

01.03
38

30 AÑOS

CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACION Y
DOCUMENTACION SOBRE FORMACION PROFESIONAL



1963 - 1993



TREINTA AÑOS DE CINTERFOR

1963 - 1993

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1993

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1993

ISBN 92-9088-044-7

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Casilla electrónica: 62916194, Fax: 92 13 05, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Hecho el depósito legal núm. 287.327/93

SUMARIO

Presentación	3
Acuerdo entre el Gobierno de la República Oriental del Uruguay y la Organización Internacional del Trabajo, relativo al establecimiento de un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional	5
Cinterfor, un instrumento de cooperación técnica regional João Carlos Alexim	7
Reconstrucciones	19
Testimonios	35
Eduardo Carvalho: primer Director de Cinterfor	45
Un reconocimiento continental	51
La política de asociación activa de la OIT	55

PRESENTACION

El acuerdo de sede que estableció las bases operativas de Cinterfor en Montevideo ha sido fundamental para el recorrido exitoso emprendido en estos treinta años.

La oportunidad se presta para reunir a algunas de las personalidades que han participado y colaborado decisivamente para que el Centro llegara a los días actuales en condiciones de hacer un balance positivo, pero también frente a la necesidad de diseñar las perspectivas de un futuro que irá a depender mucho de los próximos pasos que emprenda. Reflexionar en compañía de los que estiman y están comprometidos con el Centro, nos parece absolutamente necesario.

Las conmemoraciones son entonces la oportunidad para homenajear a las personas que han forjado la existencia sostenida de Cinterfor, a las autoridades uruguayas que han presitigiado todos estos años de trabajo del Centro y facilitado su operatividad en Montevideo, pero también para recoger nuevos aportes de ese grupo histórico que sigue involucrado mentalmente con los destinos del Centro y de la formación profesional.

Hemos reunido en esta publicación algunos textos que documentan la carrera institucional de Cinterfor, aprovechando aquellos que fueron redactados en ocasión de los veinte años y que permanecen vigentes.

Nuestra intención es preparar un libro más completo a partir de los testimonios que se recogerán en función del acto conmemorativo y de la presencia de aquellos que han hecho y vivido la creativa y novedosa aventura humana de la formación profesional en la región.

João Carlos Alexim
Director

ACUERDO
ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO,
RELATIVO AL ESTABLECIMIENTO DE UN CENTRO INTERAMERICANO DE
INVESTIGACION Y DOCUMENTACION SOBRE FORMACION PROFESIONAL

CONSIDERANDO: Que la Organización Internacional del Trabajo ha decidido crear un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional;

Que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha aprobado el principio del establecimiento de este Centro para dicha región;

Que se ha considerado conveniente establecer ese Centro en Montevideo, y

Que el Gobierno de la República Oriental del Uruguay ha manifestado a la Organización Internacional del Trabajo su deseo de conceder todo género de facilidades para el buen funcionamiento de dicho Centro,

El Gobierno de la República Oriental del Uruguay (denominado en adelante "el Gobierno") y la Organización Internacional del Trabajo, mediante la firma de sus representantes debidamente autorizados, acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

El Gobierno acoge favorablemente el establecimiento de un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional en Montevideo y prestará cuanta asistencia le sea posible para proporcionar al Centro todas las facilidades necesarias.

Artículo 2

El Centro, dentro de su esfera de acción, tendrá principalmente por cometido fomentar la cooperación entre los organismos nacionales responsables de la formación profesional, colaborar en el planeamiento de la formación profesional de los países de la región, y desarrollar actividades de documentación, investigación, perfeccionamiento y experimentación, favoreciendo el intercambio de experiencias mediante reuniones técnicas y seminarios.

Artículo 3

El Gobierno concederá al Centro y al personal contratado por el Director General de la OIT los privilegios e inmunidades reconocidos en la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados.

Artículo 4

El Gobierno contribuirá para el funcionamiento del Centro mediante el pago de contribuciones anuales en dólares de Estados Unidos y proveyéndolo de las necesarias facilidades materiales y servicios. Las contribuciones financieras y en especie se harán en la forma y monto especificados en el Anexo a este Acuerdo.

Artículo 5

El Gobierno tomará todas las medidas necesarias para facilitar, dentro del territorio nacional, la entrada, la salida y la estancia de todas las personas que participen con carácter oficial en las actividades del Centro, comprendidos los becarios.

Artículo 6

1. El presente Acuerdo entrará en vigor una vez firmado por los representantes de ambas partes.

2. El presente Acuerdo regirá mientras el Centro radique en la República Oriental del Uruguay.

3. El presente Acuerdo podrá ser modificado por consentimiento mutuo. Cada parte acogerá con la mejor voluntad toda petición de la otra en este sentido.

EN FE DE LO CUAL los infrascritos, representantes debidamente autorizados del Gobierno y de la Organización Internacional del Trabajo, firman el presente Acuerdo en Montevideo, el dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y tres en dos ejemplares en español.

CINTERFOR, UN INSTRUMENTO DE COOPERACION TECNICA REGIONAL

João Carlos Alexim

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) surgió como resultado de un esfuerzo conjunto de la OIT y los países de la región, reunidos en la 7a. Conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tuvo lugar en Buenos Aires, en 1961, destinada a promover el desarrollo de la formación profesional (FP) sobre todo a través de la investigación y el intercambio de informaciones y experiencias, dentro de la novedosa concepción de la CTPD (Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo), mucho antes que la comunidad internacional (en Buenos Aires, en 1978, y en Caracas, en 1980) acordara los principios orientadores de ese mecanismo.

En sucesivas sesiones el Consejo de Administración de la OIT examinó y aprobó la propuesta de creación del Centro (Sesiones en 1962 y 1963).

Algunos países contaban ya con jóvenes instituciones nacionales de FP que habían crecido rápidamente y que, en diversos grados, se consolidaban técnicamente como entidades especializadas para la formación de mano de obra calificada que se hacía necesaria para sustentar el proceso de industrialización creciente en que se embarcaba la región.¹

La iniciativa de creación surgió así como un acuerdo de cooperación entre la OIT y los países de la región. Haciéndose eco de las aspiraciones planteadas por éstos en un campo de su primordial interés como es la formación profesional, la OIT entregó su estructura y arraigo institucional para crear uno de sus proyectos regionales especializados y en 1963 firmó el convenio con el que la República Oriental del Uruguay dio

¹ El SENAI y la UTU fueron creados en 1942, el SENAC en 1946, el NTB de Trinidad y Tabago en 1950, el SENA en 1957, el INCE en 1959, el SERCOTEC y el CONET en 1960, el SENATI en 1961.

acogida a la sede de Cinterfor. Los países americanos, a través de sus gobiernos y de las entidades nacionales de formación profesional, participaron activamente en el proyecto desde sus inicios, constituyendo la fuente y eje medular de sus actividades.

La fisonomía, estructura y organización de este Centro regional sui generis fueron concebidas para armonizar con agilidad y flexibilidad un conjunto heterogéneo de intereses y condiciones entre países diversos, pero unidos en la persecución de un objetivo concreto, compartido, respecto al tema central de la formación profesional. El instrumento privilegiado que se delineó desde el comienzo fue el de la cooperación técnica horizontal, practicada en el flujo y reflujo de lazos permanentes de intercambio y colaboración recíproca que se amplifican y multiplican creando una corriente de contacto, apoyo y enriquecimiento mutuo.

1. LA CONCEPCION GENERAL

En su esencia y filosofía, Cinterfor es el núcleo de una red cooperativa de estructura abierta, no formal, participativa e integradora, donde las entidades nacionales vinculadas a la formación profesional adquieren un papel protagónico con acceso directo y fluido al núcleo coordinador y a los demás integrantes de la red. Cinterfor es "sentido" como un ámbito propio del conjunto de entidades a él vinculadas. En los comienzos se hablaba inclusive de un "club de amigos", homologado por responsabilidades semejantes en los distintos países.

Es posible que la propia novedad del tema de la formación profesional, que por entonces venía recién acuñando una institucionalidad propia e independiente en los países, y por lo tanto huérfana de cobertura por parte de los tradicionales sistemas de educación formal, haya contribuido a brindar un campo fértil para una colaboración e integración intrarregional que en tantos otros campos no llegaba a prosperar con paso decidido. La cooperación técnica desde los países industrializados y desde los organismos internacionales - y muy especialmente de la OIT - fue maciza y marcante desde esos inicios en la región. Ello mismo estimuló la necesidad de comunicación y transferencia recíproca entre los países beneficiarios, procurando una caja de resonancia para las innovaciones de todo orden que fluían hacia y desde el campo de la formación profesional.

La cooperación entre estos países se erigió así como un complemento y refuerzo a la cooperación desde fuera, y adquirió una dinámica singular, sustentada por el desafío que cada país enfrentaba para avanzar con la mayor certeza por un camino nuevo, sobre el cual se abrían amplias expectativas. El propio peso de las instituciones de formación profesional de los países sudamericanos y algo más tarde de los de Centroamérica, dio a Cinterfor una fisonomía esencialmente latinoamericana, a la cual se fueron uniendo los países del Caribe, Estados Unidos y España.

Asentado sobre el principio fundamental de la solidaridad y de la potenciación de las fortalezas y capacidades de los propios países de la región para acercarse a la autosuficiencia colectiva, Cinterfor se constituyó en un pionero de la cooperación técnica entre los países en desarrollo, concepto y postura internacional que sería más tarde incorporada macizamente a la estrategia de colaboración internacional para los países del Tercer Mundo. El camino ya recorrido demostraba, aunque en un campo circunscrito, que la cooperación horizontal es necesaria y realizable y que se inspira en ciertos principios esenciales que pueden ser aplicados a las más diversas expresiones del desarrollo.

2. LOS SOCIOS DEL SISTEMA CINTERFOR

En cuanto sistema abierto, los integrantes de Cinterfor aumentan y sus formas de participación se diversifican. Dentro de los países asociados, que son todos aquellos que siendo miembros de OIT manifiestan su voluntad de participar en las actividades del Centro, los actores esenciales son los órganos gubernamentales involucrados en la formación profesional, y en particular, las instituciones nacionales especializadas de capacitación para el trabajo. Entre los primeros, y dependiendo de la conformación organizativa de la formación en cada país, se cuentan las secretarías o direcciones que en los ministerios de Trabajo o de Educación tienen a su cargo la formulación de políticas y directrices en la materia; a ellos se agregan, en algunos casos, otros ministerios que tienen también injerencia en la formación profesional. Las instituciones especializadas son aquellos entes "oficiales", por lo general públicos, con diferentes y elevados grados de autonomía administrativa, que tienen el cometido nacional de capacitar a los trabajadores para uno o más sectores de la actividad económica, casi siempre bajo esquemas no formales, independientes a los de la enseñanza regular.

Son éstos los miembros y componentes activos y permanentes del sistema Cinterfor, quienes constituyen el primer circuito concéntrico de intercambio y cooperación y el nervio vital de transferencia de ideas, tecnologías y experiencias. Pero a este conjunto de órganos de política y de ejecución en materia de formación profesional en los países asociados a Cinterfor, se agregan otros organismos de variados objetivos y funciones con los cuales el Centro promueve y mantiene vínculos en un segundo circuito concéntrico. Tal es el caso de las secretarías y programas departamentales, provinciales y municipales encargados de impartir programas de capacitación, las organizaciones no gubernamentales de acción comunitaria y promoción al desarrollo, los centros de investigación y estudio que se interesan por la formación profesional y por la vinculación entre educación y trabajo en general, las redes internacionales de información y documentación sobre estos temas, los órganos y asociaciones regionales de cooperación sectorial - especialmente en áreas estratégicas de la actividad económica - y una serie de otros órganos y asociaciones que se interesan de manera general o específica en determinados aspectos de la formación profesional.

La relación con las organizaciones gremiales de empleadores y trabajadores constituye una constante en la forma de trabajo de Cinterfor. Ello responde desde luego, al principio fundamental que inspira a la OIT en el sentido de promover la participación conjunta de gobiernos, empleadores y trabajadores en todo lo que atañe al trabajo humano. Pero además, al hecho de que el tripartismo ha cobrado vida en los órganos decisivos de las entidades especializadas de formación profesional en la mayor parte de los países americanos y en España. El Centro, en cambio, no trabaja directamente con las empresas sino que llega a ellas a través de las instituciones nacionales que les prestan servicio en cada país. Sin embargo, da acogida en determinados casos a asociaciones de responsables de la capacitación en las empresas.

