



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

45

REUNIÓN DE
LA COMISIÓN
TÉCNICA

► Informe de gestión
2020-2021
y Plan de acción
2022-2023
de OIT/Cinterfor

Noviembre 2021
Madrid, España



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



► **Informe de gestión
2020-2021
y Plan de acción
2022-2023
de OIT/Cinterfor**

Noviembre 2021
Madrid, España

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2021

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 pubdroit@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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o, al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor), Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvent@ilo.org o oitcinterfor@ilo.org. Visite nuestro sitio en la red: www.oitcinterfor.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.

Impreso en Uruguay

Índice de contenidos

Prólogo	1
PARTE 1: Informe de gestión	3
1. Avances en la transformación del Centro y respuesta a la crisis de COVID-19	4
1.1 Innovaciones en los medios de acción, productos y servicios	5
1.2 Innovaciones en las formas de relacionamiento con los miembros de la red y otros aliados claves	11
1.3 Innovaciones en la generación, captura, análisis y gestión de conocimiento	14
2. Líneas del plan de trabajo 2020-2021, acciones desplegadas.....	19
2.1 Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos.....	19
2.2 Fortalecimiento de las capacidades de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional.....	22
2.3 Reforma de los sistemas de cualificaciones, marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional.....	25
2.4 Formación profesional a lo largo de la vida y articulación entre la educación formal y la formación profesional.....	26
2.5 Impulso al preaprendizaje, el aprendizaje de calidad para el trabajo y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo	29
2.6 Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional.....	31
2.7 Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional	33
2.8 Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social	36
2.9 Articulación de la formación profesional con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo.....	39

3. Recursos del Centro	43
3.1 Situación presupuestal al final del bienio 2018-2019.....	43
3.2 Ejecución del presupuesto regular – año 2020	44
3.3 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios	45
3.4 Contribuciones de los países miembros	47

PARTE 2: Propuesta de plan de trabajo para 2022-2023 49

Introducción	49
--------------------	----

Programa	50
----------------	----

A. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.	51
B. Desarrollo de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.	53
C. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.....	54
D. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzarlas competencias digitales.	56

ANEXOS 59

Anexo 1: Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor	59
--	----

Anexo 2: Eventos, seminarios y talleres virtuales con participación de OIT/Cinterfor	70
--	----

Lista de Acrónimos 75

Prólogo



El documento que a continuación presenta la Directora de OIT/Cinterfor, está compuesto por:

- ▶ Informe de gestión del período agosto 2019 – octubre 2021.
- ▶ Plan de trabajo propuesto para el período 2022 – 2023.

Ha sido preparado para su análisis y discusión durante la 45ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (Madrid, España, 16 al 18 de noviembre de 2021).

Contiene, en primer lugar, una síntesis de las innovaciones introducidas en distintos órdenes del funcionamiento del Centro, de actividades y resultados alcanzados en los últimos dos años, así como el informe sobre los recursos financieros.

Seguidamente, incorpora un plan de trabajo para el bienio 2022-2023, que será enriquecido con el debate y las propuestas de las reuniones y actividades preparatorias.

Cabe precisar que, tanto en su estructura como en su estilo, este documento difiere de anteriores informes de gestión. Esto se debe en parte al hecho de estar reportando sobre un período que ha tenido características absolutamente excepcionales como resultado de la pandemia de COVID-19. El motivo fundamental de este cambio radica en que se ha entendido necesario reflejar el proceso de transformación llevado adelante por el Centro, con el objetivo de reforzar su rol en la promoción de la innovación en la formación profesional.



► **Parte 1:**
Informe de gestión

En ocasión de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica (Montevideo, agosto 2019) fue aprobado el plan de trabajo para el bienio que culmina; el cual contenía aspectos tanto misionales como programáticos.

Los **aspectos misionales** refirieron a la necesidad de que el Centro continuara con el proceso sistemático y acumulativo de mejora continua de sus procedimientos internos de trabajo, sus modalidades y mecanismos de acción, su articulación con los servicios técnicos de la sede y oficinas de la OIT en el terreno, así como, en el desarrollo de alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales de cooperación y desarrollo. Todo ello, con el objetivo de 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, al estímulo a la innovación, así como a la promoción del tripartismo y el diálogo social en su campo de acción.

Los **aspectos programáticos**, por su parte, consistieron en focalizar la acción de OIT/Cinterfor en nueve áreas temáticas. Estas áreas referían a:

- a. lograr una estrecha alineación con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos;
- b. profundizar el tripartismo y el diálogo social en la formación;
- c. perfeccionar los marcos regulatorios y los esquemas de financiamiento;
- d. lograr una mayor articulación con la educación formal;
- e. impulsar el aprendizaje de calidad mediante la cooperación entre gobiernos, empresas y sindicatos;
- f. fortalecer la gestión institucional y los sistemas de información;
- g. innovar metodológica y tecnológicamente;
- h. promover mayor pertinencia y adecuación para favorecer la inclusión social; y
- i. articular con los servicios de empleo y otras políticas de mercado de trabajo.

En los dos siguientes apartados se reseñan las acciones y resultados para ambas dimensiones.

1. Avances en la transformación del Centro y respuesta a la crisis de COVID-19

Conforme a los compromisos asumidos ante la 44ª RCT y el Programa y Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración de la OIT, en 2020 OIT/Cinterfor implementó un proceso de planificación estratégica, con dos objetivos:

- ▶ reforzar su capacidad de apoyo a los procesos de innovación en las políticas, sistemas e instituciones de formación profesional;
- ▶ visibilizar y contribuir a realizar el potencial transformador de la formación profesional, en campos como la equidad, el combate a la pobreza, el crecimiento de la productividad y la transformación productiva.

Los ejes de innovación necesarios identificados en este ejercicio fueron:

- ▶ En los medios de acción, productos y servicios, especialmente a través de la digitalización de sus servicios de asistencia técnica, desarrollo de capacidades y gestión de información.
- ▶ En las formas de relacionamiento con los miembros de la red y otros aliados clave, dentro y fuera de la región, basadas en estrategias colaborativas.
- ▶ En la generación, captura, análisis y gestión de conocimiento, como apoyo a la toma de decisiones basadas evidencia.

El advenimiento de las restricciones impuestas por la crisis de COVID-19 no modificó estos ejes, sin embargo, es claro que aceleró sus procesos de implementación y empujó la curva de aprendizaje y de respuesta del equipo del Centro.

Como resultado, las acciones de OIT/Cinterfor, en lugar de ralentizarse, se incrementaron. Pese a que a partir de marzo de 2020 no se pudo realizar acciones presenciales, las comunicaciones, intercambios y actividades de apoyo a las instituciones de la red aumentaron en número y frecuencia. Esto permitió tanto articular una respuesta rápida y oportuna a las demandas de las Instituciones de Formación Profesional (IFP) que emergieron como resultado de la crisis de COVID-19, como avanzar en la concreción del plan del trabajo trazado para el bienio.

En la respuesta a la COVID-19, las IFP de la red de OIT/Cinterfor tuvieron la oportunidad de compartir sus propias experiencias y aprendizajes, y de beneficiarse del conocimiento del resto de las instituciones y países. Tanto la respuesta a la pandemia como el trazado hacia la recuperación han sido construidos colaborativamente por todos los países de la región.

En lo que refiere al plan de trabajo, gracias a las innovaciones introducidas en los tres ejes mencionados, se adelantaron acciones y se obtuvieron resultados significativos en las nueve áreas temáticas programadas.

Antes de entrar en el detalle de acciones y resultados corresponde, aunque sea someramente, reseñar los aspectos más concretos del proceso de innovación llevado adelante.

1.1 Innovaciones en los medios de acción, productos y servicios

Ya en los últimos años de la década 1990 OIT/Cinterfor fue pionero en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En los 20 años que siguieron se ha venido consolidando una plataforma digital de información y gestión del conocimiento que permite gradualmente poner a disposición publicaciones, bancos de conocimientos y experiencias, bases de documentación, estadísticas y espacios virtuales de intercambio y aprendizaje (como el Espacio Virtual Cinterfor -EVC-). No obstante, hasta el pasado bienio una alta proporción de las actividades de intercambio, cooperación horizontal y asistencia técnica continuaban teniendo lugar en formato presencial.

En el proceso de análisis y planificación estratégica que el equipo del Centro comenzó a realizar en los últimos meses de 2019 y que continuó durante los primeros meses de 2020, fueron identificados dos espacios de oportunidad de mejora.

El primero, que existía un margen interesante para **desarrollar acciones más sistemáticas orientadas al desarrollo de las capacidades de las IFP y de los mandantes**. Esto implicaba moverse progresivamente de la estructuración de respuestas a demandas específicas de las IFP, a procesos de más largo aliento y acumulativos. Fue así que, en los meses previos a la crisis provocada por la pandemia, se había comenzado a diseñar una nueva oferta de cursos enfocados en temas clave y de interés transversal para toda nuestra red.

El segundo refería a **continuar profundizando en el uso de las nuevas tecnologías digitales**, en tanto herramientas que permiten ampliar el alcance y cobertura de los servicios, facilitar la coordinación de agendas y la participación de especialistas y, de modo general, mejorar nuestra eficiencia maximizando el uso de los recursos financieros y humanos disponibles.

En los primeros meses seguidos a la irrupción de la pandemia, cuando fue evidente el cierre de las actividades de formación “cara a cara”, el Centro reaccionó rápidamente generando un mecanismo de conexión con nuestras instituciones a partir de videoconferencias, que llegaron a ser semanales, sobre temas emergentes en el período crítico asociados a la Formación Profesional. El avance en la digitalización de este proceso también permitió ampliarlo a otros contactos y talleres específicos, fundamentalmente a distancia.

El aprendizaje obtenido en esos meses críticos, así como la idea de aprovechar efectivamente estos espacios de oportunidad, y con el acicate que supusieron los desafíos que la pandemia generó para las IFP y la consecuente necesidad de que OIT/Cinterfor estuviese a la altura de las circunstancias, se procedió a la conformación de una nueva área de servicios digitales (ASD) capaz de dar soporte en cinco aspectos claves:

- ▶ El desarrollo de una nueva oferta de cursos a distancia.
- ▶ La realización de eventos virtuales: talleres, reuniones técnicas, conferencias y seminarios virtuales.
- ▶ Las actividades de asistencia técnica virtual en función de las demandas de las IFP.
- ▶ Las actividades de cooperación horizontal.
- ▶ El perfeccionamiento y mantenimiento de la plataforma de gestión del conocimiento.

Diversas acciones convergieron para que el ASD fuera creada y comenzara a dar soporte en forma inmediata. Se canalizaron recursos financieros desde líneas del presupuesto regular que, debido a las circunstancias, hacían prever un bajo nivel de ejecución (por ejemplo: las misiones). Se definieron y organizaron nuevos procesos de trabajo, incluyendo la redefinición de tareas y responsabilidades dentro del personal del Centro. Se generaron y proveyeron, progresivamente y cuando fue posible, dos nuevos puestos de trabajo, uno en materia de información y comunicación y otro en tecnologías digitales.

El desarrollo de la **nueva oferta de cursos a distancia** en temas de interés común ha sido una de las novedades más notorias en este bienio. Éstos fueron parte del plan de respuesta de OIT/Cinterfor a la emergencia de la COVID-19, en la medida que se convirtieron en una herramienta fundamental para continuar apoyando el desarrollo de capacidades de las IFP y los mandantes. Apoyados en las nuevas tecnologías disponibles, permitieron capacitar a equipos de trabajo en temas que constituyen parte de la agenda regional de transformación e innovación en la formación profesional.

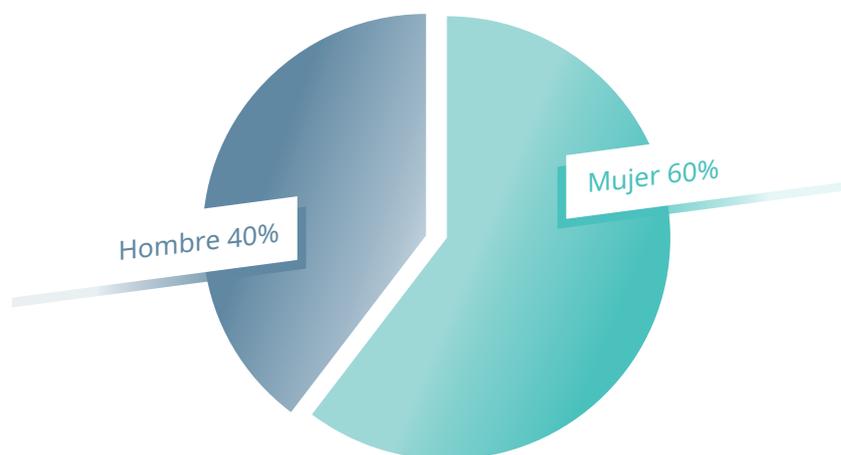
En 2020, y durante los meses en que las acciones formativas presenciales se encontraban suspendidas en la mayor parte de los países, 145 participantes, de 21 IFP, de 16 países tuvieron la oportunidad, a través de los cursos ofrecidos por OIT/Cinterfor, de continuar desarrollando sus capacidades en temas como el diseño e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones; políticas de Aprendizaje de Calidad; y Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la formación profesional.

En 2021, se ha replicado el curso sobre Aprendizaje de Calidad en español (para una nueva selección de países), y se trabajó en la preparación de una inédita edición en inglés para los países del Caribe (que será desarrollada en 2022), así como el curso de Transversalización de la SST en la formación profesional. Paralelamente se diseñaron e implementaron nuevos cursos en los temas de:

- ▶ Anticipación de la demanda formativa post-COVID;
- ▶ Evaluación de impacto en la formación profesional;
- ▶ Estrategias de equidad de género en el desarrollo de competencias STEAM;
- ▶ Avance en la construcción de un Marco Regional de Cualificaciones;
- ▶ Formación Basada en Proyectos;
- ▶ Evaluación de Aprendizajes;
- ▶ El uso del análisis de los datos para la toma de decisión.

Todos estos cursos, al final de este bienio, reportarán la participación de 436 personas (263 mujeres y 173 hombres), de 60 instituciones, ministerios y organismos de 19 países.

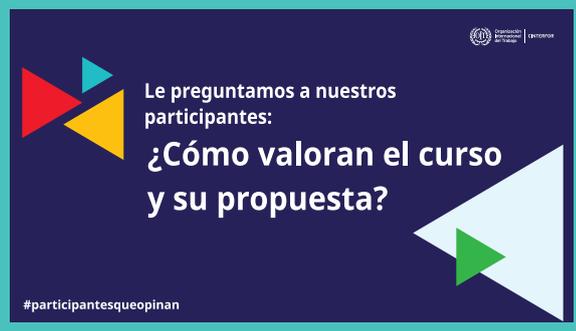
Porcentajes de participantes según sexo - 2021



Cantidad de participantes por país - 2021



Con el objetivo de conocer opiniones y valoraciones sobre la propuesta metodológica, los contenidos y su aplicabilidad, se organizó una campaña para recoger testimonios de participantes. Puede verse en el [canal YouTube de OIT/Cinterfor](#).



Los **eventos virtuales** fueron la segunda gran novedad del bienio. Si bien, en los años anteriores a la pandemia se habían realizado esporádicamente eventos virtuales, especialmente videoconferencias, en los meses siguientes a las medidas de confinamiento en la región, el número de eventos, la escala de participación tanto en asistentes como de países, instituciones y organizaciones, la amplitud de experiencias tanto de la región como de otras regiones, y la variedad de temas abordados, no tienen parangón en la historia anterior de OIT/Cinterfor y su red. Cabe destacar que este conjunto de eventos abarcó tanto temas relativos a la respuesta inmediata a la crisis, como los relativos a los desafíos de la recuperación post-COVID y otros que hacen parte de la agenda más permanente de transformación productiva y social, considerando en todos ellos el papel de la formación profesional.

Entre marzo de 2020 y el presente, han sido realizados alrededor de 34 eventos virtuales de intercambio abiertos y gratuitos, alcanzando a un total aproximado de 7 700 participantes directos de la región y el mundo, multiplicando varias veces el impacto de las acciones de intercambio generadas desde Cinterfor. A esto se agrega el número de visitas posteriores a las grabaciones de las sesiones, que quedan alojadas en el canal de Youtube o en la sección videos de la página de Facebook.

En el siguiente cuadro se puede observar el acceso a estos contenidos en ambas plataformas durante el año 2020 y hasta el tercer trimestre de 2021. Se nota un crecimiento sostenido de las visitas, superando, en lo que va del 2021 el desempeño anual de 2020; lo que permite proyectar una variación anual mayor al cierre de diciembre 2021. Además, la duración promedio de visualización creció 32 por ciento en YouTube, lo que permite reafirmar la pertinencia de los contenidos abordados.

▶ Visualizaciones de las videoconferencias posterior a su realización			
	2020	Set. 2021	Variación anual
Visualizaciones	9 947	10 016	0.69 %
Duración media (minutos)	04:07	05:26	32 %
Tiempo de visualización (horas)	682.6	909.6	33.26 %

[El total de visualizaciones en el período 2020-2021 en YouTube fue de 19 963 y en Facebook de 34 292, alcanzando un total de 54 255 para ambas plataformas.]

Esta agenda de eventos de OIT/Cinterfor se combinó, a su vez, con iniciativas de diferentes instituciones de nuestra red, lo cual dio como resultado una amplia y diversa oferta de espacios de intercambio de información y conocimientos. Merece destacarse a este respecto la Conferencia virtual “Formando Futuro: Hacia una era digital en la formación” (realizada en marzo 2021), organizada por FUNDAE y SEPE de España con apoyo técnico de OIT/Cinterfor, no sólo por la alta y cualificada participación lograda, sino también por su formato innovador en múltiples dimensiones (temática, metodológica y tecnológica). Muchas de las lecciones aprendidas en este evento, junto a las emanadas de actividades anteriores y posteriores, han sido especialmente útiles a los efectos de organizar, en condiciones tan especiales, esta 45ª Reunión de la Comisión Técnica.

Las **actividades de asistencia técnica** en función de demandas específicas de determinadas IFP también pudieron continuarse, nuevamente gracias al uso de las posibilidades brindadas por las tecnologías digitales y por las necesarias adaptaciones metodológicas realizadas. Ejemplos de ellos son:

- ▶ la asistencia brindada en Panamá para el diseño de un Marco Nacional de Cualificaciones,
- ▶ el análisis de brechas de competencias para Paraguay y República Dominicana,
- ▶ el diseño de estrategias para el desarrollo de competencias para la empleabilidad en Nicaragua;
- ▶ los talleres de transferencia en materia de sistemas de información para el empleo y de actualización de estructuras ocupacionales sectoriales y descripción y valoración de puestos en el marco del Proyecto CETFOR Fase II en Uruguay.

