

Informe 2020

Cinterfor: Un año de retos y aprendizajes



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



Diciembre 2020

Haciendo realidad el potencial transformador de la formación profesional

Índice

▼ Prólogo	04
▼ Capítulo 1: La respuesta de OIT/Cinterfor a la crisis de la COVID-19 y los caminos hacia la recuperación.....	12
▼ Capítulo 2: Hacia un nuevo Cinterfor: tres ejes claves de innovación.....	30
▼ Capítulo 3: Teoría del cambio; principales acciones realizadas y en curso.....	50



Prólogo

En 2020 Cinterfor implementó un proceso de planificación estratégica, con el objetivo de reforzar su rol en la promoción de la innovación en la formación profesional. Para cumplir ese rol, Cinterfor debe también innovar en su enfoque, sus modalidades de acción, sus productos y servicios. Surgen por tanto dos campos de innovación:



En las políticas, sistemas e instituciones de formación






En el propio Centro

Innovación en las políticas, sistemas e instituciones de formación

En la actualidad, el mundo del trabajo no solo enfrenta desafíos históricos como la desigualdad, la pobreza, el desempleo y la baja productividad. También atraviesa un proceso de transformación y reconfiguración acelerada, a impulsos de la industria 4.0, la revolución digital, las nuevas competencias demandadas, los cambios en la composición sectorial del empleo y en las modalidades de trabajo.

Esta nueva coyuntura demanda innovación en diversas áreas:

-  En las técnicas de identificación y anticipación de demandas de formación
-  En el diseño de las respuestas formativas
-  En la ejecución de dichas respuestas y en la evaluación de resultados e impactos.



Innovación en Cinterfor

¿Por qué es necesaria?

- ▶▶ para apoyar los procesos de innovación en las políticas, sistemas e instituciones de formación profesional;
- ▶▶ para visibilizar y contribuir a realizar el potencial transformador de la formación profesional: equidad, combate a la pobreza, crecimiento de la productividad y transformación productiva.

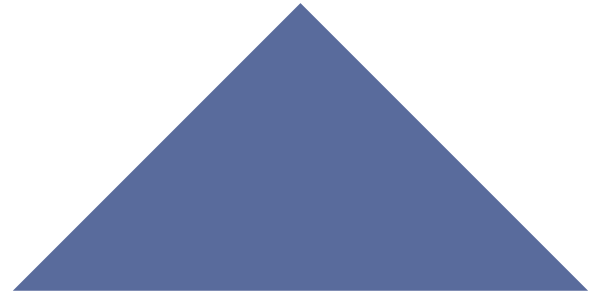


¿En qué debe innovar?

- ▶▶ En sus medios de acción, productos y servicios, mediante la digitalización de sus servicios de asistencia técnica, desarrollo de capacidades y gestión de información;
- ▶▶ en las formas de relacionamiento con los miembros de su 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 en evidencia.

Cinterfor ha estado trabajando en la generación de una Teoría del Cambio que permita visualizar:

- ▀ el impacto final buscado de su acción
- ▀ los cambios que Cinterfor debe contribuir a generar para lograr ese impacto
- ▀ los productos y servicios a desarrollar para obtener el impacto buscado



La pregunta central es:

¿De qué modo las acciones de Cinterfor pueden contribuir a generar los cambios necesarios para el impacto final buscado?

El reto de la pandemia

La pandemia de la COVID-19 y la crisis social y económica que ha acarreado, han impactado fuertemente a la formación profesional en la región. Cerca del 85% de la oferta presencial de formación profesional se vio interrumpida en los primeros meses de la pandemia. Las instituciones de formación profesional no pararon, sino que se enfrentaron al reto de expandir la oferta de formación a distancia con la que ya contaban, a la vez que adaptar su oferta usualmente presencial a esta modalidad.

Esto supone desafíos a múltiples niveles: infraestructura y equipamiento, formación y actualización de docentes, adaptación de diseños curriculares e instruccionales, desarrollo de recursos didácticos, entre otros.

En la práctica, la pandemia ha tenido un efecto catalizador para muchas instituciones, acelerando procesos de innovación que ya tenían en marcha, en especial en materia de digitalización. Por ello han podido reaccionar con prontitud.



Cerca
85%

de la oferta presencial de formación profesional se vio interrumpida en los primeros meses de la pandemia.



Cinterfor enfrenta al reto de la pandemia

Cinterfor, antes de la pandemia, ya tenía innovaciones en marcha que le permitieron desplegar de manera inmediata un plan de respuesta en apoyo a su red de instituciones. Adicionalmente, aceleró esos mismos procesos de innovación, con centro en la digitalización de sus servicios, la generación de otros nuevos, y el impulso a la construcción colaborativa de soluciones inteligentes.

Como resultado, las acciones de Cinterfor, en lugar de ralentizarse, se incrementaron. Pese a que no se pudo realizar actividades presenciales, las comunicaciones, intercambios y actividades de apoyo a las instituciones de la red aumentaron en número y frecuencia.

En la respuesta a la COVID-19, las instituciones de formación profesional de la red de 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.

Cinterfor ya tenía innovaciones en marcha antes de la pandemia que le permitieron desplegar de manera inmediata un plan de respuesta en apoyo a su red de instituciones.



“No contagiemos al empleo”

Ante los desafíos planteados por esta crisis, la acción de Cinterfor ha sido parte fundamental de la estrategia de la OIT en la región y de su campaña “No contagiemos al empleo”, con sus cuatro pilares:

1. ▶ Estímulo a la economía y el empleo
2. ▶ Apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos
3. ▶ Protección a los trabajadores en el lugar del trabajo, reforzando las medidas de seguridad y salud en el trabajo
4. ▶ Búsqueda de soluciones a través del diálogo social

A pesar de los desafíos emergentes como resultado de la crisis, la acción de Cinterfor se ha mantenido en el camino de contribuir a las metas de su plan de trabajo para el bienio, aprobadas tanto por el Consejo de Administración como por sus instituciones miembros y representantes de los constituyentes en la 44ª Reunión de la Comisión Técnica (Montevideo, agosto de 2019). Esto implica también la continuidad de su alineamiento con los objetivos estratégicos de la OIT y los resultados previstos en el Programa y Presupuesto 2020-2021.

Capítulo 1:

La respuesta de OIT/Cinterfor a la crisis de la COVID-19 y los caminos hacia la recuperación



Primeras decisiones

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 qué estrategias y medios?

Sosteniendo el apoyo y la cooperación

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 requerían acceder a la experiencia de sus pares y compartir conocimiento.

Esa necesidad fue rápidamente identificada por OIT/Cinterfor, lo que llevó a desplegar una respuesta inicial que fue luego conformando un plan integral de apoyo a las instituciones miembros de su red.

Es importante mencionar que el Centro fue, a su vez, también afectado por las nuevas medidas. Esto 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.**

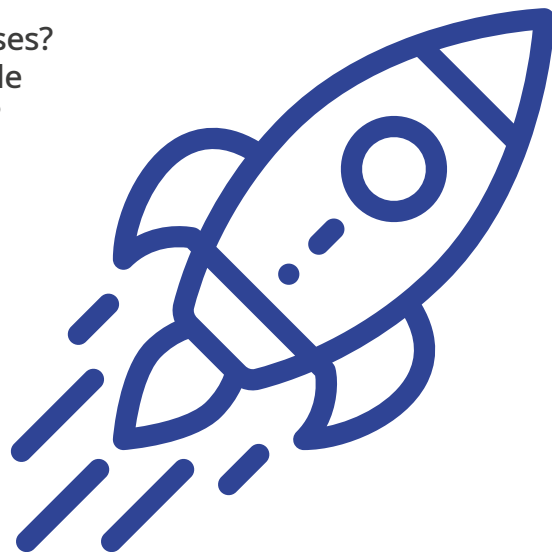


Acciones iniciales

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, para la semana siguiente, 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 instituciones de formación profesional (IFP), además de permitir compartir de manera totalmente abierta los recursos de todo tipo desarrollados por cada una de las IFP de la red.

Elaboración de documentos de referencia y orientación

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_Covid19).
- ▶ 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/node/7818>).

Reconversión de productos, servicios y desarrollo de capacidades

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.

- ▶▶ OIT/Cinterfor se propuso diseñar y poner a disposición de las instituciones una oferta totalmente nueva, con características y formato innovador.

Reconversión de productos, servicios y desarrollo de capacidades

2020 cierra con una oferta total de 3 cursos finalizados y dos en proceso.

Tres con acompañamiento de tutorías (finalizados):

- *Marcos Nacionales de Cualificaciones*
- *Aprendizaje de Calidad*
- *Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la formación profesional.*

Dos en modalidad autoadministrada (en proceso)

- *Formación profesional y empleos verdes*
- *Digitalización de la formación profesional*

(Estos tres cursos se basan en guías prácticas ya desarrolladas y disponibles en la plataforma web del Centro).

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. El tour virtual “360 SENAC” se lanzará en diciembre 2020. Los otros dos se prevé que estarán disponibles a comienzos de 2021.

Estos cursos serán reeditados en 2021, y se sumarán diez nuevos que ya se encuentran en proceso de diseño.



Logros de la formación profesional en el contexto de la pandemia

Gracias a estas acciones de cooperación y a los esfuerzos que cada una de las IFP han desplegado, la formación profesional en la región ha conseguido, a pesar de las dificultades existentes, continuar cumpliendo con su función transformadora en pos de un desarrollo sostenido, sostenible e inclusivo.

Entre los hechos más destacables, se cuenta:

- ▶▶ La rápida reacción de las IFP para contribuir mediante sus servicios, capacidades e infraestructura a los esfuerzos nacionales de control de la pandemia.
- ▶▶ La capacidad demostrada para escalar la oferta de formación a distancia existente, y generar nueva oferta en este renovado formato.
- ▶▶ La adopción de protocolos sanitarios para los procesos de regreso a la presencialidad cuando esta es posible, garantizando condiciones seguras y saludables para estudiantes y funcionarios.
- ▶▶ La proactividad de muchas IFP en la búsqueda y establecimiento de alianzas como forma de acelerar procesos de innovación, en especial en materia de digitalización.
- ▶▶ La articulación de las capacidades de las IFP con los esfuerzos nacionales de atención a la crisis económica y social, el camino hacia la recuperación, y las estrategias orientadas a la transformación productiva.

Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral.

El Proyecto 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” en Uruguay, ejecutado por la OIT, a través de OIT/Cinterfor, y financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), culminó la segunda fase de sus acciones (2018-2020) en el mes de octubre.

El impacto de la pandemia llegó en un momento en que se estaban llevando adelante 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 y con el compromiso de todos los actores participantes, logró poner en marcha diversos mecanismos a distancia que permitieron seguir adelante, avanzando en las líneas definidas y superando las dificultades de la no presencialidad.



Se destaca la colaboración de todas las partes involucradas y la agilidad para incorporar estas nuevas dinámicas, basadas en una reorganización del trabajo de campo hacia un modo virtual mediado por la tecnología, el aprovechamiento y potenciación de la plataforma utilizada adaptando a las necesidades y realidad de cada sector y empresa; y el uso intensivo de las reuniones online.

Finalmente, el proyecto logró culminar sus actividades de manera muy exitosa alcanzando, además, elevados niveles de acuerdo (resultado no esperado e esta fase del proyecto).

El logro del objetivo 1 del Proyecto sobre la transferencia de las capacidades desarrolladas en la primera fase del Proyecto establecía que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el INEFOP y los actores sociales aplicaran las capacidades desarrolladas en la fase anterior y utilizaran 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; se generó una plataforma accesible para 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 acceso a los productos finales para su modificación y/o impresión.

Producto del objetivo 2 se desarrolló un sistema de información para el empleo, "PUEDO", que incluye variables relevantes de oferta y demanda laboral útiles para la toma de decisiones y la consulta de usuarios. También se cuenta con las guías para su uso y técnicos capacitados para continuar en su profundización.

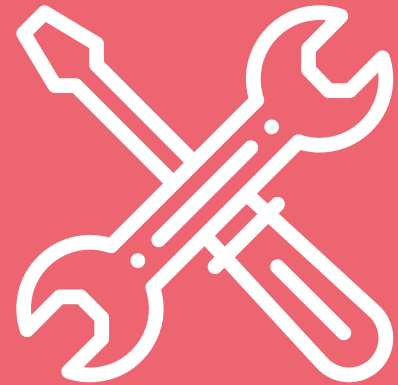
Para ampliar información sobre el Proyecto, [haga clic aquí](#)

Para ver los productos multimedia, [haga clic aquí](#)

FP y transformación productiva: nuevas respuestas para afrontar la recuperación

Para salir de la crisis que ha generado la pandemia, muchos países están emprendiendo planes de transformación productiva y estímulo a la recuperación de los sectores más afectados. Las nuevas demandas de habilidades y competencias que surjan de estas medidas requieren ser anticipadas, monitoreadas y atendidas con programas de formación de calidad para hacer dichas políticas más efectivas y, sobre todo, sostenibles. Entre las acciones que se generaron en esta línea, se encuentran:

- ▶ El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) en la República Dominicana lanzó un curso para la certificación en el nuevo protocolo para actividades de la industria turística a partir de la COVID-19; este sector genera cerca del 10% del producto bruto y el 9% del empleo.
- ▶ El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) en Perú lanzó un programa de adaptación en habilidades digitales para facilitar la reconversión de quienes han perdido sus empleos y busquen nuevas oportunidades en las demandas crecientes que requieren habilidades digitales.
- ▶ El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en Guatemala inició un ciclo de conferencias y talleres en línea sobre diferentes temáticas de interés para empleadores y trabajadores, que van desde la organización de un negocio hasta la preservación de clientes y la exploración de mercados digitales.
- ▶ El Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) en Brasil acudió a nuevas modalidades digitales para promover los valores regionales y el patrimonio turístico del país, fomentando la cocina regional en medio de los protocolos de cuidado; también apoya a los emprendedores en eventos organizados junto con las federaciones del comercio en los Estados.



- ▶ El Servicio Nacional de Aprendizaje Rural (SENAR) de Brasil ha lanzado el proyecto Agro por Brasil, que es una alternativa ante la imposibilidad de realizar ferias, cursos y exposiciones presenciales; el programa divulga contenidos para promover la riqueza del campo a través de eventos en línea, manteniendo a los productores rurales conectados y activos en el sistema de capacitación.
- ▶ El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) en Uruguay, con la iniciativa de distintos actores sociales, trabajadores, empresarios y la academia ha adoptado la oferta del Centro de Formación de Talento Humano para incluir cursos en línea dirigidos especialmente al sector químico farmacéutico.
- ▶ El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) en Panamá anunció capacitación sobre emprendimiento a quienes deseen acceder a un fondo de capital semilla creado por la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) para apoyar nuevos empresarios en áreas urbanas, rurales e indígenas.

Las IFP también han avanzado en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, en el desarrollo y capacitación en protocolos y normas de bioseguridad. SENAC promueve la observación de las normas de bioseguridad tanto para trabajadores como para turistas, para recuperar la confianza y facilitar el desplazamiento seguro. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) está desarrollando una aplicación que le permita a los turistas conocer los lugares que cuentan con protocolos de bioseguridad. El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) se ha asociado con sectores como combustibles, confecciones, panadería, entre otros, para apoyar en la generación y difusión de protocolos para el reinicio de actividades.

Acelerando la digitalización en la FP y acompasando el ritmo del cambio

En general, las IFP activaron sus portales de educación a distancia e iniciaron ofertas en las competencias que pueden ser transferidas de modo no presencial. En algunos casos se fomentó el uso de simuladores conectados a distancia como lo hace SENAI en Brasil y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Colombia. También, el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL) en Bolivia organizó un curso de soldadura a partir del uso de simuladores. El Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) en Paraguay está lanzando un curso de Robótica a distancia.

En esta línea, a forma de ejemplo se pueden mencionar:

- ▶▶ El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en El Salvador, que ejecuta directamente 17 cursos para la formación de instructores que incluyen formación metodológica, competencias transversales y digitales.
- ▶▶ La Universidad Tecnológica (UTEC) en Uruguay ha generado una nueva oferta de diplomas a distancia y ha organizado una maestría en Ciencia de datos con el Instituto Tecnológico de Massachusetts.
- ▶▶ El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) en Perú, con su portal senati.online, ofrece formación en diferentes niveles y duración para la industria.

- ▶▶ El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en Costa Rica ofrece cursos cortos en su portal Inavirtual para complementar competencias técnicas.
- ▶▶ El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en Guatemala creó el portal “Estudia con nosotros desde casa”, una plataforma de 50 cursos gratuitos y autoadministrados en áreas de competencias digitales, administración, comunicación, finanzas, entre otras, que tuvieron una gran demanda. Además, ha incentivado la oferta de certificación en habilidades digitales con licencias internacionales.



Nuevas alianzas para la FP: una oportunidad para incrementar cobertura, calidad y pertinencia

En este ámbito se ha registrado una gran actividad y se están literalmente rompiendo los moldes sobre cómo y de qué manera se generan alianzas y nuevas formas de asociación con cursos originados fuera del ambiente de una IFP pero que pueden tener amplia demanda.

Algunos ejemplos son el SENA de Colombia, que ha ampliado su oferta con cursos de plataformas de formación como LinkedIn y Amazon. Ha lanzado experiencias formativas con el formato bootcamp para habilidades digitales y, en el marco de su campaña “#TransformaciónDigitalSENA” en alianza con Everis y la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada, ha montado en su regional Antioquia el primer Centro SENA de desarrollo de software, con 40 aprendices que serán formados en análisis y desarrollo de software. Además, ha organizado en conjunto con la Agencia Pública de Empleo una competencia en habilidades digitales.

En Brasil, SENAI ha hecho un acuerdo con la Empresa Brasileña de Investigación e Innovación Industrial y el Ministerio de Educación para desarrollar un nuevo programa de aprendizaje basado en investigación aplicada para resolver problemas reales de la industria y abordar, además de capacidades técnicas, las competencias socioemocionales requeridas para un aporte sustantivo en el entorno empresarial. Los participantes seleccionados contarán con ayuda económica y con el apoyo cercano de tutores.



La oferta de formación de el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) se ha visto ampliada en una variedad de cursos en línea que abarcan idioma inglés y competencias blandas o socioemocionales. También el instituto amplió su propia oferta en línea con Insaforp online, que ofrece acceso a unas 15 plataformas de diferentes proveedores y realizó un convenio con la plataforma de aprendizaje “Capacitateparaeempleo”, con unos 950 cursos en línea.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Chile, el INADEH en Panamá y el INEFOP en Uruguay han generado también acuerdos con plataformas proveedoras de formación en línea. En Chile, se ha creado el Aula Digital SENCE para aglutinar todas las ofertas en línea. Algunas de estas ofertas se han articulado con programas del gobierno central y en algunas sedes se organizan conferencias en línea para difundir temas como los subsidios al empleo para las empresas.





Capítulo 2:

Hacia un nuevo Cinterfor: tres ejes
claves de innovación



OIT/Cinterfor como hub de innovación

Entre diciembre de 2019 y febrero de 2020, por especial encargo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, se constituyó una fuerza de tarea con el propósito de convertir a OIT/Cinterfor en un hub de innovación de la formación profesional para acometer los desafíos del futuro del trabajo en la región.

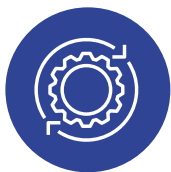
Líneas de acción establecidas para convertir a OIT/Cinterfor en un hub de innovación:



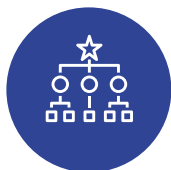
Dar un salto cualitativo en la relación de OIT/Cinterfor con las instituciones miembros, permitiendo una mayor participación de éstas en temas tales como la identificación de áreas y temas clave para la cooperación, el trabajo colaborativo para el desarrollo de productos y actividades, y las estrategias de movilización de recursos.



Impulsar fuertemente acciones de cooperación orientadas a la innovación en las políticas, sistemas e instituciones de formación profesional, en todos los órdenes de su gestión y acción.



Continuar desarrollando una visión global de la formación profesional, incluyendo todas las actividades de gestión del conocimiento (identificación de experiencias innovadoras, tendencias y debates, sistematización y divulgación), pero también el establecimiento de alianzas con otros organismos, instituciones y regiones a favor de la innovación en la formación profesional.



Organizar mejor los servicios actuales del Centro y ofrecer otros nuevos. Esto suponía enfrentar una situación de demanda incremental por sus servicios que tensionaba a su estructura y se plasmaba en un gran número de acciones (135 diferentes acciones en la región durante el bienio 2018-2019). Ello presionaba la gestión de los recursos disponibles y afectaba la determinación de sus efectos e impactos. Dado que muchas de estas demandas convergen sobre una serie de áreas y temas en común, se planteaba como razonable estructurar los productos y servicios del Centro para atender a varias instituciones de manera simultánea.



Comenzar a desarrollar una oferta de cursos regionales sobre temas clave, apoyados en las guías prácticas desarrolladas por el Centro, como forma de organizar mejor la respuesta a las demandas de sus miembros y los constituyentes.



A la implementación de estas líneas se encontraba plenamente abocado el equipo del Centro cuando, a instancias de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno de Uruguay, todo el personal debió pasar a modalidad de teletrabajo.

Debido al control que se logró de la tasa de contagios en el país en los meses subsiguientes, a comienzos de julio el personal del Centro pudo progresivamente reintegrarse a sus funciones en forma presencial. No se trató, sin embargo, de una vuelta a la normalidad previa, sino de intensificar los esfuerzos para lidiar con una situación regional totalmente nueva, en pleno desarrollo y, por tanto, con alta incertidumbre. Desde entonces, muchos países debieron continuar aplicando medidas de distanciamiento social, afectando entre otros campos a la formación profesional. La prestación de servicios de asistencia técnica estaba descartada (y así continúa). Las demandas se multiplicaron, a la vez que se intensificaba el uso de las tecnologías de la información y comunicación.



3 ejes principales de innovación en el nuevo contexto

El proceso de innovación y cambio del Centro debía continuar, pero adoptando nuevas estrategias, métodos y herramientas. Es así que, continuando el ejercicio de planificación estratégica a través de medios virtuales, se establecieron tres ejes principales de innovación para el Centro:



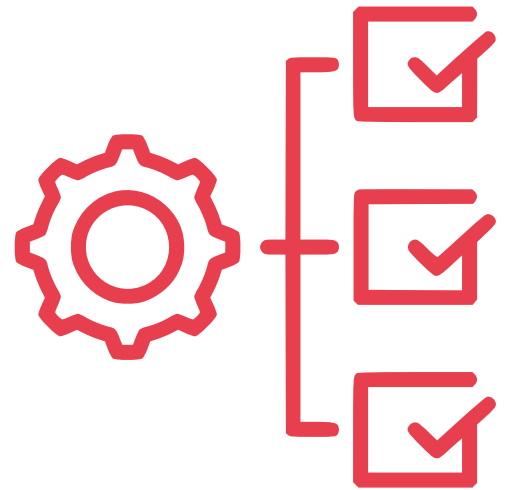
Desarrollo de una nueva plataforma de servicios digitales



Una nueva estrategia de relacionamiento con las IFP miembros de la red, los constituyentes y otros aliados y socios estratégicos



Desarrollo y gestión del conocimiento para influenciar acciones y políticas




Desarrollo de una nueva plataforma de servicios digitales

En la década de 1990 Cinterfor fue pionero en la digitalización de sus servicios de información. Desde entonces se continuó incorporando servicios y contenidos, como bases de conocimiento en diversos temas, o el Espacio Virtual Cinterfor (EVC), que ha servido de soporte a diversas actividades de intercambio y cooperación.

Sin embargo, el proceso de transformación que suponen las tecnologías digitales dista de ser progresivo o paulatino. Por el contrario, se caracteriza por la ocurrencia de saltos de innovación que demandan una puesta al día permanente.

Las nuevas condiciones impuestas por la pandemia de COVID 19 no han hecho otra cosa que acelerar este carácter disruptivo. Pero lo han hecho de una forma tan tajante y abrupta que han terminado por cerrar posibilidades a cualquier estrategia de cambio de carácter progresivo, tanto para las IFP como para OIT/Cinterfor.

Así es la situación: OIT/Cinterfor está obligado a realizar una migración a un entorno digital de todos sus servicios preexistentes, a incluir este imperativo en el desarrollo de los nuevos servicios previstos, y a mantener una mirada vigilante frente a las nuevas oportunidades que se abren a partir de la combinación del nuevo contexto y el desarrollo de estas tecnologías.



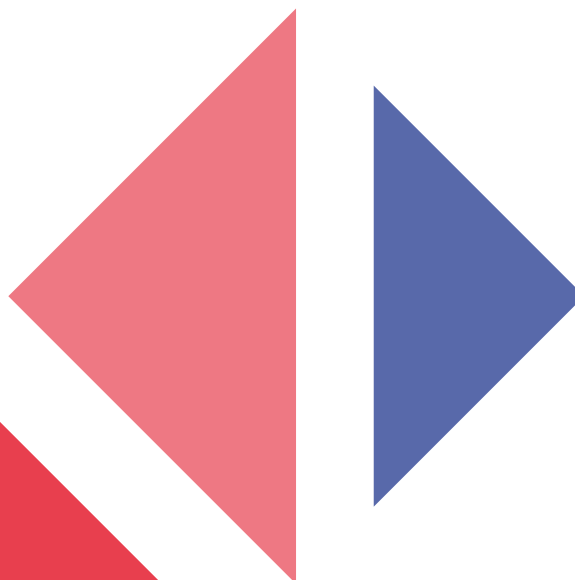
El proceso de transformación que suponen las tecnologías digitales demanda una puesta al día permanente.

Plataforma web

Como resultado de los intensos esfuerzos realizados por el equipo del Centro, el año 2020 concluye con tres nuevas capacidades que se corresponden con diferentes servicios:

1 **Una nueva plataforma web**, estructurada con base en la identificación de los contenidos con más demanda y focalizada en aquellos que provocan mayor impacto.

La nueva plataforma contiene una serie de tableros o pantallas que permiten visualizar los diferentes contenidos de forma simple y unificada. La gestión de contenidos se basa en una combinación de recursos que dan mejor soporte a la búsqueda de información, redacción, ilustración, publicación, manejo de redes y apoyo para el seguimiento de métricas.



Transversalizando lo virtual y digital

2

Recursos digitales y estrategias para la realización de eventos virtuales: talleres, reuniones técnicas, visitas de estudio, seminarios y conferencias. En las actuales condiciones, con las misiones presenciales de los especialistas del Centro suspendidas, y cuando la mayoría de las IFP están impedidas de realizar encuentros presenciales de mediana o gran escala, contar con esta capacidad es esencial. Y aun en los escenarios de vuelta a la presencialidad, todo hace prever que los futuros eventos tendrán un componente importante de virtualidad (que brinda la oportunidad de lograr mayor participación e impacto).

Sin embargo, realizar en formato virtual y digital estas actividades involucra mucho más que solo seleccionar y aplicar una herramienta o plataforma, se trata de lograr una adecuada combinación de herramientas digitales con nuevas metodologías de trabajo. Las visitas virtuales de estudio a SENAI, SENAC y SENAR de Brasil han sido un primer ensayo de realizar una actividad en el nuevo formato, que seguramente se siga desarrollando con más ejemplos en el futuro próximo.

También lo será la Cumbre Iberoamericana Virtual sobre Digitalización de la Formación Profesional, organizada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de España con apoyo técnico de OIT/Cinterfor, que se encuentra en proceso de preparación y tendrá lugar entre el 2 y 4 de marzo de 2021.



Espacios para el intercambio, aprendizaje y construcción conjunta

3.

Una nueva oferta de cursos al servicio del desarrollo de capacidades de las IFP y los mandantes. La oferta de cursos planificada previamente a la pandemia para ser realizada de manera presencial, se ha desarrollado en formato digital y a distancia.



En esta primera edición
de los cursos desarrollados,
han participado

145
representantes

21 IFP

16 países



Una nueva estrategia de relacionamiento con las IFP miembros de la red, los constituyentes y otros aliados y socios estratégicos

Los países que junto a la OIT decidieron en 1963 la creación de OIT/Cinterfor, establecieron las funciones de la nueva herramienta, su esquema de financiamiento y la forma de gobernanza y relacionamiento entre el Centro y sus instituciones miembros.

Estos componentes han constituido los cimientos sobre los que se asentaron estos 57 años de cooperación sistemática en el campo de la formación profesional americana, en una experiencia inédita en el mundo, tanto por su duración como por su impacto.

- ▶ **En términos de funciones:** El Centro debía ser un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional. Para ello debía asegurar un intercambio de informaciones y emprender labores de investigación en beneficio de todos los países del continente, tratando de promover el desarrollo de la formación profesional y su incorporación en la planificación económica y de la educación.
- ▶ **En términos de financiamiento:** El Centro se financiaría mediante aportes financieros de la OIT, del país sede (Uruguay), y de contribuciones voluntarias anuales de los institutos de formación de su red.
- ▶ **En términos de su gobernanza:** su informe de gestión y su plan de trabajo son sometidos tanto al Consejo de Administración de la OIT, como a los mandantes e instituciones de formación de su red, en la Reunión de la Comisión Técnica que se realiza cada dos años.



Una nueva estrategia de relacionamiento

Sin embargo, la gran estabilidad demostrada por este modelo puede convertirse en un espejismo. Múltiples son las señales que indican que las modalidades de relacionamiento con las IFP y los mandantes requieren una actualización.

Una proporción importante de las actividades impulsadas por Cinterfor en el pasado han sido en respuesta a demandas individuales de las IFP. Si bien esto ha contribuido a incrementar el número total de actividades, supone también no aprovechar plenamente la oportunidad de realizar ejercicios entre varias instituciones que tienen demandas similares. Trabajar de manera colaborativa para la búsqueda de soluciones inteligentes a problemas comunes encierra muchos beneficios, además de un uso más eficiente de los recursos.

Crecientemente, las IFP manifiestan su deseo de compartir y contrastar sus desarrollos e innovaciones con otras instituciones. Esto se hizo en el pasado en temas como anticipación de demandas de formación, formación basada en proyectos y otros. El plan ahora es hacerlo de manera más sistemática e intensiva.



La gran estabilidad demostrada por este modelo puede convertirse en un espejismo. Múltiples son las señales que indican que las modalidades de relacionamiento con las IFP y los mandantes requieren una actualización.

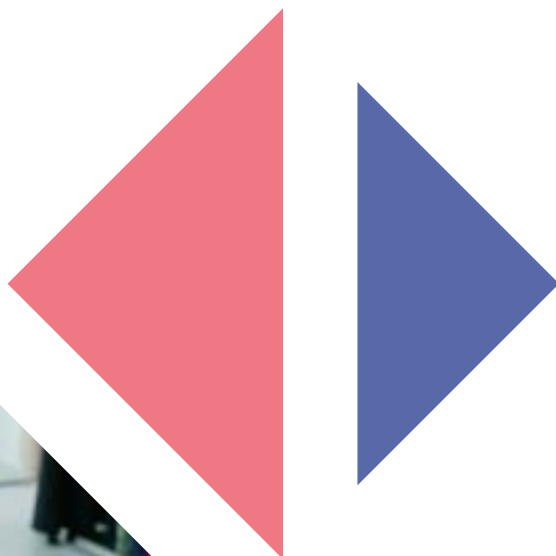




Plataforma web

primera área de oportunidad

La nueva oferta de cursos que OIT/Cinterfor ha comenzado a desarrollar este año constituye una primera área de oportunidad para lograr una participación más activa. Sin desmedro de la posibilidad de retomar en el futuro actividades presenciales, el nuevo entorno digital nos brinda la oportunidad de realizar un mayor número de instancias que, además de su objetivo formativo, son también y fundamentalmente espacios para el intercambio y el trabajo colaborativo. Los cursos no son un fin en sí mismos, sino una oportunidad para reunir instituciones y personas con intereses y preocupaciones comunes, y un disparador a procesos de largo aliento. La constitución de redes temáticas debería ser entonces la consecuencia natural de estas iniciativas, de modo tal que permitan estructurar procesos ulteriores de intercambio, aprendizaje y construcción colectiva de soluciones.



compromisos y acuerdos una segunda modalidad

Una segunda modalidad dirigida a promover una participación más activa es lo que OIT/Cinterfor ha comenzado a denominar como “Proyectos de Innovación Colaborativa” (PIC). Un PIC consiste en una asociación entre dos o más IFP u organizaciones que, con el apoyo y coordinación de OIT/Cinterfor y en alianza con otros actores, acometen colaborativamente la búsqueda de soluciones a desafíos comunes. Estructurados en una lógica de proyecto, tienen en consecuencia objetivos, productos, actividades y resultados previstos, acompañados de un plan de trabajo y un esquema de cofinanciamiento. Los primeros PIC alcanzarán pleno desarrollo durante 2021, pero las acciones iniciales para su lanzamiento ya están en marcha. La construcción de acuerdos para el diseño de un Marco Regional de Cualificaciones, la innovación didáctico-pedagógica mediante la formación basada en proyectos, y el desarrollo de capacidades para la medición de brechas de calificación y anticipación de demandas formativas se cuenta entre estas iniciativas.

En tercer lugar, OIT/Cinterfor ha continuado avanzando en los compromisos y acuerdos alcanzados en la 43^a Reunión de la Comisión Técnica (San José, Costa Rica, agosto de 2017), en orden a formalizar las membresías de su red, gestionar la regularización de atrasos en sus contribuciones voluntarias y reincorporar instituciones que por diversos motivos no estaban participando activamente. En un contexto especialmente difícil para la región y las IFP, se valora especialmente el compromiso demostrado para continuar sosteniendo esta herramienta de cooperación. Actualmente, tenemos varios procesos de reincorporación encaminados y hemos formalizado los vínculos mediante la firma de convenio con 23 instituciones miembros.

Desarrollo y gestión del conocimiento para influenciar acciones y políticas

La tercera de las líneas de innovación refiere a la introducción de mejoras al ciclo de gestión del conocimiento, con el objetivo de identificar, desarrollar y compartir el conocimiento organizacional con vistas a darle el uso más efectivo posible.

En el caso de OIT/Cinterfor, se trata del conocimiento aplicado al campo de la formación profesional, y por “uso efectivo” se entiende la obtención de resultados concretos y constatables en relación a cómo los mandantes hacen uso de este conocimiento para mejorar la calidad, pertinencia, cobertura e impacto de las políticas de formación profesional, para contribuir por dicha vía a la sostenibilidad de los procesos de desarrollo inclusivo con empleos productivos y trabajo decente.

OIT/Cinterfor lleva adelante procesos que cubren este ciclo desde hace 57 años. Sin embargo, los formatos y recursos utilizados han variado a un ritmo creciente, lo que conlleva el desafío de una innovación y adaptación permanente.



Desde hace 57 años
OIT/Cinterfor lleva
adelante procesos
para el "uso efectivo
del conocimiento"
en el campo de la
formación profesional.

Articulación y colaboración

Una gestión eficaz del conocimiento implica concebir a OIT/Cinterfor no como una oficina, sino como una herramienta que permite articular eficientemente actores diversos y capacidades tanto internas como externas. Para que esto sea posible, además de la ayuda de las herramientas tecnológicas disponibles, se requiere un constante impulso innovador y promotor de esquemas de colaboración y comunicación cada vez más sólidos.

Es así que todos los productos y servicios han sido desarrollados con base en una labor colaborativa, tanto con las IFP de la red como con actores externos, de identificación de información y su sistematización. Es el caso de los cursos diseñados e implementados durante este año, que se basan en guías o informes previamente elaborados y estos, a su vez, se apoyan en actividades de estudio y relevamiento de información en el terreno, con la colaboración de toda la red y otros asociados.

Los documentos, notas técnicas y bancos de información sobre la respuesta de las IFP a los desafíos de la crisis provocada por la pandemia no hubieran sido posibles sin los insumos y la activa colaboración de los países e instituciones. Dicha colaboración tuvo lugar tanto mediante el ciclo de 12 videoconferencias realizadas a partir de marzo, como de la información proporcionada a través de la encuesta organizada por el Centro, amén de un conjunto de experiencias, aprendizajes y herramientas generosamente compartidas y disponibilizadas a través de nuestra plataforma.

El conocimiento así generado para el campo de la formación profesional fue integrado a otros esfuerzos desplegados por la OIT en materia de investigación sobre el impacto de la crisis y la respuesta a sus desafíos, en el marco de la campaña regional **#NoContagiamosAlEmpleo.**



Una gestión eficaz del conocimiento implica concebir a OIT/Cinterfor no como una oficina, sino como una herramienta que permite articular eficientemente actores diversos y capacidades tanto internas como externas.



Capítulo 3:

Teoría del cambio; principales acciones realizadas y en curso



Una nueva teoría del cambio

Es preciso asegurar que el apoyo que OIT/Cinterfor brinda a los países se base en un enfoque integrado. Si bien no son pocos los casos en los que el Centro recibe demandas para contribuir a diseñar o implementar instrumentos de políticas específicos, es preciso no perder de vista que estos no funcionan solos. Antes bien, suelen ser interdependientes o mutuamente funcionales, y deberían ser componentes de políticas más generales, como las que atienden el tema del empleo, los estímulos fiscales a los sectores y al desarrollo de capacidades, que deberían estar orientadas a los desafíos clave de nuestras sociedades y economías.

A partir del proceso de planificación estratégica realizado, la acción del Centro se estructura en torno a una teoría del cambio que ordena sus líneas de trabajo en función de resultados o contribución a la concreción de cambios, determinados a su vez por un horizonte de impactos. En función de ellos, se esboza una estrategia de ejecución y se ubican las actividades y productos que se están desarrollando durante este bienio.



Otra manera de organizar procesos de trabajo

La organización de los procesos de trabajo del Centro con base en esta teoría del cambio permite enfocar tres grandes áreas de trabajo asociadas a resultados y ubicar de manera más pertinente los productos y actividades en función de su aporte a los respectivos resultados, redundando en una acción más compacta y focalizada. Esto ha favorecido el trabajo en equipo y la coordinación entre especialistas y áreas de soporte con una clara visualización del vínculo entre éstos y el logro de los cambios propuestos.

La mayor claridad respecto de los resultados perseguidos (para qué) y de los medios (cómo) permite articular de manera más directa y natural con el marco estratégico de la OIT y el Programa y Presupuesto de la organización. En este sentido se han venido consolidando todas las actividades para una articulación más fluida con la programación de las oficinas en el terreno y los especialistas de las oficinas en los países y subregiones.

La nueva teoría del cambio de OIT/Cinterfor, que encadena el impacto deseado con los resultados y productos, elaborada en trabajo con el equipo técnico del Centro, se aprecia a continuación.



ESFERA DE INTERÉS / IMPACTO

Capacidades sólidas y efectivas desarrolladas para el tránsito hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación, y un crecimiento inclusivo y sostenible con más y mejores empleos.

ESFERA DE INFLUENCIA

RESULTADOS SEGUNDO ORDEN

Desarrollo de las competencias del Siglo XXI mediante el aprendizaje y la formación a lo largo de la vida.

Sistemas y políticas de FP de calidad, innovadores, con cobertura adecuada y promotores de la inclusión social

La participación y el diálogo social sustentan y legitiman las políticas de formación profesional

Instrumentos de articulación y ordenamiento de las cualificaciones, desarrollados y adoptados

Mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos y certificación de competencias

Políticas de aprendizaje de calidad y pre-aprendizaje

Formadores con capacidad para aplicar enfoques innovadores que promueven el aprendizaje activo

Políticas que promueven el desarrollo de competencias entre colectivos vulnerables, en especial los y las jóvenes, y otros grupos específicos

Institucionalidad de las políticas de FP que favorece la innovación y la adaptabilidad a los cambios, fortalecida

Marcos regulatorios y esquemas de financiamiento de la FP que permiten el desarrollo de alianzas y la diversificación de fuentes de recursos

Sistemas de información sobre el empleo, la oferta y demanda de competencias, con capacidad de anticipación

Mecanismos de diálogo social sobre FP vinculados a la negociación colectiva y a la gestión sectorial de competencias, creados y/o fortalecidos

Mecanismos de diálogo social sobre FP articulados con estrategias de desarrollo local y regional

Actores tripartitos con capacidades para el mantenimiento y profundización del diálogo social sobre FP

ESFERA DE CONTROL/PRODUCTOS

Investigación/sistematización y experiencias: Notas técnicas; documentos de referencia e informes; bases de conocimiento

Cooperación técnica: Cursos regionales a distancia, viajes de estudios virtuales; talleres y reuniones técnicas

Guías y manuales: Insumos para actividades de cooperación técnica

Integrado con el Programa y Presupuesto de la OIT (P&B) para 2020-2021

Como puede apreciarse, esta teoría del cambio se corresponde plenamente con el marco de resultados del Programa y Presupuesto de la OIT (P&B) para 2020-2021.

La esfera de interés/impacto comprende al resultado 5 del P&B: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo. Va, incluso, un poco más allá, al identificar el aporte de la formación profesional a las esferas de la transformación productiva y el desarrollo inclusivo y sostenible.

Los resultados de segundo orden orientan las tres grandes líneas de acción de OIT/Cinterfor y comprenden, a su vez, los productos establecidos en el P&B 2020-2021 y sus correspondientes indicadores que se vinculan a los resultados de primer orden de la nueva Teoría del Cambio:



▶ **Producto 5.1.**

Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.

5.1.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y/o para prever las necesidades futuras de tales competencias, tanto a nivel nacional como sectorial.

5.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos institucionales, ya sean nacionales o sectoriales, para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.

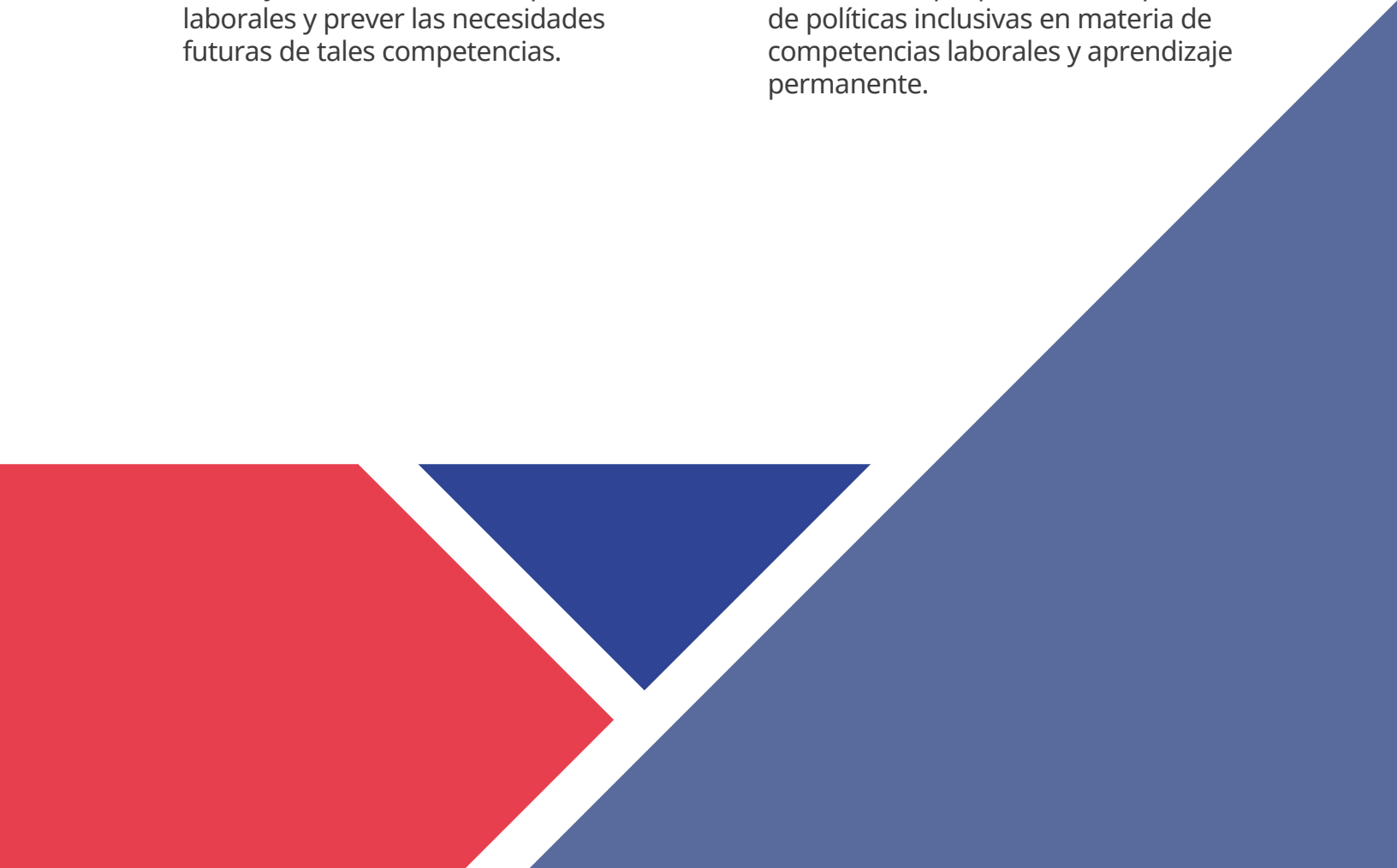
▶ **Producto 5.2.**

Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.

5.2.1. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.

5.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de modelos de gobernanza inclusivos en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.

5.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas de financiación que permiten la aplicación de políticas inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.



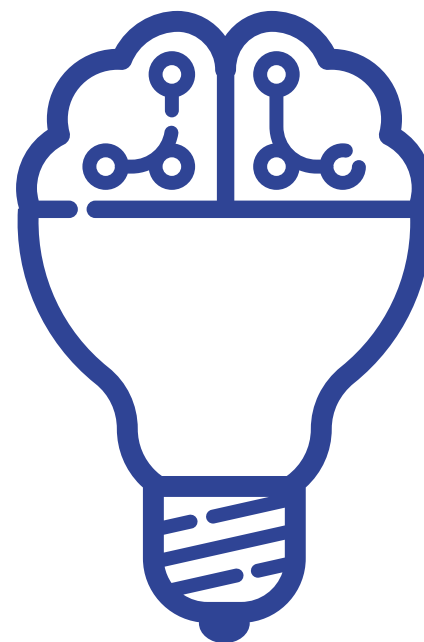
► **Producto 5.3.**

Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.

5.3.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para ofrecer una formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.

5.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de programas y servicios de desarrollo de las competencias laborales innovadores, flexibles e inclusivos, destinados a las mujeres, los jóvenes o las personas en situaciones vulnerables.

5.3.3. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos inclusivos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas.



Cuadro síntesis de las acciones desarrolladas

Área(s) de resultados de segundo orden	Área(s) de resultados de primer orden	Actividades/ Productos	Productos e indicadores del P&B
Desarrollo de las competencias del siglo XXI mediante el aprendizaje y la formación a lo largo de la vida	Instrumentos de articulación y ordenamiento de las cualificaciones, desarrollados y adoptados	Curso a distancia: Diseño e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones	5.2 5.2.2
		Taller de transferencia metodológica para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones. Acuerdo PMESUT – OIT/CINTERFOR. Lima, Perú, 4 y 5 de febrero de 2020	5.2 5.2.2
		Taller de entrega de productos de cooperación técnica. Validación de los productos referidos a la metodología del poblamiento y la hoja de ruta para la implementación del MNCP. PMESUT. Lima, 27 de febrero	5.2 5.2.2

		Estructura de un marco regional de cualificaciones hacia la integración socio-económica de la población migrante en el marco del Proceso de Quito.	5.2 5.2.2
		XIX Congreso internacional de transporte 2020. "Cualificaciones y Ocupaciones en el Transporte después de la pandemia C-19". SENA-01 octubre	5.2 5.2.1
	Mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos y certificación de competencias	La certificación de competencias laborales en tiempos de COVID-19. Desafíos y avances - 14 de mayo	5.3 5.3.3
		Seminario web "Experiencias de certificación de tecnologías digitales en INTECAP y avances en el proceso de certificación del SENA". 14 de octubre	5.3 5.3.3

		Seminario web “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. Mintrabajo Colombia	5.3 5.3.3
		Conferencia virtual internacional La definición de perfiles y su uso en la certificación de competencias. La experiencia de ChileValora. intercambio experiencias con Servicio Certificación SENA Colombia. 17 de noviembre	5.3 5.3.3
		Ciclo de conferencias de la Secretaría de Educación de Bogotá. Panel sobre Certificación de competencias /Micro certificaciones. 11 de noviembre.	5.3 5.3.3

		<p>Nota Técnica: Ampliando el mundo virtual en la formación profesional. Potencialidad de la tecnología “blockchain” en la certificación de competencias. OIT/Cinterfor Notas N° 9</p>	<p>5.3 5.3.3</p>
Políticas de aprendizaje de calidad y pre-aprendizaje		<p>Curso a distancia: “Aprendizaje de Calidad”</p>	<p>5.3 5.3.1</p>
		<p>Seminario Web: “El papel del aprendizaje de calidad / formación dual en América Latina durante y después COVID-19”. 23 de abril</p>	<p>5.3 5.3.1</p>
		<p>Seminario web: “Formación de tutores de empresas para aprendizaje de calidad en tiempos de COVID-19”. 18 de julio.</p>	<p>5.3 5.3.1</p>
		<p>Guía: “Aprendizaje de calidad: una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe”. Versión en francés en acuerdo con LUXDEV</p>	<p>5.3 5.3.1</p>

Formadores con capacidad para aplicar enfoques innovadores que promueven el aprendizaje activo	Curso a distancia: Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la formación profesional	5.3 5.3.2
	Seminario web: "Instructores y docentes frente al Covid-19". 3 de abril	5.3 5.3.1 5.3.2
	Taller virtual sobre innovación en la evaluación para la formación profesional integral. 03 al 17 noviembre	5.3 5.3.2 5.3.3
	Seminario virtual sobre procesos de innovación pedagógica para la formación profesional integral. OIT/Cinterfor y SENA 25 de noviembre	5.3 5.3.2
	Taller virtual "Metodología de formación basada en proyectos y formación de formadores". OIT/Cinterfor y SENA 02 de diciembre	5.3 5.3.2

	<p>Políticas que promueven el desarrollo de competencias entre colectivos vulnerables, en especial las y los jóvenes y otros grupos específicos</p>	<p>Taller de Trabajo “Construyendo trayectorias de inclusión a través de la educación y el empleo: desafíos y oportunidades para personas jóvenes en América Latina y el Caribe”, CEPAL y UNICEF LACRO. Santiago, Chile, 12 y 13 de marzo de 2020. Presentación sobre La formación y educación técnica profesional en la mesa Alternativas educativas para forjar trayectorias de inclusión para la juventud.</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
--	---	---	----------------------

		<p>Atención de las Instituciones de Formación Profesional a la población migrante en el marco del Proceso de Quito</p> <p>Información analítica sobre la atención ofrecida por las instituciones nacionales de formación profesional (IFP) a personas migrantes y refugiadas de modo de facilitar el diseño de políticas complementarias de asistencia en el marco del Proceso de Quito (PdQ). En conjunto con especialista regional de migraciones laborales.</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
		<p>Presentación virtual: Retos y oportunidades para la fuerza laboral juvenil en tiempos nuevos. Programa Empleabilidad y Vinculación Educativa, Perú. 25 de setiembre</p>	<p>5.3 5.3.2</p>

		Expoempleo virtual SENA 2020 - Oportunidad, Conexión y Transformación. 28 de septiembre al 2 de octubre. Conversatorio "Transformación laboral, un reto para la intermediación" ¿Cómo conectamos el talento de los colombianos en esta nueva realidad?	5.2 5.2.1
Sistemas y políticas de FP de calidad, innovadoras, con cobertura adecuada y promotores de la inclusión social	Institucionalidad de las políticas de FP que favorece la innovación y la adaptabilidad a los cambios, fortalecida	Curso a distancia autoadministrado: Digitalización de la formación profesional	5.3 5.3.2
		Curso a distancia autoadministrado: Formación profesional y empleos verdes	5.3 5.3.2 3.1 3.1.1
		Diseño e implementación de curso de Gestión de Centros de Formación Profesional a las Direcciones de los Centros del Sistema INFOCAL, Bolivia. Santa Cruz, Bolivia 27 al 31 de enero.	5.3 5.3.2

		<p>Foro: Formación Técnica y Profesional en Panamá. Presentación sobre Tendencias e Innovaciones para garantizar la pertinencia de la oferta formativa. INADEH. Panamá 11 al 13 febrero.</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
		<p>Realización y producción de una visita por medios virtuales a un centro de excelencia SENAR</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
		<p>Realización y producción por medios virtuales de una visita al SENAI que comprenda un tour por el Centro de Innovación</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
		<p>Realización y producción de una visita a través de medios virtuales al SENAC en los aspectos referidos a la respuesta para la formación en el sector de comercio y servicios y un tour por un centro de SENAC.</p>	<p>5.2 5.2.1</p>

		Conferencia web: "Covid-19: la respuesta desde las IFP". 26 de marzo	5.2 5.2.1
		Conferencia web: Formación profesional: respuesta articulada con políticas de empleo, protección y recuperación frente al Covid-19 - 16 de abril	5.2 5.2.1
		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	5.2 5.2.1
		Conferencia web: "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	5.2 5.2.1

		Conferencia web: "Digitalización y formación profesional en tiempos de COVID-19". 7 de mayo	5.3 5.3.2
		Conferencia web: "Panorama, impactos y respuesta desde la visión del ETF en Europa ante el COVID-19". 21 de mayo	5.2 5.2.1
		Conferencia web: "Ante el escenario COVID-19: ¿la formación virtual llegó para quedarse?". 28 de mayo	5.3 5.3.2
		Conferencia web: "La formación profesional se prepara para el retorno a la presencialidad". 4 de junio	5.2 5.2.1
		Cierre del ciclo de videoconferencias Cinterfor: logros, lecciones aprendidas y recomendaciones - 25 de junio	5.2 5.2.1

		Presentación de la nueva Directora. 19 de agosto para Instituciones de América Latina y 27 de agosto para Instituciones del Caribe inglés.	5.1 5.2 5.3
		Conferencia web: "Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19". 24 de setiembre	5.2 5.2.1
		Foro Internacional: "Desafíos de la formación profesional en Paraguay para la reactivación del empleo durante y después de a COVID-19". 13 de noviembre. MTESS Paraguay, OIT/Cinterfor y OIT Santiago	5.2 5.2.1
		Webinar "Digitalization of TVET: Reflections and experiences from Latin America". ILO/Cinterfor and HEART/NSTA Trust. November 27	5.3 5.3.2

		<p>Seminario web Avances en la formación continua en la empresa en España y Perú. Intercambio experiencias FUNDAE y SENATI con el equipo de formación continua de SENA en Colombia. 03 de diciembre</p>	<p>5.3 5.3.1</p>
		<p>Participación en las Primeras Jornadas de Formación Profesional, Trabajo y Producción: "Hacia un círculo virtuoso de crecimiento e inclusión social". OEI, Argentina. 28 de agosto</p>	<p>5.2 5.2.1</p>
		<p>Participación en el Foro Intersectorial de Educación y Formación Técnico Profesional: Buenas Prácticas y Políticas en la Alianza del Pacífico y Canadá. 15 de octubre</p>	<p>5.2 5.2.1</p>

		Participación en la Séptima Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe. Reunión virtual, 23 a 26 de noviembre de 2020	5.2 5.2.1
		Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: "Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19".	5.2 5.2.1
		Nota técnica; "La formación profesional en la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19". Blog #NoContagiamosAIE mpleo	5.2 5.2.1
		Nota técnica: "El rol de la formación profesional frente a los efectos de la COVID-19 en América Latina".	5.2 5.2.1

		Informe final del ciclo de videoconferencias OIT/Cinterfor: la formación profesional frente a la crisis COVID-19	5.2 5.2.1
	Sistemas de información sobre el empleo, la oferta y demanda de competencias, con capacidad de anticipación	Desarrollo y transferencia de una plataforma de información para el empleo "PUEDO", donde tanto trabajadores, empresarios y público en general podrán acceder a información relevante del mercado laboral para la toma de decisiones a partir del desarrollo escalable que permite la herramienta. Proyecto CETFOR Fase II - Uruguay	5.1 5.1.2

		<p>Diseño de propuesta metodológica para el análisis de las brechas entre, por un lado, la oferta y la demanda del mercado laboral; y por el otro, las necesidades de formación profesional detectadas en los territorios. Conjunto con OIT Santiago – PTDP Paraguay: Proyecto “Fortalecimiento de capacidades MTESS Paraguay - Cumplimiento y políticas de empleo. PRY/19/01/PRY</p>	<p>5.1 5.1.1</p>
		<p>Seminario web “Sistema de información para la gestión académica SOFIA del SENA”. Intercambio virtual con SENCE Chile y SENA Colombia. 11 de noviembre.</p>	<p>5.2 5.2.1</p>

		<p>Seminario web “Anticipación de la demanda de formación en tiempos de COVID-19: El modelo SENAI de prospectiva. Avances y novedades”. 23 de noviembre</p>	<p>5.1 5.1.2</p>
		<p>Metodología para la Identificación de Ocupaciones Críticas y Medición de Brechas de Habilidades para el Trabajo. Paraguay 2020 Taller de resultados y transferencia. 01 de diciembre. Conjunto con OIT Santiago – PTDP Paraguay. Proyecto “Fortalecimiento de capacidades MTESS Paraguay - Cumplimiento y políticas de empleo. PRY/19/01/PRY</p>	<p>5.1 5.1.1</p>

		Diseño de propuesta metodológica para el análisis de las brechas entre, por un lado, la oferta y la demanda del mercado laboral; y por el otro, las necesidades de formación profesional detectadas en los territorios. Conjunto con OIT Santiago – PTDP Paraguay: Proyecto “Fortalecimiento de capacidades MTESS Paraguay - Cumplimiento y políticas de empleo. PRY/19/01/PRY	5.1 5.1.1
--	--	--	--------------

<p>La participación y el diálogo social sustentan y legitiman las políticas de FP</p>	<p>Mecanismos de diálogo social sobre FP vinculados a la negociación colectiva y a la gestión sectorial de competencias</p>	<p>Herramientas sectoriales desarrolladas en el marco del Proyecto CETFOR II, conjuntamente con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Uruguay (MTSS). Proyecto CETFOR Fase II – Uruguay. Presentación: 29 de octubre 2020</p>	<p>5.2 5.2.2</p>
		<p>Talleres finales de transferencia de capacidades a los equipos técnicos de INEFOP y MTSS/DINAE y a los actores sociales de los sectores seleccionados: Televisión - Medios de comunicación Alimentos Tecnologías de la información Pesca industrial (agosto-setiembre) Proyecto CETFOR Fase II - Uruguay</p>	<p>5.2 5.2.2</p>

Actores tripartitos con capacidades para el mantenimiento y profundización del diálogo social sobre formación profesional	Coordinación y planificación de actividades con equipos del Departamento de actividades para los empleadores (ACT/EMP) sede y región	5.1 5.2 5.3
	Coordinación y planificación de actividades con equipos del Departamento de actividades para los trabajadores (ACTRAV) sede y región.	5.1 5.2 5.3



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Centro Interamericano para el Desarrollo del
Conocimiento en la Formación Profesional
OIT/Cinterfor

Anne Caroline Posthuma
Directora OIT/Cinterfor.

Diciembre 2020