbito mundial, nacional y regional. Bases para la construcción de una política de estado provincial.	Catamarca, 2 y 3 de agosto	Gobierno de Catamarca Consejo Político, Económico y Social de Catamarca (COPES).	El Director participó como expositor sobre Políticas activas y pasivas para enfrentar los desafíos laborales actuales en un panel de educación y empleo.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Dialogo sobre Futuro del Trabajo: La visión de los jóvenes en el Uruguay.	Durazno (Uruguay), 9 de agosto	ANEP INEFOP MTSS OIT	Conversatorio con jóvenes estudiantes del Consejo de Educación Técnico Profesional de la UTU y del Consejo de Secundaria. Participaron el Director y el Oficial Nacional de dialogo social.
Seminario de Relaciones Laborales.	Buenos Aires, 10 de agosto	UNSAM	El Director participó del seminario, donde se firmó un Memorando de entendimiento para la realización de actividades conjuntas.
Simposio La innovación y el futuro de la educación para un mundo plural. Mirada de las políticas de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en la región.	Buenos Aires, 14 al 17 de agosto	UNIFE UNSAM CONICET	El Director participó de la actividad, que se realizó en el marco de VIII Congreso Iberoamericano de Pedagogía (CIP 2018) "La innovación y el futuro de la educación para un mundo plural", con el apoyo de OIT/Cinterfor
Políticas de Desarrollo Productivo. Presentación de estudios para Uruguay: Panorama general y casos exitosos.	Montevideo, 20 de agosto	Oficina Regional OIT Santiago	El Oficial Nacional de dialogo social moderó el panel de comentarios La política de desarrollo productivo: perspectivas y desafíos para Uruguay.
Seminario WorldSkills Chile: Técnicos, la columna vertebral que la industria necesita.	Santiago, 21 de agosto	Fundación WorldSkills Chile	El Director participó como expositor.
Primer Programa sobre Liderazgo en Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) para Centroamérica y América Latina.	Panamá, 27 al 31 de agosto	UNESCO - UNEVOC INADEH OIT	El Especialista en formación profesional participó como expositor en el Módulo: Marcos Nacionales de Cualificación (MNC), Reconocimiento de aprendizaje y Certificación de competencias.
Curso tripartito de formación Políticas de desarrollo productivo, crecimiento inclusivo y creación de empleo en América Latina y el Caribe.	Lima, 10 al 14 de setiembre	ACTEMP	El Especialista en formación profesional participó en la sesión sobre Recursos humanos y desarrollo productivo.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
Seminario 10 años de Alfabetización Laboral en la Universidad del Trabajo del Uruguay	Montevideo, 10 de setiembre	CETP/UTU UAL	El seminario contó con la participación de los especialistas de OIT/Cinterfor en las mesas de debate sobre Desarrollo territorial, Futuro del diálogo social y la negociación colectiva, y Futuro del trabajo.
Encuentro del Sistema Nacional de Competencias.	México, 12 y 13 de setiembre	CONOCER SEP	El Director participó como expositor en la ceremonia inaugural.
Primer Congreso Nacional de Relaciones Laborales.	Durazno, 29 de setiembre	Asociación de Licenciados en Relaciones Laborales del Uruguay	Contó con la participación del Director del Centro.
12º Congreso Internacional Revolución Industrial 4.0 y el talento humano técnico.	Bogotá, 5 y 6 de octubre	ASENOF	El Especialista de empresas y productividad participó como expositor con la ponencia sobre aprendizaje de calidad en Marco del Futuro del Trabajo y la Formación Profesional
Taller Dialogo Social en Materia de FTP y su importancia en la Productividad empresarial	Santa Cruz, 8 y 9 de octubre	OIT Bolivia	La actividad, dirigida a la Confederación de Empresarios Privados (CEPB) e INFOCAL, se llevó a cabo en el marco del Proyecto de Formación Técnica Profesional de Bolivia, que solicitó el apoyo técnico de OIT/Cinterfor. El Oficial Nacional de dialogo social participó como expositor.
Taller Importancia de la Formación Técnica y el Dialogo Social para los trabajadores y los sindicatos.	Santa Cruz, 10 de octubre	OIT Bolivia	El taller con la Central Obrera Boliviana (COB), se llevó a cabo en el marco del Proyecto de Formación Técnica Profesional de Bolivia, que solicitó el apoyo técnico de OIT/Cinterfor. El Oficial Nacional de dialogo social participó como expositor.
Seminario de intercambio de experiencias sobre diálogo social y formación profesional.	Praia, Cabo Verde, 15 al 19 de octubre	CIF Turín	El Oficial Nacional de diálogo social participó como expositor.
Jornadas de Política Productiva.	Buenos Aires, 22 al 24 de octubre	Ministerio de Producción y Trabajo de Argentina	El Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación participó como expositor en el panel Habilidades para los trabajos y las empresas del futuro.
Presentación del libro Sindicatos y Formación Profesional en Argentina: Antecedentes y Desafíos.	Buenos Aires, 23 de octubre	Secretaría de formación y capacitación profesional- CGT	El Oficial Nacional de dialogo social participó en representación del Centro.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2018			
5° Congreso de Formación Profesional de El Salvador Innovación para el Futuro del Trabajo.	El Salvador, 20 de noviembre	INSAFORP	El Director participó como expositor presentando El futuro de las Formación Profesional en América Latina y El Caribe
Encuentro Nacional de Directores de SENAC 2018.	San Pablo, 3 al 5 de diciembre	SENAC	Contó con la participación del Especialista en formación profesional y el Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación, quien además realizó una presentación sobre el tema Innovación pedagógica en la Formación Profesional
2019			
Congreso de Pedagogía 2019. Encuentro por la Unidad de los Educadores.	La Habana, 4 al 8 de febrero	Ministerio de Trabajo y Educación	El Director participó brindando una conferencia sobre Modelos educativos de la formación profesional en Iberoamérica.
Actividad Sindical sobre Trabajo Decente para personas con discapacidad en Brasil.	San Pablo, 11 al 15 de marzo	ACTRAV OIT Brasilia	El Director participó en la sesión sobre Políticas de Empleo, Formación Profesional y servicios de empleo para personas con discapacidad. Convenios 122 y 168.
Seminario Internacional Educación técnico-profesional e inclusión laboral para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe.	Santiago de Chile, 13 y 14 de marzo	CEPAL	Contó con la participación del Especialista en formación profesional, quien realizó una presentación sobre La brecha de habilidades y el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. El papel de la formación profesional.
Seminario 20 Años de la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Una experiencia exitosa de diálogo social y cooperación	Buenos Aires, 18 de marzo	MERCOSUR	El Director participó en el Conversatorio sobre la cooperación entre países para una normativa de derechos laborales en el Mercosur.
Conferencia Internacional Innovación en la Formación Profesional	Panamá, 29 de marzo	INADEH	Se realizó un panel "Panorama y desafíos de la formación profesional ante el futuro del trabajo" que contó con la participación del Especialista en desarrollo empresarial y formación profesional de OIT Costa Rica y el Especialista en formación profesional de OIT/Cinterfor.