La **cooperación técnica horizontal entre instituciones**, rasgo distintivo de nuestra red desde sus orígenes, también ha sido sostenida e incluso profundizada gracias al importante esfuerzo de innovación, con el uso de nuevos medios y formatos. Las

tradicionales visitas de estudio e intercambio que otrora movilizaban docentes en una operación de viajes colectivos a visitar experiencias exitosas, adoptaron un formato virtual, como ocurrió con la organización de visitas virtuales a Centros de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Rural (SENAR) de Brasil, disponibles para todas las instituciones de nuestra red. Se participó en talleres de consulta técnica con diferentes instituciones en temas como los marcos de cualificaciones con la Cámara Chilena de la Construcción, la certificación de competencias con el Ministerio de Educación en Bolivia, la visualización y desafío de la formación profesional en el futuro con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) de El Salvador y el SENAC de Brasil, la digitalización de la formación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Colombia, entre otros.

1.2 Innovaciones en las formas de relacionamiento con los miembros de la red y otros aliados claves

El apoyo técnico brindado por el equipo de especialistas del Centro en función de demandas específicas, las actividades de intercambio y cooperación entre las IFP, junto a la divulgación de información y conocimiento mediante publicaciones o medios electrónicos, han sido a lo largo de la historia las modalidades más utilizadas en nuestra red.

Con toda la riqueza y beneficios que estas prácticas tienen, es claro que es posible avanzar hacia otras, tal vez más efectivas a la hora de promover la innovación en el campo de la formación profesional. Es conocido que la innovación no es un acontecimiento aislado ni un acto individual, sino un proceso que está jalonado por diversas etapas y que, para tener éxito, requiere de entornos colaborativos.

En función de esta premisa, OIT/Cinterfor ha comenzado a **impulsar procesos de innovación colaborativa** que, de acuerdo a su avance y maduración, tienen la posibilidad de convertirse en proyectos interinstitucionales.

En este sentido, el primer paso ha consistido en la identificación de áreas temáticas de interés común a dos o más instituciones de nuestra red, en las cuales las IFP están ensayando nuevos enfoques, herramientas o soluciones. Se destacan: el diseño e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones (y la posibilidad de avanzar hacia un Marco Regional); el diseño e implementación, o bien el perfeccionamiento de

programas y políticas de Aprendizaje de Calidad (incluyendo la denominada “Formación Dual”); la innovación en los enfoques pedagógicos (por ejemplo, mediante la Formación Basada en Proyectos o Retos) y sus implicancias en materia formación de formadores, diseños curriculares, actividades de aprendizaje, evaluación de aprendizajes o recursos didácticos, entre otros aspectos; la innovación en la gestión de sistemas e instituciones y sus procesos fundamentales; la identificación de brechas de competencias y la anticipación de demandas formativas; o la promoción y fortalecimiento del diálogo social en y sobre formación profesional.

Mención aparte merece el capítulo referido al papel de la formación profesional en la transición hacia una sociedad y una economía digital. Esto comprende, por un lado, la transición digital de los propios sistemas e instituciones en términos de su gestión, oferta formativa y otros servicios y, por otro lado, el desafío de contribuir significativamente al desarrollo de las competencias digitales de estudiantes, trabajadores y empleadores. Si bien se trata de un área que ha ganado especial protagonismo durante el período reciente como resultado de las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19, es claro que remite a procesos de cambio que estaban en curso y que, en todo caso, se han visto acelerados por ellas.

El segundo paso en esta estrategia, ha sido articular de manera sistemática tanto los recursos y medios de acción ya descritos, como otros que se detallarán en el próximo punto. Esto puede ilustrarse a través de la siguiente secuencia, que ha sido el derrotero estándar en casi todos los temas mencionados.

Los cursos a distancia que el Centro comenzó a ofrecer a mediados de 2020 han sido diseñados para impulsar el desarrollo de capacidades de equipos institucionales y/o nacionales, y no tanto de participantes individuales. En todos los casos, han sido una forma de dar respuesta al interés de diversos subconjuntos de instituciones de nuestra red por áreas temáticas y, como resultado, además de lo estrictamente formativo, se propone la elaboración de proyectos, planes de acción u hojas de ruta nacionales y/o institucionales. Esto último supone un ejercicio de construcción colaborativa, tanto entre las personas de cada equipo, como entre todos los equipos participantes junto con la facilitación de especialistas de OIT/Cinterfor o de otras instituciones. Permitiendo superar, con estas acciones, los fines estrictamente formativos, en la medida que se convierte en un vehículo de cooperación horizontal entre las instituciones, es decir, de construcción colaborativa. La culminación de un curso, no es el final del camino. También, se ha logrado en buena parte de los espacios, la conformación de una red de equipos institucionales que continúa articulándose a través de intercambios, eventos y nuevas actividades de capacitación.

En el horizonte aparece la posibilidad de elevar este tipo de procesos a un formato de proyectos, es decir, **proyectos de innovación colaborativa**. Esto supone que la acumulación de actividades e iniciativas amerite una formulación en términos de un objetivo de desarrollo, objetivos específicos, productos y las actividades que conducen a ellos, así como una estimación de los tiempos y recursos necesarios para su consecución. Es probable que, en este punto, se requiera un volumen de recursos mayor, y su movilización debería ser objeto de arreglos específicos, que pueden comprender tanto esquemas de co-financiamiento entre las instituciones participantes, como la identificación de donantes para apoyar tales proyectos. Desde OIT/Cinterfor se entiende que varios de los procesos actualmente en curso se encuentran, luego de más de un año de acumulación, cercanos a esta última posibilidad.

Otra línea de trabajo que en materia de estrategias de relacionamiento ha comenzado a explorarse durante este bienio, esa sido la de buscar un **mayor protagonismo de las instituciones miembros de la red en el despliegue de acciones de desarrollo de capacidades y de asistencia técnica**. Si bien no se trata estrictamente de una innovación, en la medida que existen múltiples antecedentes de esta práctica, la novedad radica, por un lado, en la escala o sistematicidad que se procura (más acciones y más frecuentes) y, por otro, en los efectos sinérgicos que se obtienen a partir de su articulación con las herramientas y servicios innovadores que se están describiendo.

La duradera alianza con el SENAI de Brasil para el desarrollo de capacidades de IFP de la red en el campo de la anticipación de demandas formativas, ha continuado durante el presente bienio tanto mediante el diseño y entrega de un curso a distancia, así como mediante diversas acciones de asistencia técnica y eventos virtuales dedicados al tema. Países que, como en el caso de Chile, han avanzado más rápidamente en el diseño e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones, han prestado su apoyo técnico, por diversas vías, a aquellos que buscan recorrer caminos similares. Los procesos de digitalización de la oferta formativa han sido, especialmente durante el último año, un espacio fecundo de intercambio y cooperación, en el cual se han compartido tanto aprendizajes como recursos. De igual modo, las metodologías orientadas a la identificación de brechas de competencias y análisis de tendencias en su demanda, vienen siendo objeto de intercambio. Estos son, entre otros, ejemplos de una tendencia vigorosa que prefigura un escenario de cooperación apoyado, fundamentalmente, en las fortalezas de las instituciones de la red y en la capacidad del Centro de identificarlas y generar los canales apropiados para ser compartidas y aprovechadas.

1.3 Innovaciones en la generación, captura, análisis y gestión de conocimiento

Hace casi 15 años que OIT/Cinterfor asumió que el ciclo de gestión del conocimiento es la dimensión principal de su accionar, al punto de llevar a la decisión de un cambio en su denominación (de Centro de Investigación y Documentación, a Centro para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional). Dicho ciclo consta de las siguientes fases: *a)* identificación y captura de información; *b)* clasificación y almacenamiento de información; *c)* difusión y compartición de información; *d)* uso/aplicación de la información; *e)* creación de nuevo conocimiento. Este ciclo se caracteriza por su continuidad y replicación continua. Así, por ejemplo, la fase final de uso y aplicación genera nueva información (adaptaciones, obstáculos, externalidades, etc.) que es capturada, clasificada, almacenada y difundida.

La innovación con respecto a la gestión del conocimiento es un proceso permanente que, desde hace ya muchos años, se apoya fuertemente en la utilización de tecnologías digitales. La novedad, también en este caso, radica en la aceleración de este proceso innovador durante este bienio.

La creación de la ya mencionada Área de Servicios Digitales del Centro ha sido, justamente, en respuesta al desafío de que el ciclo de gestión del conocimiento se acomode a las demandas emergentes y a las tendencias de cambios en materia de herramientas tecnológicas que permiten que cada una de las fases se desarrolle de manera más eficiente y genere resultados incrementales de calidad, pertinentes y oportunos.

Una de las acciones más destacadas a este respecto ha consistido en el rediseño de la plataforma web del Centro y la mejora de sus funcionalidades, en aspectos como la gestión de contenidos y análisis de métricas, atendiendo a los temas de búsqueda de información, redacción, ilustración, publicación, manejo de redes sociales, análisis de seguimiento de métricas. Estas mejoras han permitido la identificación de contenidos con mayor demanda y el consecuente enfoque en el rediseño de aquellos contenidos que provocan mayor impacto. Asimismo, se han instalado diversos *dashboards* o paneles dinámicos que permite visualizar los diferentes canales de OIT/Cinterfor en forma simple y unificada.

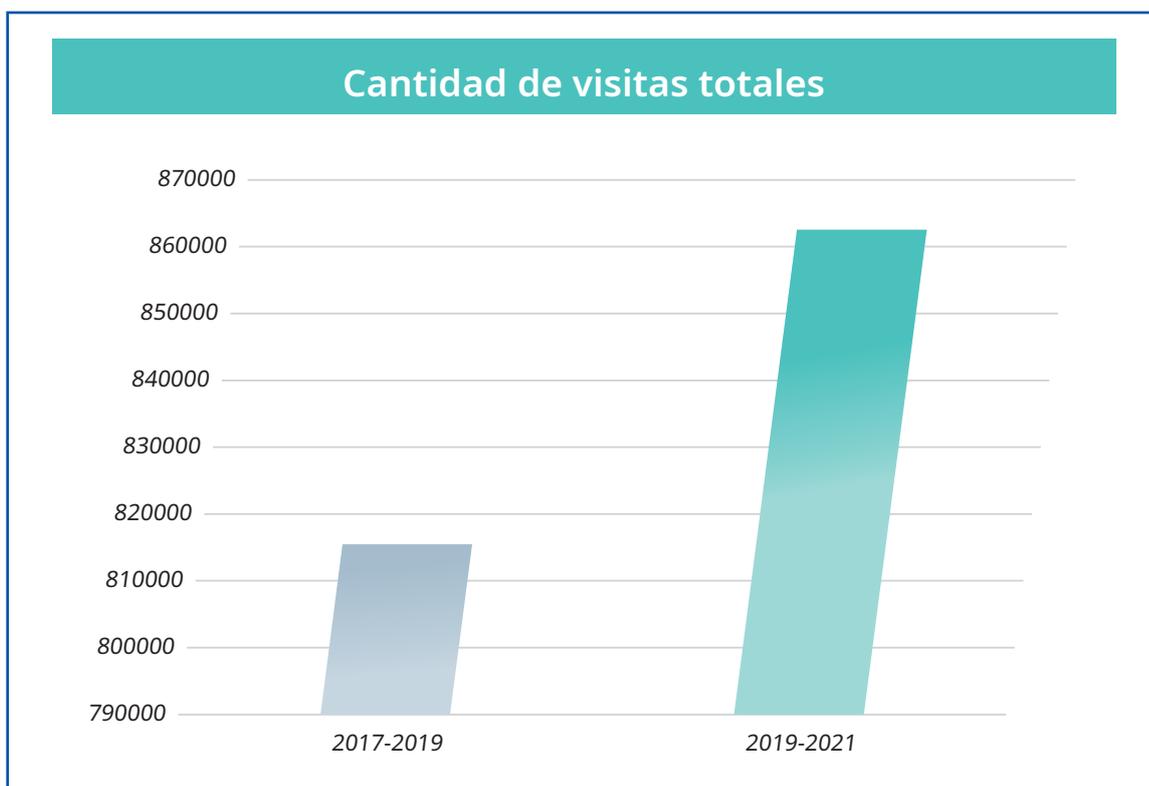
Estas mejoras se han implementado sin afectar la continuidad de los procesos de actualización y expansión de los bancos de conocimiento ya existentes, así como la creación de nuevos, uno sobre Brecha de habilidades y Big Data y otro sobre Digitalización y formación. De igual modo, el Centro ha continuado con su línea editorial, generando

un total de 17 publicaciones, varias en español e inglés, (ver recuadro al final de este apartado).

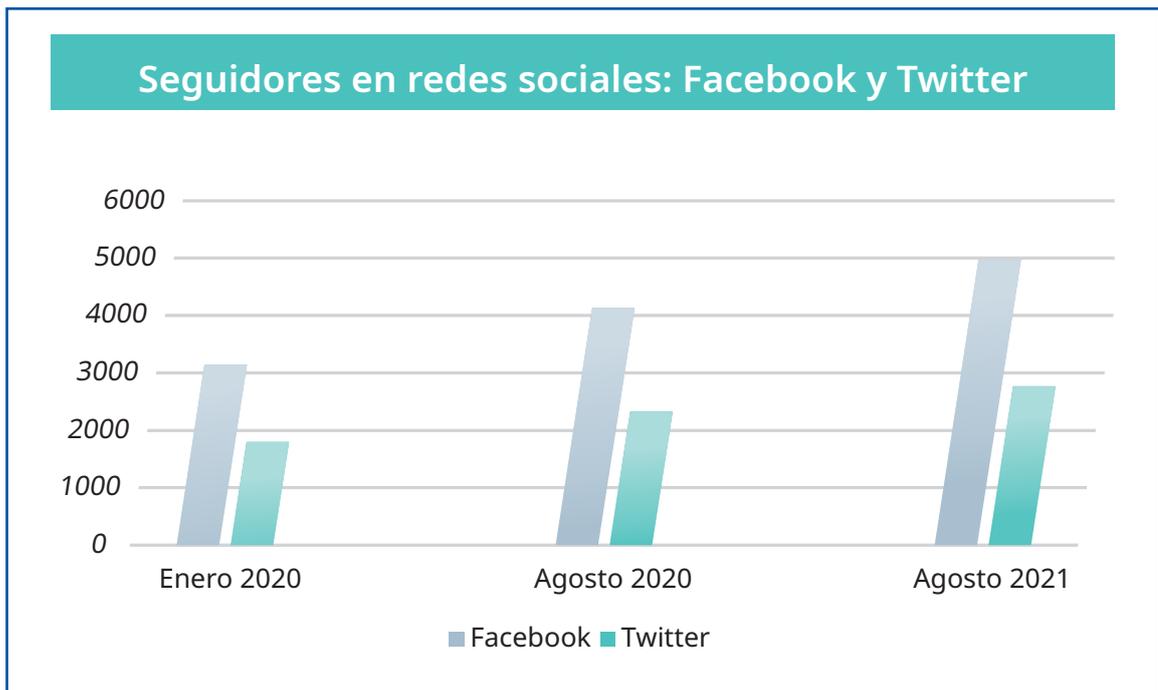
La plataforma de formación a distancia desarrollada en Moodle ha sido también actualizada y personalizada, con el objetivo de integrar herramientas innovadoras para el desarrollo de las nuevas actividades de aprendizaje online impulsadas por el Centro a partir de 2020. Las instituciones de la red que han tenido oportunidad de participar de las actividades formativas a distancia han podido experimentar, gracias a estas mejoras, los beneficios de procesos de inmersión en actividades colaborativas, con acceso a materiales didácticos y guías, servicios de tutoría y acompañamiento, evaluación de aprendizajes y espacios de intercambio horizontal, incluyendo la revisión entre pares de los productos generados (planes de trabajo, proyectos u hojas de ruta).

En resumen, toda la plataforma presenta, además de un diseño más amigable e intuitivo para las personas visitantes, nuevos recursos para que la información sea accesible de forma más directa, ya sea para atender las demandas particulares de cada institución, o para alimentar los procesos colaborativos en áreas de interés común.

Repasando algunos de los principales indicadores del sitio web, observamos que para el período setiembre 2019 – setiembre 2021, el 95 por ciento de las visitas recibidas fueron desde países de las Américas, destacándose Colombia, México, Perú, Argentina, Ecuador, Chile, Rep. Dominicana, Uruguay y Guatemala.



El crecimiento de las visitas al sitio se ha mantenido, a un ritmo menor que en períodos anteriores, lo que podría compensarse con el crecimiento continuo de las redes sociales del Centro. En este sentido, se destaca que durante el período comprendido entre enero 2020 y setiembre 2021, el alcance de la página de Facebook de OIT/Cinterfor fue de 151 594, eso significa la cantidad de personas a las que les gusta la página, son seguidores y otras que vieron sus publicaciones.



Sumando seguidores de ambas redes sociales contamos con cerca de 8 500 personas que se mantienen actualizadas sobre los avances y actividades que Cinterfor organiza y difunde.

También se destaca el crecimiento continuo de seguidores logrado en LinkedIn, red más específica del mundo laboral, donde contamos con 4 436 personas que nos siguen.



Publicaciones de OIT/Cinterfor durante el bienio

1. Programas de preaprendizaje (PPA) en América Latina y el Caribe durante y después de la crisis de COVID-19. 2021. Michael Axmann; Katharina Jaik
2. Pre-apprenticeship programs (PaPs) for Latin America and the Caribbean during and after the COVID-19 crisis. 2021. Michael Axmann; Katharina Jaik
3. La formación profesional para la reinserción social de personas privadas de libertad y liberadas. Nota técnica. 2021. Ana Juanche
4. Formación profesional y políticas de empleo juvenil. OIT/Cinterfor Notas N° 10. – 2021. OIT/Cinterfor
5. Metodología para la identificación de ocupaciones críticas y medición de brechas de habilidades para el trabajo - Paraguay. 2020. Amanda Monges; Yésica Fernández Malo
6. Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad. 2020. Rafaella Sarroca; Fernando Vargas Zúñiga
7. Informe 2020 Cinterfor: un año de retos y aprendizajes. 2020
8. Cinterfor 2020 Report: A year of challenges and lessons learned. 2020
9. Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila
10. Analytical inventory of experiences in the development and implementation of qualifications frameworks in Latin America. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila

Publicaciones de OIT/Cinterfor durante el bienio

- 11.** Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. 2020. Fernando Vargas Zúñiga
- 12.** Formación profesional y desarrollo productivo: casos de innovación en América Latina. 2da parte. Panorama de la formación N° 14. 2020.
- 13.** Productos del proceso de Marco Nacional de Cualificaciones en Perú. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila
- 14.** Informe final del ciclo de videoconferencias OIT/Cinterfor: la formación profesional frente a la crisis COVID-19. 2020
- 15.** Final report. ILO/Cinterfor Series of videoconferences: The role of vocational training in response to the Covid-19 crisis. 2020
- 16.** Ampliando el mundo virtual en la formación profesional. Potencialidad de la tecnología "blockchain" en la certificación de competencias. OIT/Cinterfor Notas N° 9. 2020. Fernando Vargas Zúñiga
- 17.** El rol de la formación profesional frente a los efectos de la COVID-19 en América Latina. OIT/Cinterfor Notas N°8. 2020
- 18.** The role of vocational training in confronting the effects of COVID-19 in Latin America. ILO/Cinterfor Notes N°8. 2020
- 19.** Actualización de cargos y desarrollo sectorial: hacia un enfoque de calidad basado en diálogo social. OIT/Cinterfor Notas, 7. 2020
- 20.** Updating jobs and sectoral development: towards a quality approach based on social dialogue. ILO/Cinterfor Notes, 7. 2020
- 21.** Informe de la videoconferencia: El papel de la formación profesional en respuesta a la crisis del Covid-19. Marzo 2020
- 22.** Videoconference report: The role of vocational training in response to the Covid-19 crisis. March, 2020
- 23.** Formación profesional y privación de libertad: apuntes para una agenda. OIT/Cinterfor Notas, 6. 2019. Ana Juanche
- 24.** Vocational training and deprivation of liberty: notes for an emerging agenda. ILO/Cinterfor Notes, 6. 2019. Ana Juanche

2. Líneas del plan de trabajo 2020-2021, acciones desplegadas

Como ya fuera mencionado, el Centro ha tenido que redefinir su estrategia en orden a implementar las líneas de acción, lo que requirió una fuerte inversión en los procesos de innovación, en las dimensiones de los servicios y medios de acción, estrategias de relacionamiento, y ciclo de gestión del conocimiento.