Por otra parte, la OIT respalda a Cinterfor con toda una estructura de lazos dentro de la región y hacia el resto del mundo, y sostiene su inserción en una estrategia global de cooperación en el campo de la formación profesional y del desarrollo de las relaciones de trabajo en general, particularmente a través de los equipos multidisciplinarios y de las oficinas de área dentro de la nueva Política de Participación Activa. Cinterfor conecta a sus instituciones asociadas al plano internacional con el concurso del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, así como con el de los servicios técnicos especializados en la sede de Ginebra. A su vez, la OIT facilita la articulación de la formación profesional con los restantes campos de actividad que le son propios: el empleo, las condiciones y relaciones de trabajo, y las actividades específicas de cooperación y desarrollo en los distintos sectores económicos, y extiende los vínculos del Centro hacia las demás agencias de las Naciones Unidas.

3. LA COMPOSICION DE FUERZAS

Tienen poder e injerencia en el Centro, la OIT, los gobiernos de los países miembros y las instituciones nacionales especializadas de formación a él asociadas. La Organización se proyecta a través de sus principios, convenios y recomendaciones, sus políticas sobre formación profesional y la administración directa del Centro. Los países expresan sus demandas y conducen sus opiniones a través de sus instancias de representación de gobierno, empleadores y trabajadores en la propia OIT, y directamente junto a la dirección del Centro o a través de la Comisión Técnica, su órgano consultivo al cual pertenecen como miembros. La Comisión Técnica, que se reúne anualmente por convocatoria del Director General de la OIT, está oficialmente conformada por los delegados gubernamentales de los países que manifiestan su voluntad de participar. La tradición y la práctica, entre tanto, han establecido que son sus miembros: los delegados indicados oficialmente por los gobiernos; los directores generales de las instituciones que contribuyen con aportes financieros al sostenimiento del Centro; y los representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores indicados por los respectivos grupos del Consejo de Administración de la OIT.

Esta composición real le da a la Comisión Técnica un gran peso efectivo en las recomendaciones, estando involucradas las instituciones que ejecutan la formación en los países y que son las que apoyan y participan directamente en la realización del programa de trabajo del Centro; y las organizaciones sociales, que responden por el apoyo político, propiciando la concertación tripartita de acuerdo a las condiciones concretas de la realidad nacional. La composición numérica desequilibrada de las distintas delegaciones, originada por el número desigual de instituciones que componen el esquema nacional de formación profesional en cada país, se compensa en la Comisión Técnica por los procedimientos utilizados para las deliberaciones y por la calidad de las representaciones. El mecanismo determinante es el acuerdo o el consenso como forma de decisión. No se recurre a la votación y si algún tema cuenta con restricciones de alguna de las partes, se procura conciliar intereses y buscar las soluciones adecuadas, lo que hasta ahora no ha resultado un escollo a la adopción de las recomendaciones.

La OIT asume un gran margen de responsabilidad administrativa, lo que garantiza el uso de mecanismos ágiles y flexibles, con un respaldo institucional que asegura rentabilidad funcional y control riguroso en el uso de los recursos. La neutralidad de principios que sustenta es fundamental para que todos los países se sientan seguros en sus derechos de participación y en igualdad de acceso a los beneficios.

La Comisión Técnica es el centro nervioso de todo el sistema. Ella examina el desempeño general del Centro, su administración, su programación, y sus condiciones financieras. Como resultado emanan recomendaciones que son llevadas a consideración de la OIT. Por lo expuesto, se puede observar que las responsabilidades de este forum sobrepasan las funciones de una "Comisión Técnica" que en la realidad asume el papel de un "Consejo Técnico Consultivo". La Reunión de Cartagena, en 1984, recomendó que se estudiara cambiar la denominación del Centro, sustituyendo el largo título de "Investigación y Documentación" por simplemente el de "Centro Interamericano para el desarrollo de la formación profesional", y que se cambiase también el nombre "Comisión Técnica" para otro que mejor correspondiera a la naturaleza y nivel de sus atribuciones. De nuevo, sin necesariamente hacer uso del formalismo, se está dejando a la práctica el ajuste deseado. Sobre todo en estos dos casos en los cuales no están en juego aspectos sustantivos. Los cambios, conforme a la tónica general de actuación y evolución de Cinterfor, se producen gradualmente y una vez que la experiencia y la práctica van decantando hasta aconsejar su formalización.

4. LA DISTRIBUCION DE BENEFICIOS

Las instituciones asociadas a Cinterfor participan de manera variable en cuanto a los aportes y beneficios que los ligan al sistema, articulando de manera flexible sus intereses, contribuciones y demandas. Dentro del espíritu, de los valores y de la cultura general del sistema, las aspiraciones individuales se alimentan de los intereses colecti-

vos y la contribución de cada miembro no requiere ser proporcional a los beneficios directos que individualmente reciba, sino que a lo que extrae del desarrollo global del grupo cooperativo. Esta concepción de hermandad representa una fórmula política avanzada en el sentido de la integración regional.

El Centro opera dentro de un principio redistributivo en el cual los que pueden ofrecer más lo hacen en beneficio de los que eventualmente presentan mayores necesidades. A través de una constante compaginación de necesidades y disponibilidades, se aborda de manera muy concreta los intereses convergentes o complementarios de grupos específicos de instituciones. Ello se logra a través de la conformación de grupos ejecutivos y de puntos focales, integrados de manera variable y ad hoc, lo que permite que todos los miembros tengan la oportunidad de contribuir y de recibir, conforme a sus prioridades. Así, el sistema promueve la multiplicación de los recursos y de los productos, de modo casi automático. De hecho, todas las instituciones participantes presentan, a pesar de sus grados diferenciales de desarrollo, determinadas virtudes o excelencias meritorias de proyección hacia otras entidades o hacia el conjunto regional. Como se ha constatado en una reciente investigación sobre instituciones y sistemas de formación profesional en América Latina realizada por Cinterfor,³ la suma de experiencias y capacidades de estas instituciones conforma un notable paradigma de modernización y un elenco de iniciativas que revelan destacados logros e importantes potencialidades para responder a las condiciones y exigencias de la formación profesional para hacer frente a las actuales demandas en los planos económico y laboral.

El mecanismo de la cooperación horizontal articulada produce un efecto en cadena: el efecto-demostración y el efecto "paraguas", que en su conjunto conforman un poderoso esquema de circulación y distribución de los beneficios colectivos. Si bien en un sistema así concebido todos los miembros se benefician o pueden beneficiarse del proceso en su conjunto, es cierto que, en última instancia, aquellos organismos nacionales más activos o de mayor iniciativa pueden recoger mayores frutos. Sin embargo, Cinterfor cuida de que aquellos que por algún motivo se hacen menos presentes en un momento dado, articulen sus demandas para tener mejores posibilidades de respuesta del conjunto. Existe dentro del sistema la convicción de que la fortaleza del mismo radica en la capacidad de mantener aglutinado al amplio conjunto de las entidades vinculadas, lo que asegura la riqueza, diversidad y permanente renovación del diálogo e intercambio entre los miembros.

Si consideramos los costos de este sistema de cooperación horizontal, se aprecia con claridad que éstos representan claras ventajas comparativas respecto de la cooperación internacional tradicional y, más aun, se presta admirablemente para complemen-

³ La formación profesional en el umbral de los 90.

tarla a costos reducidos, accesibles a los propios países de la región, asegurando un proceso permanente de afianzamiento, consolidación y perfeccionamiento de las transferencias e innovaciones suscitadas por la cooperación técnica vertical tradicional. Es por ello que el acento de las actividades de cooperación horizontal está en la introducción de componentes de capacitación que garanticen la absorción y maduración de los principios y de los procesos tecnológicos completos. El aporte de recursos externos de la cooperación multi o bilateral juega un papel de "semilla" o "detonador" de circuitos de cooperación horizontal que la torna a su vez más rentable y que prolonga sus consecuencias. Por ello, lejos de ser un sustituto de la cooperación vertical, la horizontal la refuerza, vivifica y hace más plausible, multiplicando y decantando sus efectos no sólo en el receptor directo sino a través de la red regional constituida en torno al Centro.

Si bien Cinterfor es un sistema eminentemente regional, nunca ha cerrado sus fronteras para no caer en las limitaciones de un modelo puramente endogámico. Por el contrario, cada vez procura más una ligazón hacia países y regiones externas, convirtiéndose en una "ventana al mundo" para el sistema.

Los costos de operación de Cinterfor se reducen al mínimo. Cuenta con una pequeña estructura de personal propio, que articula y moviliza el vasto y altamente calificado cuadro de recursos humanos pertenecientes a sus instituciones miembros. La financiación de las actividades convenidas con dichas instituciones opera sobre la base de costos compartidos en los que la mayor parte recae sobre las propias instituciones participantes. Funge, entonces, como una cámara de compensación facilitando la participación de aquellas entidades con menor capacidad financiera, con cargo a los recursos recaudados en el conjunto del sistema. La flexibilidad en las formas de financiación se ha convertido en una exigencia cada vez mayor para mantener e incrementar el nivel de actividad, en momentos de serias restricciones presupuestarias de las instituciones nacionales. En consecuencia, se aprovecha de la manera más adecuada y accesible a cada entidad participante, los recursos y capacidades que puede poner a disposición del sistema regional. El aporte de recursos financieros de la OIT y de fuentes externas a las que Cinterfor somete proyectos de cooperación regional, son el insumo indispensable para movilizar y potenciar aportes complementarios de las entidades nacionales. Es en la suma y confluencia de aportes de estos diversos orígenes donde se viabiliza una corriente de cooperación horizontal con un intenso nivel de actividad.

5. LA ESTRATEGIA OPERATIVA

El Centro despliega variadas formas de actuación conforme a los temas que aborda en cada oportunidad, los destinatarios y participantes directos de cada una de ellas, y los objetivos específicos que en cada caso se plantean. Las modalidades a las cuales recurre con mayor frecuencia son las siguientes:

a. Los seminarios, sea para difundir una experiencia, para discutir concepciones innovadoras, para preparar o actualizar directivos, técnicos y docentes. Los seminarios son el instrumento de repercusión más directa e inmediata, y por lo tanto, irremplazables en la programación, pudiendo estar vinculados a un proyecto o ser parte de un programa más amplio de actividades. Un seminario puede también ser un programa en sí mismo, generador de nuevas ideas y concepciones, forum de comparación fértil y de convalidación de experiencias. No hay recurso sustituto de la reunión, para el alcance de ciertos objetivos como los que han sido indicados. Además el contacto directo estimula, acelera y compromete la concreción de acuerdos de cooperación, vitalizando fuertemente el sistema. Por cierto que los seminarios vinculados a programas o proyectos de mayor permanencia llegan a ser más productivos, por lo que se estimula el seguimiento y avance en las líneas de trabajo abiertas por los seminarios, conforme a las prioridades y perspectivas de acción que en ellos mismos se detectan.

b. Las investigaciones, instrumento indispensable para la apertura de nuevos senderos y para la extensión de las fronteras de la formación profesional. Siguiendo la concepción general de su funcionamiento, Cinterfor realiza sus investigaciones siempre asociado a las instituciones nacionales. En la práctica, los trabajos de investigación aprovechan la capacidad técnica de las instituciones y su compenetración con el asunto de que se trate. La participación del Centro posibilita la aplicación de metodologías comunes y el logro de resultados comparables cuyo análisis sirve además de espejo para la ubicación de cada experiencia institucional o nacional respecto del conjunto. A la vez, permite la irradiación de los resultados de los estudios y su aplicación en las actividades prácticas de las instituciones y del propio Cinterfor. Es también una tarea investigadora, la permanente auscultación del entorno de la formación profesional y la detección del desarrollo y avance del conjunto regional en esta materia. La visión analítica y proyectiva de la región como un todo, en los aspectos determinantes para la formación profesional, representa el papel de mayor importancia que tiene que cumplir el Centro, y el que le permite situarse como interlocutor informado, conocedor y por lo tanto, válido como orientador y consultor ante las instituciones.

c. El desarrollo de los recursos humanos de la FP, una función estratégica más esencial en los tiempos de cambio intensivo. Los especialistas directivos de la FP necesitan permanente actualización, los instructores requieren de constantes apoyos en materiales e informaciones para mantener la correlación con las transformaciones en el sistema productivo y en los medios educativos. Cinterfor está llamado a fomentar y optimizar los esfuerzos destinados a mejorar el desempeño de los recursos humanos de la FP. Así como en su tiempo las Colecciones Básicas Cinterfor (CBC) contribuyeron para elevar la calidad de la formación, los cursos de actualización del centro deberán promover un incremento de la capacidad en el sistema formativo.

d. La cooperación horizontal, al mismo tiempo un instrumento y una finalidad de Cinterfor. Como modalidad de trabajo ha demostrado ser expedita y eficaz y ha generado notables resultados en el campo de la formación profesional, los cuales pueden ser motivo de orgullo. Como instrumento, se ha usado para superar recursos individuales limitados y para multiplicar los efectos de experiencias singulares. Como objetivo, se ha estimulado y facilitado que los países recurran a ella siempre más, aprovechando las capacidades e intereses de sus homólogas y fomentando un creciente espíritu de solidaridad a nivel regional. Con el fin de hacer de la cooperación una práctica permanente y asentada en las instituciones, se ha recomendado y apoyado la conformación de unidades de cooperación internacional dentro de sus respectivas estructuras. En prácticamente todas ellas se cuenta con al menos un responsable directo por la coordinación y programación de las actividades de cooperación, lo que ha posibilitado un resultado plenamente satisfactorio en los números, aunque se tenga que reconocer la necesidad de seguir perfeccionando el mecanismo y su operación. La firma de convenios entre instituciones se ha convertido en práctica habitual y se cuenta en la región con una gran cantidad de ellos existiendo convencimiento sobre los beneficios que implican. Pero todavía hay que mejorar la operación efectiva de tales convenios y los procedimientos de programación y ejecución de las actividades acordadas, tarea que persigue Cinterfor de forma permanente. La cooperación horizontal apoya la valorización de los expertos nacionales, estimula la mayor preparación del personal técnico local y genera un intercambio de experiencias de gran eficacia. Sin alimentar xenofobias estériles y teniendo la conciencia de que el recurso regional no es suficiente, aunque necesario y muy valioso, la CTPD contribuyó decisivamente para la integración de los organismos de formación profesional.

e. La asistencia técnica directa, que se concreta bajo la forma de misiones de asesoramiento o de respuestas a consultas específicas de una determinada institución. Estas consultorías son muchas veces ejecutadas directamente por el personal técnico del Centro, pero también de manera creciente, con el recurso de consultores externos y del personal técnico de las propias instituciones nacionales. Cinterfor identifica los especialistas más idóneos para el cumplimiento de una determinada misión, y promueve la movilización e intercambio de los mismos entre los distintos países, en cuyo caso la asistencia técnica tiende a encadenarse con flujos sucesivos de cooperación horizontal.

f. La red de información y documentación sobre formación profesional, que reúne toda la memoria de lo producido en la región sobre este tema y realiza la integración con otros sistemas de información dentro de la región y fuera de ella. Con esto se posibilita el acceso de cada institución asociada al rico acervo generado por el conjunto de las experiencias de la formación profesional en el mundo. Cinterfor ha diseñado la concepción de la red y colabora en su implantación, ofreciendo asistencia técnica y capacitación a los centros institucionales y manteniendo la coordinación general de la misma. El desarrollo de las comunicaciones está posibilitando notables avances en la organiza-

ción y funcionamiento computarizado del Sistema Regional de Información y Documentación (SIRFO), que a su vez está vinculado con otros sistemas como el IRTIS, el ILIS/OIT y con servicios como el REDUC.

g. La Red de Expertos que valora y optimiza los recursos humanos de la región. El grado de desarrollo que ha alcanzado la formación profesional en la región tiene como corolario la existencia de un excelente plantel de expertos. Esos profesionales - entre directivos, planificadores, técnicos y docentes - se han formado en las prácticas institucionales y se han desarrollado participando en muchas experiencias de cooperación técnica en las cuales el Centro ha desempeñado un papel determinante. La presencia en sus actividades, en los seminarios, los estudios, las iniciativas de cooperación horizontal, van incorporando gradualmente una insustituible experiencia y familiaridad con acciones de tipo internacional. Cinterfor ha sistematizado informaciones y mecanismos de utilización de ese conjunto de expertos, imprescindibles para asegurarle la mayor efectividad a la cooperación técnica, particularmente en el desarrollo de capacidad institucional.

6. TREINTA AÑOS EN RETROSPECTIVA

Los objetivos y funciones que fueron asignados a Cinterfor desde su creación reflejan una notable visión proyectiva, desde el momento que abordaban los temas neurálgicos de la formación profesional e incorporaban la dimensión de flexibilidad y transformación constante conforme a las nuevas situaciones que irían emergiendo. Por ello, el marco general de su actuación ha conservado plena vigencia y la asegura asimismo para el futuro.

Sin embargo, el énfasis y enfoque de las actividades ha ido evolucionando en sintonía con las prioridades de cada etapa en la vida de la formación profesional en la región. En un primer período, el gran tema que concitó las expectativas de las instituciones capacitadoras fue la disponibilidad de materiales didácticos en cantidad y calidad acorde con las crecientes necesidades. Era éste un campo en el que el trabajo cooperativo a nivel regional ofrecía claras ventajas.

De una cierta forma se puede decir que fueron las CBC el producto que marcó y consolidó los primeros años del Centro. Con la colaboración directa de expertos nacionales seleccionados, reunidos en grupos de trabajo específicos, fueron elaboradas 33 colecciones de materiales didácticos para un amplio rango de ocupaciones entre 1970 y 1980. Recién en 1980, en la Comisión Técnica de Brasilia, se decidió partir para la preparación de especialistas nacionales en la producción de materiales didácticos y hacia la conformación y coordinación de un sistema de informaciones que posibilitara el intercambio de materiales didácticos entre los países, considerando que su elaboración ya había alcanzado niveles importantes en la región, en lo cuantitativo y en lo cualitativo.

La diversidad de métodos formativos y estrategias operativas recomendaban prudencia en la adopción de manuales regionales y énfasis en la selección, adaptación, validación y utilización de materiales instruccionales adecuados a cada situación. La contribución metodológica y fomentadora de las CBC fue entretanto considerable para que se desarrollara en la región esa experiencia colectiva.

A partir de los ochenta, el Centro se concentró en lanzar y afianzar la preocupación con el entorno de la formación profesional y consecuentemente ganó terreno el tema de la gestión política, técnica y administrativa de las instituciones nacionales. Ello situó el acento de su actividad en los procesos decisorios de la programación, recomendando una mayor aproximación con la realidad económica y las empresas, y en consecuencia la adopción de formas flexibles de planificación estratégica. En todas las oportunidades se ventiló ese enfoque y se lanzó a la mesa de debates el papel y desempeño de la formación profesional en la perspectiva del desarrollo global de los países. La ampliación de la cobertura y la adecuación de la formación profesional a los perfiles de la demanda real pasaron a ser el eje de la actividad estimulada por el Centro.

7. EL PROYECTO DEL FUTURO

Si bien el ideal sería que la cooperación técnica entre los países de la región fluyese de forma espontánea y en las exactas proporciones de las necesidades con eficiencia de medios y eficacia de fines, esa meta está aún lejos de alcanzarse. Por muchos años será todavía necesaria la presencia activa de Cinterfor. El camino de aumentar y reforzar la capacidad de las unidades de cooperación internacional de las instituciones de FP se ha demostrado correcto y los avances en esos términos son notorios. Particularmente será necesario mejorar algunas prácticas como los criterios de decisión sobre la elección de las formas de cooperación; la elaboración adecuada de los proyectos y planes de ejecución; la capacidad de negociación de las condiciones y los términos de una cooperación o asistencia técnica; la adopción de mecanismos apropiados y ágiles; el uso de procesos de evaluación; la gestión de costos y financiación; etcétera. Del mismo modo, será conveniente mejorar la red de informaciones sobre la oferta de posibilidades de capacitación y sobre la demanda o necesidad de esos servicios. Cinterfor deberá mantener un permanente y actualizado seguimiento y control del conjunto de acciones que se desarrollan bajo las perspectivas de la cooperación técnica, como única forma de optimizar los recursos y posibilidades.

La red o el sistema regional de información sobre formación profesional deberá vencer las resistencias opuestas por las estructuras burocráticas y las relaciones de poder dentro de las instituciones, y transformar su actual concepción bibliográfica en un sistema de informaciones técnicas y monográficas de mayor impacto y alcance. Esto exigirá del Centro un formidable esfuerzo, sólo posible de lograr con refuerzo financiero externo y con el apoyo decidido de las instituciones de FP asociadas. Naturalmente que el

cambio tecnológico y las actuales condiciones de las comunicaciones electrónicas serán elementos revolucionarios en la puesta en marcha de un sistema regional de informaciones de este tenor.

Cinterfor está empeñado en perfeccionarse como puente o canal para las relaciones con otros continentes, los Estados Unidos y Canadá. Para ese fin, se hace necesaria una mejor articulación con el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, y con centros e instituciones de excelencia en Europa y Estados Unidos, como AFPA en Francia, CEDEFOP en la Comunidad Europea, CIDEF en España, AMU en Suecia, IVETA en los Estados Unidos, etc. Con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y con los Community Colleges de aquel país y de Canadá, deberán encontrarse las fórmulas de articulación de intereses. De la misma forma con las agencias internacionales como el BID, el PNUD y el Banco Mundial. La tarea consistirá en demostrar las ventajas comparativas de utilización de Cinterfor como agente multiplicador de experiencias para la región, capaz de ofrecer apoyo a las inversiones y a la cooperación que a ella se destinan. Por fin, cumple definir los medios para asegurar una presencia más significativa en el Caribe, una región que comparativamente presenta peculiaridades en el campo de la formación profesional en relación con América Latina. El modelo organizativo generado y consolidado en esta última no se repite en los países caribeños, que presentan un perfil institucional tradicional y escasos recursos.

En verdad lo que requiere la comunidad regional es una forma diferente de hacer las cosas, una dinámica de mayor intensidad y compromiso con las transformaciones que caracterizan los nuevos tiempos. Cinterfor sigue siendo el lugar común de encuentro de un conjunto significativo de instituciones que formulan y ejecutan actividades de formación, reconversión, especialización y actualización de trabajadores, en los diferentes niveles de la producción y los servicios, y que necesitan mantener un punto focal de consulta, referencia, identidad, intercambio para asegurar el desarrollo colectivo y asociado de ese campo de acción estratégico para la productividad y la promoción profesional. La consolidación de las nuevas fronteras de la formación profesional, con la utilización de multimedios y el involucramiento sustantivo con la actividad económica, particularmente las empresas, exige una profunda revisión de la organización y operatividad de las instituciones, y el Centro estará en posición privilegiada para cooperar en ese esfuerzo.

Para situarse en la dimensión de ese futuro, el Centro deberá aplicar toda su creatividad, valerse del fuerte y decidido apoyo de sus miembros asociados, y reforzar su capacidad con recursos que pueda captar de las agencias internacionales de desarrollo y de los países que participan de la cooperación internacional. La inserción en la nueva estrategia de la OIT, con los equipos multidisciplinarios y las oficinas de área, dentro de la Política de Participación Activa, asegurará la efectividad y la integralidad de sus acciones.

RECONSTRUCCIONES

Las tres notas que siguen fueron publicadas en ocasión del 20º aniversario de Cinterfor (1983). La primera es una crónica de la Conferencia de Estados de América Miembros de la OIT donde se recomendó la creación de Cinterfor. La segunda es una entrevista al Ingeniero Luis Balparda Blengio en ocasión de esa conmemoración. Balparda falleció en febrero de 1989. La tercera es un documento redactado por el propio Ingeniero Balparda Blengio, en diciembre de 1963 cuando era Director General de la Universidad del Trabajo del Uruguay y donde se refiere al proceso que llevó a establecer los fines del Centro y su vinculación con la OIT.

Ellos estaban allí:

LA SEPTIMA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA OIT RECOMIENDA LA CREACION DE CINTERFOR

En abril de 1961 se reunió en Buenos Aires la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo tercer punto del orden del día se refería a la formación profesional. La comisión que atendió ese punto estaba integrada por veintiocho miembros (doce gubernamentales, diez empleadores y seis trabajadores). Examinó el Informe III, preparado por la OIT.

Releído hoy ese informe, sigue impresionando como un libro conceptualmente sólido e inmejorablemente documentado; ostenta la mejor factura intelectual de la OIT. Rescatado de los estantes de la biblioteca de Cinterfor, para que integrara el primer tomo de una obra en dos titulada **Orígenes de Cinterfor** (el segundo contiene la recopilación de documentos que pautaron el nacimiento del Centro), ese informe/libro ya ha agotado dos ediciones. Retitulado **Situación de la formación profesional en América Latina hacia 1960** mantiene su vigencia y sigue siendo una obra de consulta insoslayable en un tema que ya posee tanta historia como prestigio.

El informe tuvo, entre otros méritos, el de la oportunidad. Cayó en las mejores manos y en un momento en que todas las circunstancias maduraban para culminar en una iniciativa de filiación múltiple y altamente calificada. Por un lado, la mayoría de los países de América Latina tenían alta conciencia de la necesidad de elevar el nivel de calificación de su mano de obra, en momentos en que la ideología desarrollista predominaba política e intelectualmente. Por otro, se contaba con el dinamismo de instituciones de formación profesional jóvenes y realizadoras, como el SENAI y el SENAC de Brasil, el SENA de Colombia y el INCE de Venezuela, que conquistaban territorios propios.