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2019			
Seminario internacional Más jóvenes en las empresas: integrar trabajo y formación como vía para mejorar la empleabilidad juvenil y la productividad de las empresas.	Lima, 1 y 2 de abril	EUROsociAL+	El evento contó con la participación del Director y el Especialista en empresas, productividad y formación profesional, quien coordinó un diálogo sobre Colaboración público-privada en las políticas de 'aprendizaje'. En busca de la innovación.
Reunión regional del grupo de aliados para la implementación del ODS - Educación 2030 en América Latina y el Caribe.	Panamá, 11 y 12 de abril	OREALC/ UNESO UNICEF-LACRO	El Oficial de Programación asistió en representación de la OIT, a solicitud de la Oficina Regional.
Global Classroom 2019 El impacto de las nuevas tecnologías.	Buenos Aires, 6 y 7 de mayo	CIEP - Centro Internacional de Estudios Políticos UNSAM	El Director participó como expositor.
Seminario de análisis y discusión del Informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo "Trabajar para un futuro más prometedor".	Buenos Aires, 13 de mayo	Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales	La actividad se realizó en el marco de la Conmemoración de los 100 años de OIT y contó con la participación del Director.
Foro Internacional de Educación y Formación Técnica Profesional-EFTP en América Latina.	Montevideo, 29 de mayo	IIFE UNESCO	El Oficial de Programación moderó el panel La pertinencia de los modelos de EFTP y el mundo del trabajo.
Taller Regional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP). Fortaleciendo Capacidades para el Desarrollo de Sistemas Nacionales de Cualificaciones en América Latina y el Caribe.	Montevideo 29 al 31 de mayo	UNESCO	El Especialista en formación profesional participó como conferencista en la sesión Experiencias internacionales sobre Marcos Nacionales y Regionales de Cualificación.



Actividad	Lugar y fecha	Instituciones involucradas	Descripción
2019			
Congreso 4 ^a Revolución Industrial: tecnología, sostenibilidad y valores.	San Sebastián, 4 al 6 de junio	Gobierno Vasco	Participaron del evento el Director y el Oficial Nacional en tecnologías aplicadas a la formación.
Conferencia La gestión de cambios en el sistema de EFP para fortalecer las economías regionales en la Federación Rusa.	Krasnoyarsk, 24 al 28 de junio	SKOLKOVO	El Especialista en empresas, productividad y formación profesional participó como expositor con una charla sobre Desarrollo de aprendizajes de calidad para América Latina: ¿una posible opción de política para la Federación de Rusia también?.
X Reunión Interamericana de Ministros de Educación	Washington, 8 y 9 de julio	OEA	El Director participó en representación de la Oficina Regional en el panel sobre Educación y Empleo.

Lista de siglas y acrónimos

ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
ANEP	Administración Nacional de la Educación Pública, Uruguay
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
AUDTSS	Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
BCIE	Banco Centroamericano de Integración Económica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CBD	Caribbean Development Bank
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CETFOR	Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo.
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile

CIDEC	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales, España
CIELO	Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional
CIEP	Centro Internacional de Estudios Políticos, Argentina
CIF	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CGTRA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
CLACSO	Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
CSA	Confederación Sindical de las Américas
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DGSC	Dirección General de Servicio Civil, Costa Rica
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
ETF	European Training Foundation
EUROsocial	Programa para la Cohesión Social en América Latina
EVC	Espacio virtual Cinterfor
FAECYS	Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios
FATERYH	Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
FOCAP	Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción, Uruguay
FP	Formación Profesional
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDTySS	Instituto de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
IERIC	Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, Argentina
IFP	Instituciones de formación profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica



INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INCES	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INES	Instituto Nacional de Estudios Sociales, Colombia
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
INTERFASES	Interfases Capacitación, Chile
INSPT-UTN	Instituto Nacional Superior del Profesorado Técnico - Universidad Tecnológica Nacional, Argentina
IOHE	Inter-American Organization for Higher Education
KOREATECH	Korea University of Technology and Education
LA LIGA	Liga Iberoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil
LATU	Laboratorio Tecnológico del Uruguay
MEC	Ministerio de Educación y Cultura, Uruguay
MINTRABAJO	Ministerio de Trabajo, Colombia
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
MNC	Marcos Nacionales de Cualificaciones
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de los Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos

OIT	Oficina Internacional del Trabajo
ONU Sur-Sur	Oficina de Naciones Unidas para Cooperación Sur-Sur /
OREALC/UNESCO	Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe
PIT/CNT	Plenario Interdisciplinario de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal, España
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Perú
SKOLKOVO	SKOLKOVO Business School
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SINAFOCAL	Sistema de Formación y Capacitación Laboral, Paraguay
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, Argentina
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPE	Servicios Públicos de Empleo
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación



TKNICA	Centro de Investigación e Innovación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
UDELAR	Universidad de la República, Uruguay
UE	Unión Europea
UNCUYO	Universidad Nacional del Cuyo. Secretaría de Extensión y Vinculación, Argentina
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIPE	Universidad Pedagógica Nacional, Argentina
UNSAM	Universidad de San Martín, Argentina
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UOMRA	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, Argentina
UTEC	Universidad Tecnológica del Uruguay, Uruguay
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

Este documento se terminó de imprimir
en el departamento de publicaciones de OIT/Cinterfor
en Montevideo, julio de 2019