A continuación, se enumeran las principales acciones realizadas y resultados obtenidos para cada una de las nueve líneas del Plan de Trabajo para 2020-2021. Al cierre de este recorrido, se presenta un resumen del plan de respuesta implementado por el Centro a la crisis de COVID-19, especialmente durante el año 2020.

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

Esta línea fue incluida en el plan de trabajo del bienio a los efectos de comprender 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. Esta alineación 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.

El desarrollo de capacidades de las instituciones de la red ha abarcado dos grandes campos complementarios de acción. Primero, identificación de brechas de competencias en los mercados de trabajo y la adecuación de la oferta formativa. Segundo, la anticipación de demandas formativas en función del análisis de las tendencias de transformación productiva y tecnológica.

En materia de **identificación de brechas de competencias**, el Centro ha desplegado acciones de asistencia técnica adaptando su respuesta al uso innovador de tecnologías de información y comunicación para los siguientes países.

En **Paraguay**, en el marco del proyecto "Fortalecimiento de capacidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Paraguay - Cumplimiento y políticas de empleo. PRY/19/01/PRY" acordado entre el gobierno nacional y la OIT, se realizó en 2020 un ejercicio de análisis de las ocupaciones más requeridas e identificación de

brechas de habilidades y competencias entre, por un lado, la oferta y la demanda del mercado laboral y, por otro, en función de las necesidades de formación profesional detectadas en los territorios. Estos trabajos se desarrollaron mediante la revisión de datos administrativos accedidos por medios electrónicos en el servicio público de empleo y algunas bases privadas de intermediación mediante la aplicación de herramientas de *Web Scrapping*; complementado con otras fuentes secundarias, entrevistas con referentes institucionales y especialistas y grupos focales con representantes de sectores económicos. Los trabajos incluyeron la transferencia de la metodología a un equipo del MTESS. Durante 2021 se llevaron a cabo algunos ejercicios de actualización así como actividades de transferencia de capacidades al equipo del Observatorio Laboral, acciones que se encaminan a servir de base para el desarrollo de un modelo dinámico de mapa de empleabilidad y una propuesta de “índice de empleabilidad”, así como la elaboración de un plan de adecuación de la oferta formativa de las instancias y programas públicos de formación profesional.

En **República Dominicana** durante 2021, a solicitud del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (INFOTEP) se llevó a cabo un análisis de oferta y demanda de empleo, orientado a la anticipación y detección de brechas. En este caso se complementó con un estudio piloto de trazabilidad de egresos, en el que se compararon datos de egresados con vinculación en el mercado de trabajo formal. Los resultados y productos obtenidos constituyen insumos para orientar la toma de decisiones por parte del Ministerio de Trabajo, la Dirección de Empleo y el INFOTEP, sobre políticas y acciones de formación profesional.

En **Uruguay**, en el marco del Proyecto CETFOR – Fase II, se apoyó el desarrollo de un estudio de brechas de oferta y demanda que sirvió como piloto para valorar la necesidad de disponer de información panorámica sobre el mercado de trabajo. Se asistió también con la generación de las bases para la conformación de una plataforma de información para el empleo, en la cual trabajadores, empresarios y público en general puedan acceder a información relevante del mercado laboral para la toma de decisiones. Estos avances son los insumos para la preparación de una nueva página web que será lanzada desde el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) con servicios vinculados a la información, orientación, capacitación e intermediación laboral. Se destaca que, a partir de los productos generados en el marco del Programa, en 2021, se inició el proceso de certificación para algunos de los puestos en los sectores trabajados, por ej. “sonidista” del sector Televisión.

OIT/Cinterfor ha generado un espacio especializado en su sitio web sobre el tema del uso de las tecnologías digitales para la anticipación de demandas y medición de brechas(ver: www.oitcinterfor.org/brecha_BigData).

Se ha continuado apoyando a diversas instituciones y países en cuanto a la orientación y promoción de la modernización de la formación. En **Panamá**, se colaboró con el Foro “Formación Técnica y Profesional en Panamá” (febrero 2020) organizado por el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) con una presentación sobre tendencias e innovaciones para garantizar la pertinencia de la oferta formativa. Para INSAFORP (junio 2021) y SENAC (julio 2021) se apoyó en intercambios as sobre los desafíos futuros de la formación profesional.

En lo que respecta a la **anticipación de demandas formativas**, el Centro, al igual que en bienios anteriores, ha continuado apoyando el desarrollo de capacidades en las instituciones de la red tanto mediante la transferencia metodológica a partir del Modelo SENAI de Prospectiva, como mediante la divulgación de otros enfoques metodológicos y estudios, incluyendo las experiencias de aplicación a nivel nacional. Los equipos formados durante éste y anteriores bienios conforman un proceso ya consolidado de innovación colaborativa, lo cual ha sido reforzado durante 2021 con el curso a distancia “Anticipación de la demanda de formación post-COVID-19: modelo SENAI de Prospectiva”, que contó con 69 participantes de 19 instituciones de 13 países. Este curso sumó la colaboración del programa de Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST) de OIT en Ginebra.

En el ámbito de la CSST se destaca también la dinámica de colaboración de SENAI y el apoyo a la realización de un estudio prospectivo del sector textil en Brasil con participación tripartita, así como la transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva al Perú a través de su Ministerio del Trabajo.

Tal como aparece ya mencionado en el título del curso, diversas acciones apuntaron simultáneamente a la línea de acción definida en el Plan de Trabajo, pero orientándose simultáneamente a ser parte de la respuesta de OIT/Cinterfor en apoyo a las instituciones y países ante la crisis de COVID-19.

Tales son los casos de la videoconferencia “Formación profesional: respuesta articulada con políticas de empleo, protección y recuperación frente a la COVID-19” (16 de abril 2020), centrada en reflexionar en diversas cuestiones que se plantean sobre el escenario inmediato y el de la recuperación y salida de la crisis, así como también la Conferencia virtual organizada el 24 de setiembre de 2020 junto a la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe para presentar los resultados de la Nota Técnica regional titulada “Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19” (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19). Posteriormente a este ciclo, en marzo 2021, se realizó la videoconferencia “Industria + productiva: Avanzando hacia la industria 4.0”

donde SENAI presentó su programa “Brasil+Productivo” a un grupo de IFP que trabajan en programas de asistencia a micro, pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, cabe resaltar la publicación “Formación profesional y desarrollo productivo: casos de innovación en América Latina. 2da parte”, Serie Panorama de la formación N° 14 (2020).

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

Esta línea de acción comprende aquellas actividades 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 también se busca poner de relieve los beneficios que para la calidad, pertinencia y equidad en la formación supone la participación de los interlocutores sociales y los procesos de diálogo social en la gestión de los sistemas e instituciones de formación, tanto en el plano nacional, como subnacional y sectorial.

Este propósito fue atendido por dos vías principales. Primero, mediante la inclusión de participantes de organizaciones de empleadores y de trabajadoras en diversas acciones vinculadas a las líneas temáticas del plan de trabajo, tales como videoconferencias y talleres virtuales y cursos de formación a distancia. Segundo, mediante el apoyo, coordinado con el Departamento de Actividades para los Empleadores (ACTEMP) y el Departamento de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), al proceso regional bipartito denominado “Diálogo social y formación profesional: elementos para una recuperación productiva e inclusiva”.

En la primera de las vías mencionadas, se destaca el curso “Aprendizajes de Calidad: durante y después de COVID-19 en América Latina y el Caribe: primer taller virtual regional de elaboración de hojas de ruta y planes nacionales de acción, impartido en 2020, el curso-taller virtual regional de capacitación y elaboración de hojas de ruta nacionales “Aprendizajes de Calidad en América Latina y el Caribe”, realizado en 2021; y, la preparación para su replicación para los países del Caribe de habla inglesa en 2022. Otros cursos contaron también con participación de ambos sectores, como en los casos de las dos ediciones (2020 y 2021) sobre “Transversalización de la seguridad y salud en el trabajo en la formación profesional”, “Estrategias de evaluación en un enfoque

de competencias (2021), “Evaluación de impacto de la formación profesional” (2021) y “Avanzando hacia un Marco Regional de Cualificaciones” (2021).

En cuanto al proceso de diálogo social regional, cabe destacar la calificada participación de representantes de ambos sectores los cuales, en los meses recientes, han abordado mediante cuatro actividades virtuales los ejes temáticos de: a) Cambio tecnológico y digitalización; b) Exclusión y desigualdad en el acceso a competencias y oportunidades; c) Innovación en la formación profesional, y; d) Cambio climático. Estos cuatro ejes fueron estructurados a los efectos de generar respuestas a las siguientes áreas de oportunidad:

1. Innovación en la educación y la formación técnica y profesional (EFTP) para los nuevos desafíos: más acceso a las competencias en nuevas tecnologías y una digitalización incluyente.
2. Mayor equidad: abatir la brecha en la FP con particular atención a los siguientes grupos objetivos: (i) mujeres; (ii) trabajadores independientes, cuentapropistas con personal a cargo, micro-empresarios; y (iii) jóvenes, todos ellos colectivos duramente impactados por la crisis económica y sanitaria, así como por las transformaciones en el trabajo.
3. Más relevancia y calidad, con competencias de la Cuarta Revolución Industrial, la transición verde/justa y nuevos modelos/enfoques formativos.
4. Más sostenibilidad medioambiental a través del desarrollo de competencias verdes.

Un quinto encuentro fue realizado con el propósito de alcanzar una síntesis y acordar los contenidos de un documento que consignara los acuerdos realizados en términos de diagnósticos y visiones compartidas, así como de lineamientos para los constituyentes, con miras a ser presentado ante la 45ª Reunión de la Comisión Técnica y con el objetivo de impulsar, con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, ACTEMP y ACTRAV, una futura fase de diálogo social tripartito.

En otro orden, pero también relevante a los efectos de esta línea de trabajo, importa mencionar que, durante 2020, se culminó la ejecución de la Fase II del 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” en Uruguay, ejecutado por la OIT, a través de OIT/Cinterfor, y financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

En los meses finales de su ejecución, la pandemia supuso un reto a diversas actividades “de campo”, de relevamiento de información con los distintos sectores, empresas y trabajadores. La planificación de estos últimos meses era muy rigurosa y exigente para cumplir con los tiempos y los productos acordados. La unidad coordinadora reaccionó rápidamente, logrando, con el compromiso de todos los actores participantes, poner en marcha diversos mecanismos a distancia que permitieron seguir adelante, avanzando en las líneas definidas y superando las dificultades de la no presencialidad. El proyecto culminó sus actividades de manera muy exitosa alcanzando, además, elevados niveles de acuerdo. Esto incluyó la transferencia de las capacidades desarrolladas en la primera fase del Proyecto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el INEFOP y los actores sociales, junto a la aplicación de las herramientas sectoriales para la valoración y evaluación de cargos diseñadas. Se generaron:

- ▶ 361 descripciones de cargos de cuatro sectores
- ▶ 4 herramientas de valoración
- ▶ marcos de competencias y estructuras ocupacionales, y
- ▶ se desarrolló una plataforma accesible para los actores sociales y técnicos que incorpora el desarrollo de todo el proceso metodológico (desde la construcción del formulario de relevamiento hasta la herramienta de valoración) y el acceso a los productos finales para su modificación y/o impresión.

La Nota Técnica N° 7 de OIT/Cinterfor titulada “Actualización de cargos y desarrollo sectorial: hacia un enfoque de calidad basado en diálogo social”, brinda una buena aproximación a esta experiencia. También los diversos productos multimedia desarrollados ofrecen un acercamiento al Proyecto; dichos recursos están accesibles desde el [canal de OIT/Cinterfor en YouTube](#) y desde el [sitio web](#).

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

Esta línea fue incluida en el plan de trabajo 2020-2021 con el fin de abarcar aquellas acciones llevadas adelante con miras al perfeccionamiento de los marcos que regulan los sistemas de formación en aspectos medulares tales como: a) la distribución de roles y competencias entre diferentes organismos públicos del sistema, b) los sistemas de incentivos y su congruencia con las metas establecidas, c) la gobernanza del sistema y los mecanismos de toma de decisiones, d) la participación de los interlocutores sociales, e) el régimen legal y reglamentario al que se somete a los prestadores privados de formación, y, f) los esquemas de financiamiento que aseguren la disponibilidad estable y sostenible de recursos suficientes para las políticas de formación profesional.

Por su misma naturaleza, fue de las más afectadas en su desarrollo, previsible por las consecuencias de la crisis de la COVID-19. Es así que al menos hasta avanzado el año 2021, las instituciones de nuestra red estuvieron fundamentalmente enfocadas en estructurar respuestas a la emergencia primero, y a la adaptación de la gestión institucional y de la oferta formativa a las nuevas condiciones, después.

Es así que, por ejemplo, la asistencia técnica al INSAFORP del El Salvador en materia de elaboración de su nuevo Plan Estratégico Institucional y de la nueva política nacional de formación profesional, han sido postergados hasta contar con las condiciones propicias para su realización. En Panamá, por su parte, OIT/Cinterfor junto a la Oficina Subregional de la OIT de San José, apoyaron la elaboración del componente académico de un proyecto de fortalecimiento del INADEH, a los efectos de ser presentado al Banco de Desarrollo CAF a los efectos de su financiamiento. Dicho componente comprendió los ejes de calidad y pertinencia de la oferta formativa, la formación de instructores y evaluadores, el sistema de formación e indicadores de desempeño, el fortalecimiento de los actores sociales y el diálogo social, así como el fortalecimiento del rol rector del INADEH en el sistema de formación profesional.

Se está iniciando una asistencia técnica con el Ministerio del Trabajo de Colombia para facilitar su inserción y definición de la institucionalidad de los componentes a su cargo en el nuevo Sistema Nacional de Cualificaciones de Colombia. En Costa Rica, la OIT y Cinterfor apoyaron con información de comparabilidad y buenas prácticas a la modernización de la Ley del INA. Del mismo modo, se apoya el diagnóstico y mejoramiento institucional del proceso de Certificación en el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia en colaboración con la Agencia Suiza para el

Desarrollo y la Cooperación (COSUDE). Con el Ministerio del Trabajo de Paraguay se avanza hacia la utilización de mecanismos de anticipación de la demanda y medición de brechas de habilidades.

No obstante lo anterior, la práctica totalidad de los cursos diseñado e impartidos, así como los eventos virtuales realizados, han aportado insumos útiles a los fines de esta línea de trabajo.

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

Esta línea de acción del Centro, incluye aquellas actividades que se han orientado a favorecer la mejora de la articulación de la formación profesional con la educación formal, así como con otras formas de educación y desarrollo de las competencias (por ejemplo, la formación en el trabajo), ya sea, mediante el establecimiento de marcos de orientación referencia comunes, como los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), los mecanismos de reconocimiento y certificación de competencias o de homologación de resultados educativos. Durante el bienio esta línea ha sido atendida tanto en el plano regional como en el nacional.

Entre las acciones de escala regional se cuenta, en primer lugar, la planificación, diseño y ejecución del curso a distancia “Construcción e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC)” realizado en 2020, el cual contó con 73 participantes de 22 instituciones de 16 países. En este curso se puso en práctica toda la experiencia que Cinterfor ha adquirido desde la publicación en 2010 de las “Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones” así como en la asistencia técnica ofrecida en los últimos años en Colombia, Panamá, Perú y la República Dominicana, para el diseño y formulación de sus marcos de cualificaciones.

También en 2020, y como parte del material de referencia para el curso mencionado, fue elaborado y publicado un “Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina”, con el propósito de identificar y presentar en una visión panorámica, el nivel de implementación de los marcos de cualificaciones latinoamericanos, establecer comparaciones útiles en el escenario de un marco regional, e identificar retos para que los marcos nacionales y sectoriales tengan alcance como herramientas de transformación de la oferta de educación y formación hacia la calidad, la pertinencia y la inclusión productiva, así como para la articulación de los componentes en la mira de los sistemas nacionales de

cualificaciones. Los países cubiertos en el inventario han tenido experiencia con los MNC en diferentes grados de implementación, ellos fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

En el ámbito de los MNC, se destaca entre otras acciones el apoyo brindado en Perú al **Programa “Mejora de la calidad y pertinencia de los servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional” (PMESUT)** en la propuesta de un diseño de MNC contextualizado a Perú, desarrollado sobre la base de los “Lineamientos para el diseño del MNC”. Esta propuesta estuvo ajustada en función de un mapeo de potenciales cualificaciones, y de consultas con los distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones, lo que permitió establecer su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores). El apoyo técnico cubrió tanto los aspectos de diseño, plan de implementación y recomendaciones de poblamiento, como la realización de un taller de transferencia metodológica para la implementación del MNC. Los productos alcanzados se pueden consultar en: https://www.oitcinterfor.org/marcodecualificaciones/Pmesut_Peru

Los resultados del trabajo descrito en los párrafos anteriores generaron varias consultas desde diversos países que desembocaron, durante 2021, en el diseño e implementación del **curso-taller “Avanzando hacia un Marco Regional de Cualificaciones”**. Este curso taller sumó la colaboración de UNESCO y de la Organización de Estados Americanos (OEA), quienes también promueven herramientas de referenciación regional de las cualificaciones en favor de la calidad, la movilidad y homologación y en suma la formación a lo largo de la vida. El curso taller concitó una gran atención y sumó 98 participantes de 34 instituciones de 15 países, convocando Ministerios de Educación, Ministerios del trabajo e Instituciones de formación profesional.

Como parte de este curso taller se ha desarrollado una serie **de cinco videoconferencias con la colaboración de la European Training Foundation (ETF), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Colleges and Institutes Canada (CICan), la Universidad de Cardiff y la comunidad de países del Caribe (CARICOM)** los cuales han profundizado en temas como el Marco Europeo de Cualificaciones, la Clasificación Europea de Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), el reconocimiento de saberes en el Espacio Europeo, el inventario de marcos regionales de cualificaciones y los niveles de referencia global de cualificaciones desarrollados por UNESCO. Se contó con una amplia participación que ha totalizado casi mil personas. Todos los videos con las grabaciones de las sesiones están disponibles en el canal YouTube de OIT/Cinterfor.

