



Organización  
Internacional  
del Trabajo

CINTERFOR

# ► Informe anual 2022 OIT/Cinterfor

Noviembre de 2022



# ► Informe anual 2022 OIT/Cinterfor

Noviembre de 2022



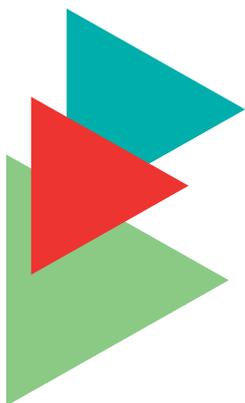
## ► Presentación

---

El presente informe abarca el periodo comprendido entre noviembre de 2021 e inicios de noviembre de 2022.

Sus contenidos refieren a los siguientes puntos:

- Estado de implementación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2022-2023.
- Avances, innovaciones y principales resultados en los medios de acción y servicios del Centro.





## ► Contenidos

---

<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>1. Estado de implementación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2022-2023.</b>	<b>9</b>
A. Identificación de los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias	10
B. Reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.	13
C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad.	15
D. Facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales.	18
E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos	20
<b>2. Avances, innovaciones y principales resultados en los medios de acción y servicios</b>	<b>22</b>
<b>Anexos</b>	
Anexo 1: Ciclo videoconferencias	27
Anexo 2: Plataforma de aprendizaje permanente	28



## ► Introducción

---

Desde la última reunión del Comité de Programa y Presupuesto, que tuvo lugar en Madrid el 15 de noviembre de 2021, OIT/Cinterfor ha venido avanzando con la ejecución del primer año del Plan de Trabajo bienal aprobado por la 45ª Reunión de la Comisión Técnica (RCT), implementando lo acordado así como también diversas acciones adicionales no previstas en aquel momento.

Este plan se preparó en torno a 4 ejes: (1) desajustes entre oferta y demanda laboral y anticipación; (2) competencias laborales y aprendizaje permanente, gobernanza y sistemas de financiación; (3) metodologías de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas: formación en el trabajo y aprendizaje de calidad; y (4) transición digital y competencias digitales. También tiene como ejes transversales: diálogo social, género e inclusión.

La acción del Centro cuyos avances aquí se reportan han tomado como referencia orientadora los elementos del contexto económico y social regional, y en particular a los desafíos que enfrenta la formación profesional para aportar significativamente a la recuperación postpandemia.

A este respecto cabe consignar que la región de América Latina y Caribe está experimentando una recuperación lenta y desigual de la pandemia de COVID-19, con un crecimiento económico proyectado de 2,7 % en promedio, fuertes presiones inflacionarias, caídas de inversión y aumento de la desigualdad<sup>1</sup>. Al mismo tiempo, la OIT advierte que la lenta recuperación de las tasas regionales de empleo está siendo acompañada por mayor informalidad y aumento en el número de trabajadores pobres<sup>2</sup>. Grupos más vulnerables como jóvenes y mujeres siguen teniendo mayor dificultad de inserción en empleos en condiciones de trabajo decente. El aprendizaje fue impactado fuertemente durante el período de la pandemia,

especialmente con relación a la caída en el número de horas que las personas pudieron dedicar al estudio, número de horas ofrecidos por docentes y porcentajes elevados de participantes que tuvieron dificultades de conectarse y vieron reducida la interacción con sus pares y docentes durante el ciclo escolar<sup>3</sup>.

Si bien por un lado la transición digital en la formación profesional se ha acelerado y han surgido nuevas oportunidades que se deben tomar en cuenta al diseñar las políticas públicas de la formación profesional, por otro lado, también se han agudizado las brechas digitales.

Las instituciones de formación profesional (IFP) en la región respondieron con agilidad a la pandemia con iniciativas que aceleraban el uso de la digitalización en la formación profesional. Esto catalizó procesos de cambios inminentes en los modelos pedagógicos, los contenidos curriculares, el desarrollo profesional de docentes e instructores, el financiamiento y la suscripción de nuevas alianzas<sup>4</sup>. En el periodo postpandemia, las IFP siguen profundizando las transformaciones, buscando ampliar las oportunidades de acceso a la oferta de oportunidades formativas de calidad y pertinencia.

Así, las IFP tuvieron un rol importante durante la pandemia y en la implementación de nuevas prácticas y aprendizajes en la vuelta a la presencialidad. Han dado respuestas acertadas con la aceleración de la digitalización en su oferta, capacitando a los docentes y fortaleciendo las competencias digitales de los aprendices.

En dicho contexto, el equipo de OIT/Cinterfor ha tenido presente las demandas urgentes de IFP, ministerios y mandantes de la OIT en la región para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, como instrumento para impulsar al fortalecimiento de las competencias

1- CEPAL (2022). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva*. CEPAL, 2022.

2- OIT (2022). *Un crecimiento débil y crisis global frenan la recuperación del empleo en América Latina y el Caribe*. OIT, 2022.

3- BID (2022). *¿Qué ha sucedido con la educación en América Latina durante la pandemia?* BID, 2022

4- CAF; OIT (2022). *Nueva normalidad y formación profesional: Aportes desde la experiencia de cuatro instituciones de formación*. CAF y OIT, 2022.

y aprendizaje permanente de las personas, en el marco de la recuperación de la pandemia, así como demandas de la estructura productiva, el fomento del emprendedurismo y la inclusión laboral y productiva.

En respuesta a lo solicitado por el CPP de 2021, hemos iniciado el diseño e implementación de un Observatorio de Formación Profesional para la región. Es un ejemplo importante de que estamos muy atentos a las demandas y los comentarios de miembros IFP y representantes del CPP.

OIT/Cinterfor ha dado nuevo impulso a la unidad de servicios digitales que originalmente surgió como respuesta a las restricciones a la presencialidad durante la pandemia de COVID-19 y, debido a la recepción muy positiva por las IFP, continuará brindando y consolidando sus actividades. Desde su creación en el último trimestre de 2020, ha ofrecido más de 54 actividades virtuales (abarcando cursos a distancia, seminarios web y videoconferencias), ofreciendo eventos de intercambio de buenas prácticas y experiencias, con la participación de más de 8.500 personas, en más de 30 países. En los cursos virtuales han participado personas de los equipos directivos, técnicos y docentes de las IFP, reforzando sus conocimientos en temas como: metodología de anticipación de demanda usando Big Data; evaluación de aprendizajes; formación basada en proyectos; brechas de habilidades; digitalización; e inclusión de mujeres en formación para ocupaciones de ciencia y tecnología (STEAM). La potencia de las tecnologías digitales y enseñanza a distancia para unir participantes de todas las IFP de la red OIT/Cinterfor en los eventos, la creación de relaciones horizontales fructíferas y la generación de comunidades de práctica, han sido lecciones positivas de la pandemia.

Cinterfor es el centro especializado para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional de la OIT en la región y como tal ha realizado estudios y desarrollado procesos para el desarrollo de la capacidad técnica de las IFP en temas como marcos nacionales de cualificación, uso de *Big Data* para la anticipación de demandas de competencias, digitalización en la formación profesional, competencias digitales, aprendizajes, diálogo social en la formación

profesional y competencias para una transición verde, entre otros.