Esta codicia de la formación profesional, alentada por dirigentes tan lúcidos como comprometidos, formalizó una suerte de alianza internacional con sus colegas de la educación técnica (los de Argentina y Uruguay, por ejemplo) y los funcionarios de la OIT. Aisladas en sus países, las instituciones de formación profesional habrían igual-

mente prosperado; pero ya conocían el sabor del éxito, el prestigio y, por supuesto, los aportes técnicos de la cooperación internacional. Los colombianos ya habían recibido la asistencia brasileña del SENAI en momentos en que se gestaba el SENA. Mientras tanto, la OIT observaba esos desplazamientos, los estimulaba y coordinaba con esa marcha precisa y lenta que pone en sus mejores empresas.

Efectivamente, el camino estaba preparado y señalizado. Los dirigentes de las instituciones de formación profesional ya se conocían personalmente gracias a algunos encuentros internacionales y sobre todo tenían una conciencia muy clara de los beneficios a extraer si la ayuda mutua que hasta ese momento se había concedido informalmente podía cuajar en un enlace más orgánico y sistemático.

La oportunidad la prestó la Séptima Conferencia, un informe brillante y la solidaridad formal de colegas que se habían convertido ya en amigos. El informe, sin embargo, porque era abultado debió ser rehecho y sintetizado en una noche, para tornarlo manejable por los miembros de la comisión.

En definitiva, pues, la comisión consideró cuatro proyectos de resolución que habían sido presentados por diferentes miembros, sobre los siguientes temas: formación profesional, creación de un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, asistencia técnica en materia de mano de obra, y evaluación y planeamiento de la mano de obra. Las resoluciones, sometidas a la conferencia por la Comisión de Formación Profesional, fueron aprobadas por la conferencia en su décima sesión, el 20 de abril de 1961.

La segunda resolución es muy breve: tiene cuatro considerandos y seis artículos. El artículo 2 enumera en cuatro literales las que serían las funciones principales de dicho Centro:

“a) reunir la documentación relacionada con todos los aspectos de la formación profesional y establecer a ese efecto, los contactos necesarios con los varios organismos especializados en la materia;

“b) difundir esta documentación en forma apropiada entre los organismos nacionales interesados;

“c) adelantar, a pedido de los organismos nacionales, investigaciones de toda índole relacionadas con la organización general y técnica de la formación profesional;

“d) preparar material didáctico de formación profesional, de acuerdo con las necesidades o solicitudes de los organismos interesados.”

En esa lista de integrantes de la Comisión de FP y sus suplentes se encuentran nombres que han dejado profunda huella en la historia de la FP, a la que dotaron de una conciencia de sí misma y de su proyección nacional e internacional, lo que es justo destacar y reconocer. Estas figuras (auténticas personalidades) no han sido erosionadas por el tiempo. Entre los miembros gubernamentales: Rodolfo Martínez Tono por Colombia y en ese entonces Director del SENA, que fue ponente de la comisión; y Oscar Palacios Herrera, por Venezuela y Director del INCE. De los miembros empleadores, dos por Brasil: Maurício de Magalhães Carvalho (Director del SENAC) y Robert Dannemann, también del SENAC; por Uruguay, Carlos Végh Garzón, miembro del Consejo de Administración de la OIT, donde siempre alentó y apoyó la obra de la formación profesional. En la secretaría de la comisión, Julio Bergerie.

Hay otros nombres que importan, aunque no integraron aquella Comisión. Entre los asesores técnicos de la delegación argentina, Gerardo Lassalle, en ese entonces Director del Centro de Productividad de Buenos Aires y posteriormente coordinador de proyectos de Cinterfor; Juan José Darú, alto funcionario del CONET; y Perla Roqué de Marinelli, Directora de la Oficina de Área de la OIT de Buenos Aires.

En Buenos Aires, en abril de 1961, no se congregaron todos los que habrían de protagonizar la formación profesional durante los años 60. Pero casi todos estuvieron allí.

DE COMO EL URUGUAY CONQUISTO LA SEDE Y OTRAS HISTORIAS

Han pasado dos largas décadas, pero los recuerdos fluyen vivaces y exactos de su memoria. Abandonó la educación técnica y la formación profesional, pero se nota que el tema le apasiona y sigue interesándole, que le atrae y seduce. Se llama Luis Balparda Blengio y fue el hombre que logró que Cinterfor fijara su sede en Montevideo.

Hizo, por cierto, cosas más importantes en su vida, entre ellas dirigir la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), durante cinco fecundos años, de 1960 a 1965. Fue Ministro de Industria y Comercio, de 1972 a 1973, en momentos muy difíciles para su país. Es, sobre todo, un profesional prestigioso, que ha cumplido una intensa carrera desde que se recibiera de ingeniero industrial a los veinticuatro años. Crió también una familia de la que se siente orgulloso: siete hijos y cuatro nietos.

Su currículum es tan extenso como variado, con bruscos ingresos y egresos de la función pública intercalados con largos remansos en la actividad privada, en la que confiesa sentirse muy cómodo. Si acepta ser y hasta se ofrece como servidor público (e insiste a veces que sea en términos honorarios) se debe a que, en definitiva, la clave de su personalidad se encuentra en una conciencia vigilante que asume responsabilidades sociales e incluso las busca, porque sabe que algo puede aportar al bien común.

Desea explicitarlo con claridad: se sabe apoyado y obligado por sus hijos y su esposa, quienes siempre siguieron atentamente sus avatares. Su esposa, en particular, lo rodea devotamente, aventando fatigas y "diciendo siempre la verdad, cuando todos callan".

De todo esto el ingeniero Balparda habla muy poco, pero se deduce más del fervor que pone en sus palabras y hasta de los libros que se encuentran en la biblioteca de su gran apartamento sobre la avenida 18 de Julio, en Montevideo. Una codiciable edición del siglo XVIII, en latín, de la Biblia y un discreto crucifijo sobre un panel de madera, alcanzan para situar un pensamiento, un carácter, una devoción, y bastarían para explicar los fundamentos de sus aportes a la educación técnica y la formación profesional.

El ingeniero Balparda fue profesor tanto en la enseñanza secundaria como en la universitaria y durante los años 50 integró un grupo de estudio (casi una peña, dice ahora) que examinaba las cuestiones que planteaba la educación en el Uruguay. En febrero de 1960, Martín R. Etchegoyen, Presidente del Consejo Nacional de Gobierno, le solicitó que aceptara el cargo de director general de las escuelas politécnicas (UTU).

ESTAS RUEDAS MUELEN FINO

Durante un año se dedicó a conocer minuciosamente la institución, organismo complejo, hoy centenario, que imparte formación para todos los sectores económicos, y que entonces estaba dotado de un consejo de once miembros e integración múltiple que presidió y cuya colaboración era preciso conquistar. Entre los problemas planteados se encontraba el de la asistencia técnica internacional, complementada con interesantes posibilidades de financiamiento y donaciones.

En agosto de 1960 recibió la visita de Paul Cassan, Director de la Oficina Regional de la OIT, quien efectuaba una gira por América Latina destinada a ambientar favorablemente una iniciativa que se estaba gestando acerca de la creación de un centro de investigación y documentación en formación profesional, la que al año siguiente se plantearía ante la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, a efectuarse en Buenos Aires.

Hoy el ingeniero Balparda prefiere retroceder a lo que él llama los "antecedentes lúcidos que tuvo Cinterfor como idea" y que remonta algo más atrás. "El primer antecedente que yo conozco se encuentra en el Quinto Congreso Latinoamericano de Sociología, efectuado en Montevideo, en 1959. Robert Dannemann, miembro de la delegación de Brasil, presentó en la comisión sobre efectos sociales del desarrollo económico, una ponencia sobre la posibilidad de crear un instituto o centro de investigación sobre formación profesional."

Sea como fuere, Paul Cassan, durante la entrevista, dijo al ingeniero Balparda que la OIT creía percibir cierto desinterés de la UTU por los programas y proyectos de la OIT, por lo cual anunciaba la posibilidad del retiro de su misión. "Me dijo, además, que sería una pena, ya que existía la idea o iniciativa de establecer un centro interamericano especializado. De mi parte, no podía permitir de ninguna manera el alejamiento de la misión de la OIT, porque necesitábamos asesores. En el Uruguay, excepto algunos miembros del cuerpo de inspectores de la UTU, muy pocos se habían dedicado a estudiar los temas de la formación profesional, en tanto que la OIT los tenía y muy calificados".

El ingeniero Balparda, pues, dio un golpe de timón y poco después quedaron establecidos los fundamentos de varias innovaciones, entre ellas un departamento de esta-

dística y el Instituto de Capacitación Técnica, destinado este último a la formación de instructores. Ambas iniciativas contaron con la asistencia de la OIT, el Fondo Especial de las Naciones Unidas y la AID, tanto en equipamiento como en asesores.

Mientras tanto, la conferencia de Buenos Aires había aprobado, en abril de 1961, cuatro densas resoluciones sobre formación profesional y mano de obra, una sola de las cuales, la más escueta, se refería al futuro Cinterfor.

Aprobados los principios, otros mecanismos se pusieron en marcha a los efectos de asegurar que la gestación del Centro culminara en un organismo internacionalmente viable y dotado de la trama de acuerdos políticos y financieros que, además, lo tornaran útil y adecuado para el cumplimiento de las funciones y metas que se le estaban atribuyendo. En esta tarea intervinieron muchos, desde los funcionarios de la OIT y los dirigentes de las instituciones de formación profesional entonces existentes (pocas, en realidad), hasta los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Estas ruedas muelen fino y prolijamente, para reducir choques y conflictos a un mínimo aceptable, y para consternación de los impacientes.

EL GRAN PARTIDO

Según los acuerdos de principio adoptados y las resoluciones del Consejo de Administración de la OIT, era preciso avanzar un par de pasos y se convino en convocar dos reuniones técnicas preparatorias, una para 1962 en Bogotá y otra para 1963 en Rio de Janeiro.

“El gran partido se jugó entonces, con un primer tiempo de Bogotá y un segundo en Rio”, recuerda ahora el ingeniero Balparda con alusiones que revelan otros aspectos de su personalidad.

En Bogotá, el Director de UTU integró la comisión de redacción junto con Palacios Herrera de Venezuela, Dannemann de Brasil, Caraccioli de Chile, Harmon de Estados Unidos y Romero de Perú.

“Analizamos las propuestas de la OIT, a las que fuimos depurando y ajustando, para que coincidieran con el sentir de la reunión. Nuestra independencia preocupaba a Paul Cassan. Secretario de la comisión era Julio Bergerie, que se alarmaba de lo que decíamos. Dannemann y yo hicimos los cambios que creímos convenientes y todo salió como queríamos.”

“En Bogotá, el Uruguay ofreció la sede del Centro y aparecieron otras candidaturas. Argentina y Brasil también mostraron interés, en principio, de constituirse en sede. Aprovechamos nuestras tradiciones históricas y concedimos a ambos países la posibili-

dad de que el Centro se instalara en el medio y obtuvimos algo así como el asentimiento de nuestros grandes vecinos. Sucedió que nos enteramos que Colombia y Venezuela también se postulaban, pero a mí me entusiasmaba la perspectiva de formar investigadores si el Centro se instalaba en Montevideo. Al final se fueron transformando los tonos de luces y sombras de la reunión y de esta controversia, de modo que las candidaturas se redujeron a dos: Uruguay y Colombia. Por su parte, Paul Cassan ejercía sus buenos oficios diplomáticos y conciliaba”.

En términos formales, empero, el primer tiempo de ese gran partido finalizó empatado. Según registran cauta y neutramente las actas (parág. 34), “Se acordó abstenerse de fijar criterios técnicos para la determinación de la sede del Centro y dejar esta materia a la consideración de los propios gobiernos y del Director General de la OIT.” En otras palabras, el resguardo era de naturaleza política, negociable a otro nivel. Por las dudas, se establecieron, en el párrafo siguiente, las responsabilidades en materia de local, personal, equipos y financiamiento del país que diera acogida al Centro.

“En esa primera reunión preparatoria - dice el ingeniero Balparda - lo decisivo fue el conocimiento de las personas. Ellas son el país y la institución que representan, pero el carácter y la personalidad de cada uno influyen en las decisiones. Este conocimiento nos benefició. También conocimos los mecanismos de la OIT y cómo se encarnan en sus funcionarios.”

“El Uruguay tenía ciertas desventajas, por ejemplo, frente a Brasil, que contaba con dos instituciones poderosas como el SENAI y el SENAC, dotadas ya de arraigo y prestigio, en tanto que la UTU carecía de proyección internacional. Pero yo había resuelto que el Centro se instalara en Uruguay.”

“En primer lugar, obtuve, a mi regreso, la resolución favorable del Consejo de UTU. Ninguna otra institución nacional opinó. En el Ministerio de Instrucción Pública, por donde llegaba UTU a los poderes del Estado, disponía de dos grandes amigos, que me apoyaron. Uno era el Ministro, Eduardo Pons Etcheverry, y otro el Subsecretario de Estado, Enrique Beltrán, un apasionado de la enseñanza y en particular de la enseñanza técnica. Enrique Beltrán concedió un apoyo indeclinable a la UTU, sin el cual no habríamos podido hacer absolutamente nada.”

“El canciller uruguayo era Alejandro Zorrilla de San Martín, persona de mi amistad, gran patriota, quien se mostró entusiasmado, casi desmedidamente, con la posibilidad de que una agencia internacional quedara vinculada a nuestro suelo. Antes que yo viajara a Rio, en junio de 1963, me dijo: ‘Tú te vas con todas las atribuciones que necesites para que el Centro quede entre nosotros.’ Del Consejo de la UTU obtuve un respaldo muy sólido, ya que se acordó que si el ministerio correspondiente no integraba la

la suma que en ese momento se exigía como prenda de la oferta para que el Uruguay se convirtiera en sede, la reservaba de su propio presupuesto. Así provisto fui a la reunión de Rio."

Allí el SENAC había montado un eficiente servicio de secretaría. La reunión fue presidida por el dueño de casa, Maurício Carvalho. El ingeniero Balparda fue ponente e integró la comisión de redacción con Dannemann y Romero (con quienes ya había trabajado en lo mismo, en Bogotá), Walsh de Estados Unidos y Rodolfo Martínez Tono de Colombia.

Las actas no registran el momento de decisión, porque formalmente no correspondía a ese ámbito, de acuerdo con la resolución anteriormente citada de la reunión de Bogotá y que se había limitado a establecer los principios y procedimientos. De todos modos, la discusión se planteó en los pasillos.

"El punto se había tornado difícil para todos, incluso para la OIT. Pero la UTU ya había manifestado públicamente que no sólo le interesaba que el Centro se radicara en el Uruguay, sino que además había resuelto reservar el dinero de su propio presupuesto. Además, el apoyo del gobierno uruguayo era total. Esto impresionó, por cierto, porque era una jugada que zanjaba la cuestión."

"Pero Colombia no cedía. El señor Cassan, al ver que las cosas se le complicaban, conversó para encontrar una solución conciliatoria, consistente en que la sede quedara en Colombia y la dirección fuera mía. Encontró un rechazo. Ante la sugerencia de Cassan, reaccioné violentamente. Contesté que yo estaba allí para defender a mi país, no mi candidatura. Carecía totalmente de vocación para ser director y menos claudicando de mis obligaciones primigenias: pensaba retornar a la actividad privada, mi verdadera vocación, al término de mi período de designación en la UTU. Me molestó que alguien pensara que era negociable la posición que llevaba a la reunión. Los delegados tienen que pelear para beneficiar a su país, no para beneficiarse ellos personalmente. Estuve incluso a punto de retirarme de la reunión, pero no podía abandonar mi propósito, que era conquistar la sede de Cinterfor. En definitiva, el incidente fue positivo, porque telegrafí al Ministerio de Relaciones Exteriores, el que contestó que ya había hecho el depósito de dinero, lo cual decidió definitivamente la cuestión."

El gran partido del ingeniero Balparda había finalizado con su triunfo.

DONDE HUBO FUEGO

Se iniciaron, después de Rio, las gestiones de rutina, que culminaron el 16 de diciembre de 1963, con la firma del acuerdo entre el Gobierno del Uruguay y la OIT.

Las actas de la segunda reunión preparatoria indicaban el comienzo del programa de actividades de Cinterfor, cuya apertura tuvo también lugar en Río, al año siguiente, con un seminario previo a la Primera Reunión de la Comisión Técnica. Otra vez fue ponente el ingeniero Balparda, que presentó dos sólidos informes con los resultados de una amplia gira de estudio. Uno se refería a la **Organización de la formación profesional dentro de la empresa en Francia** y el otro a la **Organización de la formación profesional dentro de la empresa en Estados Unidos**. Ambos trabajos eran complementarios con los dos que aportaba un colega argentino de Balparda, el ingeniero Gerardo Lassalle. Con expositores de este calibre el seminario tuvo que ser un éxito. Para Cinterfor fue un comienzo auspicioso.

Mientras el Centro se alojaba en un modesto apartamento, en la UTU se proyectaba el edificio que alojaría al Instituto de Capacitación Técnica. Cuando finalizaba la construcción, se instalaron los equipos y las máquinas suministrados por la asistencia técnica internacional.

El nuevo gobierno que surgió de las elecciones de 1962, había confirmado al ingeniero Balparda en la dirección General de UTU, pero él igualmente renunció para retornar a sus actividades profesionales. Entendió quizá que su misión estaba cumplida. "Dejé en la UTU una gran parte de mi ser. Me consustancié con una juventud ansiosa de aprender porque necesitaba trabajar, lo que implica una responsabilidad muy grande para quienes dirigen y orientan esa enseñanza."

Finalizado ese período de cinco años en la UTU, el ingeniero Balparda creyó que para él se terminaba definitivamente la formación profesional. "Por cierto que la apliqué y la solicité como ingeniero de empresas. Hay deficiencias muy grandes en la industria de nuestro país en lo que tiene que ver con la capacitación, sin contar que un problema, grave y paralelo, de la enseñanza técnica es la frustración que crea en sus egresados el exceso de mano de obra calificada cuando faltan puestos de trabajo para ella."

Muchos años después, su sentido de la responsabilidad determinó un breve retorno a la formación profesional. En 1979 se enteró por la prensa que se había creado el Consejo de Capacitación Profesional (COCAP) y espontáneamente ofreció sus servicios, siempre que fuera en términos honorarios. La presidencia del ingeniero Balparda se extendió apenas por seis meses, ya que renunció por discrepancias en materia de financiamiento.

Impetuoso y dinámico, el ingeniero Balparda considera que su vínculo con la formación profesional se encuentra definitivamente clausurado. Sin embargo, cada vez que se le habla de ella, o de su paso por la UTU, se reaviva su interés, que desborda en anécdotas y reflexiones apasionadas. Donde hubo fuego, cenizas quedan.

Hace poco, por azar, el ingeniero Balparda fue descubierto por Maurício Carvalho en medio de la multitud que poblaba el aeropuerto de Montevideo. Los viejos amigos se confundieron en un abrazo. Allí comenzó este repaso de una historia no tan lejana, que los tuvo a ellos dos, junto con otros, de protagonistas. Una historia quizá menor, pero que se tornaría ininteligible si no se hubiera dispuesto sobre la trama del compañerismo y de la amistad, si no hubiera sido alimentada por una lúcida responsabilidad social, si no se hubiera asentado sobre un grupo en definitiva pequeño de personas capaces de apasionarse por el destino de una empresa que habrían asumido conscientemente y de la cual mantienen vivas, fraternales controversias que sobreviven al paso del tiempo.

El grupo inicial se dispersó, pero antes de la diáspora dejó una obra sólida, a la que todos vigilan desde lejos. La formación profesional marca a quienes transitan por ella.

FINES Y FUNCIONES DE CINTERFOR. SUS VINCULOS CON LA OIT

Luis Balparda Blengio

Junto con su testimonio, Luis Balparda Blengio nos entregó un documento inédito, fechado en diciembre de 1963, que fuera redactado por él mismo, entonces Director General de la Universidad del Trabajo del Uruguay y activo participante en la gestación y nacimiento del Centro. Interesa porque llama la atención sobre el proceso que llevó a establecer los fines de Cinterfor y sus vínculos con la OIT.

Seguramente latente la idea de coordinar esfuerzos sobre formación profesional en la consideración de muchos directivos y ejecutivos de organismos especializados del continente desde muchos años atrás, la primera iniciativa concreta sobre el particular, según los documentos que obran en nuestro poder, se plantea en julio de 1959.

En esta fecha se realiza en la ciudad de Montevideo el V Congreso Latinoamericano de Sociología y en el seno de la comisión de trabajo sobre el tema "Efectos sociales del desarrollo económico" la delegación del Brasil presenta por intermedio del profesor Robert Dannemann, la recomendación fundada en el interés americano de la creación de un instituto o centro de investigación en materia de formación profesional.

En esta recomendación se establece un criterio que permanecerá y será sustentado por algunas delegaciones durante los años 1962 y 1963, de deliberación preparatoria a la fundación del Cinterfor; dicho criterio apunta a adecuar fundamentalmente los objetivos del Centro al campo de la investigación.

En el año 1961 sesiona en abril, en la ciudad de Buenos Aires, la VII Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); concluye con algunas recomendaciones (que integran el documento de resolución) que ya definen la necesidad de la creación del Centro y algunos de sus objetivos.

Es necesario, a esta altura de los comentarios, precisar que atenderemos en este informe a los objetivos del Centro y que solamente referiremos las funciones del mismo cuando su nominación se considere aclaratoria.

En la conferencia de abril de 1961 se encuentra rico material en los considerandos y en la precisión de funciones que ilustran mejor los objetivos señalados un tanto esquemáticamente.

En base a ello, creemos que desde abril de 1961 se piensa en objetivos que apuntan fundamentalmente a:

1º. Promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales que tengan a su cargo la formación profesional.

2º. Que dicha cooperación se fundamente en la no repetición de esfuerzos en cada país en materia de investigación, aplicación de nuevos métodos, planes y programas de formación profesional, así como ilustrar sobre documentos existentes y de interés regional. Las funciones del Centro, que se define como Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (en adelante Centro), y será creado por la OIT en acuerdo con los países asignados, deberán cumplir con dichos objetivos.

Respondiendo a una de las recomendaciones de la Conferencia de 1961 de Buenos Aires, la OIT programa la primera Reunión Preparatoria para la creación del Centro, que se realiza en Bogotá en setiembre de 1962.

En esta reunión la OIT presenta un documento base que pone a consideración de las delegaciones de los dieciocho países intervinientes del continente, conjuntamente con un documento presentado por la delegación de Colombia.

Debemos, a fin de ordenar mejor nuestro trabajo, recordar la exposición de objetivos que se fueron enunciando, discutiendo y concretando hasta su resolución.

Paul Cassan, representante del Director General de la OIT en la reunión que comentamos (Bogotá), en su discurso inaugural explicita lo que en su criterio son los objetivos señalados en la Reunión de Buenos Aires, diciendo: "El primer objetivo que menciona la resolución de Buenos Aires es la compilación y difusión de documentos" y más adelante "el otro campo de acción mencionado por la resolución de Buenos Aires, es la investigación sobre problemas de formación profesional, actividad que nos parece también de singular importancia, particularmente en esta etapa del desarrollo de los países de América Latina".

Coincidente con ello, es decir, con el criterio del representante del Director General, el documento base de discusión que propone la OIT en esta primera Reunión Preparatoria en el párrafo de objetivos, indica que "el Centro debería ser un instrumento que pueda favorecer una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales responsables de la formación profesional" y agrega a continuación: "Con esa mira, debería asegurar un intercambio de informaciones y emprender labores de investigación en beneficio de todos los países del continente...".

En nuestro criterio, tanto este documento como lo definido por Paul Cassan refiriendo los objetivos de la resolución de Buenos Aires, asocia en los objetivos las funciones del Centro. Esto es, engloba conjuntamente en objetivos, funciones y despertando en una o más de ellas (atribuciones de medio) la atención, como si se tratara de las finalidades del Centro. Aunque cabe señalar que el propio Cassan, al decir en la segunda referencia transcrita que "el otro campo de acción..." da testimonio de esa confusión de funciones (campo de acción) con objetivos (metas). Esto fue discutido en los grupos de trabajo de Bogotá, adelantándonos a decir que se mantuvo el mismo asunto en discusión en la segunda Reunión Preparatoria de Rio de Janeiro de 1963.

Considerando el proyecto de resolución presentado por la delegación de Colombia, se aprecia la distinción entre metas y funciones, ya que en el enunciado de objetivos, distingue en apartado la forma que propone como medio, para cumplir la finalidad del Centro, que sigue manteniéndose en "ser un instrumento de colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales responsables ...", agregando "que busque nuevas formas de coordinación entre tales organismos y la OIT...".

Esta última mención no había sido expresada hasta esta contribución proyectada por la delegación de Colombia en el estudio del documento base.

Comenzó a despertar interés un nuevo punto, motivando planteamientos encontrados, que si bien puede referirse al funcionamiento y a la situación jurídica del Centro, se relaciona también con los objetivos: ¿la OIT intervendrá en la creación del Centro solamente? ¿El Centro se independizará en el futuro de la OIT?

Este es, además de la discusión sobre algunos aspectos de los objetivos y su confusión con funciones, el otro aspecto que se presentó y que a nuestro juicio sigue latente en el tema del Cinterfor.

En este asunto, el documento base referido anteriormente, dice claramente que dependerá de la OIT por lo menos en lo fundamental, al decir en el apartado 9: "El Centro deberá funcionar bajo la responsabilidad del Director General de la OIT quien ...". Esta sugerencia la mantiene el documento presentado por la delegación de Colombia que en su apartado 4 transcribe textualmente el mencionado apartado 9 del documento base.

proponían llevar al Centro, desde un comienzo o en la marcha, a una situación autónoma y regional.

Estas insinuaciones no prosperaron, llegando finalmente a adoptarse como resolución la misma propuesta en el documento base de la OIT y que figura en el numeral 5 de la Resolución 1.

Diremos, volviendo a los objetivos, que fueron en forma general aceptados con alguna variación al texto propuesto por la OIT en el documento base; estas variaciones fueron motivadas por lo expresado anteriormente y que resumimos en dos puntos:

1º. Vinculado a funciones y tal como fue anotado oportunamente se quitó del texto propuesto en el documento base (en su numeral 4) la referencia a “asegurar un intercambio de informaciones y emprender labores de investigación” por considerarse, a nuestro juicio, que eran medios y no fines del Centro, sobre el que se fijaban metas más ambiciosas e importantes.

2º. Por otro lado se suprimió de la redacción del mismo numeral, la expresión “El Centro debería ser un instrumento que pueda favorecer una colaboración permanente y activa ...” por una expresión categórica, influyendo en esto la idea latente que pudo en principio sustentarse sobre las ventajas que la autonomía traería a la ejecutividad del Centro; dicha expresión se cambió por “El Centro deberá ser un instrumento de colaboración permanente y activa...” tal como figura en el numeral 1 de la Resolución 1 de Bogotá.

En el interés de anotar, a título de comentario, por interesar más a la funciones del Centro que a los objetivos (tal como fue resuelto), la delegación de Colombia, apoyada por otras de la región, propuso ampliar los objetivos interesándose en dejar debida cuenta de la necesidad de incluir la responsabilidad en cursos de formación para el personal de enseñanza y de ejecución de los programas de los organismos nacionales de los países de la región. Como se dijo, este tema quedó como ampliación de las funciones en el entendido que sería una función de asesoramiento tal como figura en el numeral 3 literales f) y g) de la Resolución 1 de Bogotá.

Finalmente diremos que interesa destacar, por revestir a nuestro juicio importancia, que se resolvió en el tema de la Comisión Técnica, darle a ésta no sólo las responsabilidades de “asistir al Director General de la OIT y asegurar el enlace entre el Centro y los organismos nacionales...”, sino además las de “orientación de las actividades del Centro”, y la competencia específica de “considerar y aprobar el programa de trabajo que debe ser ratificado por el Director General”, como quedó consignado en el numeral 8 de la misma Resolución 1 de Bogotá.

TESTIMONIOS

Cuatro personalidades de la formación profesional de la región que participaron en las actividades de creación de Cinterfor, testimoniaron sus vivencias en la publicación editada en conmemoración de los veinte años del Centro.

JULIO BERGERIE

Julio Bergerie fue Director de Cinterfor entre 1969 y 1975. Argentino, educacionista, participó en la Reunión Regional de la OIT de 1961 en Buenos Aires en carácter de funcionario de la OIT, en el inicio de una carrera que culminó como Jefe del Servicio de Políticas de Formación en la sede de Ginebra. Se retiró al cabo de una trayectoria de cuarenta años en la formación profesional.

Durante los años 50, Paul Cassan había intentado reunir voluntades para desarrollar la colaboración latinoamericana en el campo de la administración del trabajo. Por esa época, la iniciativa no prosperó. Perseverante, en 1960, desde la Oficina de la OIT de Lima, inició otra campaña con similar objetivo; esta vez en el campo de la formación profesional. La segunda fue la vencida, pues demostraron mucho interés las autoridades competentes de la Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú, Uruguay y Venezuela.

La reunión de la 7a. Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, fijada para abril de 1961 en Buenos Aires, sería la ocasión de lograr un acuerdo sobre el mecanismo apropiado para alcanzar el objetivo y obtener el apoyo general de todos los países del hemisferio. Se prestaba para ello el punto del orden del día destinado al examen de la formación profesional en la región, asunto tratado en un informe que la secretaría había preparado para servir de base a la deliberación de la Conferencia.

Al llegar a Buenos Aires, Paul Cassan retomó contacto con los directivos de los organismos nacionales de formación profesional que integraban las delegaciones de sus países a la Conferencia, y se enteró no sólo de su intención de hacerse designar como miembros de la Comisión de Formación Profesional que establecería la Conferencia, sino también de hacer una propuesta encaminada a promover la cooperación técnica en el campo de su responsabilidad. Salvadas las diferencias de apreciación sobre varias cuestiones de importancia secundaria, los interlocutores de Paul Cassan pensaban promover un proyecto de resolución según el cual la Conferencia tomaría nota de su decisión de crear un centro latinoamericano de investigación y documentación sobre formación profesional, primordialmente destinado a favorecer una cooperación activa entre todas las instituciones del continente. La resolución instaría además a la Oficina Internacional del Trabajo a participar en el desarrollo del futuro centro aportando su apoyo político, técnico y financiero. Después de cambiar pareceres sobre la propuesta Paul Cassan convino con su interlocutores que debía ponerla inmediatamente en conocimien-

to de David Morse, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, llegando a Buenos Aires para asumir la función de Secretario General de la Conferencia.

El narrador no estuvo presente en esas conversaciones. Sólo conoció su conclusión: Paul Cassan tenía que explicar a los representantes nacionales interesados que David Morse atribuía gran importancia a la propuesta y que, en su opinión, el proyecto de resolución tendría mucha más eficacia si recomendara a la Organización la creación de un centro capaz de lograr los fines deseados, quedando entendido que en sus futuras reglas de funcionamiento habría que prever disposiciones tendientes a reservar amplias facultades de intervención por parte de las autoridades de los países de la región directamente interesados en la definición del programa de actividades del Centro, en su ejecución, su financiamiento y su evaluación.

Empezaron las sesiones diarias en la Comisión de Formación Profesional y se acabó la libertad de movimiento para el narrador, miembro de la secretaría de dicha Comisión. Mientras tanto, Paul Cassan ponía a prueba una vez más sus dotes de negociador. Imposible reconstruir hoy sus conversaciones con Ernesto Babino, Gerardo Lassalle, Maurício Carvalho, Robert Dannemann, João Firmiano da Silva, Mario Galán Gómez, Rodolfo Martínez Tono, Fernando Onfray, Carlos Elton, Rosario Oller de Sarasqueta, José Luis González Suárez, Raúl Ferrero Rebagliatti, Angel María Gianola, Carlos Végh Garzón, Oscar Palacios Herrera, y otros representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores reunidos en Buenos Aires, sin contar sus consultas frecuentes con David Morse.

Poco a poco fue tomando forma el texto del proyecto de resolución que aprobó primero la Comisión y después la Conferencia. La resolución en su parte dispositiva recomienda: "que la Organización Internacional del Trabajo, a fin de promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales que tengan a su cargo la formación profesional, cree un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional". Los párrafos siguientes enuncian las funciones principales que debería tener el Centro y recomienda los pasos que habría que dar para establecerlo.

Hicieron falta una primera reunión técnica preparatoria en Bogotá en 1962 y una segunda en Rio de Janeiro, al año siguiente, para que el Consejo de Administración de la OIT aprobara finalmente el establecimiento del Cinterfor. Gestación lenta, se dirá, pero ¡qué criatura!

Si a Lospignan, donde Paul Cassan vive su retiro cuidando la uva de su viña, disfrutando el arte románico-catalán y saboreando los triunfos de Béziers, le llegaron noticias de la obra cumplida por el Cinterfor, tendría que pensar que en sus años de funcionario de la OIT estaba en lo cierto. Su mérito fue tener tempranamente una idea clara de las ventajas de la cooperación internacional entre los países periféricos.

MAURICIO CARVALHO

Maurício de Magalhães Carvalho, brasileiro, es economista y profesor universitario. Durante 38 años trabajó en el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), treinta de los cuales lo hizo como Director General. Una de las figuras más destacadas y respetadas de la formación profesional de la región, participó como representante de los empleadores brasileños en las reuniones fundadoras de Cinterfor.

Heróis de outras nações marcaram generosa presença nos movimentos de libertação de quase todos os povos da América. O grande Simón Bolívar não foi único e a ele somaram com méritos San Martín, O'Higgins e Abreu Lima que repartiram coragem, visão política, vontade, empenho e determinação na vitoriosa luta para romper laços e eliminar submissão dos povos americanos as antigas metrópoles ainda na primeira metade do século XIX. Dotadas de escassa população, voltadas às exportações, as jovens nações americanas deram-se às costas, deixando imensos vazios em lugar de fronteiras que alimentaram as mútuas ignorâncias. Não surpreende, assim, que tivessem chegado aos tempos de hoje sem intercomunicação, sem transporte, sem valer-se das vantagens relativas das origens comuns, da identidade cultural, da mesma língua, das complementaridades econômicas, do imenso potencial de suas populações.

O surgimento do Cinterfor nascido das vontades dos dirigentes de organismos latino-americanos de formação profissional presentes à VII Reunião dos Estados de América Membros da OIT, convocada em setembro de 1961, em Buenos Aires - nos limites modestos de suas dimensões e objetivos - é produto do mesmo romantismo dos libertadores e correspondeu ao mesmo impulso de convergência, à mesma vocação à soma, à mesma aspiração de integração.

Ideal romântico, apoiado em recursos escassos, observado com desconfiança e incredulidade, prosperou apoiado na criatividade de nossa gente, efetivou ações com o financiamento de nossas desacreditadas moedas e viabilizou um dos mais belos, diversificados, extensos e efetivos movimentos de cooperação técnica de que se tem notícias, contando com apoio quase simbólico dos fundos internacionais.

Como os movimentos de libertação americanos foram, por seus heróis, conhecidos e cultuados neste pedaço de mundo, são numerosos os que fizeram por merecer ostentar

seu nome na galeria menor dos que tornaram possível o nascimento do Cinterfor e sua vida ao longo destas duas décadas passadas. Oscar Palacios Herrera, Rodolfo Martínez Tono, Luis Balparda Blengio, Mario Caraccioli, Fernando Romero, Omar Jesús Solari, Guillermo del Campo e Danilo Jiménez, são alguns entre muitos. Todavia, acima de todos pairam hoje os nomes de Gerardo Lassalle e Eduardo Ribeiro de Carvalho, o primeiro incapacitado pela doença e o segundo colhido por morte precoce. O invulgar preparo, a inteligência, a criatividade, o elevado nível de competência, a habilidade, o raro senso de oportunidade, tudo enfim, nestes homens incomuns isoladamente ou somados, conformou a obra e possibilitou o êxito invulgar, raro, desse movimento generoso, incapaz de equilibrar necessidades crescentes e meios limitados e que no entanto vive, sobrevive e cresce sempre, para honra e benefício de nosso sofrido continente.

ROBERT DANNEMANN

Robert Dannemann, (1920-1988) economista brasileiro con extensión universitaria en formación profesional, fue Director de Investigaciones y Vicedirector General del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC). Fue también Director del Departamento Nacional de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo. Además de participar en representación de su país en las reuniones de creación de Cinterfor, intervino en numerosas reuniones de su Comisión Técnica. Fue consejero técnico de las delegaciones brasileñas a diversas Conferencias Internacionales del Trabajo. Se retiró del SENAC en 1974 ocupando el cargo de Consultor Técnico de la Dirección General.

Em setembro de 1962, realizou-se em Bogotá (Colômbia), a Reunião Preparatória da criação do Cinterfor, convocada pela Direção Geral da OIT (Genebra), cumprindo-se assim recomendação aprovada na VII Conferência dos Estados Americanos Membros da OIT (Buenos Aires, 1961). Dezoito países estiveram presentes àquela Reunião Preparatória.

Os delegados nacionais constituíam uma peculiar plenária: de um lado, a Bolívia, Canadá, República Dominicana, Equador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá e El Salvador se fizeram representar por seus embaixadores ou conselheiros diplomáticos na Colômbia, vale dizer, integrando um grupo de estilo de comportamento formal e de certo modo distante de um interesse maior pelo evento, ainda que indiscutivelmente participante da Reunião. De outro lado, países como Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, Perú, Uruguai e Venezuela representados por delegados indicados por suas instituições de formação profissional, muitos dos quais haviam participado da anterior Conferência de Buenos Aires. Lá estavam Ernesto Babino (CONET), Martínez Tono, assessorado por Alfonso Wilches (SENA), Mario Caraccioli (CORFO), Fernando Romero (SENATI), Luis Balparda (UTU), Palacios Herrera (INCE) e nós próprios como delegado do Ministério do Trabalho do Brasil e do SENAC. Constituíamos então um grupo direto e vivamente interessado na criação e organização do Cinterfor e, por isso mesmo, com uma participação extremamente ativa. Junte-se a essa circunstância a então relativa juventude do grupo, o que imprimia certa jovialidade e descontração de comportamento, o que por vezes contrastava com a figura austera de Paul Cassan, representante do Diretor Geral da OIT na Reunião, e que se fazia acompanhar de um não menos jovem secretário, Julio Bergerie, que anos mais tarde viria a dirigir o Cinterfor, numa eficiente gestão.

Evidentemente, coube a esse grupo de representantes das instituições de formação profissional a direção da Reunião Preparatória, tendo sido presidida por Martínez Tono, como delegado do país sede, com Ernesto Babino na vice-presidência, e uma Comissão de Redação integrada por Palacios Herrera (relator), Mario Caraccioli, Fernando Romero, Luis Balparda, Joseph Harman (USA) e nós próprios.

Pode ser afirmado que a experiência já então realizada em nossas instituições e a percepção exata do que deveria vir a ser um órgão interamericano de formação profissional que desenvolvesse atividades conjuntas na área da pesquisa e de documentação, e que promovesse a cooperação técnica e o intercâmbio de experiências entre as instituições, permitiram-nos um fecundo exame e discussão do documento de trabalho então oferecido à Reunião pela OIT, e a proposição de recomendações que se consolidariam nas diretrizes básicas da criação e organização do Cinterfor.

O espírito de sadia e jovial camaradagem que se formou no grupo de representantes das instituições que, em Bogotá, se reunia pela primeira vez em plenária, passaria a constituir, por vários anos, a tônica das reuniões da Comissão Técnica do Cinterfor que se seguiram. Hoje, passados vinte anos, há uma permanente e fraternal lembrança daqueles companheiros de jornada.

GUILLERMO DEL CAMPO C.

El ingeniero Guillermo del Campo, chileno, fue Director Adjunto de Cinterfor (1974-78). Especialista en desarrollo de los recursos humanos, ha sido consultor de la OIT y de otros organismos internacionales. Desempeñó también similares actividades en su país donde ahora es Gerente General de la Corporación para el Desarrollo en el Sector Rural (CODESSER).

Recuerdo múltiples reuniones en que participaban Mario Caraccioli, entonces Gerente del SERCOTEC, y Agustín Alberti, Jefe del Departamento de Formación Profesional, Angel Núñez Meléndez, Eduardo Carvalho y otros jóvenes ingenieros chilenos, especialmente después de aquella Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, de abril de 1961, en que se tratara la cuestión de la formación profesional y en la que se resolvió recomendar a la OIT la creación de Cinterfor.

Con posterioridad a ese evento y con ocasión de cada una de las reuniones técnicas preparatorias, que tuvieron lugar en setiembre de 1962 en Bogotá y en junio-julio de 1963 en Rio de Janeiro, en los días previos a éstas, se volvían a examinar los posibles objetivos y funciones principales del futuro Centro.

Recuerdo que muchos me impresionaba escuchar a Eduardo Carvalho cuando, dejando volar un tanto su poderosa imaginación, "soñaba" con las posibles realizaciones futuras del Centro.

No se me olvidará fácilmente aquella movida y desafiante Primera Reunión de la Comisión Técnica celebrada en Rio de Janeiro en 1964, a la que me tocara asistir acompañando a Mario Caraccioli en la delegación chilena. Allí no me cupo dudas que Cinterfor estaba destinado a desempeñar un importantísimo papel en el desarrollo de la formación profesional de América Latina y mucho más aun, cuando algún tiempo después me informaron que nuestro eficiente asesor en Chile, se iría a Montevideo a organizar y dirigir el flamante Centro.

No hacía mucho tiempo que se había creado el Departamento de Formación Profesional del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) de Chile, cuando llegó a colaborar en el desarrollo de este nuevo departamento, el experto de OIT, señor Eduardo Ribeiro de Carvalho, quien tendría una gran influencia en la materialización del organismo de formación profesional de Chile: el INACAP.

Sería el mes de agosto de 1961 cuando llegó Eduardo Carvalho y a mí me tocó la suerte de trabajar como su contraparte. Digo suerte pues para un joven ingeniero, como era mi caso, Eduardo era no sólo un cordial compañero, sino un "gran maestro" que nos fue introduciendo en todo este mundo apasionante de la formación profesional; imbu-yéndonos de la mística de servicio a los más desposeídos y haciéndonos meditar profundamente sobre las grandes posibilidades que les abría a los trabajadores esta nueva modalidad de enseñanza.

Por aquellos años, más de una vez me tocó participar en reuniones internas del SERCOTEC, de análisis y discusión de lo beneficioso que podría ser contar con un organismo regional especializado, que permitiera a nuestros jóvenes países, adquirir algunos conocimientos y experiencias en estas nuevas y desafiantes tareas.

Mucho sentimos entonces su alejamiento, pero dadas las nuevas funciones que cumpliría, nos alegrábamos por lo acertado de su decisión, que a nuestro entender le aseguraba al Centro una brillante y efectiva labor en pro de una iniciativa, que no demostraría en mostrar sus frutos, que irían en beneficio de miles de trabajadores de nuestras jóvenes naciones latinoamericanas.

EDUARDO CARVALHO PRIMER DIRECTOR DE CINTERFOR

Este texto, publicado en 1983, reproduce una semblanza del primer Director de Cinterfor, escrita en ocasión de su fallecimiento en 1979.

SEMBLANZA Y RECUERDO DE EDUARDO RIBEIRO DE CARVALHO

Eduardo Carvalho murió en St. Paul, Estados Unidos, el 14 de junio de 1979. Aunque físicamente lejos del Centro del que era director, trabajó hasta sus últimos momentos, lleno de proyectos personales y de nuevas ideas. Su desaparición fue una pérdida muy grave para la causa de la formación profesional en América Latina.

Eduardo Carvalho fue un creador, y su creación se expresaba a través de la organización de las ideas y los hombres. Sobre este trípode (organización, ideas y hombres) moldeó a Cinterfor en los dos períodos de su administración: el inicial, que se extendió de 1964 a 1968, y el segundo, que abarcó de 1975 a 1979.

Reducir la obra de Eduardo Carvalho a los tres elementos mencionados sería quizá empobrecerla, porque equivaldría a sugerir un mecanismo manipulador. Un observador superficial podría llegar a esa conclusión, pero no quienes tuvieron el privilegio de colaborar con él. Había en Eduardo Carvalho un propósito que alimentaba y orientaba su trabajo como funcionario internacional y que constituyó la vena secreta de Cinterfor durante años. Pocas veces afloraban en sus conversaciones las grandes palabras y los verdaderos valores en los que creía firmemente. Sobrio, discreto, a menudo displicente, con frecuencia irónico, así se protegía para no abrumar a sus colegas con su convicción más íntima, que era la defensa del trabajo de los hombres, sobre todo de los más necesitados de amparo y educación: los obreros de las grandes concentraciones industriales de América Latina, los campesinos pobres de nuestros campos, los jóvenes y adolescentes de los barrios marginados, las mujeres con calificaciones y oficios precarios, los pequeños empresarios en los cuales él creía ver virtudes de sacrificio e independencia que están desapareciendo en nuestros días.

Es preciso escrutar cuidadosamente la vasta lista de proyectos del Centro para advertir los valores, algunos de naturaleza indiscutiblemente ética, que Eduardo Carvalho imprimió en ellos. Sólo a partir de dichos valores se ejercía el rigor conceptual, la precisión de los objetivos, el esbozo de la metodología apropiada, los instrumentos prácticos y las modalidades adecuadas. Paralelamente, siempre, la consideración del hombre, tanto del destinatario de esa actividad o proyecto como del responsable de la ejecución.

En definitiva, Eduardo Carvalho era un dialéctico, un socrático. Si no dejó obra escrita es porque prefería moldear las ideas con los hombres, en el diálogo y la confrontación. En el ejercicio del pensamiento parecía necesitar la compañía de colegas y amigos, a quienes acuciaba con preguntas, desafiaba con paradojas, estimulaba con la astucia de un maestro inquietante, cautivador y exigente. Al pensar hacía pensar. Trabajar con él era una fiesta.

Como los mejores maestros, como los verdaderos conductores, fue un actor sin saberlo. Rendía más en los escenarios reducidos, ante un grupo de amigos, en un cenáculo, alrededor de una mesa de trabajo, en la intimidad de una oficina, cuando el grueso del personal había cumplido su jornada. Le bastaba, entonces, pasear su mirada brillante y traviesa sobre el grupo elegido, insinuar un tema de discusión, atraer a su juego a un colega (mejor si se trataba de un joven, inexperto) para que le diera pie; en seguida mediante tres o cuatro preguntas hábiles y rápidas, el tema estaba ceñido y perfectamente delimitado; ahora sólo bastaba abrir el diálogo, sucesivamente, para que todos participaran. Al rato las conclusiones habían madurado, las órdenes de trabajo habían sido dadas y apenas faltaba el sumario final, sucedido por la distensión y las bromas y el roce de las sillas al levantarse todos. Una sesión de trabajo había finalizado.

Esta es la imagen de Eduardo Carvalho que deseáramos retener y comunicar. El resto cabe y corresponde a informes de progreso, al esquema de un currículo, a la rutina y el tedio de la burocracia, a las que Eduardo odió y combatió. Fue un funcionario ejemplar, pero de ninguna manera un funcionario convencional. Exacto y puntilloso cumplidor de sus obligaciones (las cumplía y las hacía cumplir), celoso de sus competencias y atribuciones, su estilo como funcionario podía oscilar entre la impecable formalidad y el descuido coloquial con que se las ingeniaba para tratar los asuntos más graves. Así lo demostró cuando fue jefe de misión de la OIT en Santiago de Chile; jefe del Departamento de Formación Profesional en la sede central en Ginebra; director de la Oficina Regional de la OIT para las Américas; y en los dos períodos en que dirigió Cinterfor.

Dígame que era brasileño y se habrá entendido mucho del tipo humano que produce su patria, donde el rigor y la exigencia jamás están reñidos con la tolerancia, los buenos modales y la llaneza del trato a través de todas las clases sociales. Logró también que esta cercanía imperase en todas las relaciones de trabajo del Centro, donde cada uno de los funcionarios se sabía respetado como persona, recompensado por sus esfuerzos, dirigido con eficiencia.

Esa es la imagen; otra es la lección. Jamás lo dijo explícitamente, pero se deduce de su personalidad y de su estilo de trabajo. A él le constaba que muchas de sus ideas e iniciativas no eran comprendidas cabalmente ni por sus más cercanos colaboradores. Tuvo proyectos un tanto utópicos que sorprendieron y que apenas congregaron la adhe-

sión de pocas instituciones y de algunos amigos que confiaban en su visión. Como siempre había auscultado cuidadosamente el sentir de las instituciones de formación profesional y de sus dirigentes, no le molestaba el escaso eco de algunas de sus últimas propuestas. Ya enfermo, se obstinaba en mirar más lejos que nadie, hacia adelante. Era consciente de que el tiempo acabaría dándole la razón y justificándolo. Hemos procurado transformar en obras sus últimas ideas, que son su herencia, porque Eduardo Carvalho nos enseñó - sin decirlo nunca - que la formación profesional es, entre tantas cosas, una larga paciencia, una porfiada esperanza en la capacidad creadora del hombre en el trabajo.

UN RECONOCIMIENTO CONTINENTAL

Discurso pronunciado por Pedro Daniel Weinberg, Especialista Regional en Educación Técnica y Profesional de UNESCO/OREALC, con motivo del homenaje a Cinterfor que tuviera lugar en el Primer Seminario Latinoamericano y del Caribe sobre Educación Técnica y Profesional (UNESCO/OREALC - ANEP/UTU, Montevideo, diciembre de 1993).

En nombre del Director de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO señor Ernesto Schiefelhein, me resulta sumamente honroso participar en esta ceremonia de homenaje a la República Oriental del Uruguay y a la Organización Internacional del Trabajo por haber creado hace treinta años el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, conocido hoy en nuestra América bajo su sigla CINTERFOR.

Este reconocimiento que hace hoy la UNESCO - y en esto creemos interpretar el sentimiento de los hombres y mujeres de nuestro continente comprometidos con la problemática del trabajo y de la educación - se basa en un conjunto de hechos que quisiera subrayar. En primer lugar la visión de las autoridades uruguayas y funcionarios de la OIT que concibieron y cristalizaron esta idea de crear un espacio para la reflexión, el análisis y la capacitación técnica internacional en el campo de la formación y el desarrollo de los recursos humanos.

En segundo lugar por el sesgo americanista impreso a CINTERFOR desde sus orígenes. Desde la perspectiva de las autoridades uruguayas al momento de su instalación en el país siempre estuvo clara la proyección y la vocación americanista de esta empresa. El Uruguay, con su grandeza y espíritu de siempre, y consecuente con la ideología y la prédica fijada en el ideario artiguista aun hoy vigente, se propuso sostener esta iniciativa para el bien de su pueblo y la ofreció generosamente a sus hermanos del continente.

La OIT, por su parte, creyó y depositó su confianza en hombres de nuestra región para concebirlo y dirigirlo. Y esos hombres que lo diseñaron lo hicieron dándole una forma original de organización y gestión; apelaron para ello a formas ingeniosas e inéditas.

tas. CINTERFOR desde sus primeros días adoptó una estructura y una proyección que hasta ese momento no se había atribuido a ningún organismo internacional. Se constituyó y creció a partir de los hombres y mujeres de nuestras tierras: la OIT aceptó el desafío de confiar en la idoneidad profesional de americanos para conducir esta iniciativa. Para entender mejor esta decisión, observen ustedes si no, cómo estaba concebida por ese entonces la asistencia técnica internacional: se la hacía con espíritu verticalista, de signo europeo-norteamericanístico y con "expertos" de esas latitudes. Esto no significa que el Centro se encerró en sí mismo; por el contrario, CINTERFOR siempre se movió en el continente, sin perder de perspectiva el universalismo de la OIT. Y también tuvo, claro está, expertos y consultores de origen europeo o norteamericano. Más la impronta, la concepción, los lineamientos y los alcances del trabajo siempre estuvieron signados por el mandato que los países americanos le confiaron al Centro.

En tercer lugar, quiero llamar la atención sobre otros hechos que estimo importantes. Las autoridades uruguayas y la OIT suscribieron su memorable entendimiento el 16 de diciembre de 1963. Ese hecho no constituyó un simple acto administrativo: debe leerse como un hecho político y diplomático y un firme compromiso con una causa. CINTERFOR, así, no fue un proyecto transitorio, de duración limitada, sino que desde su nacimiento adquirió una institucionalidad que le garantizó su permanencia. Proyectos, acuerdos de plazos determinados se abren y se cierran todos los días. CINTERFOR, en cambio, es un organismo que existe por el compromiso y el interés del gobierno uruguayo y de la OIT, firmado en 1963 y ratificado día a día por la voluntad de las partes signatarias que se refleja en sus aportes financieros, intelectuales y materiales de la más diversa índole.

No soy la persona indicada para hacer un balance del aporte que CINTERFOR efectuó durante estas tres décadas. Mas sí me tomaría el atrevimiento, con su debida licencia, señor Ministro, señor Presidente del CODICEN, para subrayar algunas de las que entiendo son las mayores contribuciones de CINTERFOR a la integración americana y al bienestar de nuestros pueblos.

La primera es que el Centro constituye el foro más importante en la región en materia de educación y trabajo. Nadie puede dudar, ni por un instante, que el Centro se ha constituido en estos años en la entidad con más amplio poder de convocatoria en estas materias y en estas latitudes. Se nuclean en su entorno no sólo las instituciones de formación profesional, los Ministerios de Trabajo, de Educación, de Ciencia y Tecnología, universidades, centros de investigación, sindicatos de trabajadores, cámaras empresariales. En pocas palabras, es el punto de referencia obligado para cualquier iniciativa vinculada con la educación técnica, la formación profesional, la educación y el trabajo. Y esto no es el resultado de un momento ni de un iluminado, es el tesonero e infatigable trabajo de hombres y mujeres que a lo largo de treinta años han puesto lo mejor de sí para alcanzar estos resultados.

Una segunda cualidad que encuentro en la labor de CINTERFOR es haber construido un espacio pluralista. Esto no es poco, sobre todo cuando se lo compara con otros emprendimientos internacionales o pseudo regionales. El Centro siempre reclutó profesionales de todos, repito TODOS, los países de la región. El hecho de estar enclavado en este lejano rincón del continente no le impidió apelar a lo mejor del talento de los profesionales de toda América: la del Norte, la Central, el Caribe de habla inglesa, española y francesa, Sud América. No fue, reitero, ni lo es, un organismo de la cuenca del Plata. Siempre procuró movilizar los mejores talentos apelando a la generosidad de las instituciones, estuvieren donde estuvieren.

La tercera: CINTERFOR siempre se movió como un punto de encuentro y confrontación de experiencias, ideas, innovaciones. Y siempre tuvo el cuidado de no promover soluciones mágicas ni imponer líneas de pensamiento y de acción. Por el contrario, la cultura institucional forjada desde sus comienzos se basa en ofrecer siempre más de una alternativa, mostrar más de un camino, para cada problema que se le somete. CINTERFOR nunca fue vocero de las posturas de los organismos internacionales ni de países autoasumidos como líderes. Desde el Centro nunca se postularon recetas mágicas. En cambio, se apeló a aquel precepto cristiano que dice que más que regalar un pescado al hambriento hay que enseñarle a pescar.

Dos cualidades más que no puedo dejar de mencionar y que son parte del inventario y del patrimonio que CINTERFOR ofrece a quien lo observa, son su capacidad de anticipación de los problemas y su rol catalítico. Con respecto a la anticipación de los problemas, cómo no recordar que cuando los materiales didácticos no existían, CINTERFOR comenzó a desarrollar las Colecciones Básicas Cinterfor (CBC). Cuando prácticamente todas las instituciones volcaban sus recursos hacia el sector urbano, CINTERFOR comenzó a abrir el surco del sector rural, en particular hacia las ocupaciones agropecuarias. Cuando las IFP estaban operando casi exclusivamente para el sector industrial moderno, el Centro advirtió la necesidad de acometer con la micro-pequeña y mediana empresa y el sector informal o marginal. Cuando pocos se preocupaban teórica y prácticamente de la igualdad de oportunidades CINTERFOR daba inicio a la promoción del acceso de la mujer a los programas de las IFP. Y así con tantos otros temas: la certificación ocupacional, los jóvenes, la innovación tecnológica y su efecto en el ámbito de la formación, la integración subregional, las relaciones escuela-empresa, el tripartismo, la articulación enseñanza técnica-formación profesional, etc. Con relación a su rol catalítico, el Centro ha ganado una presencia tal que le permite aglutinar en torno a su plan de labores a personas, instituciones y organismos: tiende la mesa, en fin, para el diálogo, el análisis y la búsqueda de soluciones idóneas y pertinentes que siempre procuran alcanzar, como fin último, el bienestar de los pueblos americanos y la realización espiritual y humana de nuestras gentes.

A lo largo de este discurso he omitido, en forma deliberada, aludir a ninguna persona en particular. Pienso que el éxito alcanzado por CINTERFOR no se debe a nadie en particular, sino que es la feliz conjunción del trabajo llevado a cabo desde Montevideo por este núcleo de funcionarios con el permanente apoyo del Gobierno del Uruguay en general, de ANEP, CODICEN, UTU, COCAP, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en especial, con la movilización de los recursos existentes en toda la región americana, así como los fondos que para tal fin vuelca la OIT.

De todas maneras, señor Ministro de Trabajo, señor Presidente del CODICEN, permítanme recordar en este homenaje a dos personas, que signaron el desarrollo y el éxito del Centro. Por un lado, la figura señera del ingeniero Luis Balparda Blengio; por otro, la figura del primer Director, Eduardo Ribeiro de Carvalho.

La alusión al ingeniero Balparda la quiero hacer, no sólo como un justo homenaje al eminente uruguayo que logró concretar, con el firme apoyo de su gobierno - en particular a través de su Ministro de Relaciones Exteriores y su Ministro de Instrucción Pública y Previsión Social - la sede de CINTERFOR en Montevideo, sino porque su conducta y actuación en esa oportunidad demuestra a las actuales generaciones de orientales cómo, ante una firme convicción, una férrea voluntad, una claridad de convicciones y una capacidad de concretar los anhelos, se puede obtener un resultado de esta significación y trascendencia.

Quiero también presentar mi reconocimiento a Eduardo Ribeiro de Carvalho que fue quien concibió y diseñó este organismo internacional atípico montado sobre un esfuerzo de cooperación horizontal - y esto casi quince años antes que el sistema de las Naciones Unidas lo descubriera y postulara - y creando una pequeña estructura de personal cuyo principal papel es facilitar la movilización de los mejores recursos intelectuales y profesionales del continente en torno a un plan de trabajo consensuado en forma participativa y democrática.

Señoras y señores, quiero concluir estas palabras convocando al señor João Carlos Alexim, Director de CINTERFOR, a continuar, como lo ha hecho hasta el presente, tripulando esta nave. Hago votos para que, prosiguiendo con el firme compromiso convenido y practicado por el Gobierno del Uruguay, con el apoyo de la OIT, los pueblos americanos sigan recibiendo por muchos años más los valiosos e insustituibles servicios que brinda el Centro. En particular, la UNESCO ve esperanzada que CINTERFOR siga efectuando su aporte tan singular y que en los próximos años sus recursos se multipliquen para atender las demandas de más y mejor educación y capacitación para todos.

LA POLÍTICA DE ASOCIACIÓN ACTIVA DE LA OIT

Cinterfor entendió pertinente y de interés insertar en esta publicación conmemorativa de sus treinta años, los principales lineamientos de la Política de Asociación Activa recientemente puesta en marcha por la Organización Internacional del Trabajo.

La Política de Asociación Activa que formula la OIT tiene por objeto acercar más la OIT a sus mandantes tripartitos de los Estados Miembros y aumentar la coherencia y calidad de los servicios técnicos que se les prestan con arreglo al mandato de la Organización y en pos de metas fijadas en común. Esta política exige que el contenido y las técnicas de la actividad de la OIT se adapten continuamente a la evolución tanto de las necesidades de cada país como del contexto internacional.

Entre los elementos clave de la política de asociación activa se cuenta el robustecimiento de la estructura de la OIT en el terreno, en particular mediante la creación de equipos multidisciplinarios y el refuerzo progresivo de las oficinas de área.

La aplicación eficaz de la política de asociación activa supone una colaboración estrecha, dinámica y continua entre los diversos elementos de la estructura de la OIT en el terreno y entre esa estructura y los Departamentos de la sede.

La formulación de la política general de la OIT es una responsabilidad que incumbe a la Conferencia Internacional del Trabajo y al Consejo de Administración, así como al Director General, con arreglo a la autoridad que le confieren estos órganos. El respeto de los principios fundamentales de la OIT, la conservación de su unicidad de propósitos y la adhesión a sus políticas generales han de ser consideraciones centrales de orientación.

Se prestará especial atención a la observancia del principio del tripartismo. Ello incluye la consulta y la cooperación estrechas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la asistencia directa a esas organizaciones y las disposiciones para que participen en la planificación, realización y evaluación de las actividades de la OIT.

La prestación de asesoramiento y asistencia en materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo, particularmente en lo que atañe a los convenios fundamentales de la OIT que guardan relación con los derechos humanos, ocupa una alta prioridad.

La cooperación técnica deberá seguir siendo uno de los principales medios de acción. Sus formas y métodos deberán adaptarse a las situaciones nacionales. Habrá de concederse la máxima importancia al asesoramiento en materia de políticas y a la contribución técnica en ámbitos que son claramente de la incumbencia de la OIT. Esta deberá estar dispuesta a servir de organismo de ejecución todas las veces que así lo soliciten los gobiernos y que tenga la capacidad técnica de hacerlo.

**Este documento
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, diciembre de 1993**

CINTERFOR/OIT

INSTITUCIONES ASOCIADAS

NTC / ME
Bahamas



NTB
Barbados

CETSS
Cuba

FEFEK
Ant. Hol.

MEC
Grenada



inem



INFP
Haití

Sir A. Lewis
Comm. College
St. Lucia

INCE
Turismo



MINYOUTH
Jamaica

NTB
T y T

INCE
Construcción

Dir. Gral. Cap.
y Prod./STPS
México



Dir. Gral. Ctros.
Capacitac.
SEP/México

INCE
Textil

ICIA



Board of Ind.
Train./MINLAB
Guyana

VT Found. Labour
Mobilizat./MINLAB
Suriname

INSAFOR/
MINTRAB
El Salvador

INAFORP

Secret. Desenv.
e FP/MINTRAB
Brasil



Sec. Educ. Media
e Tecnol./Min.
Educ. e Desporto
Brasil



TECSUP

MTSS
Uruguay

SENAI

MINTRAB
Perú



MINTRAB
Paraguay

ANEP
CONSEJO DE EDUCACION
TECNICO PROFESIONAL
(Universidad del Trabajo
del Uruguay)



SERVICIO NACIONAL DE
PROTECCION PROFESIONAL

COCAP



SENCECO

MEC/SENCE
Chile

MINTRAB
Argentina

Min. Cult. y
Educación
CONET