Otra importante actividad desarrollada, que se articuló con los esfuerzos de OIT a nivel regional, estuvo dirigida a favorecer la integración socio-económica de la población migrante en el marco del Proceso de Quito, nombre que se le ha dado a las reuniones y compromisos establecidos entre países de América Latina para coordinar la respuesta a la crisis migratoria venezolana. Durante 2020 se desarrolló un **trabajo de análisis sobre la atención que las IFP ofrecen a la población migrante venezolana** a efectos de detectar posibles mejoras y plantear acciones para una mejor integración. A tal efecto, se aplicó una encuesta que arrojó información sobre la llegada de migrantes venezolanos a las instituciones de formación de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Uruguay.

Durante 2021, y también en el marco del apoyo a los países del Proceso de Quito, se apoyó la **elaboración de un esquema de certificación de competencias, focalizado en habilidades de nivel bajo y medio, para personas venezolanas refugiadas o migrantes**. El trabajo incluyó revisar y ofrecer recomendaciones para la simplificación de los procedimientos y requisitos para el reconocimiento de aprendizajes previos (RPL), así como los costos asociados, especialmente en el contexto actual de COVID-19. Se estudiaron los procesos de las instituciones públicas de certificación de competencias en Argentina, Costa Rica, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Panamá considerando su peso como receptores de migrantes y refugiados.

Finamente cabe consignar que, con el objetivo de explorar nuevas fronteras en el campo de la certificación, y a partir de la colaboración de la ETF, en nuestro ciclo de videoconferencias “El papel de la formación en respuesta a la crisis de Covid-19”, se elaboró y publicó la **nota técnica “Ampliando el mundo virtual en la formación profesional. Potencialidad de la tecnología “blockchain” en la certificación de competencias”** (disponible en: www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/Blockchain_FP).

OIT/Cinterfor ha implementado y continúa interactuando con la **Red de organismos de certificación de competencias** para ofrecer una opción de articulación de los productos y servicios a través de su portal web. Ello ha permitido mantener información actualizada sobre herramientas de normalización y elaboración de perfiles, acceso a bancos de perfiles y a algunas herramientas de certificación, así como publicaciones y estudios en la materia, de la región y el mundo.

2.5 Impulso al preaprendizaje, el aprendizaje de calidad para el trabajo y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo

Esta línea de acción fue incluida en el plan de trabajo del bienio con el propósito de impulsar 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 las personas -en especial 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.

Al anterior propósito se ha sumado también la necesidad de preparar y posicionar a los constituyentes en los países de la región de cara a la **Discusión General en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2022 y 2023, y la posible adopción de una nueva Norma Internacional en la materia.**

La generación de conocimientos, el desarrollo de capacidades en las IFP y los mandantes tripartitos, y el desarrollo de alianzas estratégicas, han sido las tres vías complementarias utilizadas por el Centro a tales efectos.

En términos de generación de conocimientos, cabe mencionar en primer lugar el **estudio regional comparativo de marcos regulatorios del aprendizaje** en seis países (El Salvador, Costa Rica, República Dominicana, Colombia, Argentina y Brasil) junto a la Red Global de Aprendizajes (GAN). En segundo término, y en alianza con el BIBB de Alemania y el Programa EuroSocial+, se realizó un **estudio sobre la participación del sector empresarial en los aprendizajes** en varios países de la región (Chile, Perú, Colombia, México y Costa Rica). En el marco del Proyecto del Departamento de SKILLS sobre Aprendizaje de Calidad y aprendizaje a lo largo de la vida, financiado por el Gobierno de Flandes, se realizó un estudio de caso con foco en República Dominicana.

En materia de desarrollo de capacidades, durante 2020 se diseñó e implementó el **curso a distancia “Aprendizajes de Calidad: durante y después de COVID-19 en América Latina y el Caribe”**, el cual contó con 41 participantes de diez instituciones de seis países, en su mayoría con equipos tripartitos. En 2021, se diseñó e implementó el curso **“Aprendizajes de Calidad en América Latina y el Caribe: curso-taller virtual regional de capacitación elaboración de hojas de ruta nacionales”**, el cual contó con 30 participantes de diez instituciones de seis países. Finalmente, y a la fecha de esta reunión, se han finalizado los trabajos de preparación de la versión en inglés de

éste último curso, que, como se ha mencionado, será ofrecido en el primer semestre de 2022 a instituciones y constituyentes de los países del Caribe de habla inglesa. Complementariamente, diversas videoconferencias que contaron con una amplia participación, estuvieron dedicadas a este tema, tales como **“El papel del aprendizaje de calidad/formación dual en América Latina durante y después de COVID-19”** (23 de abril 2020), **“Formación de tutores de empresas para aprendizaje de calidad en tiempos de COVID-19”** (18 de junio 2020), **“5th International Conference on TVET in the Caribbean 2021”** (Jamaica, mayo 2021), y el **“Coloquio Internacional: Perspectivas y consolidación de la Formación Dual – Alianza de América Latina y el Caribe”**, junto al Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de México y BIBB de Alemania (28-30 de junio de 2021).

El Centro también participó en eventos organizados por otras instituciones. Entre ellos se destaca el **evento virtual “Formando el Futuro: Prácticas laborales para un mundo en transformación”** (29-30 de junio y 1 de julio de 2021) donde se debatió sobre herramientas fundamentales para la transición de la educación al mundo del trabajo, con representantes de los sectores público y privado, organizaciones internacionales, académicos y jóvenes de todo Latinoamérica. Este evento de alcance regional fue organizado por GAN Argentina, GAN Global y la Unión Industrial Argentina (UIA). De igual modo, el Centro participó con una presentación sobre “La formación dual en el escenario educativo actual”, en el Congreso Internacional de Formación Técnica y Tecnológica (CIFTEC) en su tercera edición (11-13 de agosto de 2021).

También en materia de desarrollo de capacidades, se elaboró durante 2020 y se publicó en 2021 la **Guía Práctica “Programas de preaprendizaje en América Latina y el Caribe durante y después de la crisis de COVID-19”** (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/PPA_ALC). Esta publicación contiene, además de elementos conceptuales de base sobre el preaprendizaje, seis ejemplos extraregionales (Países Bajos, Bosnia y Herzegovina, Alemania, Austria, Estados Unidos, Sudáfrica) y México, así como un análisis de potencialidades para el desarrollo del preaprendizaje en Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá y Paraguay.

Como se anunció antes, el desarrollo de una activa política de alianzas con socios estratégicos ha sido la tercera vía de acción en este tema. Entre dichos socios se destaca la Red Global de Aprendizajes, EuroSocial+, BIBB de Alemania, DC dVET (alianza de cooperación en formación dual integrada por Alemania, Suiza, Austria y Liechtenstein), CICan de Canadá, Community Colleges de EEUU en el marco de la alianza con la Organización Universitaria Interamericana (OUI) y la Red EISTEC, RIAL/OEA. A su vez, junto a CONALEP, BIBB y la red de IFP de OIT/Cinterfor se instituyó la Alianza para la Formación Dual en LAC respecto de la cual OIT/Cinterfor, ejerce la secretaría técnica.

2.6 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. En un período tan excepcional como ha sido el presente bienio, a partir de los retos que ha supuesto la crisis de Covid-19 y su impacto sobre la gestión y la acción de las instituciones de formación profesional, una buena parte de lo realizado se concentró en la búsqueda de estrategias y herramientas para acometerlos.

En este sentido, y en el marco del **ciclo de videoconferencias 2020 “El papel de la formación profesional en respuesta a la crisis de Covid-19”**, la primera sesión realizada el día 26 de marzo de 2020, denominada “Covid-19: la respuesta desde la IFP”, contó con la participación de 31 representantes de 22 instituciones y dos ministerios de trabajo, de 16 países, y permitió realizar un primer intercambio sobre la situación en los diversos países y las primeras acciones de respuesta implementadas. Cinco tendencias principales fueron de este modo identificadas:

- a) la crisis afectó la oferta presencial de FP al igual que lo sucedido en la educación general, en acatamiento a las pautas nacionales;
- b) la formación a distancia o formación virtual utilizando las plataformas de cada institución, emergió como una primerísima solución para mantener a los participantes vinculados con los contenidos de formación;
- c) se comenzaba a planificar soluciones para ampliar la cobertura de la formación virtual y usar Sistemas de Gestión de Aprendizaje (LMS) de un modo masivo;
- d) en varios casos, las IFP se estaban abriendo a ofertas privadas de plataformas de aprendizaje como LinkedIn, mientras que otras promovían LMS propios para asegurar la oferta de formación virtual que contratan, y
- e) para los procesos de certificación de competencias asomaban desafíos en cuanto a la evaluación y recolección de evidencias de desempeño y la forma en que se podrían hacer de modo remoto.

Si bien la totalidad de las videoconferencias de este ciclo aportaron de manera significativa a esta línea, se destacan la realizada el 4 de junio, titulada **“La formación profesional se prepara para el retorno a la presencialidad”**, con presentaciones de UNESCO, SENAI y el Servicio Social de la Industria (SESI) de Brasil, así como la videoconferencia de cierre del ciclo, realizada el 25 de junio y centrada en los logros, lecciones aprendidas y recomendaciones, y que contó con presentaciones de CNI, SESI y SENAI de Brasil, INSAFORP de El Salvador, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica y SENA de Colombia.

Tanto mediante las informaciones recogidas en este ciclo, como mediante la implementación de una encuesta a las IFP de la red, fue posible montar el observatorio “Acciones de las IFP frente a la COVID-19”, un espacio de intercambio y recursos compartidos para acometer los retos planteados por la crisis (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19).

Otras acciones desplegadas estuvieron, en cambio, orientadas a requerimientos de orden más permanente, y no tan dictadas por las demandas que emergieron de la crisis. Ejemplo de ello es la alianza establecida con la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC), entidad miembro de nuestra red, y con la cual se ha impulsado un proyecto conjunto con el propósito de desarrollar capacidades para la toma de decisiones en base a datos y *machine learning* a tomadores de decisión del ámbito público y privado. Dicho proyecto permitió diseñar el **curso “Big Data: conceptos fundamentales y sus usos en la formación”**, impartido en el segundo semestre de 2021.

El componente de apoyo a la mejora de la gestión de información para la toma de decisiones ha sido otro foco de atención en esta línea. Es así que se ha continuado con el perfeccionamiento del **Tablero de visualización de Estadísticas Regionales de la Formación Profesional** (www.oitcinterfor.org/statsfp). Dicho tablero incluye información sobre resultados y efectos de la formación, así como un perfil de indicadores básicos de economía, trabajo y educación por país. Las bases de esta información se habían cimentado con los productos de las dos encuestas realizadas sobre resultados de la formación (2017 y 2018), que permitieron dimensionar el tamaño y capacidad de las instituciones de FP en la región. En los últimos dos años se avanzó en la recolección de la información correspondiente a los resultados de la formación a los efectos de su análisis e identificación de las principales tendencias y hechos. Adicionalmente, se actualizó la información de indicadores socio-económicos. Los resultados están disponibles en el correspondiente tablero de información que permite visualizar los principales hechos y tendencias, así como gráficas y análisis de las variables de resultado: participantes, género, nivel socioeconómico, sector de la formación, aprendizaje dual, centros e instalaciones de formación, docentes, financiamiento, entre otros.

A nivel nacional, durante 2021 y en el marco del proyecto “Fortalecimiento de capacidades MTESS Paraguay - Cumplimiento y políticas de empleo. PRY/19/01/PRY” acordado entre el gobierno nacional y la OIT, se apoyó técnicamente al **MTESS de Paraguay** en el desarrollo de instrumentos de monitoreo, seguimiento y visualización de la Estrategia Nacional de Formación Profesional en una plataforma virtual, cuyo análisis permite mejorar las competencias profesionales y gerenciales de los funcionarios públicos, para una gestión más eficiente y moderna de los programas de formación profesional orientados a la empleabilidad.

Los apoyos ya mencionados para la línea 2.1, a INFOTEP de República Dominicana para el análisis de oferta y demanda de empleo, orientado a la anticipación y detección de brechas, y el estudio piloto de trazabilidad de egresados, así como al MTSS y el INEFOP de Uruguay en la conformación y transferencia de los avances para la implementación de una plataforma de información para el empleo, son también ejemplos de acciones de promoción de la mejora de la gestión de la información.

2.7 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 las modalidades y herramientas 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 acciones desarrolladas comprenden las vías de generación de conocimiento, desarrollo de capacidades y búsqueda de alianzas estratégicas.

En lo que respecta a la generación de conocimiento, y en base a un marco conceptual sobre digitalización de la FP en la región, se diseñó e implementó **un estudio sobre los niveles de avance y las perspectivas de corto y mediano plazo para la digitalización de la formación profesional en América Latina y el Caribe**. El informe resultante contiene un doble abordaje analítico. Por un lado, describe separadamente el estado de situación en cada uno de los países comprendidos en las entrevistas, sirviendo como insumo para la generación de fichas individuales por país que incluyen información sobre indicadores digitales previamente definidos. Por otro lado, se realizó un análisis transversal de la información, destacando las principales tendencias emergentes en cada una de las dimensiones estudiadas, así como el perfil de los casos que se ajustan

y no se ajustan a dichas tendencias predominantes. Este análisis transversal habilita a un diagnóstico general de situación para la región en general, cuyas conclusiones preliminares son presentadas a esta RCT.

También en lo que respecta a generación de conocimiento, se coordinó el desarrollo de **tres estudios sobre diversos aspectos del rol y el impacto de la digitalización en la formación profesional**. El primer estudio se focalizó en conceptualizar el rol del acceso a competencias digitales y otras, en los procesos exitosos de digitalización y qué implicancias esto tiene para los sistemas de formación profesional de la región. El segundo estudio analiza el potencial del desarrollo de competencias digitales para la empleabilidad y la mejora de la equidad en grupos de jóvenes vulnerables de la región, mientras que el tercero analiza el rol de las competencias digitales en los desafíos y el potencial que la digitalización promete para la mejora de la productividad de las micro y pequeñas empresas en América Latina y el Caribe.

Adicionalmente, se ha desarrollado una sección en el sitio web donde se organiza una amplia base de datos de recursos digitales sobre el tema de la digitalización y sus efectos en la formación profesional.

En cuanto al desarrollo de capacidades, se destaca el diseño e implementación de los cursos **“Estrategias para la innovación en la evaluación desde el enfoque de competencias”** (2020) que contó con diez participantes de tres instituciones de tres países, y que se replicó en 2021 con 38 participantes de cinco países y ocho instituciones; las dos ediciones de **“Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la formación profesional”**, que en 2020 contó con 36 participantes de 13 instituciones de doce, y en 2021 con 40 participantes de nueve instituciones de cinco países; **“Formación basada en proyectos para el desarrollo de habilidades transversales y socioemocionales”** impartido en portugués en 2021 para 38 participantes de cinco instituciones de Brasil y Cabo Verde, y cuya edición en español está prevista para 2022. Este último curso se estructuró sobre la guía práctica desarrollada por OIT/Cinterfor **“Guía de formação baseada en projetos: uma metodologia ativa com foco no desenvolvimento de competências e habilidades transversais”**, orientada al trabajo con coordinadores pedagógicos, diseñadores instruccionales y docente. Cuenta además con secciones conceptuales y operacionales orientadas a tomadores de decisiones. Esta guía se encuentra en su proceso final de actualización y será publicada en 2022.

Adicionalmente, y mediante un **acuerdo entre OIT/Cinterfor y la Fundación Suiza para la Cooperación Técnica (SWISS CONTACT)**, se llevó a cabo una acción de formación (7 al 11 de junio) para asesores pedagógicos del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) de Nicaragua, titulada **“Competencias de empleabilidad. Metodología en aula y uso de recursos didácticos”**, para introducir y facilitar la difusión del enfoque y aplicaciones

de las competencias blandas para el conocimiento y la práctica de instructores y en el uso de material didáctico diseñado para el desarrollo de dichas competencias.

Esta línea fue también abordada en diversas instancias del ciclo de videoconferencias 2020. Entre ellas se cuenta la realizada el 3 de abril **“Instructores y docentes frente a la Covid-19”**, con presentaciones de SENAC de Brasil, SENA de Colombia, Tknika del País Vasco; la realizada el 7 de mayo sobre **“Digitalización y formación profesional en tiempos de Covid-19”**, con presentaciones de UTEC de Uruguay, INSAFORP de El Salvador, INADEH de Panamá, SENA de Colombia y del propio Centro; y el 28 de mayo la denominada **“Ante el escenario Covid-19: ¿la formación virtual, llegó para quedarse?”**, con una presentación central de FUNDAE de España.

El 2 de noviembre de 2020 se desarrolló el Seminario web: Metodología de formación basada en proyectos y formación de formadores, en el marco del Convenio acordado entre SENA y OIT/Cinterfor, que contó con la participación de las experiencias de SENAI y SENAC de Brasil y del INFOTEP de República Dominicana.

Dentro del mismo convenio con SENA, se destaca también el **seminario web “Procesos de innovación pedagógica para la formación profesional integral”**, realizado el 25 de noviembre de 2020, con el SENA con la participación de la Escuela de formación de instructores del INTECAP de Guatemala y del Proyecto Comunidades de Aprendizagem SENAC - Proyecto educación profesional del futuro. (<https://www.oitcinterfor.org/node/8019>)

Durante 2021, y en el marco del acuerdo anual con el SENA, pero con alcance a todas las instituciones de la red, fueron realizadas las siguientes videoconferencias:

- ▶ Competencias blandas: su importancia para la formación y el empleo en tiempos de Covid-19 (30 de julio) con presentaciones de ChileValora de Chile, SENA, y la iniciativa API de OIT y SENAC en Brasil;
- ▶ 3 experiencias en la normalización de competencias. Avances y desafíos (31 de agosto) con presentaciones de INA, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y el SENA.
- ▶ Innovaciones curriculares y metodológicas para la formación: experiencias de Brasil (14 de setiembre) con presentaciones de SENAC y SENAI.
- ▶ Avances y experiencias en certificación de competencias (6 de octubre) con presentaciones de ChileValora, CONOCER, SENA y del Instituto Nacional de Cualificaciones de España (INCUAL).
- ▶ Cualificación docente en el contexto de la formación profesional integral, con una presentación de la Escuela Nacional de Instructores del SENA (28 de octubre).

- ▶ Taller Estrategias didácticas activas (noviembre).
- ▶ Dos talleres de Centros de formación de docentes (15 de octubre y el segundo en noviembre) con la participación del SENA, del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala, INFOTEP de República Dominicana y SENAC de Brasil.
- ▶ Taller sobre “Diseño de programas de formación en contexto de cualificaciones (en dos sesiones: 13 y 19 de octubre) con presentaciones del INCUAL, SENCE de Chile, INA y Ministerio de Educación Pública (MEP) de Costa Rica y SENA, y
- ▶ Taller sobre Investigación aplicada técnico-pedagógica (10 de noviembre).