Entre las nuevas actividades se incluye la oferta de Programas de Innovación Colaborativa (PIC) que fue diseñada y anunciada en marzo 2022 y cuenta actualmente con iniciativas de cooperación horizontal entre IFP en temas como: anticipación de demandas para competencias en sectores verdes, formación basada en proyectos, madurez digital institucional y oferta digital de cursos. Otros temas, como la certificación de competencias en el sector de cuidados o la atención a la población migrante, están siendo objeto de acciones que pueden conducir a nuevos PIC.

Con el retorno a la presencialidad se han vuelto a realizar las misiones de especialistas del Centro que permiten aportar asistencia técnica de forma presencial a las IFP miembros y se retoman las participaciones en eventos nacionales e internacionales.

Desde la Dirección de OIT/Cinterfor, se han retomado las visitas a las IFP y reuniones presenciales con sus directores, juntas directivas y equipos técnicos, así como misiones para impulsar nuevos intercambios institucionales y la firma de acuerdos de nuevas colaboraciones institucionales.

El equipo acompaña las tendencias en la formación profesional, con atención a las competencias necesarias para apoyar la reconversión productiva en la región y para capacitar la mano de obra para sectores claves de crecimiento, innovación, productividad, competitividad, y también con atención a la inclusión en la formación profesional. OIT/Cinterfor trabaja en el desarrollo de metodologías en el marco del aprendizaje permanente<sup>5</sup> y se han visto incrementadas la oferta virtual de servicios y la búsqueda de nuevos arreglos de colaboración y innovación en la formación profesional.

Finalmente, OIT/Cinterfor está formulando una nueva iniciativa para conmemorar en 2023 los 60 años desde la creación de OIT/Cinterfor, que será anunciada a fines de diciembre de 2022.

5- OIT (2021). [Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo](#) Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021.

## ► Estado de implementación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2022-2023.

El Programa de Trabajo aprobado durante la 45ª Reunión de la Comisión Técnica (Madrid, España, noviembre 2021) se inscribió en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, alineado con el Resultado 5 del Programa y Presupuesto 2022-2023: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.

En función de ello, comprende el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos en cinco áreas de resultados:

- A. Identificación de los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.
- B. Reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.
- C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad.
- D. Facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales.
- E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos como eje transversal de las actividades.

El detalle de las acciones realizadas y principales resultados alcanzados en cada una de ellas se ofrece en los siguientes apartados.



Fotografía del grupo de representantes en la 45ª Reunión de la Comisión Técnica - Madrid, noviembre 2021.

## ► A. Identificar los actuales desajustes entre la oferta la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias

Esta área de resultados fue adoptada 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 demandas que surgen de la evolución de las cadenas mundiales de suministro.

A tales efectos, OIT/Cinterfor se propuso continuar apoyando el perfeccionamiento de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, 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.

### Acciones desarrolladas

- Se diseñó y puso en marcha el observatorio regional de resultados de la formación profesional, en el marco de la estrategia de Proyectos de Innovación Colaborativa (PIC). Este instrumento facilitará información sobre los resultados y las cifras de participantes, género, sector económico entre otras. Incluye el diseño y puesta en funcionamiento de un tablero de información con variables e

- indicadores para información socio-económica y de la FP; y también facilitará el acceso a información analizada sobre los hallazgos y tendencias encontradas como base para la toma de decisiones.
- En mayo se realizó la primera reunión de este equipo regional y se lanzó el relevamiento anual sobre las estadísticas de la FP en la región, cuyos resultados estarán próximamente disponibles en el sitio web.
- Se ha organizado una sección en el sitio web de OIT/Cinterfor dedicado a *"Big data y la brecha de habilidades"*. Allí se incluyen varios estudios relevantes, documentos y guías desarrolladas en experiencias nacionales e internacionales.
- Se diseñó e impartió el curso de formación *"Big Data: conceptos fundamentales y sus usos en la formación profesional"* (4 de octubre al 30 de noviembre 2021, 41 participantes de 14 instituciones de 9 países).
- Se diseñó e impartió el curso de formación *"Big Data y brechas de habilidades"* (6 de abril al 29 de julio 2022, 36 participantes de 16 instituciones de 11 países).
- Se realizaron 4 videoconferencias: *"Uso del Big data en el análisis de oferta y demanda en el mercado de trabajo"* (20 de abril 2022, con presentación a cargo de CEPAL); *"Usando el Big Data para anticipar y cubrir la demanda de competencias. Experiencia OIT"* (11 de mayo 2022); *"Inteligencia ocupacional: monitoreo de datos del mercado laboral para la toma de decisiones"* (26 de mayo 2022, con presentaciones del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil); y *"Aplicando Big Data en el análisis de perfiles por competencias"* (6 de octubre).
- Se desarrolló una publicación *"Lineamientos prácticos para el uso de Big Data e identificación de brechas laborales"*, que busca brindar lineamientos prácticos para facilitar la comprensión, acompañamiento y aplicación de técnicas de análisis masivo de datos para la toma de decisiones fundamentada para implementar políticas de análisis, medición y cierre de brechas de talento humano (en proceso de finalización).
- En el marco del acuerdo para implementar el programa de financiamiento y asistencia técnica de OIT con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (MTSS) con el objetivo de mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral para la toma de decisión de políticas públicas, se llevó a cabo el curso de formación *"Big Data y Brechas de habilidades: Asistencia técnica MTSS Uruguay"* (12 de setiembre al 9 de noviembre 2022, 11 participantes).
- Como parte de la asistencia técnica de OIT al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Paraguay se llevó a cabo un estudio inicial (2020) y una guía para la medición de la brecha de habilidades mediante el uso de datos administrativos de bolsas de empleo, *"Metodología para la identificación de ocupaciones críticas y medición de brechas de habilidades para el trabajo – Paraguay"*. La medición de brechas se puede consultar en el visualizador desarrollado.
- En 2021 se realizó una actualización del estudio: *"Cambios en las dinámicas laborales en Paraguay 2020-2021"* y también del *visualizador dinámico*.
- En 2022 se actualizó nuevamente el *estudio del mercado laboral paraguayo*, se generó un *informe sobre las recomendaciones* para el cierre de brechas de capital humano 2022 y otro sobre *recomendaciones para mejorar las bases de datos de mercado laboral 2022*.
- También en Paraguay se está avanzando en un posible convenio de asistencia técnica con CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) para el financiamiento de varias actividades relacionadas con el desarrollo de herramientas para medición y mitigación de la brecha de habilidades y el análisis de pertinencia de la educación técnica y la formación profesional, junto con el desarrollo de capacidades del Ministerio de Trabajo para incorporarlas al observatorio laboral.
- En Panamá se viene apoyando técnicamente el proceso de definición de una ruta para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) desde 2019. En 2021 se logró avanzar en el *análisis sectorial de la*

demanda de formación y la implementación de metodologías para su estudio, en el marco de un convenio de asistencia técnica para el Ministerio del Trabajo de Panamá con el financiamiento de CAF.

- ▶ En este ámbito se desarrolló también el estudio del sector de tecnologías digitales en Panamá con miras a facilitar el poblamiento del MNC. Como parte de la metodología aplicada se realizó un análisis de la brecha de habilidades para este sector.
- ▶ En el marco del Programa PAGE Uruguay se elaboró el Informe sobre los indicadores de empleo verde y azul en Uruguay 2021 y se está llevando a cabo 1 estudio en 3 sectores (forestación, movilidad eléctrica y apicultura) de identificación de necesidades de formación para la economía verde.
- ▶ Con fondos de Cooperación Sur-Sur y Triangular de la OIT se diseñó y acordó un PIC para desarrollar estudios de anticipación de la demanda en sectores verdes. En alianza con SENAI y su modelo de prospección ocupacional y tecnológica, se estará trabajando en 3 países (Chile, República Dominicana y Uruguay) entre noviembre de 2022 y junio de 2023.

### Acciones previstas para 2023

- ▶ El PIC Observatorio regional del empleo y la formación seguirá con sus fases previstas de desarrollo, consulta y validación, con el objetivo de presentar durante la 46° RCT los resultados alcanzados en el bienio.
- ▶ Será instrumentando el relevamiento anual sobre los datos de la FP 2022 para recoger las cifras de la región y seguir alimentando la base del Observatorio.
- ▶ Se prevé continuar la asistencia técnica en mercado laboral e identificación de brechas para el MTESS en Paraguay, junto a la Oficina de OIT para el Cono Sur.
- ▶ También se seguirá trabajando en apoyo técnico a Panamá, para el poblamiento del MNC, junto a CAF y el Ministerio de Trabajo.
- ▶ En el marco del PIC para realizar estudios de anticipación de la demanda en sectores verdes, se continuará con los talleres de transferencia, apoyo y monitoreo a los equipos país, así como la realización de una Reunión Técnica de presentación de resultados junto a SENAI a mediados de 2023. Asimismo, se encuentra abierta la posibilidad de realizar eventos nacionales de presentación de los estudios respectivos, lo cual ya está acordado en el caso de Uruguay, de manera conjunta a la celebración del 60° aniversario de la creación de OIT/Cinterfor en el país sede.
- ▶ Se incluirá una presentación de buenas prácticas y avances internacionales en la anticipación de la demanda, durante la 46° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.
- ▶ Se desarrollará un curso sobre el uso de *Big Data* en el análisis de la dinámica de las competencias en el mercado de trabajo. Se aprovechará la experiencia de OIT en la sede y algunos avances de instituciones como SENAI.
- ▶ Adicionalmente, se continuará la documentación de buenas prácticas en el uso del *Big data* para el análisis del mercado de trabajo y su presentación en la serie de videoconferencias del Centro.

## ► B. Políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.

Con esta área de resultados se busca 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.

A tales efectos, OIT/Cinterfor se propuso generar acciones de desarrollo de capacidades, asistencia técnica y cooperación sur-sur con el objetivo de apoyar la elaboración y aplicación de políticas nacionales de desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente, favorecer la integración de estos temas en los planes de desarrollo nacionales y sectoriales, promover la participación de los mandantes en los esquemas de gobernanza de la formación, así como estimular el diseño y puesta en práctica de nuevos mecanismos de financiación y sistemas de incentivos equitativos y sostenibles que favorezcan soluciones innovadoras para que las personas y las empresas hagan frente a los desafíos en materia de desarrollo de las competencias.

### Acciones desarrolladas

- Se impartió el curso Fortalecimiento de la gestión institucional del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC) de Bolivia (8 de noviembre al 25 de noviembre 2021, con 64 participantes).
- Se organizó el curso sobre *"Diseño Curricular en los Marcos Nacionales de Cualificaciones"*. (28 de setiembre al 11 de noviembre, 47 personas, 17 instituciones de 12 países)
- En el marco de este curso, se generaron tres videoconferencias que contaron la experiencia de la European Training Foundation (ETF) y la presentación de un panel con 3 experiencias de la región.
  - a. *"Los resultados de aprendizaje y los marcos de cualificaciones"*, con la participación de Eduarda Castel Branco (19 de octubre).
  - b. *"Diseño curricular basado en cualificaciones"*, con la participación de Jolien van Uden. (26 de octubre).
  - c. *"Promoción del diseño curricular por cualificaciones. Panel de experiencias: Chile, Costa Rica y Colombia"* (4 de noviembre)
- Se realizó un videoconferencia *"Nueva normalidad y formación profesional. Experiencias de SENAI, Brasil; del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia; el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Costa Rica, y el Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (INFOTEP), República Dominicana"* (29 de marzo).
- El Informe *"Nueva normalidad y formación profesional. Aportes desde la experiencia de cuatro instituciones de formación"*, desarrollado con apoyo del Banco de Desarrollo CAF fue insumo de dicho evento.
- Se ha ofrecido asistencia técnica al Ministerio de Trabajo del Paraguay para el mejoramiento de sus políticas de empleo y formación. Se está adelantando el diseño conjunto con el equipo del Ministerio, de un índice y un mapa de empleabilidad. Para el 2023 esta asistencia técnica incluye el diseño y realización de un curso sobre aplicación del big data en el análisis de los desequilibrios entre oferta y demanda y la alineación con la oferta de formación para el trabajo.
- Como parte del apoyo al Ministerio del Trabajo de Colombia en el diseño de mecanismos para avanzar hacia un sistema nacional de cualificaciones, se participó del *I Seminario Internacional: Reconocimiento de Aprendizajes Previos vía de cualificación para la equidad social* convocado por ese Ministerio, para el lanzamiento y análisis de su nueva legislación en materia del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Cinterfor también participó invitado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile (SENCE), en la *I Convención Internacional "Formación Laboral para el Futuro"* (6 de

setiembre 2022), que reunió a representantes de las instituciones internacionales y nacionales de capacitación y empleo y donde Cinterfor presentó los desafíos de la formación profesional en el siglo XXI.

- En el mes de septiembre se ofreció una videoconferencia de inducción a la formación profesional a varios nuevos directores del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) de Honduras.
- Se desarrolló un proceso de asistencia técnica al Ministerio del Trabajo de Panamá para el poblamiento del MNC. En alianza con CAF, se están desarrollando las rutas formativas laborales, la referenciación de perfiles de formación y la propuesta de cualificaciones. Todo ello significa una nueva generación de oferta formativa pertinente y de calidad.
- Se acordó un apoyo técnico al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) de El Salvador en la elaboración de su plan estratégico institucional 2023-2027, así como la actualización de la política de FP.
- OIT/Cinterfor mantiene contacto con la Red de IFP (Instituciones de Formación Profesional) de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití y apoya sus acciones en las áreas de anticipación de la demanda, formación de docentes y digitalización de la formación.
- En el ámbito de los MNC se ofrece asistencia técnica a la Alianza del Pacífico (AP) a través del “College Montmorency” afiliado a CICan (Colleges and Institutes Canada) seleccionada por la AP, para desarrollar un Marco Regional de Cualificaciones de cobertura en esa alianza. Este año se terminará la propuesta con un proceso de auto referenciación y validación de la matriz y sus niveles y descriptores, desde los países participantes.
- Cinterfor participa en el grupo de expertos convocado por OCDE Skills para el desarrollo del equivalente de la prueba PISA, para la formación profesional, en un proceso que se estima insumirá un total de cinco años.
- El [inventario analítico de desarrollo de MNC](#) en la región, revise actualización continua.

Se diseñó un PIC: Diploma de Gestión de la Formación Profesional, cuyo objetivo es fortalecer las capacidades de los equipos directivos y de gestión de las IFP para la toma de decisiones en los procesos de anticipación de demanda, planificación, dirección, ejecución y evaluación de las acciones de formación profesional considerando los nuevos escenarios y desafíos que surgen de las nuevas tendencias. Se está trabajando junto al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y SENAI en su planificación.

- OIT/Cinterfor junto OIT/Skills participa activamente en las actividades de seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la 109.ª Conferencia Internacional del Trabajo (2021). Específicamente en el diseño de la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030. Dicha estrategia está siendo examinada por el Consejo de Administración de la OIT, en su 346ª reunión durante los meses de octubre y noviembre de 2022.

### Acciones previstas para 2023

- El Diploma se implementará, mediante dos instancias presenciales, sobre temas estratégicos para la alta dirección de instituciones y los sistemas de formación profesional. La primera en Guatemala durante el mes de abril, junto a INTECAP. La segunda está prevista para el mes de agosto en Brasil, siendo en este caso el SENAI la institución anfitriona.
- En el marco de un acuerdo entre SENAI y OIT/Cinterfor está previsto adaptar y poner a disposición de las instituciones de nuestra red, una selección de ofertas formativas orientadas a fortalecer las capacidades de gestión de direcciones de centros de formación, coordinadores de formación y formadores.
- Se prevé desarrollar un curso sobre las políticas y acciones en el reconocimiento de aprendizajes previos y su certificación. Se han avanzado los contactos para hacerlo en alianza con ChileValora.

## ► C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad.

Esta área de resultados fue adoptada teniendo en cuenta la necesidad de atender eficazmente las necesidades de las empresas y lograr mejores resultados de empleo para las mujeres y los hombres, mediante el desarrollo de una oferta formativa innovadora, flexible e inclusiva. También, el imperativo de promover el diálogo social para identificar y ampliar las posibilidades de formación en el medio laboral, así como la adquisición de competencias básicas y de competencias digitales.

En consecuencia, se buscó estimular la innovación mediante modalidades de aprendizaje flexible y centradas en los alumnos, como herramienta al servicio de la inclusión y la no discriminación, el reforzamiento de los sistemas de reconocimiento de los conocimientos previos y de las competencias a través de mecanismos innovadores y de base digital. De manera especial, tomaba en cuenta las repercusiones de la pandemia de COVID-19 y la necesidad de brindar una atención prioritaria a jóvenes, mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

### Acciones desarrolladas

#### Formación en el medio laboral

- Se diseñó e implementó el curso virtual “Quality Apprenticeships in the Caribbean”, en acuerdo con la Oficina de OIT para los países del Caribe, en inglés y dirigido a instituciones, empresas y trabajadores de los países de esa subregión. (11 de abril al 20 de mayo 2022) Participaron 20 personas de 10 instituciones de Barbados, Belice, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tobago.
- Se ha creado una comunidad de práctica que reúne participantes de las diversas ediciones del Curso-taller sobre Aprendizaje de Calidad (2020 y 2021) donde se promueven reuniones para compartir los avances, desafíos, dificultades y buenas prácticas de todos y todas en la implementación y el desarrollo del

aprendizaje en las respectivas instituciones y países.

- Debe destacarse que fueron cursos virtuales con una fuerte interacción sincrónica entre participantes, donde cada equipo nacional elabora una hoja de ruta para trabajar en el país, siendo acompañado por una tutoría especializada en la materia.
- Se desarrolló un estudio en conjunto con el Programa EuroSocial+ de la Unión Europea y el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) de Alemania, “[Buenas prácticas empresariales en la gestión del aprendizaje de calidad en América Latina](#)”, que profundiza sobre el involucramiento del actor empresarial en esta modalidad formativa en cinco países (Chile, Colombia, Costa Rica, Perú y México), buscando identificar buenas prácticas y generar recomendaciones de políticas públicas para un mayor involucramiento de este actor.
- Se llevó adelante un estudio sobre los marcos regulatorios (legales y reglamentarios) del aprendizaje en seis países de la región (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador y República Dominicana) en conjunto con la Red Global de Aprendizajes (GAN Global).
- En materia de promoción de alianzas y cooperación horizontal entre las instituciones de formación profesional de los países se destaca el apoyo de OIT/Cinterfor a la Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe, creada en el año 2021 a impulso del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de México y el BIBB que cuenta con la participación de 14 IFP de la región. Su objetivo es estimular y canalizar la cooperación horizontal entre las institucionales nacionales de formación en materia de formación dual/ aprendizaje, compartiendo buenas prácticas, conocimientos y experiencias en la materia. OIT/Cinterfor ejerce el rol de la Secretaría

Técnica de la Alianza desde el momento de su creación.

- Se firmó un Memorándum de Entendimiento con la Organización de Estados Iberoamericanos, que tiene como uno de sus ejes principales el trabajo conjunto a nivel regional en materia de aprendizaje.
- Se están avanzando y definiendo alianzas y colaboraciones con instituciones nacionales extra-regionales, específicamente logrando acercamientos con US DOL de Estados Unidos y CICAN de Canadá.
- Se ha venido colaborando fructíferamente con el Departamento de Skills de OIT Ginebra. Esta colaboración se manifestó en el apoyo de OIT/Cinterfor para la obtención de información y datos sobre aprendizaje en países de la región para la generación de productos de conocimiento sobre el tema a escala global; la participación de OIT/Cinterfor en el Proyecto ADULT sobre aprendizaje, con financiamiento del Gobierno de Flanders; la invitación a personal de Skills Ginebra en eventos vinculados a la Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe en 2021; la participación de un especialista técnico de OIT/Cinterfor en la Secretaría Técnica de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 en la discusión normativa de cara a la adopción de una nueva Norma Internacional del Trabajo en la materia.

### **Promoción de la innovación pedagógica mediante el enfoque de Formación Basada en Proyectos**

- Se llevó a cabo un curso de “Formación basada en proyectos para el desarrollo de habilidades transversales y socioemocionales”, impartido en portugués en 2021 (38 participantes de 5 instituciones de Brasil y Cabo Verde).
- Se realizó la videoconferencia “Recoger lo sembrado: Impactos de la investigación pedagógica en la formación profesional integral” (15 de diciembre 2021), junto al equipo del SENA mostrando los avances realizados por esta institución.

- Se inició un proceso de cooperación técnica para el Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) de Sao Paulo con el fin de llevar adelante un estudio para analizar los resultados y las lecciones aprendidas en la aplicación del modelo de formación por proyectos integradores cuya aplicación inició en 2015.

- Con fondos de Cooperación Sur-Sur y Triangular de la OIT, se inició la ejecución del PIC: “Desarrollo y fortalecimiento de la formación basada en proyectos”, en el cual se prevé:

- a. la documentación de al menos tres modelos de formación basada en proyectos en las regiones: Cono Sur, América Central y región andina;
- b. el establecimiento de una comunidad de práctica en este campo.

- Las acciones ya adelantadas en el marco de este PIC son la documentación de seis experiencias nacionales de uso de formación basada en proyectos, y el diseño de un curso que será ejecutado a inicios de 2023.

### **Evaluación y certificación de competencias**

- Se desarrolló el curso “Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias” (2 de mayo al 8 de julio 2022, 19 participantes, de 8 instituciones de 7 países).
- Se realizó la videoconferencia “Certificación de competencias y credenciales electrónicas” (27 de octubre 2022) con el experto en nuevas tecnologías y modelos educativos, Gerardo Kargl.

### **Promoción de la inclusión mediante el enverdecimiento del mundo laboral y la formación profesional (en el marco del Programa PAGE-Uruguay)**

- En acción conjunta con el el MTSS y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) se han desarrollado varios procesos y alcanzado diversos productos.



- Dos procesos de fortalecimiento de capacidades a equipos técnicos de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad y mujeres rurales en temas de medios de producción basados en hidroponía, así como empleos verdes y ambiente.
  - Se generó un proceso de fortalecimiento de capacidades en temas ambientales y de empleo verde para mujeres rurales mayores de 45 años en el país. [Conocer, aprender y construir](#).
  - Se desarrolló un programa de formación para jóvenes emprendedores, con posterior mentoreo y capital semilla a los emprendimientos seleccionados.
  - Se implementaron [dos talleres con técnicos de MTSS de Montevideo, Canelones, Paysandú, Rocha y Rivera](#) para el fortalecimiento de capacidades y conocimientos en temas ambientales, empleos verdes, iniciativas verdes y productiva (octubre 2022).
  - Se desarrolló un Curso de formación de facilitadores para micro y pequeñas empresas en [Producción más limpia](#), en alianza con la Universidad de Montevideo y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).
  - Se está implementando un curso para la transversalización de la perspectiva ambiental en la formación profesional, desarrollando junto a INEFOP, para personal técnico de las entidades de capacitación del país y del INEFOP.
  - Se generó una [Guía metodológica para la transversalización de la perspectiva ambiental en la formación](#).
  - Se produjo un [video síntesis de todo lo realizado en el marco del Programa](#).
- y portugués (2 de mayo al 8 de julio 2022, 20 participantes de 16 instituciones de 11 países).
- Se está organizando para fin de noviembre, un encuentro de participantes de ambas ediciones de dicho curso para intercambiar avances y desafíos del tema en sus instituciones.

### Acciones previstas para 2023

- Se prevé la realización de otros estudios de alcance regional, en asociación con actores relevantes de la arena internacional, sobre aprendizaje/formación dual y su anclaje y desarrollo en América Latina y el Caribe.
- En el marco del PIC: "Desarrollo y fortalecimiento de la formación basada en proyectos" se prevé ofrecer el curso en español (actualmente en proceso de diseño) en abril de 2023, así como la realización de una reunión técnica presencial en marzo de 2023.
- También se avanzará en la realización de aplicaciones piloto de FBP en instituciones seleccionadas, incluyendo el desarrollo de guías y modelos de trabajo por institución.
- En acuerdo con SENAC y el Centro de Turín, se creará un portal de dinámicas y estrategias de facilitación para el desarrollo de competencias transversales y socioemocionales.
- En el marco de las acciones de PAGE en Uruguay, está planificada la realización de un taller de formación en empleo verde y formación profesional dirigido a representantes del sector de trabajadores y de empleadores.
- Se realizarán nuevas ediciones de los cursos "Género y competencias STEAM" y "Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias".

### Equidad de género y formación profesional

- Se realizó una nueva edición del curso "Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM" en español

## ► D. Transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las 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 se propuso mediante esta área de resultados apoyar a los países en sus esfuerzos por adaptar sus sistemas de formación profesional a la nueva sociedad digital. En tal sentido, se orientó a apoyar el desarrollo de las capacidades de las instituciones y sistemas para que, basándose en el diálogo social, mejoren el acceso al perfeccionamiento de las competencias y de los materiales y recursos didácticos, así como de las actividades de formación, evaluación y certificación.

### Acciones desarrolladas

- Se desarrolló un curso sobre “[Liderazgo para la Industria 4.0](#)” junto a SENAI, donde participaron 52 personas de 15 instituciones de 12 países.
- Se implementó el curso “[MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas](#)” (5 de setiembre al 7 de noviembre 2022, 31 participantes de 9 instituciones de 6 países).
- Se articuló una cooperación entre SENAI y la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) para el desarrollo y dictado del curso “Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarrollo de formación asistida por tecnologías”, dirigido a formadores de Fundación INFOCAL. Su ejecución abarca los meses de octubre a diciembre de 2022 y cuenta con 40 participantes.
- Se desarrolló de una conferencia virtual sobre “[Digitalización, productividad y formación profesional, una mirada desde la región](#)” con la participación de los especialistas Gabriel Burdin, Juan Bogliaccini y Merten Sievers de OIT-
  - Se organizó la conferencia sobre “[Madurez digital en la formación profesional](#)” el 20 de setiembre, con las presentaciones de Hugo Nakatani de SENAI e Iñaki Tellería de TKNIKA del País Vasco.
  - Se realizó la videoconferencia “[Formación profesional rural a distancia: la experiencia de SENAR](#)” el 18 de octubre 2022, donde Maria Cristina Ferreira y Larissa Area Sousa del Servicio Nacional de Aorendizaje Rural (SENAR) de Brasil presentaron la experiencia, lecciones aprendidas y desafíos del tema.
  - En cuanto al avance de la digitalización y aporte de la formación a los procesos de transición hacia economía digitales, se llevaron adelante tres estudios con sus respectivos informes:
    - a. “Formación en habilidades digitales en Micro y Pequeñas Empresas de América Latina y el Caribe: capacidad estatal, legados de política y oportunidad”. OIT/ Cinterfor Notas N° 15. [Formación en habilidades digitales en MYPE en América Latina y el Caribe](#). (disponible en español e inglés)
    - b. “Digitalización, productividad y empleo: elementos para pensar la formación profesional en América Latina”. OIT/ Cinterfor Notas N° 14 [Digitalización, productividad y empleo](#). (disponible en español e inglés)
    - c. “Juventudes, competencias digitales y formación profesional en América Latina y el Caribe”, para analizar el potencial de acceso de jóvenes, en particular vulnerables a las competencias digitales. (en proceso de revisión)
  - Para el PIC “Portal regional de cursos de la formación profesional” se han identificado al menos 50 cursos que podrían formar parte del catálogo de cursos. El SENAI ha ofrecido una plataforma donde estructurar la oferta de cursos y se está avanzando en

un desarrollo que mantiene la identidad gráfica de OIT/Cinterfor y la red de IFP participantes. Se ha acordado con SENAI que toda la información generada a partir de ese portal será accesible por todas las IFP participantes. Se ha desarrollado un taller para capacitar a los socios en el uso de la plataforma.

- Se inició la ejecución del PIC “Herramienta de autodiagnóstico sobre madurez digital institucional”. En dicho marco, se desarrolló junto a SENAI una adaptación del marco de análisis SELFIE (publicada en portugués y español). Además, comenzó el proceso de realización de aplicaciones piloto de la herramienta que totalizarán cinco instituciones: SENAI, Centro Paula Souza, INTECAP, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) y Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC).
- Se ha generado un subsitio sobre “**Digitalización en la formación profesional**”, que busca abordar desde una perspectiva multienfoque este fenómeno y su impacto en la matriz productiva y la fuerza laboral. Disponible en español e inglés.

### Acciones previstas para 2023

- Continuidad del PIC “Herramienta de autodiagnóstico sobre madurez digital institucional” con las siguientes actividades y productos esperados:

a. Crear un índice de madurez digital.

b. Desarrollar un software para la aplicación del instrumento y generación de estadísticas.

c. Ajustar la herramienta a una lógica de rúbricas.

- Continuidad del PIC “Portal regional de cursos de la formación profesional”. Se planifica:

a. Incorporar más instituciones.

b. Desarrollar actividades académicas en torno a la oferta de cursos.

c. Desarrollar un modelo de negocio que dinamice el portal.

- Desarrollar una postgraduación (lato sensu) en competencias digitales para formadores con el apoyo de SENAI y el departamento OIT/Skills.

- Desarrollar una competencia regional en el desarrollo de tecnologías educativas, posiblemente con apoyo de SENAI y otros socios regionales.

- Nueva edición del curso sobre Liderazgo en el contexto de Industria 4.0.

- Se realizarán dos ediciones del curso sobre competencias digitales diseñado para el INFOCAL.



## ► E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos.

El diálogo social y el desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos constituyen una dimensión transversal del accionar de OIT/Cinterfor, presentes en las demás áreas de trabajo reportadas en este informe.

No obstante, a efectos de su adecuada visualización y valoración, se presenta aquí un apartado de lo efectuado en esta materia en el último año y lo que se planea llevar a cabo en el resto del presente bienio.

### Acciones desarrolladas

- En 2021 se inició un proceso de diálogo social bipartito regional entre representantes de empleadores y de trabajadores de la región. Se trató de una iniciativa pionera convocada por OIT/Cinterfor, con la articulación junto a los actores sociales hecha por ACT/EMP y ACTRAV, con el objetivo de conformarse en un espacio de diálogo y construcción de un entorno de confianza que facilitara acuerdos entre organizaciones de trabajadores y empresariales de la región en materia de formación profesional, con la meta de fraguar una visión compartida sobre diversas aristas de esta a lo largo del proceso.
- Fueron cuatro encuentros temáticos dedicados a tratar temas previamente acordados con los interlocutores sociales, a saber:
  - a. formación profesional y su vínculo con la innovación tecnológica y la digitalización;
  - b. formación profesional con mirada de juventud y de género;
  - c. innovación en la formación profesional, y;
  - d. formación profesional y sustentabilidad. El proceso culminó con un encuentro de discusión y acuerdo del documento final del proceso.
- El resultado de este proceso fue presentado al público en la Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor en Madrid de 2021.
- Hubo consenso entre los participantes de este proceso en que el documento de acuerdos era un punto a partir del cual se torna necesario profundizar el diálogo social bipartito o tripartito sobre formación profesional en la región. OIT/Cinterfor mantiene su disponibilidad para ofrecer su asistencia técnica a los efectos de dar continuidad al impulso logrado en 2021. Espera en este sentido recibir las orientaciones y demandas de los mandantes, con la colaboración de ACT/EMP y ACTRAV.
- Se ha continuado desarrollando acciones para el fortalecimiento de capacidades de los representantes de los mandantes tripartitos (especialmente de los trabajadores y los empleadores) y su participación calificada en instancias de diálogo social institucionalizado sobre formación, en particular en las instituciones nacionales de formación profesional miembros de la red de OIT/Cinterfor.
- Se han organizado actividades a escala regional que han consistido en seminarios web, talleres, conversatorios, sobre una variada gama de temas, muchas veces a demanda de las organizaciones mencionadas, otras veces a propuesta e iniciativa de OIT/Cinterfor.
- Se ha invitado a los interlocutores sociales a nombrar representantes para participar en muchos de los cursos virtuales de OIT/Cinterfor.
- Los cursos donde han estado son: Aprendizajes de Calidad en América Latina y el Caribe; Big Data: conceptos fundamentales; Big Data y brechas de habilidades; Quality Apprenticeship in the Caribbean; Estrategias

de evaluación en un enfoque por competencias; Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM; Liderazgo para la Industria 4.0; MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas.

- Se organizó una actividad virtual sobre Digitalización y PYMES para empleadores, el 19 de octubre, que contó con la participación de 60 representantes.

### Acciones previstas para 2023

- Actividades de preparación de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se espera que se apruebe una nueva Recomendación Internacional del Trabajo sobre Aprendizaje, y respecto de la cual se llevarán a cabo eventos y procesos previos de preparación de las respectivas posiciones, con insumos técnicos de parte de OIT/Cinterfor.
- Actividades de difusión, discusión y desarrollo de capacidades sobre competencias digitales y la transformación digital del entramado productivo (en particular las PYMES) y de las instituciones de formación profesional.

- Actividades de coordinación con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores y con los colegas de ACTRAV y ACT/EMP para atender a las demandas que surjan de los mandantes en cuanto al fortalecimiento de su rol en los sistemas de formación profesional nacionales y en espacios de diálogo social institucionalizado sobre formación.

- Brindar asistencia técnica y coordinación en los esfuerzos por profundizar el diálogo social bipartito o tripartito a escala regional sobre formación profesional, apoyados en el proceso desarrollado en este campo en el año 2021.



## ► Avances, innovaciones y principales resultados en los medios de acción y servicios del Centro

El proceso de innovación en los medios de acción y servicios del Centro se ha continuado desarrollando en tres frentes simultáneos: acciones de desarrollo de capacidades de las IFP y los mandantes tripartitos, generación y gestión del conocimiento, y innovación colaborativa.

En materia de desarrollo de capacidades, la oferta de cursos virtuales, retomada a partir de 2020, se ha consolidado como una de sus áreas de asistencia técnica principales. Este proceso, sin embargo, no se agota en la implementación de estos cursos. Cada uno de ellos supone el fortalecimiento de equipos institucionales, que desarrollan proyectos, hojas de ruta o iniciativas a ser implementadas en sus instituciones, a la vez que quedan establecidas redes y comunidades temáticas de práctica e intercambio. Esto último, a su vez, es base para subsiguientes actividades de desarrollo de capacidades y de cooperación. Estos productos (proyectos, hojas de ruta o iniciativas) de los cursos son materia prima para impulsar transformaciones e innovaciones en las IFP de la red OIT/Cinterfor.

### ► Plataforma de aprendizaje permanente de OIT/Cinterfor



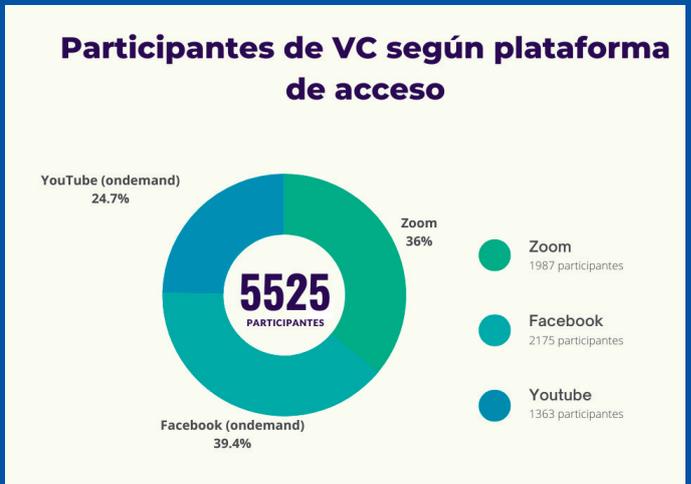
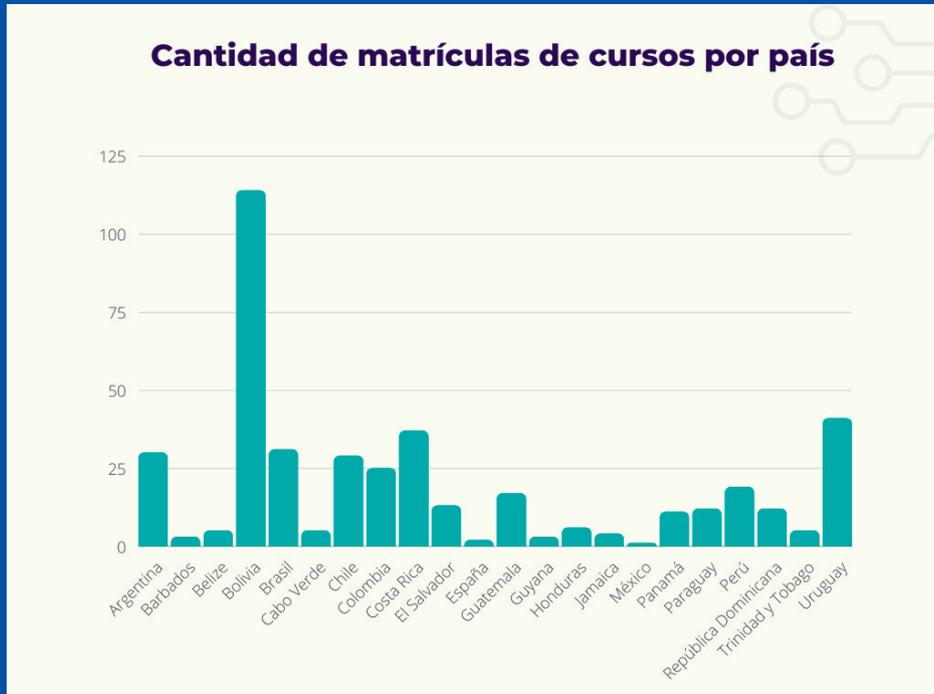
**Cursos disponibles**

 <p><b>Red de Conocimiento sobre FBP</b> Este es un espacio originalmente creado para la interacción entre los puntos focales de las IFP par...</p>	 <p><b>El diseño curricular en los Marcos de Cualificaciones</b> El diseño curricular en los marcos de cualificaciones 28 de septiembre al 11 de noviembre de 2022...</p>	 <p><b>Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el...</b> Curso especializado en planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarro...</p>	 <p><b>MYPE y Digitalización</b> MYPE y Digitalización: contexto y diseño de políticas. 5 de Setiembre al 7 de noviembre de 2022...</p>
--	--	---	--

En el período del reporte, se desarrollaron 12 propuestas de formación a distancia, que habilitó el fortalecimiento de capacidades a **395** personas de **63** instituciones de **22** países de la región, quienes lograron producir más de **100** productos finales de equipo.

Las videoconferencias y otras actividades de intercambio virtuales es una modalidad que se expandió durante la pandemia, y que se han mantenido como un rasgo permanente de la labor del Centro. A este respecto, se han realizado durante el período reportado un total de **12** videoconferencias, que han supuesto la participación de más de **5500** personas, ya sea, en directo durante la conferencia, así como también posteriormente accediendo a los contenidos generados.

La estrategia del Centro de disponibilizar todo el material, incluyendo la grabación de la sesión y las presentaciones compartidas, de manera inmediata luego del evento ha sido un elemento clave en este impacto.





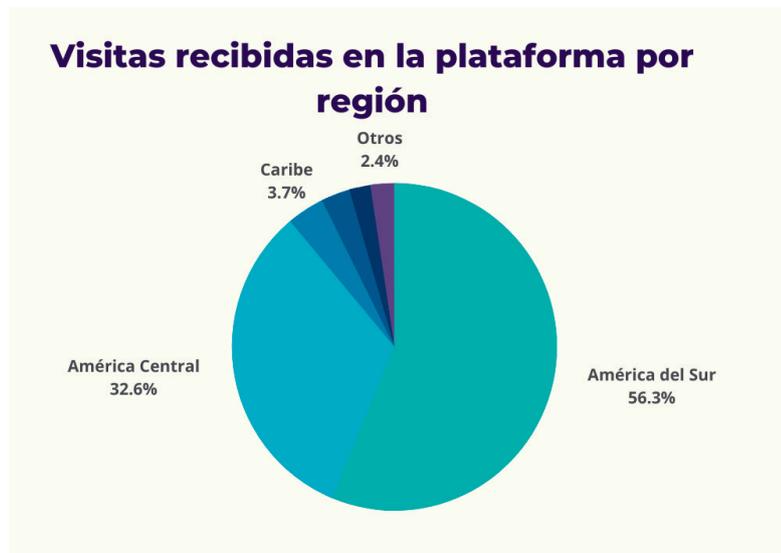
## 111 encuentros sincrónicos

+ de 180 horas online 

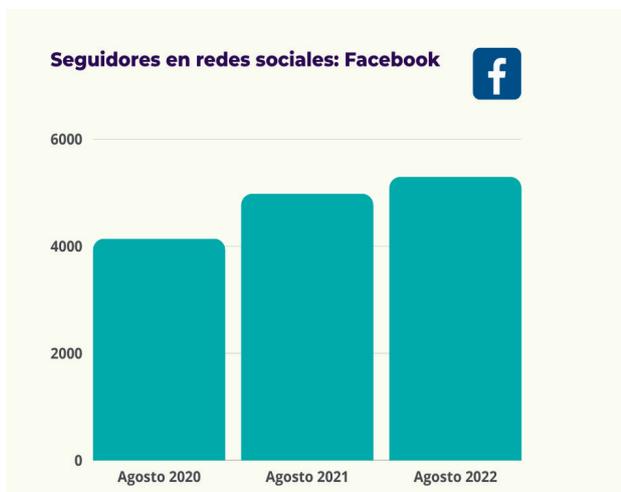
La generación y gestión de conocimiento, por su parte, supone más que la realización de estudios e investigaciones y su posterior divulgación. Se trata en rigor de un ciclo continuo en cual la información es capturada mediante diversos canales (estudios e investigaciones, identificación de experiencias e innovaciones en el marco de misiones de asistencia técnica, espacios de intercambio tales como redes temáticas, eventos presenciales o virtuales, identificación de información y conocimiento de fuentes externas, etc.). Esto aporta a las bases de conocimiento, publicaciones y nuevos espacios de intercambio. La plataforma de gestión del conocimiento de OIT/Cinterfor sistematiza, ordena y disponibiliza el conjunto de información.

Repasando algunos de los principales indicadores de la plataforma del Centro, se observa que para el período, el **88.91 %** de las visitas fueron de países de las Américas, destacándose México, Colombia, Perú, Argentina, Ecuador, Rep. Dominicana, Guatemala, Chile, Bolivia y Uruguay como los países desde los cuales se reciben mayores visitas.

El crecimiento de las visitas al sitio se ha mantenido constante así como la cantidad de seguidores en redes sociales. En el período de referencia el sitio web recibió un total de **1 145 768 visitas**, lo que representa más del 50 % de incremento respecto al período anterior (nov 2020- nov. 2021). Asimismo, se observa un crecimiento permanente de seguidores en Twitter, Facebook, LinkedIn y Youtube.



En términos del uso de los recursos publicados en Youtube y Facebook, se observa un aumento destacado de la cantidad de horas de visualizaciones.



## Proyectos de Innovación Colaborativa (PIC)

El impulso a la innovación colaborativa ha sido la más reciente estrategia impulsada por el Centro. Este año se han lanzado seis PIC, orientados a desarrollar productos y soluciones de uso compartido, mediante acuerdos de cooperación.

Estos proyectos abarcan las áreas de:

- a. Desarrollo de capacidades para la gestión de la formación profesional. Inicialmente orientados a la alta dirección de instituciones mediante eventos de inmersión en temas clave de la formación profesional, se están programando iniciativas complementarias para disponibilizar ofertas formativas para directivos de centros, coordinadores de procesos clave, y formadores.
- b. Observatorio regional de la formación profesional.
- c. Adaptación y aplicación de herramientas de autodiagnóstico de madurez digital en instituciones y centros.
- d. Estudios prospectivos en sectores verdes.
- e. Portal regional virtual de cursos de la formación profesional.
- f. Innovación pedagógica mediante la formación basada en proyectos.



## CinterforCast - El podcast de Cinterfor

Cinterfor generó su serie de Podcast, dedicado a reflexionar sobre los desafíos en materia de formación y empleo junto a especialistas en diversos temas que acompañarán para abordar las temáticas más actuales.



CinterforCast - Episodio 1:  
80 Aniversario del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil



CinterforCast - Episodio 2:  
Aprendizaje de calidad -  
hacia una normativa laboral internacional



CinterforCast - Episodio 3:  
Digitalización y formación profesional



CinterforCast - Episodio 4:  
La formación profesional en Guatemala. 50 años de INTECAP

## ► Anexo 1

---

### Ciclo videoconferencias

- **Recoger lo sembrado: Impactos de la investigación pedagógica en la formación profesional integral.** 15 de diciembre 2021. Panelistas: Adriana Londoño Cancelado; Edgar Navas y Wolfgang Latorre. SENA, Colombia
- **Nueva normalidad y formación profesional. Experiencias de 4 instituciones de formación.** Panel con 4 experiencias. 29 de marzo 2022. Panelistas: Frederico Lamego, SENAI, Brasil; Carlos Mario Estrada, SENA, Colombia; Andrés Romero, INA, Costa Rica y Rafael Santos Badía, INFOTEP, República Dominicana.
- **Uso del *Big data* en el análisis de oferta y demanda en el mercado de trabajo.** 20 de abril 2022. Panelista: Sonia Gontero, CEPAL.
- **Usando el *Big data* para anticipar y cubrir la demanda de competencias. Experiencia OIT.** 11 de mayo 2022. Panelista: Ana Podjanin, especialista de OIT.
- **Inteligencia ocupacional: monitoreo de datos del mercado laboral para la toma de decisiones.** 26 de mayo 2022. Panelistas: Anaely Machado, Maria Conceição Lima Afonso y Marcello Pío de SENAI Brasil.
- **Digitalización, productividad y formación profesional, una mirada desde la región.** 15 de junio 2022. Panelistas: Gabriel Burdin y Juan Blogiaccini con comentarios de Merten Sievers de OIT.
- **Madurez digital en la formación profesional.** 20 de setiembre 2022. Panelistas: Hugo Nakatani de SENAI, Brasil e Iñaki Telleria Olabarrieta de Tknika, País Vasco.
- **Aplicando *Big data* en el análisis de perfiles por competencias.** 6 de octubre 2022. Panelista: Verónica Escudero de OIT.
- **Formación profesional rural a distancia: la experiencia de SENAR.** 18 de octubre 2022. Panelistas: Maria Cristina Ferreira y Larissa Area Sousa de SENAR de Brasil
- **Los resultados de aprendizaje y los marcos de cualificaciones.** 19 de octubre. Panelista: Eduarda Castel Branco, experta ETF.
- **Diseño curricular basado en cualificaciones.** 26 de octubre 2022. Panelista: Jolien van Uden, ETF.
- **Certificación de competencias y credenciales electrónicas.** 27 de octubre 2022. Panelista: Gerardo Karl
- **Promoción del diseño curricular por cualificaciones. Panel de experiencias.** 4 de noviembre. Panelistas: Laura Vargas del INA de Costa Rica.; Marcela Arellano por el DUOC de Chile y Andrés Jaramillo por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

## ► Anexo 2

### Plataforma de aprendizaje permanente

- **Big Data: conceptos fundamentales y sus usos en la formación profesional**  
4 de octubre al 30 de noviembre 2021  
41 personas: 18 mujeres y 23 hombres  
14 instituciones  
9 países
- **Fortalecimiento Gestión Institucional del SPCC**  
8 de noviembre al 25 de noviembre 2021  
64 personas: 27 mujeres y 37 hombres  
2 instituciones  
Bolivia
- **Big Data y Brechas de habilidades**  
6 de abril al 29 de julio  
36 personas: 17 mujeres y 19 hombres  
16 instituciones  
11 países
- **Quality Apprenticeship in the Caribbean**  
11 de abril al 20 de mayo  
20 personas: 13 mujeres y 7 hombres  
16 instituciones  
5 países
- **Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias**  
2 de mayo al 8 de julio  
19 personas: 11 mujeres y 8 hombres  
8 instituciones  
7 países
- **Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM** (en dos idiomas: español y portugués)  
6 de junio al 12 de agosto  
34 personas: 27 mujeres y 7 hombres  
13 instituciones  
11 países
- **Liderazgo para la Industria 4.0**  
8 de agosto al 30 de setiembre  
52 personas: 21 mujeres y 31 hombres  
15 instituciones  
12 países
- **MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas**  
5 de setiembre al 7 de noviembre  
31 personas: 15 mujeres y 16 hombres  
9 instituciones  
6 países
- **Big Data y Brechas de habilidades: Asistencia técnica MTSS Uruguay**  
12 de setiembre al 9 de noviembre 2022  
11 personas: 6 mujeres y 5 hombres  
Uruguay
- **Diseño curricular en los Marcos de Cualificaciones**  
28 de setiembre al 11 de noviembre  
47 personas: 21 mujeres y 20 hombres  
17 instituciones  
12 países
- **Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarrollo de formación asistida por tecnologías**  
17 de octubre al 9 de diciembre 2022  
40 personas: 23 mujeres y 17 hombres  
INFOCAL, Bolivia



Organización  
Internacional  
del Trabajo

CINTERFOR