Finalmente, y en materia de alianzas, se destaca en primer lugar la continuación de la cooperación brindada sobre la metodología de formación basada en proyectos por la Viceconsejería de Formación Profesional del Departamento de Educación del País Vasco y su Centro de Investigación Aplicada de Formación Profesional - TKNIKA. Dentro de la sistemática cooperación junto al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se coorganizó el evento **“Digital Inclusion Summit, Leaving no one behind”** (7-8 de julio 2021) que contó con una gran feria virtual de experiencias. Importa también mencionar el trabajo conjunto con el SENAC de Brasil, tanto para el desarrollo de su propuesta de formación flexible, como en el diseño del **curso “Design de formação baseada em projetos para o desenvolvimento de habilidades transversais e socioemocionais”**, así como con la Universidad de Bremen de Alemania que colaboró tanto en la elaboración de la guía práctica como en el curso.

2.8 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. Sin embargo, y más allá de dicha transversalidad, corresponde reportar las acciones que más directamente se relacionan con tal objetivo.

En materia de generación de conocimiento se destacan dos nuevas iniciativas.

Junto a la Oficina Regional de la OIT, el Centro comenzó en 2021 a llevar adelante el **proyecto de investigación: “Juventudes, competencias digitales y formación**

profesional en América Latina y el Caribe”, con el propósito de contribuir a la generación de conocimientos e insumos prácticos para las IFP de la región y los Servicios Públicos de Empleo respecto a las acciones de política formativa y políticas activas de mercado de trabajo que permiten a los jóvenes (en particular en situación de vulnerabilidad socio-económica) hacer un trayecto exitoso para insertarse en sectores de la economía más dinámicos donde las habilidades digitales (medias y avanzadas) son clave para la empleabilidad.

Por su parte, el proyecto de investigación “Micro y Pequeñas empresas, digitalización y formación profesional en América Latina y el Caribe” actualmente en curso, busca fortalecer el conocimiento acerca de colectivos de trabajadores que enfrentan barreras en el acceso a oportunidades de desarrollo de sus competencias, en especial las digitales, como son los de micro y pequeñas empresas. Este proyecto está sistematizando y clasificando los programas existentes para formación de habilidades digitales para trabajadores en micro y pequeñas empresas en Brasil, Chile, Colombia y Uruguay. Esto incluye el mapeo institucional de los roles que los diferentes Ministerios de Educación, Trabajo e Institutos especializados dependientes de los mismos tienen en la estructuración de dicha oferta; la recolección de información secundaria sobre acceso y culminación de dichos programas y cursos de formación de habilidades digitales, así como un análisis de la economía política de la estructuración de la oferta y demanda de dichos cursos, identificando los nudos clave de política a intervenir para facilitar dicha estructuración. Se espera de esta forma contribuir a la visibilización y adecuada ponderación de los efectos de la creciente brecha digital (en competencias, pero también en infraestructura y acceso material a tecnología digital) al interior de los países y entre países, como elemento que exacerba las dificultades de la MyPES para mejorar su productividad e integración a sectores económicos más dinámicos.

Por otro lado, y tomando como base los trabajos y conocimientos acumulados en bienios anteriores, el Centro buscó dar continuidad a la generación de conocimientos sobre las políticas y programas de formación profesional en contextos de privación de libertad y/o con egresados del sistema penitenciario en los países de la región y a la cooperación horizontal en esta materia entre instituciones miembro de Cinterfor. Para ello, se realizó un estudio exploratorio sobre políticas y programas de formación profesional en América Latina y El Caribe, y sus resultados se encuentran disponibles en la Nota técnica: La formación profesional para la reinserción social de personas privadas de libertad y liberadas (<https://www.oitcinterfor.org/node/8216>). Así como también se ha planificado la realización de una videoconferencia y la preparación de una nueva sección temática en el sitio web.

La inclusión de trabajadores migrantes fue otro de los focos del Centro en esta línea de trabajo, básicamente mediante las actividades ya consignadas en la línea de trabajo 2.4: el **trabajo de análisis sobre la atención que las instituciones de formación profesional ofrecen a la población migrante venezolana** a efectos de detectar posibles mejoras y plantear acciones para una mejor integración, y la **elaboración de un esquema de certificación de competencias, focalizado en habilidades de nivel bajo y medio, para personas venezolanas refugiadas o migrantes**.

En materia de desarrollo de capacidades, durante 2021, OIT/Cinterfor colaboró en la traducción, revisión y adaptación a América Latina del documento “Guía para promover la inclusión en la EFTP y el desarrollo de competencias”, originalmente elaborado en inglés por el Departamento de SKILLS de la OIT.

También en 2021, con el apoyo técnico y financiero del Programa de Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST) de la OIT, el Centro diseñó e impartió el curso “Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de las competencias STEAM”, orientado al desarrollo de capacidades de equipos institucionales y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el diseño de estrategias de promoción de la equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM desde la formación profesional. Los equipos participantes abordaron los conceptos y herramientas de cada módulo simultáneamente a la elaboración de acciones/intervenciones, proyectos u hojas de ruta en sus respectivos países para la incorporación de lo abordado durante el curso. El proceso formativo se apoyó fuertemente en el intercambio de experiencias y conocimientos y sentó las bases para la creación de una red de cooperación sur-sur en este tema. Este curso contó con 41 participantes de 13 instituciones de 9 países.

Contribuyeron también al desarrollo de capacidades las siguientes videoconferencias: “Formación profesional: respuesta articulada con políticas de empleo, protección y recuperación frente a la COVID-19”, realizada el 16 de abril de 2020; “El rol de la formación profesional en las políticas de empleo de jóvenes en América Latina en el contexto actual”, realizada el 6 de mayo de 2021; “Competencias blandas: su importancia para la formación y el empleo en tiempos de COVID-19”, realizada el 30 de julio de 2021, en el marco del convenio con SENA de Colombia.

2.9 Articulación de la formación profesional 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, en especial tomando en cuenta el contexto de crisis y las perspectivas de recuperación post Covid-19.

Tales trabajos poseen una fuerte conexión con los procesos ya mencionados para la línea 2.6 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 todos los dispositivos de política de mercado de trabajo, ya sean éstas últimas activas o “pasivas”, como los seguros de desempleo.

De otra parte, el proyecto de investigación mencionado en el apartado anterior sobre “Juventudes, competencias digitales y formación profesional en América Latina y el Caribe” tiene como objetivo general contribuir a la generación de conocimientos e insumos prácticos para las instituciones de formación profesional de la región y los Servicios Públicos de Empleo respecto a las acciones de política formativa y políticas activas de mercado de trabajo que permiten a los jóvenes (en particular en situación de vulnerabilidad socio-económica) hacer un trayecto exitoso para insertarse en sectores de la economía más dinámicos donde las habilidades digitales (medias y avanzadas) son clave para la empleabilidad.

Si bien la mayoría de las videoconferencias realizadas en el bienio brindaron insumos para la reflexión y la acción en materia de políticas de mercado de trabajo y de empleo, es oportuno destacar dos.

Primero, la mencionada unos párrafos más arriba, realizada el 16 de abril de 2020, que estuvo centrada en reflexionar en diversas cuestiones que se plantean sobre el escenario inmediato y el de la recuperación y salida de la crisis. En la oportunidad, OIT/Cinterfor realizó la presentación “Potenciando las acciones con las políticas de empleo, protección y recuperación económica”, que vinculó a la formación profesional con los cuatro pilares de la respuesta de la OIT a la crisis de COVID-19: estimular la economía y el empleo; apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y buscar soluciones mediante el diálogo social.

Segundo, la también mencionada videoconferencia del 6 de mayo de 2021, en la cual participaron el Director Regional de la OIT y la Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. En ella, se presentó el panorama del desempleo juvenil a cargo de una Especialista de la OIT, y las perspectivas desde el SENA, SENCE, INEFOP, así como desde representantes jóvenes del sector trabajador, empleador y de organizaciones juveniles. Los resultados de esta actividad se plasmaron en una nota OIT/Cinterfor denominada "Formación profesional y políticas de empleo juvenil" (<https://www.oitcinterfor.org/node/8153>).

La respuesta de OIT/Cinterfor a la crisis de COVID-19

Las medidas sanitarias dispuestas en la mayoría de los países de la región para controlar la expansión de los contagios del nuevo coronavirus afectaron las más variadas áreas de actividad económica y social. El campo de la formación profesional no fue la excepción. Poco se conocía entonces respecto de la profundidad que alcanzaría la crisis, y de cuál sería el plazo de afectación a la prestación normal de servicios formativos. Se configuró así un escenario de alta incertidumbre para la toma de decisiones.

Las instituciones de formación se alinearon con las medidas sanitarias de distanciamiento social, priorizando la seguridad y salud tanto de estudiantes como de su personal. Sin embargo, tomar la decisión de suspender las clases presenciales era sólo el primer paso, y este estaba seguido de grandes dilemas: ¿hasta cuándo debía mantenerse esta medida?, ¿qué medidas y acciones debían anticiparse para preparar el regreso a clases, cuando tuviera lugar? y, sobre todo, ¿qué hacer mientras tanto?, ¿era posible reducir, al menos en parte, los perjuicios que el cierre de centros provoca?, ¿con cuáles estrategias y medios?

Así como en materia de las políticas sanitarias para el control de la pandemia los países tuvieron la oportunidad de aprender de los aciertos y errores de otros, las instituciones de formación también requerían acceder a la experiencia de sus pares e intercambiar conocimientos. Esa necesidad fue rápidamente identificada por OIT/Cinterfor, lo que llevó a desplegar una respuesta inicial que se fue conformando en un plan integral de apoyo a las instituciones miembros de su red.

Es importante mencionar que el Centro también fue afectado por las nuevas medidas, lo que significó que, a partir del 13 de marzo, todo su personal pasara a trabajar de manera remota, iniciando un proceso acelerado de aprendizaje e innovación, con la idea central de que, cuando la cooperación es más necesaria que nunca, detenerla no es una opción.

Con el equipo del Centro trabajando intensa y coordinadamente desde sus domicilios, gracias a las tecnologías de comunicación disponibles, se delinearon las dos acciones iniciales y simultáneas que en un plazo de dos semanas, ya estaban siendo implementadas:

1. Convocatoria a una reunión virtual regional, a los efectos de mantener un intercambio preliminar sobre el estado de situación en cada país e institución, y las primeras medidas implementadas.

La primera reunión regional virtual fue seguida de un ciclo de doce videoconferencias que permitieron no sólo conocer la evolución de los hechos y acciones, sino también profundizar en dimensiones más particulares, por ejemplo: ¿cómo escalar la oferta de formación a distancia?, ¿cómo superar las brechas de acceso a servicios digitales de comunicación y formación?, ¿cómo preparar a los docentes para cumplir su función en los nuevos entornos?, ¿es posible evaluar y certificar competencias a distancia, con qué herramientas y enfoques?, ¿qué pueden hacer las instituciones de formación profesional para apoyar los desafíos sanitarios generales de sus países?, ¿y cómo pueden aportar a las medidas de recuperación del empleo y la economía?

2. Lanzamiento de una encuesta dirigida a todas las instituciones de la red, de modo de comenzar a documentar y compartir de forma sistemática tanto la situación como las medidas adoptadas en cada caso.

La encuesta generó las bases para la conformación del Observatorio regional “COVID 19: la respuesta de las instituciones de FP”(https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/observatorioFP).

Este observatorio se constituyó en una herramienta permanentemente actualizada sobre las estrategias y acciones de las IFP, además de permitir compartir de manera totalmente abierta los recursos de todo tipo desarrollados por cada una de ellas.

Los insumos recogidos mediante las reuniones virtuales, las videoconferencias y la encuesta sentaron adicionalmente las bases para la elaboración de diversos documentos de referencia y orientación, publicados electrónicamente tanto por OIT/Cinterfor como por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, y otras oficinas de la OIT en el terreno:

- ▶ Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 – 2020 (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19).
- ▶ La formación profesional en la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19. Blog #NoContagiamosAlEmpleo. (https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_747037/lang--es/index.htm).
- ▶ Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe [Segunda edición] – 2020. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/NotaPlaboral_).
- ▶ El rol de la formación profesional frente a los efectos de la COVID-19 en América Latina. OIT/Cinterfor Notas N° 8 – 2020 - (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/oitcinterfornotas/Fp_covid).

- ▶ Informe final del ciclo de videoconferencias OIT/Cinterfor: la formación profesional frente a la crisis COVID-19 – 2020. (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/Informefinal_CicloVC).
- ▶ Ampliando el mundo virtual en la formación profesional. Potencialidad de la tecnología “blockchain” en la certificación de competencias. OIT/Cinterfor Notas N° 9 – 2020 (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/Blockchain_FP).

El siguiente componente del plan de respuesta de OIT/Cinterfor consistió en la reconversión de sus servicios de asistencia técnica, y en acciones de transferencia y desarrollo de capacidades. Es así como diversas solicitudes de cooperación técnica fueron organizadas en formato digital. A pesar de los problemas que puede acarrear la falta de contacto cara a cara, este formato brinda igualmente grandes oportunidades para coordinar agendas y disponibilidad de los expertos requeridos.

Los desafíos de estos meses reclamaban, sin embargo, desplegar acciones de mayor alcance y cobertura, a la vez que reforzar la necesaria cooperación entre países e instituciones. En este sentido, OIT/Cinterfor se propuso diseñar y poner a disposición de las instituciones una oferta totalmente nueva, con características y formato innovador: cursos a distancia, con acompañamiento de tutorías en algunos casos, y autoadministrados en otros.

Se trata de una oferta de servicios nueva, ya que OIT/Cinterfor no había previamente desplegado una oferta de formación de manera sistemática con estas características. Avanzar en esta nueva línea de servicios era una decisión adoptada desde fines de 2019, aunque se había comenzado a planificar para que tuviera lugar en formato presencial. Las nuevas circunstancias no impidieron continuar con estos planes, pero sí forzaron a modificar el formato para que pasara a ser a distancia y digital.

En la misma línea, se ha buscado retomar actividades de intercambio que usualmente tenían lugar de manera presencial, como los viajes de estudio. En esta primera etapa se propuso a tres instituciones de la Red (el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial –SENAI–, el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial –SENAC– y el Servicio Nacional de Aprendizaje Rural –SENAR– de Brasil) la generación de “visitas virtuales de estudio por los centros” que permitan conocer las instalaciones, así como las innovaciones y desarrollos.

3. Recursos del Centro

3.1 Situación presupuestal al final del bienio 2018-2019

► Situación presupuestal al final del bienio 2018-2019 (expresado en dólares americanos)

	Presupuestado 2018-2019	Ejecución 2018-2019	% Ejecución
Fondos transferidos ejercicio anterior	817 837.00	1 191 251.00	146.19 %
Contribución de OIT	2 437 303.00	2 437 303.00	100.00 %
Contribuciones países	500 000.00	423 104.20	80.02 %
Contribución Uruguay	100 000.00	50 000.00	50.00 %
Venta Publicaciones e Imprenta	20 000.00	42 731.20	213.66 %
Intereses, diferencias de cambio	10 000.00	6848.29	68.48 %
Redondeo			
Subtotal ingresos	3 067 303.00	2 959 986.69	96.50 %
Total Ingresos	3 885 140.00	4 151 237.69	106.84 %
Egresos	3 569 120.00	3 725 517.18	
Egresos Imprenta		44 957.21	
Gastos bancarios		6 423.85	
Redondeo			
Total egresos	3 569 120.00	3 776 898.24	105.82 %
Saldo a favor de la ejecución 2018-2019	316 020.00	374 339.45	

El presente informe muestra la situación de ingresos y egresos reales al cierre del bienio 2018-2019 en comparación al presupuesto para el mismo período.

En este período los ingresos fueron levemente inferiores a la cifra presupuestada en un 3.5 por ciento. Como se aprecia en el cuadro, si bien hubo una disminución en el cobro de las contribuciones voluntarias, también se dio un incremento en la venta de publicaciones e imprenta de este bienio.

Durante este período, el país Sede, Uruguay, pago la contribución correspondiente al año 2018 –quedando pendiente al momento de esta rendición la anualidad 2019.

3.2 Ejecución del presupuesto regular – año 2020

► Presupuesto regular – año 2020 (expresado en dólares americanos)			
	Presupuestado 2020-2021	Ejecución 2020	Variación anual
Fondos transferidos ejercicio anterior	1 189 434.00	1 189 434.00	
Contribución de OIT	2 462 895.00	1 231 447.00	49.99 %
Contribuciones países	500 000.00	155 558.84	31.11 %
Contribución Uruguay	100 000.00	50 000.00	50.00 %
Otras contribuciones	280 000.00	107 367.58	38.34 %
Venta Publicaciones e Imprenta	30 000.00	7 510.05	25.03 %
Otros (Intereses, diferencias de cambio)	10 000.00	17 741.90	177.40 %
TOTAL	3 387 895.00	1 569 625.37	46.33 %
Total Ingresos	4 577 329.00	2 759 059.37	60.27 %
Egresos	3 733 200.00	1 464 219.15	39.22 %
Egresos Imprenta		6 132.43	
Gastos bancarios		1 923.14	
Total egresos	3 733 200.00	1 472 274.72	39.43 %
Saldo a favor de la ejecución 2020	844 129.00	1 286 784.65	

En el cuadro que antecede se expone la ejecución del presupuesto al cierre del año 2020. Se observa un equilibrio de ingresos y egresos, con ingresos del 46.33 por ciento del total y una ejecución de gastos del 39.43 por ciento.

Con relación a las contribuciones recibidas se puede apreciar que, a diciembre 2020, se alcanzaba un 34.25 por ciento, sin embargo, se informa que al momento de generar este reporte el cobro de contribuciones asciende al 73.32 por ciento, por lo que se espera que en el último trimestre del bienio 2020-2021 se logre el cumplimiento de las expectativas fijadas.

Asimismo, se destaca que el país Sede hizo efectivo el pago de la contribución correspondiente a 2020, quedando pendiente la contribución del año en curso.

En síntesis, repasando lo indicado en el cuadro, la ejecución del presupuesto se viene desarrollando a muy buen ritmo, lo que permite concluir que, para finales del bienio, OIT/Cinterfor logrará la ejecución del 100 por ciento de su presupuesto. Se destaca que, a la fecha, ya se encuentra aprobado por el Consejo de Administración de OIT (octubre 2021) el presupuesto 2022-2023. ([Ver Anexo I del documento aprobado](#))

Se destaca que, a pesar de que el 2020 ha sido un año de crisis, las instituciones, tanto constituyentes como asociadas, están haciendo un importante esfuerzo por sostener el apoyo financiero a OIT/Cinterfor, configurando una de las más claras señales sobre la vigencia y relevancia de su trabajo en pro de los sistemas de formación profesional.

3.3 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios

Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica (RBTC) y otras partidas

Las líneas sustantivas del presupuesto son reforzadas cada bienio con fondos RBTC asignados por la Oficina Regional para las Américas. Para el bienio 2020-2021 se asignó inicialmente la suma de 100 000 dólares americanos, manteniéndose lo asignado en el bienio pasado.

Sin embargo, en función de buen nivel de ejecución de estos recursos, sumado a nuevas iniciativas regionales y demandas, la Oficina Regional nos fue asignando partidas suplementarias, duplicando estos recursos y alcanzando la suma de 233 500 dólares americanos. La ejecución de estos fondos fue de 100 por ciento.

De igual modo, a través del departamento de Cooperación para el Desarrollo (PARDEV), se movilizaron recursos por 80 000 dólares americanos para acciones de cooperación y otros proyectos de investigación.

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

Durante este período culminó la ejecución del Proyecto 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, conforme al siguiente detalle:

Proyecto	Donante	Recursos ejecutados US\$	Duración
URY/18/01/URY CETFOR Fase II.	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	941 977.38	27 ½ meses 1 de agosto de 2018 al 15 de noviembre de 2020

Adicionalmente, OIT/Cinterfor lleva adelante acciones en el país Sede (Uruguay), en el marco del Proyecto GLO/18/50/UND Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE por su nombre en inglés Partnership for Action on Green Economy).

Este es un proyecto global, gestionado de manera centralizada, a través del cual se destinaron 316 138 dólares americanos al Centro, para la ejecución de los resultados planificados conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria, articulados con el Sistema de NNUU en Uruguay.

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 recursos extrapresupuestarios por actividades de asistencia técnica de corta duración, financiada por los propios interesados.

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.

En el Programa y Presupuesto de la OIT aprobado para el Centro al inicio del bienio, se estimó que los ingresos por este concepto serían de 250 000 dólares americanos.

Al finalizar este período 2020-2021, esta meta será superada y habremos incrementado nuestra movilización de recursos un 60 por ciento, llegando a la suma de 400 000 dólares americanos.

3.4 Contribuciones de los países miembros

Las contribuciones de las instituciones miembros representan un aporte relevante al presupuesto de Cinterfor, que equivale a casi el 30 por ciento de su presupuesto regular.

A partir de la resolución alcanzada en la reunión del Comité de Programa y Presupuesto de Costa Rica (agosto 2017), se ha venido trabajando con las instituciones para regularizar los casos de morosidad, pero sobre todo para formalizar los acuerdos de membresía a través de la firma de convenios.

Al momento de la redacción de este informe, 24 instituciones miembros de OIT/Cinterfor tienen convenios de membresía vigentes. La Dirección de este Centro continuará en sus esfuerzos por regularizar los compromisos de contribuciones voluntarias a través de la firma de convenios, a la vez que se seguirán proponiendo acuerdos que faciliten la solución de los casos de morosidad que a la fecha mantienen algunas instituciones.

► **Parte 2:**

**Propuesta de plan
de trabajo para
2022-2023**

Introducción

1. En el marco del llamado de la OIT para una recuperación de la pandemia de COVID-19 centrada en las personas, así como del desafío de una transformación productiva inclusiva y sostenible, OIT/Cinterfor presenta su propuesta de Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, articulada con la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de las competencias laborales para el mismo período.
2. Atendiendo a lo expresado en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (108ª CIT, 2019) y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (109ª CIT, 2021), se orienta a apoyar de manera efectiva a los países y los constituyentes en sus esfuerzos para la implementación de sistemas eficaces de aprendizaje permanente y una educación y formación profesional de calidad para todos, compatible con el marco establecido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y en forma acorde con el ODS 4 (educación de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente para todos) y el ODS 8 (crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos).
3. Toma en cuenta de manera especial el fuerte impacto que en la región ha tenido la crisis de la COVID-19 que, sobrepuesto a los déficits preexistentes en materia de trabajo decente y desigualdad, ha acelerado los cambios en diferentes esferas de los mercados de trabajo y puesto de manifiesto la importancia de ofrecer oportunidades para el desarrollo de las capacidades de todas las personas. En función de ello, se confiere particular atención a las actividades de apoyo a los procesos de modernización y digitalización de los sistemas de formación profesional, a la anticipación de la demanda por nuevas habilidades y competencias, el aseguramiento de la igualdad en el acceso a las oportunidades de desarrollo de competencias laborales y el fortalecimiento del diálogo social en y sobre formación profesional.
4. OIT/Cinterfor, en su carácter de servicio técnico y de núcleo articulador de una red de cooperación, asistencia técnica 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.
5. OIT/Cinterfor, en su carácter de hub de innovación en el campo de la formación profesional, ha continuado desarrollando un proceso sistemático y acumulativo de mejora de sus procesos de trabajo, sus modalidades y mecanismos de acción, su articulación con los servicios técnicos de la sede y con las oficinas de OIT en el terreno, así como nuevas alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales de cooperación y desarrollo. El aspecto distintivo del bienio que culmina ha sido el aceleramiento de la digitalización del mundo del trabajo y, en particular, de la formación profesional. De ello no escapa OIT/Cinterfor, que también ha emprendido su propia transformación digital, la cual ha permitido no sólo mantener sino incluso incrementar las actividades de intercambio, asistencia técnica y cooperación, en momentos en que los países demandan apoyos no sólo de calidad, sino también rápidos y pertinentes. Para el bienio 2022-2023, OIT/Cinterfor se propone profundizar esta estrategia de innovación y transformaciones para aumentar el abanico de servicios de asistencia técnica y su calidad, colocando el desarrollo de las competencias en el centro de una recuperación más inclusiva, productiva y sostenible.
 6. A continuación, se presenta el Programa de OIT/Cinterfor para el bienio 2022-2023.

Programa

El programa de trabajo propuesto para el bienio se inscribe en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y está alineado con el Resultado 5 del Programa y Presupuesto 2022-2023 de OIT. Incluye en particular:

- ▶ El papel central que los constituyentes tripartitos, en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (108ª CIT, 2019) y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (109ª CIT, 2021), han conferido al fortalecimiento de las capacidades de las personas en las estrategias para afrontar las grandes transiciones en el mundo del trabajo, principalmente la digital, la medioambiental y la demográfica, así como en la consecución de la Agenda 2030

adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015), en particular con relación a los ODS 4 Y 8.

- ▶ El destaque que en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 se confiere a la necesidad de no dejar a nadie atrás, reforzado por la necesidad de abordar la recuperación mundial de la crisis de la COVID-19, en particular facilitando el aprendizaje permanente y las transiciones del mercado de trabajo, garantizando un crecimiento incluyente y sostenible que genere empleo productivo y trabajo decente, y fomentando un entorno propicio para las empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.
- ▶ El reforzamiento de la capacidad de OIT para prestar servicios de calidad a sus mandantes y Estados Miembros, comprendiendo mejor sus necesidades y respondiendo a ellas de forma más pertinente y oportuna.
- ▶ Contribuir a la condición de la OIT como organización de referencia en el campo del desarrollo de capacidades de las instituciones que ejecutan la política pública de formación profesional, así como de trabajadores y empresas.
- ▶ Aumentar la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos, con el fin de ofrecer servicios óptimos y de calidad a los Estados Miembros.

De conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración, OIT/Cinterfor tendrá como ejes prioritarios la gestión del conocimiento, la cooperación Sur-Sur y triangular, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación en todas sus áreas de trabajo.

El Centro prevé avanzar en las cuatro siguientes áreas de resultados.

A. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.

Tomando en cuenta la necesidad de adaptar la respuesta de las instituciones y sistemas de formación profesional a las rápidas transformaciones de los sectores productivos y ocupaciones y la evolución de las cadenas mundiales de suministro, **OIT/Cinterfor continuará apoyando el perfeccionamiento de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo.** Ello, con el fin de determinar las necesidades en materia de reciclaje y perfeccionamiento profesional, prevenir los desajustes entre la oferta y la

demanda de competencias y dotar a los sistemas de desarrollo de competencias de los medios para prever las necesidades futuras en la materia.

Entre los efectos que el Centro pretende generar mediante las acciones de asistencia técnica y de cooperación sur-sur y triangular, se cuentan:

- ▶ Continuar generando y fortaleciendo capacidades de los mandantes y las instituciones de formación para definir y prever las necesidades de competencias, habida cuenta de los cambios en el mundo del trabajo y de las repercusiones de la pandemia de COVID-19.
- ▶ La formulación y aplicación, a través del diálogo social, de estrategias de alcance sectorial, que sean prospectivas e inclusivas y estén basadas en datos empíricos a fin de determinar y satisfacer las necesidades de competencias.
- ▶ La experimentación de métodos innovadores para medir los desajustes existentes o potenciales entre la oferta y la demanda de competencias, como las evaluaciones rápidas de las necesidades de competencias, la utilización de las herramientas de «macrodatos» y la medición de la inadecuación de las competencias.
- ▶ La concepción y puesta en práctica de intervenciones destinadas a identificar las necesidades en materia de competencias y a promover la adquisición de competencias, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias necesarios para una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental y otras capacidades necesarias para un empleo productivo, el trabajo decente, la resiliencia de las empresas y de los trabajadores y el desarrollo personal.

Las acciones que a este respecto serán realizadas o impulsadas son:

- ▶ La elaboración de productos de difusión de conocimientos —con una perspectiva de igualdad de género y no discriminación— sobre la previsión de las necesidades de competencias y la determinación de los desequilibrios del mercado de trabajo, a partir de las informaciones relativas al mercado de trabajo, incluidos los datos recogidos en tiempo real y los macrodatos.
- ▶ La identificación y difusión de buenas prácticas extraídas de intervenciones exitosas en materia de previsión de las necesidades de competencias.
- ▶ La elaboración y aplicación, a título experimental, de directrices sobre la determinación y la previsión de competencias necesarias para facilitar una transición justa hacia un futuro del trabajo mejor en la fase de recuperación que sucederá a la crisis desencadenada por la COVID-19.
- ▶ El desarrollo de capacidades de los cuadros técnicos y docentes a través de acciones como el diseño y ejecución de cursos presenciales y en línea y la organización de talleres técnicos. Asimismo, se profundizará la difusión de manuales y guías

dirigidos a instituciones de la red de OIT/CINTERFOR y los mandantes sobre los nuevos enfoques y métodos utilizados para prever las necesidades de competencias adecuando la oferta y la demanda.

- ▶ El acompañamiento técnico y la facilitación de actividades de cooperación Sur-Sur y de construcción colaborativa de soluciones para el perfeccionamiento de sistemas de información y de identificación y previsión de demandas de competencias.

B. Desarrollo de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.

El Centro continuará apoyando a los países en sus esfuerzos por elaborar políticas y estrategias en estas materias. Se busca con ello reforzar el papel de la formación profesional en las reformas estructurales y las estrategias de crecimiento de la productividad y su vínculo con los planes nacionales de desarrollo y las políticas sectoriales, comerciales y de empleo, incluidas las relacionadas con la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

Entre los efectos que, mediante las acciones de asistencia técnica y de cooperación Sur-Sur y triangular, el Centro pretende generar, se cuentan:

- ▶ La elaboración y aplicación de políticas y estrategias nacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, a través del diálogo social y la negociación colectiva, a fin de atender las necesidades de adquisición de competencias con posterioridad a la formación profesional inicial, haciendo especial hincapié en la igualdad de género, la inclusión y la diversidad.
- ▶ La integración del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en los planes nacionales de desarrollo, las políticas sectoriales y las estrategias de reforma estructural a nivel nacional y regional.
- ▶ La promoción de la participación de los mandantes en la gobernanza de los sistemas de adquisición de competencias y de aprendizaje permanente, entre otras cosas, estableciendo mecanismos tripartitos de gobernanza de competencias, o reformando los existentes.
- ▶ El diseño y puesta en práctica de nuevos mecanismos de financiación y sistemas de incentivos equitativos y sostenibles que faciliten el aprendizaje permanente y ofrezcan soluciones innovadoras que permitan a las personas y a las empresas hacer frente a los desafíos en materia de competencias.

Las acciones que serán realizadas o impulsadas son:

- ▶ La elaboración de productos de difusión de conocimiento sobre innovaciones en los marcos regulatorios de los aspectos institucionales, la participación y el diálogo social, y de las diferentes modalidades de formación.
- ▶ El intercambio de conocimientos, la cooperación Sur-Sur y triangular y la construcción colaborativa de soluciones en materia de inclusión y promoción de la equidad de género en los sistemas y políticas de desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente.
- ▶ La documentación, divulgación e intercambio de conocimiento en materia de políticas y estrategias de financiación del desarrollo de competencias, y en particular sobre distintos modelos, mecanismos, incentivos y medidas de sensibilización.
- ▶ El diseño y ejecución de cursos dirigidos a instituciones de la red de OIT/CINTERFOR y los mandantes tripartitos para el desarrollo de sus capacidades para participar en espacios de diálogo social en y sobre formación profesional.
- ▶ El apoyo técnico y la facilitación de la cooperación Sur-Sur y triangular, a pedido de los países, a los procesos de mejora o reforma de los marcos regulatorios, los esquemas de gobernanza y de financiamiento de los sistemas de desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente.

C. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.

Tomando en cuenta la necesidad de atender eficazmente las necesidades de las empresas y lograr mejores resultados de empleo para las mujeres y los hombres, se apoyará a los países en sus esfuerzos por desarrollar una oferta formativa innovadora, flexible e inclusiva. Se promoverá el diálogo social para ampliar las posibilidades de formación en el medio laboral, así como la adquisición de competencias básicas y de competencias digitales. Se estimulará la innovación mediante modalidades de aprendizaje flexible y centradas en los alumnos, como herramienta al servicio de la inclusión y la no discriminación. Se buscará reforzar los sistemas de reconocimiento de los conocimientos previos y de las competencias a través de mecanismos innovadores y de base digital. Habida cuenta de las repercusiones de la pandemia de COVID-19, se debe dar una atención prioritaria a jóvenes, mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

Entre los efectos que mediante las acciones de asistencia técnica y de cooperación Sur-Sur y triangular el Centro pretende generar, se cuentan:

- ▶ La modernización de los aprendizajes a través de la reforma de sus marcos regulatorios y de los sistemas en vigor, y el desarrollo de modelos adaptados a los países.
- ▶ La diversificación de las opciones y medios de aprendizaje, prestando especial atención a la formación y actualización de profesores y docentes de la formación y para incentivarla participación de mujeres en ocupaciones intensivas en las ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas y limitar la segregación por motivos de género en la formación.
- ▶ El desarrollo y puesta en práctica de políticas y programas inclusivos sobre el reconocimiento de las competencias y de los conocimientos previos, que promuevan la movilidad a través de la adopción de marcos de cualificaciones y de acuerdos bilaterales y multilaterales, y conciban programas destinados a reforzar la adquisición de competencias básicas.
- ▶ El impulso a la innovación metodológica y tecnológica en el diseño y desarrollo de la formación profesional con foco en el papel del personal docente, los nuevos ambientes de aprendizaje y el desarrollo de las competencias para el futuro del trabajo.
- ▶ El diseño y aplicación de iniciativas específicas, por ejemplo, directrices de orientación profesional y medidas de apoyo complementarias a la formación, para mejorar el acceso al aprendizaje y la permanencia, especialmente para jóvenes, mujeres, trabajadores de edad, trabajadores de la economía informal, personas discapacitadas y personas en situaciones de vulnerabilidad.

Las acciones que a este respecto serán realizadas o impulsadas son:

- ▶ El Centro brindará apoyo técnico y facilitará la cooperación Sur-Sur y triangular en los procesos de adaptación y reforma de políticas y programas y marcos regulatorios del aprendizaje profesional.
- ▶ Se prepararán informes analíticos sobre los programas de aprendizaje profesional para la discusión normativa que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022 y 2023.
- ▶ El diseño y ejecución de cursos dirigidos a instituciones de la red de OIT/CINTERFOR y los mandantes en áreas tales como el aprendizaje profesional, las modalidades de formación flexibles, como los estudios a tiempo parcial o a tiempo completo, el aprendizaje en línea, el desarrollo estratégico de los recursos humanos en

las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, el reconocimiento de competencias y conocimientos previos, y la inclusión social y la igualdad de género.

- ▶ El intercambio de conocimientos y la construcción colaborativa de soluciones sobre la formación inclusiva de competencias y la promoción de la igualdad de género mediante la adquisición de competencias laborales y el aprendizaje permanente.

D. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzarlas competencias digitales.

Tomando en cuenta tanto las oportunidades como los desafíos –puestos de manifiesto durante la crisis de la COVID-19- que la digitalización supone para los sistemas de desarrollo de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, OIT/Cinterfor apoyará a los países en sus esfuerzos por adaptar sus sistemas de formación profesional a la nueva sociedad digital. En tal sentido, se apoyará el desarrollo de las capacidades de las instituciones y sistemas para, basándose en el diálogo social, mejorar el acceso al perfeccionamiento de las competencias y de los materiales y recursos didácticos, así como de las actividades de formación, evaluación y certificación.

Entre los efectos que mediante las acciones de asistencia técnica y de cooperación Sur-Sur y triangular el Centro pretende generar, se cuentan:

- ▶ La evaluación de la infraestructura y las capacidades digitales básicas necesarias para permitir a los sistemas de desarrollo de las competencias, las empresas, docentes y los proveedores de formación ofrecer programas de aprendizaje mixtos y en línea para el desarrollo de competencias digitales.
- ▶ La promoción del acceso equitativo al aprendizaje digital a través de la prestación de apoyo técnico, las alianzas y las soluciones innovadoras de bajo costo aplicadas a título experimental.
- ▶ El desarrollo de herramientas y materiales digitales que puedan utilizarse en las modalidades de aprendizaje mixtas, en línea y a distancia, a fin de mejorar la oferta de formación, la evaluación y la certificación.
- ▶ La concepción de programas inclusivos de formación en competencias digitales y las certificaciones correspondientes.

Las acciones que a este respecto serán realizadas o impulsadas son:

- ▶ Se elaborarán productos de difusión de conocimientos y directrices técnicas sobre la definición, desarrollo, evaluación y certificación de competencias digitales.
- ▶ El diseño y ejecución de cursos dirigidos a instituciones de la red de OIT/Cinterfor y los mandantes sobre digitalización y procesos claves de la gestión institucional y el diseño y entrega de la formación.
- ▶ Acciones de asistencia técnica para responder a las demandas de nuestros miembros, utilizando las tecnologías de la información y comunicación en una combinación de medios presenciales y a distancia.
- ▶ Se promoverá el intercambio de conocimiento y la construcción colaborativa de soluciones en materia de reforzamiento de las capacidades del personal docente y técnico, las instituciones gubernamentales, los proveedores de formación, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para concebir y aplicar programas y evaluaciones en línea así como utilizar las nuevas tecnologías y herramientas digitales.



Anexos

Anexo 1. Eventos, seminarios y talleres convocados y organizados por OIT/Cinterfor

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2021

Nombre	Fecha	Observaciones
Industria + productiva: Avanzando hacia la industria 4.0.	18 de marzo	Dirigido IFP que trabajan en programas de asistencia a micro, pequeñas y medianas empresas. SENAI presentó su programa Brasil+Productivo
Formando Futuro. Hacia una era digital de la formación. Aprendizajes, desafíos y oportunidades para la formación profesional en la era digital.	23 al 25 de marzo	Organizado por FUNDAE, en preparación de la RCT. Cinterfor realizó convocatoria a la Red IFP.
Feria Virtual de Competencias.	21 y 22 de abril	Se llevó adelante un intercambio sobre experiencias de CSST en América Latina y el Caribe, con presencia de SENAI Brasil, INSAFORP El Salvador, INA Costa Rica, UOCRA Argentina y OIT/Cinterfor
El rol de la formación profesional en las políticas de empleo de jóvenes en América Latina en el contexto actual.	6 de mayo	El evento contó con la participación de autoridades y especialistas de OIT, y la Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Se desarrolló una mesa de diálogo con la presencia SENA Colombia, SENCE Chile e INEFOP Uruguay, y un espacio de intercambio con representantes juveniles del sector trabajador, empleador y organizaciones juveniles.
Curso taller de transferencia de conocimiento y desarrollo de capacidades sobre competencias de empleabilidad.	7 al 11 de junio	En el marco de un acuerdo con Swisscontac Nicaragua se llevó adelante esta actividad de formación para un grupo asesores pedagógicos de INATEC Tecnológico Nacional.
Curso de formación de facilitadores para micro y pequeñas empresas en Producción más limpia. PAGE Uruguay.	21 de junio al 08 de setiembre	En el marco del programa PAGE Uruguay, con el apoyo del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y OIT
Coloquio Internacional: Perspectivas y consolidación de la Formación Dual. Alianza de América Latina y el Caribe.	28 al 30 de junio	Organizado por CONALEP de México junto al Instituto Federal de Formación Profesional, BIBB de Alemania y OIT/Cinterfor. Miembros de la Red IFP estuvieron presentes compartiendo sus avances, dificultades y logros. INSAFORP, El Salvador; SENAI, Brasil; SENA, Colombia; INA, Costa Rica; INTECAP; Guatemala; INATEC, Nicaragua; INADEH, Panamá; SINAFOCAL, Paraguay; INFOTEP, Rep. Dominicana e INEFOP, Uruguay

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2021		
Nombre	Fecha	Observaciones
Observatorios de empleo y herramientas de manejo de datos.	6 de julio	Se presentaron las experiencias del Observatorio de ocupaciones del SEPE España y la del Observatorio de la industria, impulsada por la Federación de Industrias del Estado de Paraná y el SENAI Paraná.
Lanzamiento Virtual del Programa Diálogo Social y Tripartismo. La relevancia de los Organismos Sectoriales.	8 de julio	Organizado por ChileValora, OIT Cono Sur y OIT/Cinterfor.
Hacia un Marco Regional de Cualificaciones en América Latina y el Caribe. Estructura y herramientas de comparabilidad.	22 de julio	Organizado conjuntamente con OEA y UNESCO. Presentaron sus experiencias OREALC-UNESCO Santiago y la Red de Servicios Europeos de Empleo.
Hacia un MRC en América Latina y el Caribe. Propósito, objetivos y evolución de los marcos.	29 de julio	En el segundo encuentro de este ciclo de VC se realizó una presentación de la European Training Foundation (ETF).
Competencias blandas: su importancia para la formación y el empleo en tiempos de COVID-19.	30 de julio	ChileValora, SENA Colombia y la iniciativa de aprendizaje profesional inclusivo API de OIT-SENAC en Brasil, presentaron sus respectivas experiencias de trabajo con estas competencias.
Hacia un MRC en América Latina y el Caribe. La validación del aprendizaje en el espacio europeo y su relación con el Marco Europeo de Cualificaciones.	05 de agosto	Ciclo de VC enmarcadas en el curso de MRC, y organizadas en colaboración con OEA y UNESCO. Participó como expositor el experto Investigador y catedrático de políticas educativas; Director Adjunto del Proyecto "Digital Futures of Work" de Cardiff University.
Hacia un MRC en América Latina y el Caribe. Proceso de creación, calidad y gobernanza del MEC. MRC en el aprendizaje permanente y calidad en los sistemas de EFTP.	12 de agosto	En colaboración con OEA y UNESCO. Se conversó sobre la experiencia europea y los sistemas de formación profesional, con la participación de un especialista en representación de la European Training Foundation (ETF) y un Especialista de UNESCO (París).
Hacia un MRC en América Latina y el Caribe. Avances de la Alianza Pacífico sobre MRC. EL CVQ y su incorporación al Marco de Cualificaciones.	19 de agosto	Espacio organizado en colaboración con OEA y UNESCO. 4 especialistas internacionales contaron su visión acerca de los desafíos comunes en América Latina y la experiencia de la Alianza Pacífico: Programa educación para el empleo en la Alianza Pacífico, Cégep Marie-Victorin, Collège Montmorency, y NTA T&T.
3 experiencias en la normalización de competencias. Avances y desafíos.	31 de agosto	Enmarcado en el Convenio SENA 2021, se presentaron las experiencias de INA Costa Rica, SENA y CONOCER México.
Primeros talleres para acordar un abordaje país en la consultoría de indicadores de empleos verdes y azules.	8 y 9 de setiembre	Enmarcado en uno los objetivos de PAGE Uruguay, convocado por el Ministerio de Trabajo y OIT.

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2021

Nombre	Fecha	Observaciones
2ª Reunión del Consejo Consultor, Alianza de Formación Dual para América Latina y el Caribe.	09 de setiembre	Evento presidido por CONALEP México, con apoyo de BIBB y OIT/Cinterfor. Participaron líderes representantes de Instituciones de Formación Dual de Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y México.
Innovaciones curriculares y metodológicas para la formación: experiencias de Brasil.	14 de setiembre	En el marco del convenio con el SENA (Colombia), SENAC y SENAI presentaron innovaciones realizadas en formación profesional para atender el avance de la digitalización en la economía.
Avances y experiencias en certificación de competencias.	06 de octubre	Videoconferencia, desarrollada en colaboración con el SENA, contando con las experiencias de ChileValora, SENA, INCUAL (España) y CONOCER (México).
Primera parte - Diseño de programas de formación en el contexto de cualificaciones. La experiencia de España y Costa Rica.	13 de octubre	Videoconferencia en convenio con el SENA (Colombia), con presencia del INCUAL (España), INA y Ministerio de Educación de Costa Rica.
Formación de docentes e instructores de la formación profesional. Experiencias de Brasil, Guatemala y República Dominicana.	15 de octubre	Videoconferencia enmarcada en convenio SENA. Se compartieron las experiencias de formadores de INTECAP (Guatemala), INFOTEP (Rep. Dominicana) y SENAC Brasil.
Segunda parte - Diseño de programas de formación en el contexto de cualificaciones. La experiencia de Colombia y Chile.	19 de octubre	Videoconferencia en convenio con el SENA, con presencia del SENCE (Chile).
Pre-apprenticeship programs (PaPs): An innovative approach for existing challenges?	20 de octubre	Videoconferencia sobre los programas de preaprendizaje, su relevancia para enfrentar los actuales desafíos en la región
Cualificación docente en el contexto de la formación profesional integral.	28 de octubre	En el marco del Convenio con el SENA, la Escuela Nacional de Instructores – ENI presenta la experiencia de la ruta pedagógica.

► Programas de formación desarrollados por OIT/Cinterfor - 2021

Nombre del curso	Fecha	Observaciones
Estrategias de Evaluación en un enfoque por competencias.	19 de abril al 25 de junio	Desarrollo de la capacidad de las personas para enfrentar y resolver situaciones y problemas relevantes para el desempeño profesional mediante la aplicación de habilidades específicas para el área donde se está formando y transversales para trabajar en equipo, comunicarse y proponer soluciones.

► Programas de formación desarrollados por OIT/Cinterfor - 2021		
Nombre del curso	Fecha	Observaciones
Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la formación profesional.	26 de abril al 02 de julio	Curso de formación para equipos interdisciplinarios institucionales dispuestos a aunar saberes y esfuerzos para diseñar y proponer la transversalización de la SST en la formación en su institución.
Anticipación de la demanda de formación post COVID-19. Modelos SENAI de Prospectiva.	26 de abril al 23 de julio	El curso ofreció una contextualización de los factores de cambio en el mercado de trabajo que conducen a la necesidad de anticipar las demandas de formación. Los medios y herramientas para identificar un sector de aplicación, desarrollar la prospectiva tecnológica en contacto con informantes clave del mundo productivo público y privado, extraer tendencias y formular recomendaciones de generación o modificación de programas de formación.
Aprendizajes de calidad en América Latina y el Caribe.	24 de mayo al 09 de julio	Curso-taller virtual regional de capacitación y elaboración de hojas de ruta nacionales
Evaluación de impacto de la formación profesional.	26 de junio al 20 de agosto	Este curso fue desarrollado para mejorar los niveles de conocimiento y capacidades que permitan incorporar la evaluación de impacto en el quehacer diario de las instituciones que llevan a cabo procesos de formación para el trabajo.
Avanzando hacia un Marco Regional de Cualificaciones.	12 de julio al 23 de agosto	Espacio para el desarrollo de capacidades sobre el concepto y viabilidad de un MRC; además de generar esfuerzos para la formulación de nuevas políticas públicas de empleo y formación.
Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM.	29 de julio al 30 de setiembre	Curso con perspectiva de género, que busca hacer aportes para la eliminación de estereotipos asociados a determinadas áreas de desarrollo profesional y mejorar el acceso de mujeres a disciplinas como ciencia, tecnología, ingeniería, entre otras
Diseño de formación basado en proyectos para el desarrollo de la transversalidad y las habilidades socio-emocionales.	16 de agosto al 29 de octubre	Una experiencia de aprendizaje aplicada y contextualizada basada en las propuestas y proyectos curriculares que los propios participantes aporten.
Big Data: conceptos fundamentales y usos en la formación profesional.	04 de octubre al 30 de noviembre	Los usos del Big Data son cada vez más variados y conocidos, ocupando un lugar de relevancia en diversos sectores de nuestras sociedades. En este sentido, este curso aborda los principales aspectos conceptuales sobre ciencia de datos y Big Data, digitalización, automatización y transformación de datos, así como su potencial y posibles aplicaciones en la formación profesional.
Big Data: conceptos fundamentales y usos en la formación profesional.	04 de octubre al 30 de noviembre	Los usos del Big Data son cada vez más variados y conocidos, ocupando un lugar de relevancia en diversos sectores de nuestras sociedades. En este sentido, este curso aborda los principales aspectos conceptuales sobre ciencia de datos y Big Data, digitalización, automatización y transformación de datos, así como su potencial y posibles aplicaciones en la formación profesional.

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2020

Nombre	Fecha	Observaciones
Diseño e implementación del curso de Gestión de Centros de Formación Profesional a las Direcciones de los Centros del Sistema INFOCAL.	Santa Cruz (Bolivia), 27 al 31 de enero	Esta capacitación contó con el apoyo de OIT/Cinterfor y la Oficina de OIT para los Países Andinos, con el fin de proporcionar un conjunto de conocimientos, herramientas prácticas y actitudes personales y profesionales para la mejora continua de los procesos técnico-pedagógicos y administrativos-financieros.
Taller de transferencia metodológica para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones.	Lima (Perú), 4 y 5 de febrero	En el marco de un acuerdo entre PMESUT y OIT/Cinterfor, se llevó adelante un proceso con el fin de contar con un diseño para un Marco Nacional de Cualificaciones – MNC contextualizado al Perú, desarrollado sobre la base de los “Lineamientos para el diseño del MNC”, ajustado en función a un mapeo de potenciales cualificaciones.
Taller de validación de los productos referidos a la metodología del poblamiento y la hoja de ruta para la implementación del MNC en Perú.	Lima (Perú), 27 de febrero	Finalizado el proceso PMESUT – OIT/Cinterfor, se entregaron los productos de la cooperación técnica en un taller con los actores involucrados.
Covid-19: la respuesta desde las IFP.	26 de marzo	Organizada con el objetivo de dialogar e intercambiar estrategias, acciones y herramientas ante la crisis sanitaria mundial, la actividad contó con una amplia participación de directivos de IFP y ministerios del trabajo, de 15 países de América Latina.
Instructores y docentes frente al Covid-19.	03 de abril	Se compartieron experiencias de SENAC Brasil, SENA Colombia y TKNIKA del País Vasco, con los comentarios desde INTECAP de Guatemala. El objetivo fue conocer cómo las IFP dieron continuidad online a procesos presenciales y qué herramientas permitieron mejorar la participación en la formación a distancia.
Formación profesional: respuesta articulada con políticas de empleo, protección y recuperación frente al Covid-19 .	16 de abril	La actividad estuvo centrada en reflexionar sobre el escenario inmediato y el de la recuperación y salida de la crisis. Realizaron presentaciones representantes de FUNDAE de España, la Agencia Pública de Empleo del SENA Colombia, y SENCE Chile.
El papel del aprendizaje de calidad / formación dual en América Latina durante y después COVID-19.	23 de abril	Se analizaron los casos de Brasil (SENAI), Costa Rica (INA) y Paraguay (MTESS) y sus programas de aprendizaje/capacitación dual.

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2020		
Nombre	Fecha	Observaciones
Reunión virtual de Directores de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití: Respuesta de los Institutos de Formación Profesional frente a la crisis por la pandemia COVID-19.	29 de abril	Dicha reunión contó con la presencia y el apoyo de OIT/SJO y OIT/Cinterfor, que además colaboró con la puesta a disposición de la plataforma virtual.
La OIT en América Latina y el Caribe respondiendo a los desafíos para el desarrollo de habilidades en tiempos de COVID-19.	30 de abril	Desafíos y avances del trabajo de OIT en la región para enfrentar la pandemia, y el papel de las IFP de la red OIT/Cinterfor en la generación de respuestas para la formación y el desarrollo de habilidades para el empleo.
Digitalización y formación profesional en tiempos de COVID-19.	7 de mayo	Mediante diferentes presentaciones (UTEC Uruguay, INSAFORP El Salvador, INADEH Panamá, SENA Colombia), se analizó la creciente oferta de espacios para el aprendizaje remoto y nuevas plataformas de aprendizaje, tanto para la actualización y preparación de docentes como para ofrecer nuevos contenidos de base digital.
La certificación de competencias laborales en tiempos de COVID-19. Desafíos y avances.	14 de mayo	Con presentaciones de las experiencias de CONOCER México, INFOTEP República Dominicana, SENA Colombia, y los comentarios de parte de SECAP Ecuador, se analizaron e intercambiaron ideas y experiencias acerca del impacto de la COVID-19 en los procesos de reconocimiento, evaluación y certificación de competencias, sus implicaciones en el momento actual y hacia el futuro.
Panorama, impactos y respuesta desde la visión del ETF en Europa ante el COVID-19.	21 de mayo	La presentación abarcó el análisis de la ETF durante la pandemia, la evolución de las respuestas y las acciones de los países desde el inicio del brote.
Ante el escenario COVID-19: ¿la formación virtual llegó para quedarse?	28 de mayo	FUNDAE España, SENCE Chile y SENATI Perú intercambiaron puntos de vista y debatieron sobre si la formación a distancia junto con los modelos flexibles donde se integra lo presencial y lo remoto llegaron para quedarse.
La formación profesional se prepara para el retorno a la presencialidad.	04 de junio	Se realizó un intercambio de conocimientos y experiencias acerca de los avances y las principales consideraciones a ser tenidas en cuenta en la planificación del regreso a las actividades presenciales de manera segura para todas las personas. SENAI Brasil presentó una investigación realizada sobre varias prácticas a nivel mundial de retorno a las aulas y OREALC/UNESCO un documento: Respuesta del ámbito educativo al COVID-19: Preparación para la reapertura de las escuelas.

► **Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2020**

Nombre	Fecha	Observaciones
Formación de tutores de empresas para aprendizaje de calidad en tiempos de COVID-19.	18 de junio	La Cámara colombiana-alemana en Bogotá y COPARMEX México presentaron sus buenas prácticas para la capacitación de instructores en empresas en entornos de aprendizaje de calidad, con foco en el durante y después de COVID-19. INEFOP Uruguay expuso en el contexto del enfoque uruguayo Acerca de Educación y Trabajo (AEyT).
Cierre del ciclo de videoconferencias: logros, lecciones aprendidas y recomendaciones.	25 de junio	Se realizó un balance del ciclo, evaluando su desarrollo, lecciones aprendidas, productos generados y recomendaciones surgidas. Contó con un panel compuesto por el Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y representantes de INSAFORP El Salvador, SENAI Brasil, SENCE Chile, INA Costa Rica y SENA Colombia
Talleres de transferencia de la metodología para la descripción y valoración de cargos sector televisión y pesca industrial. Proyecto CETFOR Uruguay – Fase II.	28 de agosto	Estos talleres fueron la culminación de dos años de trabajo bipartito coordinado por el Proyecto CETFOR desde OIT/Cinterfor junto al INEFOP, con el apoyo del MTSS.
Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19	24 de setiembre	Junto con la Oficina Regional de la OIT, el propósito de la conferencia virtual fue la presentación de la Nota técnica <i>“Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19”</i> de la Serie de Notas Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. La presentación se acompañó también con un Panel de expertos de la Red IFP: SENAC Brasil, INSAFORP El Salvador y UOCRA Argentina.
Expoempleo virtual SENA 2020 - Oportunidad, Conexión y Transformación.	29 y 30 de setiembre	Además de brindar apoyo para el desarrollo de la actividad y los contactos con panelistas, OIT/Cinterfor realizó una presentación sobre los desafíos de la FP ante el COVID-19 y las brechas de habilidades, en el conversatorio <i>“Transformación laboral, un reto para la intermediación” ¿Cómo conectamos el talento de los colombianos en esta nueva realidad?</i> , el día 29 de setiembre.
Presentación de la iniciativa <i>“PUEDO”</i> Plataforma Uruguaya de Empleo y Datos de Orientación. Proyecto CETFOR Uruguay – Fase II.	05 de octubre	En el marco del Proyecto CETFOR (INEFOP, MTSS Uruguay y OIT/Cinterfor), se presentó esta herramienta, concebida para facilitar el acceso a información sobre el mundo del trabajo y de la formación, entre las personas y las empresas.

► Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2020		
Nombre	Fecha	Observaciones
Experiencias de certificación de tecnologías digitales en INTECAP y avances en el proceso de certificación del SENA.	14 de octubre	El seminario web fue convocado por OIT/Cinterfor y contó con las presentaciones INTECAP Guatemala y SENA Colombia, con la facilitación de Cinterfor, con el objetivo de conocer e intercambiar conocimientos en las buenas prácticas de certificación de competencias en tecnologías digitales. También participaron como observadores representantes de INFOTEP República Dominicana, ChileValora, INADEH Panamá, INATEC Nicaragua e INA Costa Rica.
Presentación de herramientas sectoriales desarrolladas en el marco del Proyecto CETFOR Fase II.	29 de octubre	Conjuntamente con INEFOP y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Uruguay (MTSS), en el evento se presentaron los materiales desarrollados como parte de la culminación de un proceso de trabajo de 2 años.
Estrategias para la innovación en la evaluación desde el enfoque de competencias.	03 al 17 noviembre	En acuerdo con el SENA Colombia, se desarrolló un taller virtual sobre innovación en la evaluación para la formación profesional integral, orientado a explorar con los participantes nuevos conceptos y herramientas didácticas en el ámbito de la evaluación, en el marco de una pedagogía de la formación profesional orientada al desarrollo de competencias.
Seminario web Sistema de información para la gestión académica SOFIA del SENA.	11 de noviembre	Se realizó un Intercambio virtual con SENCE Chile y SENA Colombia.
El reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de competencias y su articulación con el Sistema Nacional de Cualificaciones. La experiencia de Colombia.	12 de noviembre	Evento enmarcado en el convenio con el SENA, contó con la presentación del Sistema de cualificaciones del Ministerio del Trabajo de Colombia.
Foro Internacional Desafíos de la formación profesional en Paraguay para la reactivación del empleo durante y después de a COVID-19.	13 de noviembre	Organizado conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESS de Paraguay, OIT/Cinterfor y OIT Cono Sur
Conferencia virtual internacional: La definición de perfiles y su uso en la certificación de competencias. La experiencia de ChileValora.	17 de noviembre	Dirigido a técnicos del servicio de certificación del SENA Colombia, participaron también como observadores técnicos de 6 países de América Latina.
Seminario web Anticipación de la demanda de formación en tiempos de COVID-19: El modelo SENAI de prospectiva. Avances y novedades.	23 de noviembre	OIT/Cinterfor junto con SENAI ofrecieron a los participantes una visión actualizada de esta metodología, compartiendo los desafíos y cambios que la formación profesional debe atender, y un intercambio sobre el modelo de prospectiva SENAI y su relevancia en el actual contexto.

► **Eventos, seminarios y talleres virtuales convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2020**

Nombred	Fecha	Observaciones
Procesos de innovación pedagógica para la formación profesional integral.	25 de noviembre	El seminario web contó con presentaciones de SENAI y SENAC Brasil y de INTECAP de Guatemala, desarrollándose en el marco del convenio SENA – OIT/Cinterfor de 2020.
Webinar Digitalization of TVET: reflections and experiences from Latin America.	27 de noviembre	Organizado conjuntamente con HEART/NSTA Trust Jamaica contó con experiencias de INET Argentina, SENAI Brasil y UTEC Uruguay
Metodología de formación basada en proyectos y formación de formadores.	02 de diciembre	En el marco del convenio OIT/Cinterfor y SENA, el seminario web contó con la participación de las experiencias de SENAI y SENAC de Brasil y del INFOTEP de República Dominicana.
Avances en la formación continua en la empresa en España y Perú.	03 de diciembre	Seminario web desarrollado en el marco del convenio SENA – OIT/Cinterfor 2020, donde el equipo de formación continua del SENA intercambió experiencias con FUNDAE España y SENATI Perú.
Taller virtual para la validación de la reestructuración del modelo para la producción de recursos educativos digitales.	03 al 10 de diciembre	Dirigido a técnicos del SENA Colombia, la actividad se desarrolló en tres sesiones de diseño conjunto entre Cinterfor y el SENA.
Programas de pre-aprendizaje durante y después de la COVID-19.	09 de diciembre	Seminario web para la presentación de la publicación “Diseñar programas de pre-aprendizaje en América Latina durante y después COVID-19: la perspectiva de Cinterfor”. Presentación de los países participantes en el estudio.

► **Eventos, seminarios y talleres convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2019**

Nombre	Fecha	Observaciones
Taller sobre identificación y normalización de competencias, evaluación y certificación.	Bogotá, 20 al 22 de agosto	Dirigido al equipo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – DMFT, enmarcado en el acuerdo entre OIT/Cinterfor y el Ministerio del Trabajo de Colombia.
Primer Congreso Nacional de Instructores de Formación Profesional.	Guatemala, 20 al 22 de agosto	Organizado por INTECAP, se realizó una exposición sobre metodología de formación basada en proyectos en relación al desarrollo de competencias blandas y se mantuvieron reuniones con el equipo encargado de la FBP.
Taller de Alistamiento para la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones – Fase II.	Bogotá, 24 al 26 de setiembre	Se desarrollaron tres temas: normalización, Evaluación, Certificación y Calidad, y MNC. OIT/Cinterfor ofreció su apoyo técnico al SENA Colombia, para generar una metodología de taller inicial y luego un taller de continuación en el que se avanzaron con las distintas áreas en la reflexión sobre desafíos y acciones a emprender.

► Eventos, seminarios y talleres convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2019		
Nombre	Fecha	Observaciones
Taller con el grupo de trabajo multisectorial del marco de cualificaciones de Perú y firma del acuerdo de cooperación de OIT/Cinterfor con PMESUT, para el diseño del marco nacional de cualificaciones y una hoja de ruta para su implementación.	Lima, 02 de octubre	Convocado por el Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Formación Profesional del Ministerio de Educación de Perú. Se avanza con la puesta en marcha de las acciones enmarcadas en el convenio.
Visita técnica a TKNIKA.	San Sebastián, 13 al 19 de octubre	Se facilitó la participación de funcionarios del SENA con el fin de conocer la realidad empresarial del País Vasco y su vinculación con la Formación Profesional.
Taller de capacitación en el diseño y aplicación de la metodología de formación por proyectos.	Buenos Aires, 15 al 18 de octubre	A solicitud de la Fundación UOCRA, se desarrolló una actividad formativa a un grupo de instructores, diseñadores pedagógicos y directores de centro de Fundación UOCRA, SMATA y UOM.
Taller sobre el Subsistema de aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo. Taller sobre el Subsistema del Marco Nacional de Cualificaciones. Taller sobre Subsistema de normalización, evaluación y certificación de competencias de competencias.	Bogotá, 16 al 18 de octubre	En desarrollo del convenio entre OIT/Cinterfor y el Ministerio del Trabajo/DMFT, fueron programados tres talleres para avanzar en la socialización y validación de las propuestas avanzadas por el equipo de la Dirección, sobre los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones SNC.
Programa de gerencia avanzada para instituciones de formación profesional en América Latina y el Caribe.	San José Costa Rica, 29 octubre al 01 noviembre	OIT/Cinterfor conjuntamente con la Oficina de OIT San José e INCAE han venido apoyando la realización de este programa en el que asistieron Directores o Gerentes de INFOTEP, INSAFORP e INADEH, y subdirectores de SENA e INA.
Taller con grupo de trabajo multisectorial para proponer las bases del Marco Nacional de Cualificaciones.	Lima, 05 de noviembre y 06 de noviembre	En el marco del acuerdo, PMESUT y OIT/Cinterfor desarrollaron una serie de talleres, con la participación de representantes de distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones. Todo el proceso contó también con el apoyo técnico de ChileValora.
Seminario subregional: En el centenario de la OIT, la formación profesional hoy en el Caribe inglés, brechas y desafíos.	Kingston, 05 al 08 de noviembre	Organizado por el HEART Trust/NTA Jamaica con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor y la Oficina de OIT Puerto España.
Asistencia técnica para la Consolidación de la Formación Dual en Colombia – perspectiva internacional, situación actual y retos.	Bogotá, 12 al 14 de noviembre	A solicitud de la DMFT, se desarrolló esta asistencia para un equipo de funcionarios del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y SENA Colombia.
Visita técnica al Servicio Nacional de Aprendizaje Rural – SENAR.	Juazeiro, 19 al 22 de noviembre	Funcionarios del SENA realizaron esta visita para conocer el Centro de Excelencia en Fruticultura, localizado en Juazeiro (Bahía).

► **Eventos, seminarios y talleres convocados y organizados por OIT/Cinterfor - 2019**

Nombre	Fecha	Observaciones
Taller sobre metodologías de formación basada en proyectos para la escuela de formadores SENA.	Bogotá, 20 y 21 de noviembre	A cargo de un especialista de OIT/Cinterfor, el taller fue dirigido a funcionarios del SENA con experiencia en la metodología.
Visita técnica al Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI.	Brasilia, 19 noviembre San Pablo, 20 y 21 de noviembre	Funcionarios del SENA viajaron para conocer funcionamiento de la CNI/SENAI y el Instituto de Innovación en San Pablo.
Taller con la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano, para avanzar en la socialización y validación de las propuestas sobre el subsistema de normalización y el de evaluación y certificación.	Bogotá, 25 y 26 de noviembre	En el marco del convenio entre OIT/Cinterfor y el Ministerio del Trabajo/DMFT se presentó ante la CIGERH la visión internacional del panorama y contexto, relativa a la formación profesional, la normalización de perfiles por competencias, y la evaluación y certificación de competencias.
Visita técnica al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI.	Lima, 25 al 29 de noviembre	Con el propósito de conocer sus estrategias de alianza con el sector privado en el desarrollo de programas, así como el manejo de los programas de aprendizaje, los funcionarios del SENA realizaron esta visita técnica.
Funcionarios del SENA Colombia realizaron una visita técnica al Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC.	San Pablo, 02 al 06 de diciembre	El objetivo fue conocer el proyecto “Educación de Futuro” enmarcado en la innovación en la formación profesional y sus componentes de flexibilidad curricular, orientación de proyectos de vida, formación y valorización docente, uso de espacios educativos y cultura digital.
Visita técnica al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP.	Guatemala, 02 al 06 de diciembre	Funcionarios del SENA visitaron la institución con el objetivo de conocer la Escuela de Formación de Instructores y su funcionamiento
Taller de exploración de escenarios de gobernanza y hoja de ruta del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú.	Lima, 02 y 04 de diciembre	Enmarcado en el acuerdo OIT/Cinterfor y PMESUT.
Gestión de Centros de Formación Vocacional (CFV).	Asunción, 09 al 13 de diciembre	El MTESS, a través del SNPP Paraguay junto con OIT/Cinterfor y el CIF- OIT Turín, desarrollaron este curso dirigido a 30 Directores de Unidades Operativas del SNPP de todo el país.

Anexo 2. Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor

► Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2021		
Nombre	Fecha	Observaciones
Coloquio Internacional de Formación Dual. Mesa de Dialogo sobre Formación Dual y nueva normalidad.	22 de marzo	Organizado por CONALEP, OIT/Cinterfor realizó presentación con las principales reflexiones sobre el rol del sector público en el impulso del aprendizaje de calidad.
Proceso de Quito. VII Reunión Regional Capítulo Lima. Taller Integración socioeconómica.	05 de abril	En el marco de actividades que contaron con el apoyo de OIT/Cinterfor dentro del Proceso de Quito, se realizó una presentación sobre Atención de las Instituciones de Formación Profesional a la población venezolana y avances hacia un Marco Regional de Cualificaciones.
Simposio Innovación e Inteligencia artificial. CONALEP 2021.	28 de abril	Cinterfor participó en el panel sobre construcción de alianzas para el desarrollo de la inteligencia artificial en Latinoamérica.
Reunión de Directores de la RedIFP.	05 de mayo	Presentación del plan de trabajo de la Red y acciones de cooperación técnica de OIT y OIT/Cinterfor.
Fifth International Conference TVET: Creating Opportunities in a Global Pandemic.	12 al 14 de mayo	Organizado por HEART/INSTA Trust y University of the West Indies. OIT/Cinterfor participa en la mesa sobre dialogo social.
#Conversemos sobre la formación profesional y los desafíos derivados de la pandemia Covid-19.	25 de mayo	Ciclo de charlas organizado por SENCE Chile que contó con la participación de Cinterfor.
Coloquio virtual: formando un mejor El Salvador.	15 de junio	Organizado por INSAFORP. Cinterfor participó con una presentación sobre la formación profesional ante los desafíos de la reconfiguración productiva y la digitalización.
Formando el futuro. Prácticas laborales para un mundo en transformación. GAN Argentina.	29 de junio al 01 de julio	Presentación de los avances del proyecto GAN Global – OIT Cinterfor: un estudio internacional comparativo sobre los marcos legales de los “aprendizajes de calidad” en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador y República Dominicana.
Congreso Internacional de Formación Técnica y Tecnológica - CIFTEC 2021.	11 al 13 de agosto	Se realizó una conferencia sobre La formación dual en el escenario educativo internacional.
Marco de Cualificación Técnico Profesional: Hacia la homologación de perfiles en la Región.	01 de setiembre	Espacio de conversación entre expertos de Latinoamérica, organizado por la Corporación de Capacitación de la CChC y ChileValora.
Foro Formación para el trabajo y empleabilidad juvenil.	22 de setiembre	Organizado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, OIT/Cinterfor presentó una ponencia sobre la Situación del trabajo y la educación no formal en el Ecuador y la región.

► **Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2021**

Nombre	Fecha	Observaciones
Seminario Internacional Juventud, Educación y Trabajo.	06 de octubre	Con SENAI y SESI, OIT/Cinterfor participó con una presentación sobre aprendizajes de calidad en la formación profesional.
Educación y futuro del trabajo de los jóvenes. Perspectiva desde la política pública.	12 de octubre	Evento virtual, organizado por la Red GAN y ANDI Colombia, para abordar los diferentes aspectos de la empleabilidad juvenil de Colombia en la actualidad. OIT/Cinterfor participó dando la visión de la OIT frente al futuro de la Educación.
CAEI Chile-2021. 7ª edición del Congreso de las Américas sobre Educación Internacional (CAEI). Trazar el Futuro: Fortaleciendo la Comunidad Global de Conocimiento.	19 al 22 de octubre	OIT/Cinterfor participa en el panel plenario Trazando el Futuro de la Educación Superior: Perspectivas de Organización Internacionales y Multilaterales.

► **Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2020**

Nombre	Fecha	Observaciones
Red de Expertos sobre certificación de competencias laborales de la Alianza del Pacífico.	Ciudad de México, 21 al 23 de enero	Organizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México en colaboración con Chile Valora, y el apoyo de EUROsociAL. El objetivo del encuentro fue la conformación de un grupo técnico laboral para ir avanzando hacia un catálogo homologado de certificación de competencias laborales en los países miembros de la Alianza del Pacífico. OIT/Cinterfor participó en calidad de observador.
Foro: Formación Técnica y Profesional en Panamá. Presentación sobre Tendencias e Innovaciones para garantizar la pertinencia de la oferta formativa.	Panamá, 11 al 13 de febrero	Organizado por INADEH en el marco de su aniversario, el evento contó con la presencia OIT/Cinterfor con una presentación que abordó el tema de las tendencias e innovaciones para garantizar la pertinencia de la oferta formativa.
Taller de Construyendo trayectorias de inclusión a través de la educación y el empleo: desafíos y oportunidades para personas jóvenes en América Latina y el Caribe.	Santiago, Chile, 12 y 13 de marzo	Organizado por CEPAL y UNICEF, OIT/Cinterfor realizó una presentación sobre La formación y educación técnica profesional en la mesa Alternativas educativas para forjar trayectorias de inclusión para la juventud.
Lanzamiento de la plataforma Proyecto de Vida y Carrera CONALEP.	02 de julio	Cinterfor participó en el evento lanzamiento, con comentarios sobre el proyecto.

► Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2020		
Nombre	Fecha	Observaciones
Segundo Ciclo de Seminarios Sindicales. Crisis y Trabajo: desafíos laborales y de empleabilidad en las plataformas digitales.	07 de julio	Organizado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales - FIEL Chile, contó con una exposición a cargo de OIT/Cinterfor.
Diplomado sobre Sistema de indicadores de ETEP.	13 al 24 de julio	Organizado por FLACSO El Salvador para FOMILENIO II, OIT/Cinterfor brindó apoyo con una presentación sobre La brecha de habilidades y el futuro del trabajo en ALC. El papel de la educación técnica y formación profesional.
Conversatorio virtual: Los desafíos de la formación profesional en el marco de la crisis sanitaria y el futuro del trabajo.	16 de julio	El evento fue organizado por la Fundación UOCRA (Argentina) y la Organización de Estados Iberoamericanos – OEI, contando con la participación de Cinterfor en el panel de disertantes.
¿Qué desafíos encontrarán las juventudes en el mercado laboral post pandemia?	18 de agosto	Organizado por la Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales Orientadas al Desarrollo - Anong Uruguay, Cinterfor participó del diálogo sobre la situación de las juventudes, el acceso al mercado de trabajo y la formación en la coyuntura actual.
Primeras Jornadas de Formación Profesional, Trabajo y Producción: Hacia un círculo virtuoso de crecimiento e inclusión social.	27 y 28 de agosto	Organizado conjuntamente por la Organización de Estados Iberoamericanos - OEI, la Confederación General del Trabajo –CGT Argentina, y la Universidad Nacional de Salta, OIT/Cinterfor realizó una presentación en el panel Educación y mundo del trabajo.
Programa Empleabilidad y Vinculación Educativa - EVE.	25 de setiembre	OIT/Cinterfor participó en el conversatorio Retos y oportunidades para la fuerza laboral juvenil en tiempos nuevos.
XIX Congreso internacional de transporte 2020. Un transporte seguro para épocas de incertidumbre.	01 de octubre	Organizado por el SENA Colombia, ofrecemos una conferencia sobre Cualificaciones y Ocupaciones en el Transporte después de la pandemia C-19.
Foro Intersectorial de Educación y Formación Técnico Profesional: Buenas Prácticas y Políticas en la Alianza del Pacífico y Canadá.	15 de octubre y 5 de noviembre	Colleges and Institutes Canadá (CICan) y Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico: Desarrollo Sostenible y Competencias para el Empleo en el Sector Extractivo de Chile, Colombia, México y Perú (EPE-AP). OIT/Cinterfor participa en dos paneles.
Ciclo de conferencias de la Secretaría de Educación de Bogotá.	11 de noviembre	Evento organizado por la Secretaría de Educación de Bogotá, UNESCO y PNUD Colombia, en el que participamos como panelistas en la mesa sobre Certificación de competencias /Micro certificaciones.
Séptima Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe. Reunión virtual.	23 a 26 de noviembre	OIT/Cinterfor participó en representación de la Oficina Regional.

► **Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2020**

Nombre	Fecha	Observaciones
Seminario Internacional Virtual Formación Profesional 4.0: Una Formación Profesional Mirando al Futuro	10 y 11 de diciembre	Organizado por el INADEH Panamá, contó con el apoyo de OIT Panamá y Cinterfor, participando como moderadores en dos conversatorios.

► **Eventos, seminarios y talleres con participación de OIT/Cinterfor - 2019**

Nombre	Fecha	Observaciones
Reunión de las juntas directivas regionales de SINDESENA.	Bogotá, 01 de octubre	El Sindicato de empleados públicos del SENA, SINDESENA, invitó a OIT/Cinterfor a realizar una presentación sobre el futuro de la formación y las implicaciones de los sistemas nacionales de cualificaciones, seguido de un intercambio con los líderes sindicales.
VI Congreso Internacional de Educación Técnica, Tecnológica y de Ingeniería.	Bogotá, 17 de octubre	Organizado por la escuela tecnológica Instituto Técnico Central, Universidad Nacional de Colombia, se realizó una presentación sobre los desafíos de la formación profesional.



▶ **Lista de
Siglas y Acrónimos**

► Lista de siglas y acrónimos

ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
AEC	Asociación de Estados del Caribe
ANEP	Administración Nacional de la Educación Pública, Uruguay
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CEE	Comisión Episcopal de Educación
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
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
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
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde

▶ Lista de siglas y acrónimos	
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
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
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
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
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
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
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
PARDEV	Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
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
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

► Lista de siglas y acrónimos

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
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR