



Informe del Director de OIT/Cinterfor

Buenos Aires, mayo de 2015



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

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

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

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

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

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

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Contenido

A.	Presentación	5
B.	Informe de gestión	7
1.	Actividades realizadas	7
1.1	Formación y certificación de competencias laborales	9
1.2	Fortalecimiento de los interlocutores sociales y desarrollo del diálogo social en la formación profesional	11
1.3	Formación profesional para el fomento de la productividad en las pequeñas y medianas empresas	13
1.4	Articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables	14
1.5	Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo	15
1.6	Anticipación de necesidades formativas	16
1.7	Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional	17
1.8	Otras actividades de cooperación	19
1.9	La plataforma de gestión del conocimiento (www.oitcinterfor.org)	19
2.	Recursos del Centro	22
2.1	Situación presupuestal al cierre del bienio 2012-2013	22
2.2	Ejecución presupuesto regular- Año 2014	23
2.3	Mobilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios	24
2.4	Contribuciones de los países miembros	25
C.	Formación profesional y empleo: hacia una nueva acción de Cinterfor para los desafíos del siglo XXI	31
1.	OIT/Cinterfor, 50 años de cooperación técnica en formación profesional. Innovación, renovación y afianzamiento con su red de IFP	31
2.	El crecimiento inclusivo y la transformación del mundo del trabajo en el Siglo XXI	32
a.	El crecimiento inclusivo, el futuro del trabajo y la demanda por formación profesional	33
b.	Un mercado de trabajo que demanda más y mejores competencias para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado	35
c.	Vigencia de la FP en un mundo con nuevos escenarios y desafíos	37
d.	OIT/Cinterfor y la promoción de la FP institucionalizada en la región	40
e.	Nuevos métodos y formas de trabajo en la OIT	41

3. Frentes y estrategias de trabajo de un Cinterfor renovado	42
a. Articulación en el marco de “Una OIT”	42
b. Incrementar las capacidades de investigación y análisis orientadas al perfeccionamiento del diseño e implementación de políticas de FP en el marco de las necesidades del desarrollo productivo y el empleo	42
c. Estrechar las alianzas con organismos internacionales	44
d. Gestión del conocimiento afianzada con la Red	45
e. Herramientas de divulgación de conocimiento de carácter práctico y alta aplicabilidad	45
f. Asistencia técnica maximizando la CSS y la articulación	46
4. Optimización de recursos, medios de acción, modalidades de cooperación y formas de trabajo	47
a. Modalidades de cooperación y formas de trabajo	47
b. Innovación en los medios de acción	48
c. Gestión de los recursos financieros: actualización de las contribuciones	48
D. Plan de trabajo	51
1. Anticipación de las demandas de formación	52
2. Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional	53
3. Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes	54
4. Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores	55
5. Formación y trabajo decente en la economía rural para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional	56
6. Articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables	57
7. Desarrollo de habilidades y competencias.....	58
8. Fortalecimiento institucional de la formación profesional.....	59
ANEXO: Eventos y actividades de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, y reuniones técnicas nacionales, subregionales e internacionales que contaron con el apoyo de OIT/Cinterfor	60
Lista de siglas y acrónimos.....	73

A. Presentación

Este documento, que presenta el Director de OIT/Cinterfor, está integrado por:

- el informe de gestión del período 2013-2014
- la estrategia de acción, y,
- el plan de actividades.

Ha sido elaborado para análisis y discusión en oportunidad de celebrarse la 42ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (Buenos Aires, Argentina, 13 al 15 de mayo de 2015).

En el documento se exponen de manera sucinta los principales avances registrados en materia de formación profesional en la región americana, así como un repaso de los resultados obtenidos por el Centro en los dos últimos años.

Seguidamente, se presenta la estrategia de acción del Centro, que se ha titulado: Formación profesional y empleo: hacia una nueva acción de Cinterfor para los desafíos del Siglo XXI; y desarrolla los principales aspectos de su relanzamiento en el marco de la reforma de la OIT.

Por último, se presenta el plan de actividades para el bienio 2015-2016, que será enriquecido por el debate y las propuestas de la Comisión Técnica.

B. Informe de gestión

En este documento se presenta el informe sobre las actividades cumplidas desde la 41° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (8 al 10 de julio de 2013, Puerto España, Trinidad y Tobago) y se reseñan aquellas que están en marcha o previstas hasta el momento de celebrarse la Reunión N°42 en Buenos Aires, mayo de 2015.

Cabe señalar que, en el período que cubre el informe, el Centro ofreció su asistencia técnica para la realización de un gran número de actividades colectivas entre las que se cuentan reuniones técnicas, seminarios, cursos y talleres. En ellas participaron directivos, personal técnico y docente de las instituciones, al igual que representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo OIT/Cinterfor participó de numerosos eventos nacionales, subregionales, regionales e internacionales organizados por otros organismos, mediante su propio personal o funcionarios de las instituciones miembros así como también de la OIT, haciéndose cargo de la exposición sobre temas específicos o coordinando e integrando paneles.

Es de destacar además que el Centro realizó, tanto a través de su Director como de su experto principal, funcionarios y/o consultores un alto número de misiones de asistencia técnica en las instituciones, ministerios, organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de la región americana, vinculados con el Centro.

Forman también parte de esta memoria, las actividades cumplidas en las áreas de gestión del conocimiento y de ediciones.

1. Actividades realizadas

Las actividades llevadas a cabo conjuntamente por OIT/Cinterfor y sus instituciones miembros durante el período de referencia, se han emprendido para responder a las necesidades y demandas de los Ministerios de Trabajo y de Educación, instituciones de formación y organizaciones de empleadores y de trabajadores, manifestadas durante la 41° Reunión de la Comisión técnica, así como a los intereses detectados a través del contacto permanente con los organismos vinculados al Centro.

Estas actividades se organizan, además, tomando en cuenta las funciones principales para cuyo cumplimiento OIT/Cinterfor existe, a saber:

- a. Promover y fortalecer la cooperación horizontal para el desarrollo institucional y modernización de la formación profesional en los países de América Latina y el Caribe y entre la región de las Américas y otras regiones del mundo.

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

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

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

El análisis en conjunto de la labor cumplida durante el período, ha llevado a estructurar la información por áreas temáticas de trabajo, referentes a: formación y certificación de competencias laborales; diálogo social en la formación profesional y fortalecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores en este campo; fomento de la productividad

en las pequeñas y medianas empresas a través de la formación profesional; articulación de la formación profesional con las políticas de fomento del empleo; formación y empleo de jóvenes; anticipación de necesidades formativas; diseño y gestión de recursos formativos mediados por las tecnologías de la información y la comunicación.

En el texto del informe, además de la justificación de cada área de trabajo, se señalan, sólo en forma enumerativa, las principales acciones emprendidas para alcanzar el propósito de cada uno de ellas. Una mayor precisión se encuentra en los cuadros que se presentan en el Anexo: *Eventos y actividades de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, reuniones técnicas nacionales, subregionales e internacionales que contaron con el apoyo de OIT/Cinterfor.*

1.1 Formación y certificación de competencias laborales

Desde mediados de la década de 1990 OIT/Cinterfor ha venido apoyando sistemáticamente la mejora de la capacidad de las instituciones miembros para desarrollar, ampliar y ofrecer programas de formación y certificación basados en competencias laborales.

Este apoyo incluye la incorporación del enfoque de competencias en la elaboración de perfiles ocupacionales, el diseño de currículos de formación, la prescripción de estrategias de aprendizaje y la evaluación y certificación.

En esta línea, el Centro trabaja tomando en consideración instrumentos de la OIT como son la Recomendación 195 (2004)¹ sobre el desarrollo de los recursos humanos; las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo –CIT– (2007); la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT (2008); la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa, CIT (2008); y el Pacto Mundial para el Empleo, CIT (2009).

Más recientemente se han considerado insumos clave como la discusión recurrente sobre el empleo de la CIT (2014) y elementos de la estrategia que OIT ofreció al G20 sobre el desarrollo de una estrategia de capacitación.

En todos ellos se reconoce la importancia del desarrollo de las competencias laborales como motor para facilitar el acceso al empleo, mejorar la productividad y en suma, contribuir a hacer realidad el trabajo decente y productivo.

Es en este sentido que OIT/Cinterfor ha desarrollado, durante el período comprendido en este informe, actividades en diversos países con el fin de apoyar la armonización de las políticas

1 La OIT, en su Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y su vinculación con las políticas en los ámbitos de la formación y el empleo (2004), establece que: “Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de calificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.”

de empleo, formación y educación, mediante el diseño e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC). Los MNC tienen el potencial de mejorar notablemente la movilidad profesional y laboral, facilitando la concreción del objetivo del aprendizaje permanente. Esto debido a que, en esencia, los MNC permiten asociar áreas de desempeño ocupacional con los diferentes niveles de competencia y estos, a su vez, se articulan con la oferta educativa existente en un país.

Destacan a este respecto el apoyo técnico² brindado en Chile, durante 2013 y 2014, a la estrategia para el diseño e implementación de un Marco de Cualificaciones para la Formación Profesional y la Certificación Laboral, que vienen desarrollando ChileValora³ y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Este proceso dio como resultado la adopción del primer Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral de Chile.

En El Salvador, a solicitud del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), se apoyó el Taller internacional de consulta: “Análisis y propuesta para un sistema de formación técnica profesional (FTP)” con una conferencia acerca de los “Sistemas nacionales de competencia en América Latina: avances y situación actual” (2013), y se realizó un taller de formación de directivos y personal técnico del INSAFORP sobre MNC (2014).

El desarrollo de capacidades en las instituciones miembros en este mismo campo ha sido otras de las líneas de acción llevadas adelante. Es así como se apoyó al Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil en temas tales como “Perfiles profesionales para el futuro” y “Nuevas capacidades para el profesional del Siglo 21” (2014), y se impartió un taller de trabajo con especialistas y técnicos con el objeto de desarrollar capacidades para la aplicación de la metodología de elaboración de mapas funcionales (2014). En el marco del Convenio y asistencia técnica con el Ministerio del Trabajo de Colombia, se dictó un taller de capacitación sobre competencias (normalización, formación y certificación por competencias) dirigido a funcionarios de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (DMFT) y otras entidades públicas interesadas (2014). También en Colombia, OIT/Cinterfor brindó apoyo técnico al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para la realización de los “Foros Sectoriales sobre Gestión del Talento Humano por Competencias” (2013), que tuvo como objetivo generar un espacio de reflexión sobre los principales desafíos y tendencias vinculados con la competitividad de los sectores, con miras a brindar herramientas para la cualificación del talento humano. En Uruguay OIT/Cinterfor ha realizado esfuerzos sistemáticos en orden a dotar a la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de mayores capacidades en aspectos claves de la política pública de formación profesional. Esto involucró asistencia

2 Esta asistencia fue desarrollada conjuntamente con la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, con sede en Santiago de Chile. El proceso se benefició también del apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de su Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE.

3 ChileValora es la institución responsable de la conducción estratégica y técnica del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que promueve la colaboración de los actores sindicales, gremiales y del Estado relacionados con los diferentes sectores productivos. Le corresponde acreditar los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial, así como acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación y supervisar la calidad de sus procesos.

técnica en la elaboración de una metodología de levantamiento de perfiles (identificación de competencias) y diseño de módulos formativos; una capacitación al equipo del Área de formación profesional de la DINAE, y la elaboración de una guía metodológica conjunta. Asimismo, se desarrollaron talleres de capacitación de asesores y evaluadores de competencias laborales en las áreas de gastronomía (Departamento de Maldonado), y forestal-madera (Departamento de Rivera), actividades que fueron organizadas conjuntamente por MTSS/DINAE y el Consejo de Educación Técnico Profesional – Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU).

Durante este período también fueron apoyadas iniciativas binacionales, como las referidas a la homologación de procesos de certificación de competencias laborales entre [Argentina y Chile](#). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y ChileValora, en el marco de un encuentro realizado en la Ciudad de Mendoza, Argentina (2014), suscribieron un acta-acuerdo con el objetivo de avanzar hacia la homologación de la certificación de competencias laborales en el sector de la construcción, y suscribir un acuerdo binacional en ocasión de la 42° Reunión Técnica de OIT/Cinterfor.

En materia de [proyectos de cooperación técnica en Uruguay](#), OIT/Cinterfor culminó durante 2014 con la ejecución del *Proyecto URU/12/01/FSC Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción*; en tanto que se encuentran actualmente en ejecución los proyectos URU/14/02/URU *Evaluación de tareas de la industria papelera* (Consejo de Salarios de la Industria de la Madera, Celulosa y el Papel), y el URU/14/03/URU *Actualización de la estructura ocupacional y las descripciones de puestos de la Intendencia Departamental de Maldonado*.

Finalmente, y como parte de las actividades de investigación del Centro, se realizó un relevamiento en materia del estado de situación de los sistemas y políticas de certificación de competencia laboral en una selección de países de la región [La Certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación](#), publicado en la serie Panoramas de la formación, abril 2015.

1.2 Fortalecimiento de los interlocutores sociales y desarrollo del diálogo social en la formación profesional

Como ha sido documentado en diversos trabajos de investigación publicados por OIT/Cinterfor y por otras fuentes, la formación profesional es un campo de encuentro entre intereses diversos, en función de su impacto sobre las capacidades de las personas para el trabajo y, por la misma vía, constituye un elemento central de las políticas de empleo y en las estrategias de incremento de la productividad y la competitividad de las economías y empresas.

Ello lleva a que la formación profesional se sitúe como un tema relevante dentro de los sistemas de relaciones laborales, concitando el interés y participación de diversos actores, en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En América Latina y el Caribe las instituciones de formación profesional fueron y son una experiencia pionera en materia de participación y diálogo social en torno a las políticas de formación.

Hace ya más de veinte años OIT/Cinterfor daba cuenta, a través de sus investigaciones y publicaciones, que además de la persistencia del ámbito de las instituciones de formación como espacio de participación y diálogo social, se constataba el progresivo avance de la formación en ámbitos y espacios de características y alcance diversos, tales como la negociación colectiva a nivel de empresas y ramas o sectores de actividad, acuerdos o pactos nacionales, e incluso en los espacios de integración regional. Dicha tendencia fue reconocida y consignada en la Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)⁴, para lo cual basta recordar que el art. 4 lit. b) expresa que los miembros deberían *“reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales”*. Y también que los miembros deberían *“definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa”* (art. 5.).

Entre las acciones más significativas que OIT/Cinterfor se propuso en el período comprendido por este informe se encuentra la **actualización del estado de situación en materia de participación de los actores sociales y diálogo social en el campo de la formación**. Es así que durante el año 2014 se llevó a cabo un trabajo de investigación basado en una encuesta a informantes clave del mundo académico y laboral de una selección de países⁵, a efectos de conocer la situación de algunos aspectos clave, tales como: los estudios y publicaciones sobre diálogo social, formación profesional y relaciones laborales; los procesos de diálogo social bajo la forma de pactos o acuerdos, tanto de nivel nacional como sectorial, de empresa, o subnacional (local); la negociación colectiva a nivel de rama o empresa; la legislación laboral (con especial atención a la regulación de procesos de aprendizaje); así como las estrategias y políticas tendientes a la formalización del empleo que, por vía del diálogo social, incorporan contenidos y acuerdos en materia de formación. Los resultados de este trabajo de investigación han sido publicados bajo el título *“Actualidad de la formación profesional en el diálogo social”* en la nueva serie editorial denominada *“Panoramas de la Formación”* (N°1).

En otro orden, el Centro ha venido apoyando, junto con la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, diversos procesos de diálogo social que incorporan de manera central a la formación profesional, en especial en el país sede, **Uruguay**. Ejemplo de ello ha sido el proceso de diálogo social a nivel subnacional desarrollado en el Departamento de Maldonado, que desembocó en la suscripción tripartita (agosto 2013) de la **“Agenda Departamental de Fomento y Calidad del Empleo”**, en la cual uno de los cuatro capítulos principales contiene

4 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Adopción: Ginebra, 92ª reunión CIT (17 junio 2004). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

5 Los países comprendidos en este relevamiento fueron: Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, España, Italia, México, y Venezuela.

diversos acuerdos en materia de “mejora de la cobertura, pertinencia y calidad de la formación profesional y la capacitación”.

Si bien son descritos en el apartado correspondiente a “Proyectos de cooperación técnica”, cabe consignar que los proyectos URU/12/01/FSC *Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción* (culminado en 2014)⁶; URU/14/02/URU *Evaluación de tareas de la industria papelera*. Consejo de Salarios de la Industria de la Madera, Celulosa y el Papel⁷, y URU/14/03/URU *Actualización de la estructura ocupacional y las descripciones de puestos de la Intendencia Departamental de Maldonado* (ambos en ejecución), cuentan, en los casos de los dos primeros, con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de los respectivos sectores, en tanto que el tercero involucra como contrapartes al gobierno local (Intendencia Departamental) y al sindicato de funcionarios (Asociación de Empleados y Obreros Municipales).

1.3 Formación profesional para el fomento de la productividad en las pequeñas y medianas empresas

El vínculo mencionado en el apartado anterior entre el desarrollo de las capacidades de las personas para el trabajo y la productividad de las empresas, lleva a que OIT/Cinterfor busque de manera sistemática identificar experiencias en la región y fuera de ella, que proporcionen lecciones útiles para la mejora de la calidad, pertinencia y alcance de la formación con relación a las empresas, en especial, a las pequeñas y medianas.

Este tipo de empresas representan en todos los países la mayor parte del universo empresarial y por tanto, una parte significativa del empleo. Pero también es en este segmento donde se concentran problemas de baja productividad y existe una fuerte asociación con situaciones de informalidad y trabajo precario. Esto es, en buena medida, resultado de las menores oportunidades que este tipo de empresas tienen de acceder a diversos servicios y apoyos, tanto de carácter financiero como de desarrollo empresarial.

La formación profesional se sitúa entre estos últimos, junto a servicios como la consultoría y asistencia técnica en áreas como la transferencia de tecnología, desarrollo de negocios, o gestión (comercial, de producción, de recursos humanos, etc.). Dicho de otro modo, las pequeñas y medianas empresas tienen usualmente más dificultades para acceder a oportunidades de formación tanto para su personal, como para los propios empresarios.

6 Contó con una Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET), integrada por: Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Cámara de la Construcción del Uruguay (CCU), Liga de la Construcción del Uruguay, Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU). Este proyecto fue financiado por el Fondo Social de la Construcción (FSC).

7 Cuenta con una Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET) integrada por la Asociación de Fabricantes de Papel (AFT) por la parte empresarial, y la Federación de Obreros Papeleros y Cartoneros del Uruguay (FOPCU). El Proyecto es financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), que cuenta con un Consejo Directivo de integración tripartita.

Durante el período de referencia de este informe, culminó su ejecución en 2013 el *Proyecto “Competencias para la productividad de las MIPYME centroamericanas en la economía del conocimiento y la innovación”* llevado adelante conjuntamente por la OIT, a través de OIT/Cinterfor, y la Fundación Omar Dengo (FOD); con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC/CRDI) de Canadá. Tres países participaron en el estudio: *Costa Rica, El Salvador y Nicaragua*.

1.4 Articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables

Además de su contribución a la moderación de fases recesivas (mediante la creación de empleos directos y otras medidas), las políticas activas de empleo permiten generar al menos cuatro tipos de efectos: a) la reducción de los desequilibrios estructurales, a través de la formación, los incentivos a la movilidad y la incorporación de sectores particularmente vulnerables; b) la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, mediante la mayor integración e intermediación entre oferta y demanda de empleo; c) el incremento de las habilidades y la productividad, en tanto promueven la formación y el desarrollo de competencias vinculadas a los requisitos del mercado; y, d) el apoyo a los trabajadores desfavorecidos o en riesgo, porque tienden puentes concretos para incorporar o re-integrar a grupos específicos con dificultades especiales para insertarse en el empleo.

Dicho de otro modo, si bien las políticas activas de empleo comprenden más instrumentos que la formación profesional y la capacitación, puede afirmarse que siempre que se realizan acciones formativas se está, de modo directo o indirecto, actuando o contribuyendo en el sentido de estas políticas. De todas maneras, lo que se destaca en este apartado refiere de modo específico a aquellas acciones de OIT/Cinterfor vinculadas con experiencias de articulación de la formación profesional con otros dispositivos de política, como son los servicios públicos de empleo, los programas directos de empleo, o políticas y programas de apoyo a la inserción laboral de colectivos vulnerables.

En continuidad con actividades ya informadas en ocasión de la 41° RCT (Trinidad y Tobago, julio 2013), el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo (SPE) ha sido otra de las áreas de trabajo del Centro. Se realizó un programa de formación de formadores con enfoque de competencias, en el marco del *Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL)* que la Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana ejecuta en los países del *Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana*. En la misma línea, el Centro prestó asistencia técnica a la *Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) del Uruguay*.

Una mención aparte merece la profundización de una nueva línea de trabajo vinculada con la educación, formación y reinserción sociolaboral de personas (jóvenes y adultas) privadas de libertad –que tuvo sus orígenes en el año 2010 en el marco de un proyecto conjunto del Sistema

de Naciones Unidas. Desde fines de 2014, mediante un proyecto de cooperación financiado por la Unión Europea, OIT/Cinterfor viene ejecutando en Uruguay el Proyecto URU/14/01/URU “Apoyo a la reforma del sistema de justicia penal y a la mejora de las condiciones de vida y reinserción socioeconómica de las personas privadas de libertad”, que hace parte de un programa más general denominado “Justicia e Inclusión”, el cual cuenta con otros componentes ejecutados por el PNUD, OPS, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) de la Presidencia de la República, y la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND). OIT/Cinterfor tiene a su cargo la ejecución de los componentes de: a) fortalecimiento de las capacidades humanas del sistema de administración de centros de internación de privados de libertad, a partir de la formación de los recursos humanos; b) educación y formación para el empleo en centros de internación de privados de libertad; y, c) promoción de la inserción laboral de las personas egresadas del sistema penitenciario.

Este proyecto, que se basa en la concepción de que la educación, la formación y el trabajo son factores clave de los procesos de rehabilitación, representa un desafío y una oportunidad para OIT/Cinterfor y la OIT toda, en el sentido de ensayar enfoques de política con estas poblaciones.

1.5 Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo

Junto con la educación, la formación profesional continua siendo un factor clave en la preparación de los jóvenes para el mundo del trabajo. De ahí que en la mayoría de los países de América Latina, las políticas se basan en el concepto de que el mejor camino de entrada al mercado laboral para los jóvenes sigue siendo una buena educación básica, la formación profesional y la experiencia inicial de trabajo.

Las instituciones de formación profesional fueron hasta la década de los noventa la principal herramienta de política pública en materia de formación para los jóvenes. Desde entonces, ellas se encuentran integradas a marcos más amplios de política, que incluyen diversos programas orientados tanto desde los ministerios de trabajo como de educación.

Consecuentemente, OIT/Cinterfor se ocupa de identificar y documentar las tendencias, cambios e innovaciones que en este campo ocurren permanentemente en la región. Asimismo, los temas relativos a la formación profesional de los jóvenes son motivo frecuente de demandas de asistencia técnica e intercambio por parte de los miembros del Centro.

Atendiendo a la vigencia del tema, OIT/Cinterfor encaró durante el año 2014, conjuntamente con la Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, un estudio dirigido a actualizar la información en una selección de países⁸, sobre marcos normativos en materia de aprendizaje y otras normas con influencia en el aprendizaje y la transición de la educación al trabajo; estructura y funcionamiento del aprendizaje y de los demás dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo; así

8 Los estudios nacionales sobre aprendizaje y transición educación-trabajo de jóvenes han abarcado Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Perú, Uruguay, Jamaica y Trinidad y Tobago.

como identificación y documentación de experiencias innovadoras de generación de espacios de aprendizaje o de transición entre educación y trabajo.

La sistematización de los resultados de dicho estudio se publicará en una próxima edición de la serie Panoramas de la formación.

1.6 Anticipación de necesidades formativas

La formación profesional se encuentra indisolublemente ligada con el mundo del trabajo y busca en él de manera sistemática las señales que le permitan asegurar su pertinencia. En un contexto de profundas e interdependientes transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, resulta inevitable que se vean afectadas la configuración de los mercados de trabajo y las estructuras de competencias movilizadas en los procesos productivos y de prestación de servicios.

Esto lleva a que las instituciones y organismos que tienen a su cargo la definición y gestión de las políticas de formación profesional deban, a la par que mejorar su capacidad de atención a las demandas sociales y económicas actuales, procurar anticiparse en la medida de lo posible a los procesos de transformación en marcha. La anticipación de necesidades formativas, o prospectiva de la formación profesional, es un campo que, además de haber tenido un importante desarrollo en los últimos años en la región y el mundo, concita crecientemente el interés de los miembros de la red de OIT/Cinterfor.

Consecuentemente con esto, OIT/Cinterfor, en conjunto con el SENAI de Brasil inició en el año 2012 el Programa *“Anticipación de las competencias laborales – Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva”*. Durante los años 2012 y 2013, tuvo lugar la primera etapa de este programa, abarcando al INA de Costa Rica, INSAFORP de El Salvador, INTECAP de Guatemala, INADEH de Panamá e INFOTEP de República Dominicana. En el año 2014, el programa se extendió geográfica e institucionalmente, mediante dos procesos paralelos. Uno, enfocado en la región del Caribe Inglés, y otro orientado a los países de América del Sur. En total el programa de transferencia ha alcanzado a 19 países, considerando las tres subregiones. Mediante talleres de capacitación presenciales y trabajos de aplicación de la metodología por parte de los equipos institucionales, apoyados de manera virtual por OIT/Cinterfor y SENAI, fue posible, primero, alcanzar un importante número de estudios prospectivos nacionales⁹ y, segundo, dejar instaladas capacidades en las instituciones para la aplicación futura de esta metodología.

Los resultados de estos procesos de transferencia se encuentran sistematizados en la publicación *“Anticipación de las competencias profesionales. Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva”* del año 2013, y la más reciente titulada *“Anticipación de las competencias profesionales: transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva. Una visión actualizada en el contexto de América Latina y el Caribe”*.

9 Todos los estudios finalizados están disponibles en la plataforma de gestión de conocimiento de OIT/Cinterfor en la sección “Banco de estudios prospectivos”.

En una perspectiva de continuidad, OIT/Cinterfor y SENAI han mantenido intercambios durante los últimos cuatro meses, en orden a determinar los objetivos y medios para dar continuidad a este programa. En tal sentido, está previsto incorporar instituciones que no hayan participado del programa en las etapas anteriores y, de modo general, avanzar en el apoyo a la implementación efectiva de estos estudios, de manera articulada con los restantes procesos institucionales, en especial los referidos a planificación y diseño curricular.

Este programa ha tenido una singular capacidad de asimilación y réplica en varias IFP que, como en el caso de América Central realizaron ulteriores estudios prospectivos para varias ocupaciones de los denominados empleos verdes.

En otro orden, OIT/Cinterfor colaboró con otras Oficinas de OIT en la elaboración de insumos para la [III Reunión Iberoamericana de Ministros de Trabajo](#)¹⁰ (Cancún, México, 25 y 26 de noviembre 2014). Específicamente fue elaborado un documento que presenta una versión prospectiva de los mercados de trabajo en Iberoamérica, donde se analizan las principales tendencias de cambio, incluyendo la demanda por competencias. Por su relevancia este material fue incluido publicación mencionada en un párrafo anterior.

1.7 Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional

En la última década el uso de tecnologías para apoyar los procesos de formación profesional se ha extendido en forma exponencial entre las instituciones miembros de OIT/Cinterfor. Se utilizan tanto para brindar educación a distancia -(mediante el uso de internet y plataformas virtuales-, como para dar apoyo a la formación presencial.

El acceso a la formación profesional, la interacción con los docentes, la realización de ejercicios a través de simuladores o la consulta a aplicativos desarrollados con contenidos de formación, son cada vez más comunes en las IFP.

De la utilización de Internet como un simple portador de contenidos a la generación de plataformas y ambientes virtuales de aprendizaje y el avance en una formación ubicua (accesible desde cualquier lugar y a cualquier hora, en los contenidos, interacciones y actividades de aprendizaje requeridos por el usuario) el paradigma de la educación mediada por tecnologías de información se mantiene en constante movimiento.

Cinterfor prioriza este acompañamiento y asistencia técnica a las IFP para generar, mejorar y proveer servicios de formación a través de TIC oportunos.

En línea con lo anterior, las instituciones de formación profesional -fuente continua de producción de materiales didácticos- los diseñan y comparten, no solo en forma impresa sino también en formato digital, brindando de esta forma nuevas opciones de interacción y aprendizaje. Ello ha generado, entre otros, los desafíos de desarrollar repositorios que permitan acceso a recursos

10 Realizada en el marco de la XXIV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno.

educativos digitales en forma ubicua y rápida, desarrollar nuevas competencias para los docentes y facilitar nuevas formas de acceso al conocimiento y la formación.

Se trata ésta de un área de trabajo donde las instituciones demandan crecientemente asistencia y cooperación, en especial mediante el intercambio de conocimiento. Tomando en cuenta esto, OIT/Cinterfor conjuntamente con el [Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial \(SENAC\)](#) de Brasil consideraron importante recurrir a diversas instituciones que han desarrollado experiencias y buenas prácticas en este ámbito para intercambiar sus puntos de vista y avanzar conjuntamente en productos útiles en este terreno. Para ello se organizó la *Reunión Técnica “Recursos Educativos Digitales. Avances y desafíos en las IFP”* (Río de Janeiro, 13 y 14 de noviembre de 2014), de la cual participaron profesionales y técnicos de SENAC (Brasil), SENAI (Brasil), SEBRAE (Brasil), INFOCAL (Bolivia), SENA (Colombia), SENATI (Perú), INFOTEP (República Dominicana), INTECAP (Guatemala), INSAFORP (El Salvador), INFOP (Honduras), INA (Costa Rica), DuocUC (Chile), SENCE (Chile), y CETP-UTU (Uruguay).

Aun tratándose de una actividad de carácter exploratorio, permitió extraer aprendizajes y conclusiones relevantes. En primer lugar, que la gestión de recursos de aprendizaje debe mirarse en el contexto del desarrollo de otros componentes de la formación, entre los cuales se destacan las actividades de aprendizaje y los procesos de diseño curricular. Dicho de otro modo, la gestión de recursos de aprendizaje no puede ser abordada aisladamente, sino que debe verse en el marco de las unidades de competencia para los que fueron creados o para las que son usados. Esto implica que debe desarrollarse una mirada más amplia de lo que significa gestionar recursos de aprendizaje para incluir objetivos, actividades y evaluación.

En segundo término, que existen oportunidades para un mayor desarrollo de la cooperación horizontal ente las instituciones en este campo, por ejemplo mediante la creación de un grupo de trabajo con miembros de las instituciones especializados en la gestión de bases de datos de recursos, manejo de taxonomías y producción de contenido. Esto permitiría especificar modelos de información para el desarrollo de herramientas que apunten a esta visión ampliada de lo que se entiende como gestión de recursos de aprendizaje.

Hubo acuerdo entre los participantes en la necesidad de profundizar en los temas de calidad en el desarrollo de contenidos. En esta línea, OIT/Cinterfor está analizando junto al Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) y la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ, Alemania) el desarrollo de un taller en la región sobre la metodología ECBCheck¹¹ para la validación de calidad entre pares.

En este mismo campo y de manera más particular, el Centro ha apoyado al IIEP de Cabo Verde y al [Ministerio de Trabajo y Juventud de Santo Tomé y Príncipe](#) mediante talleres sobre metodologías y tecnologías aplicadas a la formación (octubre 2014). También se apoyó –conjuntamente con el SENA de Colombia- al [INA de Costa Rica](#) en diseño instruccional, tutoría on-line y producción de contenidos digitales, mediante un taller de capacitación dirigido al equipo de INA Virtual (abril 2015).

11 Por mayor información sobre esta metodología, ver: <http://www.ecb-check.org/es/>

El Centro de Turín (CIF) también recibió apoyo del Centro para el desarrollo de módulos de autoaprendizaje, de su campus virtual¹² y la versión en lengua portuguesa del sitio web COMPASS¹³ donde se encuentran sesenta metodologías y tecnologías para aplicar en la formación.

También con el CIF se ha mantenido una colaboración cercana para actividades como la Academia de desarrollo de competencias (Skills Academy) en la que el Centro participó con contenidos técnicos en el 2013 y 2015.

1.8 Otras actividades de cooperación

Con el objetivo de continuar fortaleciendo la cooperación Sur-Sur, se realizaron diversas actividades, entre las cuales destacamos las siguientes:

- Expo Global de Desarrollo Sur-Sur 2013 (Nairobi 28 de octubre al 1 de noviembre 2013): se realizó un foro de intercambio: Desarrollo sostenible y trabajo decente, donde se presentó la iniciativa de cooperación triangular entre SENAI (Brasil), SENATI (Perú) y la GIZ (Alemania); así como la de UOCRA (Argentina), INA (Costa Rica) y el programa Bolsa Verde de Brasil.
- Cooperación Sur-Sur y Triangular – Ministerio de Trabajo y Empleo de Corea (Seúl, 28 de febrero al 5 de marzo 2015): Esta misión fue facilitada por PARDEV en el marco de la cooperación Sur-Sur. El objetivo de esta visita fue analizar y complementar información requerida por OIT para avanzar en la respuesta a la propuesta del gobierno coreano para establecer un Centro OIT/Seúl de capacitación (ISCT).

1.9 La plataforma de gestión del conocimiento (www.oitcinterfor.org)

El Centro continúa utilizando los beneficios de las TIC para integrar nuevos servicios, acercarse a las instituciones miembros y generar comunidades virtuales de intercambio acerca de los temas de interés. La plataforma ha mantenido un crecimiento permanente logrando consolidarse como uno de los pilares para la difusión de los conocimientos y productos, así como también para el intercambio y la construcción colectiva del conocimiento sobre la formación profesional a nivel regional.

En el período, se organizó el Banco de Estudios Prospectivos, que busca compartir todos los estudios que las instituciones y los países han ido desarrollando a partir de la Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva; a lo que también se fueron sumando otros documentos de interés. Por otra parte, se siguieron incorporando nuevos materiales a la base de Recursos didácticos, Publicaciones y Competencias Laborales, entre otras.

12 Ver: <https://ecampus.itcilo.org/>

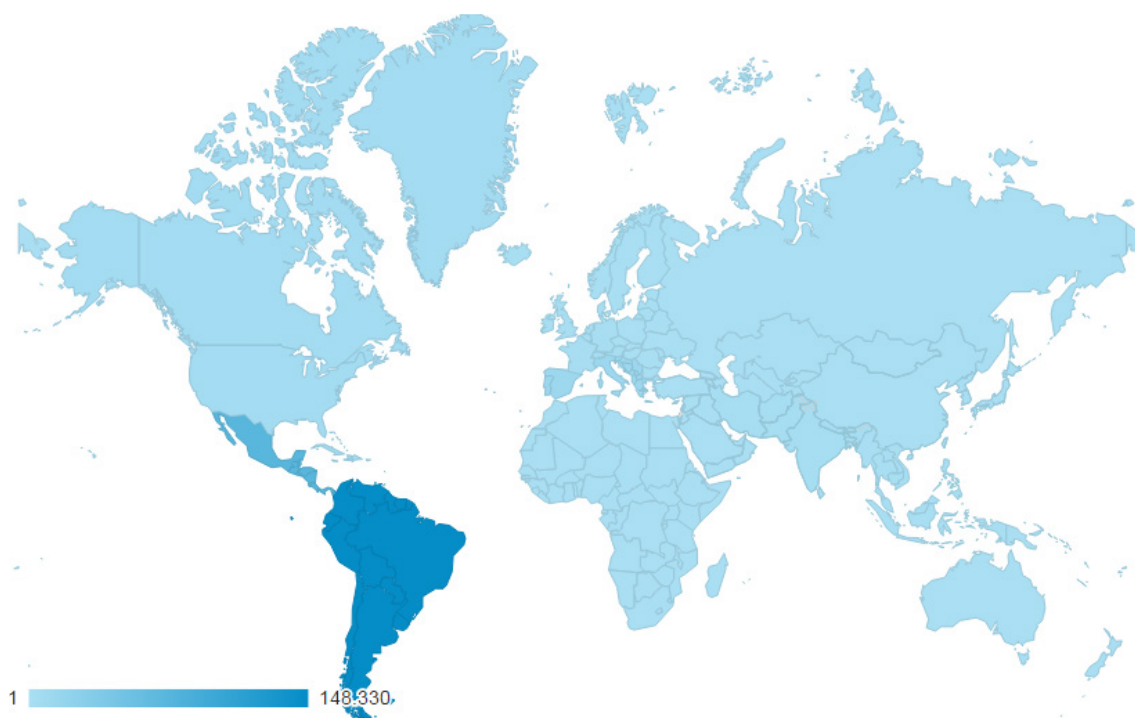
13 Ver: <http://compass.itcilo.org/>

Es de destacar, que se han articulado esfuerzos con la “Plataforma Global Público-Privada de Intercambio de Conocimientos sobre Competencias para el Empleo” (www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm) del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de OIT (EMP/SKILLS), intercambiando documentos e integrando otras perspectivas.

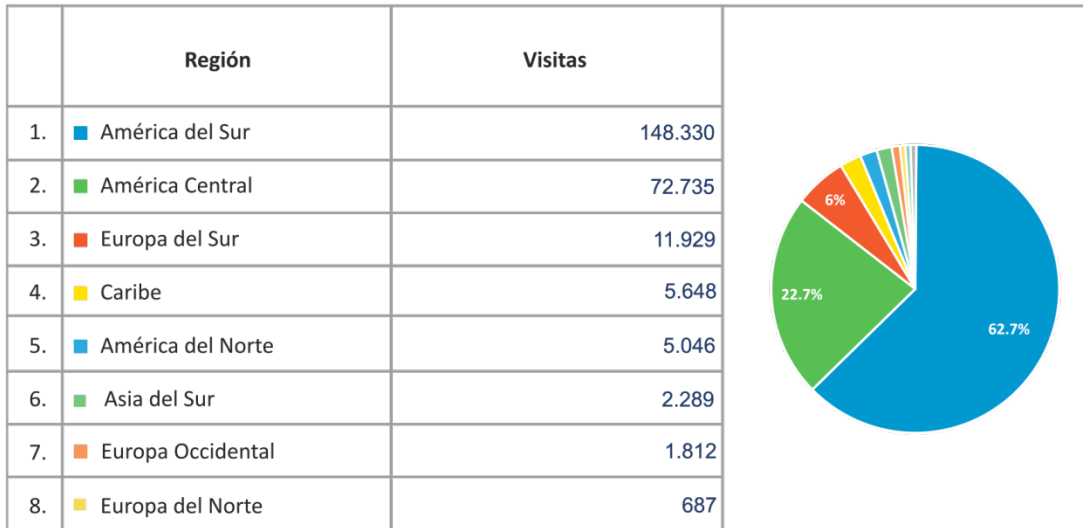
La rápida expansión del uso de dispositivos móviles (tablets, smartphones, etc.) para acceder a internet, hacen imprescindible la pronta adaptación del sitio para optimizar su visualización, independiente del tipo de dispositivo usado. El equipo del Centro ya está trabajando en esta línea.

A continuación se presentan algunos datos estadísticos que muestran el alcance mundial del sitio web así como el constante crecimiento del nivel de visitas recibidas.

Visitas a la plataforma por regiones (abril 2014 - abril 2015)



Países	Visitas	Duración media de la visita	Páginas/vistas
187	251.561	00:02:03	2.06



2. Recursos del Centro

2.1 Situación presupuestal al cierre del bienio 2012-2013

	Presupuesto 2012-2013	Ejecución 2012-2013	%
Contribución OIT	2,136,379.00	2,136,379.00	100.00
Contribuciones países miembros	500,000.00	434,567.29	86.91
Contribución país sede	450,000.00	400,000.00	88.89
Venta publicaciones y servicios de Imprenta	60,000.00	52,130.26	86.88
Intereses, diferencias de cambio	10,000.00	9,142.28	91.42
Redondeo		0.43	
Subtotal ingresos (A)	3,156,379.00	3,032,219.26	96.07
Fondos transferidos ejercicio anterior	486,761.00	545,585.09	
Total Ingresos (B)	3,643,140.00	3,577,804.35	
Egresos	3,312,860.00	2,996,440.21	
Gastos bancarios	3,732.19	3,732.19	
Total egresos (C)	3,316,592.19	3,000,172.40	
Saldo de la ejecución 2012-2013 (A-C)		32,046.86	
Saldo final ejecución 2012-2013 (B-C)		577,631.95	

El informe que antecede muestra el estado final de ingresos y egresos de OIT/Cinterfor al cierre del bienio 2012-2013.

Los ingresos obtenidos representan el 96.07% de los fondos presupuestados. Este nivel de ejecución pudo alcanzarse gracias al pago de contribuciones atrasadas del país sede.

El nivel de contribuciones en general quedó por debajo de lo presupuestado, en un 13.09%, manteniéndose dentro de niveles similares a bienios anteriores.

Corresponde señalar que la Sede tuvo que aportar USD 110.000 para cubrir gastos operativos en virtud del desfasaje entre la evolución del dólar, los salarios y el índice de precios durante el bienio.

2.2 Ejecución presupuesto regular- Año 2014

	Presupuesto 2014-2015	Ejecución 2014	%
Fondos transferidos ejercicio anterior	597,518.00	577,631.95	
Contribución OIT	2,286,892.00	1,143,446.00	50.00
Contribuciones países miembros	500,000.00	251,071.66	50.21
Contribución país sede	200,000.00	100,000.00	50.00
Venta publicaciones y servicios de imprenta	50,000.00	37,612.61	75.23
Otros (Intereses, diferencias de cambio)	10,000.00	-3,310.09	-24.87
TOTAL	3,046,892.00	1,528,820.18	50.18
Total Ingresos	3,644,410.00		
Egresos		1,370,497.96	
Egresos Imprenta		7,077.17	
Gastos bancarios		2,302.65	
Total egresos	3,312,860.00	1,379,877.78	41.65
<i>Saldo de la ejecución 2014</i>		148,942.40	

Acogiéndose al plan de jubilación anticipada que puso en práctica OIT en el marco del proceso de reforma; las colegas Diana Echeguía y Verónica Aliseris se retiraron en diciembre de 2013, luego Yacira Villalba en octubre de 2014. En esta oportunidad se agradece su dedicación y compromiso sostenido durante más de 30 años de trabajo en la institución.

El manejo mesurado de los fondos del Centro se ha visto reforzado, en la actual coyuntura, por la valorización del dólar; lo que resulta en una situación financiera equilibrada.

2.3 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios

Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica (RBTC)

Las líneas sustantivas del presupuesto son reforzadas por fondos RBTC asignados por la Oficina Regional para las Américas. Para el bienio 2014-2015 se asignó la suma de US\$ 150.000.

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

Durante este período y como ya fuera mencionado, el Centro culminó la ejecución del Proyecto Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción, y se formalizaron tres proyectos de cooperación técnica, que comenzaron a ejecutarse a mediados de 2014, financiados por la Unión Europea, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, y la Intendencia Departamental de Maldonado de Uruguay.

Proyecto	Donante	Recursos USD	Duración
URU/14/01/URU - Apoyo a la reforma del sistema de justicia penal y a la mejora de las condiciones de vida y reinserción socioeconómica de las personas privadas de libertad	Unión Europea	1,530,232	20 meses. 1 de octubre de 2014 al 31 de mayo de 2016
URU/14/02/URU - Evaluación de tareas de la industria papelera. (Consejo de Salarios de la Industria de la Madera, Celulosa y el Papel)	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	147,522	11 meses. Período 1 de setiembre al 31 de julio de 2015
URU/14/03/URU - Actualización de la estructura ocupacional y las descripciones de puestos de la Intendencia Departamental de Maldonado.	Intendencia Departamental de Maldonado	228,430	11 meses. Período 1 de agosto 2014 al 30 de junio de 2015
Total		1,906,184	

Movilización de recursos por otros conceptos

El Consejo de Administración, en su 306ª sesión de noviembre de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13) aludió a la posibilidad que tiene OIT/Cinterfor para recibir ingresos extrapresupuestarios por actividades de asistencia técnica de corta duración, financiada por los propios interesados. El ingreso por este concepto, desde fines 2013 hasta la fecha, fue de USD 245.000.

Estos recursos nos permiten atender las crecientes demandas de asistencia de los países de la región, fomentar la cooperación Sur-Sur entre las instituciones miembros de la Red, y trabajar conjuntamente con otras oficinas de la OIT, como ser actividades conjuntas con el Centro Internacional de Formación de Turín.

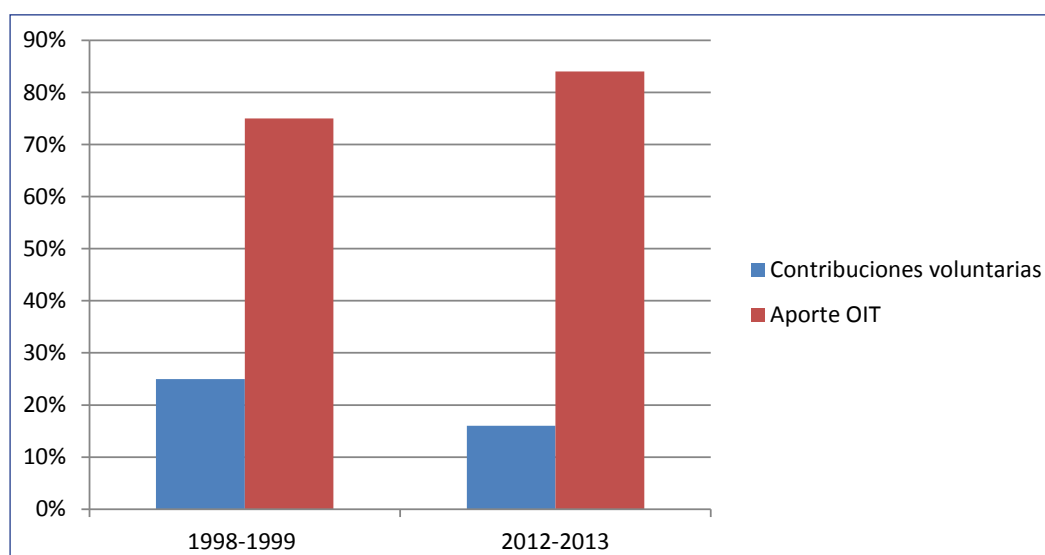
2.4 Contribuciones de los países miembros

Las contribuciones voluntarias de los países miembros a través de las instituciones y ministerios constituyentes, así como de los miembros asociados, contribuyen al presupuesto regular del Centro.

Como se visualiza en los cuadros expuestos en el apartado anterior, además de las contribuciones voluntarias, las otras fuentes de financiamiento del presupuesto regular son los fondos aportados por OIT, la contribución del país sede (Uruguay) y la venta de publicaciones y servicios de imprenta.

Un análisis de la evolución del peso relativo de las contribuciones voluntarias en el presupuesto regular de OIT/Cinterfor, muestra que, tomando como puntos de comparación los bienios 1998-1999 y 2012-2013, para el primero de estos bienios las contribuciones voluntarias representaban un 25% del presupuesto regular, en tanto que para el bienio 2012-2013, representaron un 16%. Esto se traduce en un incremento del 25,6% de los aportes realizados por OIT, y un correlativo decrecimiento del orden del 27% de los aportes recibidos por la vía de contribuciones voluntarias.

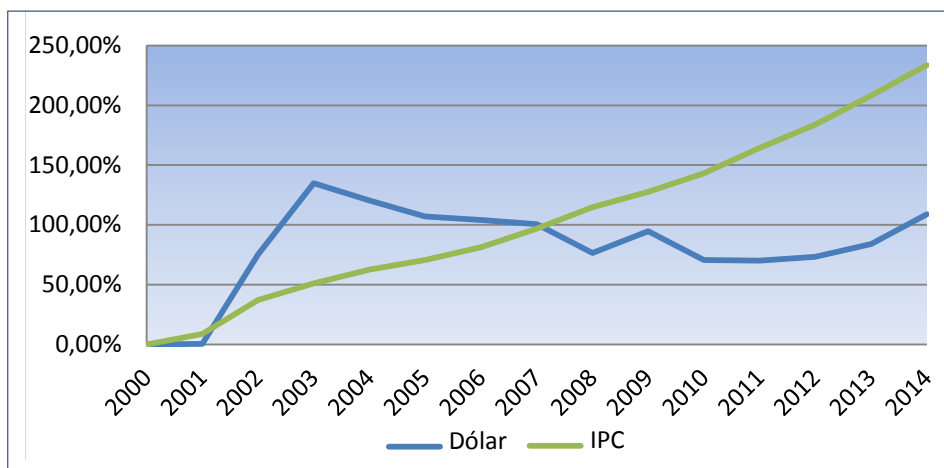
Evolución de la participación de las contribuciones en el presupuesto



Del estudio de esta tendencia surgen dos posibles causas principales.

La primera, vinculada a la pérdida de valor real de las contribuciones, que una vez establecido su monto no son sometidas a actualización. Esto puede visualizarse si se realiza un análisis de la evolución del precio del dólar americano y de la inflación local en pesos uruguayos entre 2000 y 2014, como luce en el siguiente gráfico.

Variación acumulada Dólar vs. Índice de precios al consumidor - IPC - 2000-2014



Mientras que la inflación acumulada en el período 2000-2014 fue de un 233.55%, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Uruguay, la variación del dólar americano en el mismo período fue del 108.89%, aplicada al tipo de cambio promedio de la cotización utilizada por NNUU. Dado que las contribuciones se fijan de dólares americanos el valor de compra de las contribuciones ha descendido. La brecha generada entre ambas variables es del 59.67%.

Cabe acotar que, durante el periodo ha habido disminuciones en el total de funcionarios y que los costos asociados a los costos de personal han permanecido pegados a la curva de inflación local.

La segunda causa de la disminución del peso relativo de las contribuciones voluntarias en el presupuesto regular, radica en los niveles de morosidad.

A pesar de contar con contribuciones prometidas anuales del orden de los USD 674.300 por bienio, el monto recaudado no alcanza la meta de USD 500.000 fijada en cada bienio.

A la fecha la deuda de los contribuyentes asciende a USD 648.100. Si se incluye en año en curso esa cifra asciende a USD 996.250.

Dentro de las instituciones constituyentes sólo podemos asegurar la cobranza anual de USD 122.250 de un total de USD 285.000, lo que permite garantizar solo el 50% de la recaudación anual.

En lo que respecta a instituciones asociadas la deuda es del orden de los USD 60.000, representando el 24% de la recaudación anual.

El cumplimiento puntual del pago de las contribuciones se vuelve muy relevante a la hora de fijar metas y para demostrar la viabilidad financiera institucional y sobre todo, el respaldo de los contribuyentes.

Entre las explicaciones plausibles para el nivel de morosidad anotado, se encuentran los factores asociados a la formalización de la contribución. La práctica habitual, a lo largo de la historia del Centro es la fijación del monto a partir de la manifestación, muchas veces verbal, de la autoridad institucional. El respaldo documental de este compromiso sólo alcanza al intercambio administrativo (solicitudes de pago por parte del Centro, depósitos o giros bancarios, notas de respuesta de las instituciones y confirmaciones de recepción de fondos).

Salvo en contadas excepciones, no existen acuerdos oficiales en los cuales se establezcan objetivos, alcance y compromisos de las partes. La ausencia de este tipo de respaldo torna difícil el proceso de seguimiento de las contribuciones, en especial al producirse recambios de autoridades.

En virtud de lo expuesto, y tomando en cuenta el espíritu con el cual fue creado OIT/Cinterfor como una herramienta sustentada en aporte técnico y financiero de los Estados miembros y el apoyo de la OIT, se entiende pertinente plantear al Comité de Programa y Presupuesto y a la Comisión Técnica, la necesidad de realizar un estudio en profundidad que permita determinar y adoptar las medidas necesarias para la corrección de los problemas descritos, y asegurar la sostenibilidad de la acción del Centro.

A modo de información complementaria, se adjunta listado del estado de las contribuciones.

Estado de las contribuciones por institución al 16 de abril de 2015

País	Institución	Contribución anual	Saldo pendiente Incluye 2015	Años correspondientes al saldo
ARGENTINA	MTEySS	10000	10000	2015
	INET	8000	16000	2014-2015
	MINED GOBIERNO CABA	5000	10000	2014-2015
	OBISPADO MORÓN	300	900	2012-2013/2015
	FUNDACIÓN UOCRA	2500	0	
	ITU	2000	16000	2008-2009/2010-2011/2012-2013/2014-2015
	UTHGRA	2000	4000	2014-2015
	ADRHA	4000	16000	2012-2013/2014-2015
	FATERYH	2000	2000	2015
	UPACP	3000	0	
	APEyFP CÓRDOBA	5000	20000	2012-2013/2014-2015
	SMATA	2000	6000	2013-2014-2015
BAHAMAS	BTVI	2750	2750	2015
BARBADOS	MINLAB	3000	0	
BOLIVIA	INFOCAL	1500	1500	2015
	COMISIÓN EPISCOPAL	1000	5000	2011/2012-2013/2014-2015
	FAUTAPO	5000	0	
BRASIL	SENAI	21000	21000	2009
	SENAT	3000	9000	2013-2014-2015
	SENAR	8000	0	
	SETEC	10000	140000	2009/2010-2011/2012-2013/2014-2014
	SPPE - MINTRAB	21000	147000	2009/2010-2011/2012-2013/2014-2014
	SENAC	8000	0	
	CENTRO PAULA SOUZA	2000	0	
CABO VERDE	IEFP	5000	15000	2013-2014-2015

País	Institución	Contribución anual	Saldo pendiente Incluye 2015	Años correspondientes al saldo
COLOMBIA	SENA	21000	21000	2015
	MTRABAJO	10000	10000	2015
	INES	1000	0	
COSTA RICA	INA	7000	7000	2015
CUBA	MINTRAB	2000	2000	2015
CHILE	SENCE	5000	10000	2009 y 2015
	CHILE VALORA	5000	5000	2015
	INTERFASES	1000	1000	2015
	SNA/EDUCA	2000	4000	2014-2015
	DUOC	5000	5000	2015
ECUADOR	SECAP	5000	30000	2010-2011/2012-2013/2014-2015
	SETEC	3000	12000	2012-2013/2014-2015
EL SALVADOR	MINTRAB	500	500	2015
	INSAFORP	5000	0	
ESPAÑA	CIDEC	2000	0	
	FUND S.VALENO ZARAGOZA	1500	9000	2010-2011/2012-2013/2014-2015
	FUNDACION TRIPARTITA	15000	15000	2015
	FOREM	5000	0	
	SEPE-EX INEM	14000	28000	2013 y 2015
GUYANA	MINED	1000	11000	2001-2007/2008-2009/2014-2015
GUATEMALA	INTECAP	8000	0	
HAITI	INFP	2000	14000	2009/2010-2011/2012-2013/2014-2015
HONDURAS	INFOP	4500	31500	2006/2008-2009/2012-2013/2014-2015
	CADERH	1500	4500	2013/2014-2015
JAMAICA	HEART/NTA	6000	12000	2014-2015

País	Institución	Contribución anual	Saldo pendiente Incluye 2015	Años correspondientes al saldo
MEXICO	DGCFT/SECEDU	5000	25000	2011/2012-2013/2014-2015
	DGCP/SECTRAB	5000	25000	2011/2012-2013/2014-2015
	CONALEP	5000	5000	2015
	ICAM	1000	1000	2015
	CONOCER	5000	5000	2015
	IPPC	2500	7500	2013/2014-2015
NICARAGUA	INATEC	3600	29100	Saldo anterior de USD 7500 y 2010 a 2015
PANAMA	INADEH	3000	6000	2014-2015
PARAGUAY	SNPP	6000	6000	2015
PERU	SENATI	5000	5000	2015
	MTPE	1000	1000	2015
	SENCICO	5000	20000	2012-2013/2014-2015
REP DOMINICANA	INFOTEP	7000	7000	2015
SAINT LUCIA	MINISTRY EDU AND LAB	2000	22000	2005-2015
SURINAME	MINLAB	2000	10000	2009/2010-2011/2014-2015
T&T	NTA / MINISTRY	6000	36000	2009/2010-2011/2012-2013/2015
URUGUAY	ADPUGH	2000	6000	2013-2014-2015
VENEZUELA	INCES	15000	105000	2009/2010-2011/2012-2013/2014-2015
TOTALES		351150	996250	

C. Formación profesional y empleo: hacia una nueva acción de Cinterfor para los desafíos del siglo XXI

1. OIT/Cinterfor, 50 años de cooperación técnica en formación profesional. Innovación, renovación y afianzamiento con su red de IFP

El Director General de la OIT ha lanzado un proceso de reforma para mejorar sus procedimientos y métodos de trabajo que permita atender mejor las crecientes y cambiantes necesidades de los miembros constituyentes y actuar como una OIT en un mundo que, con nuevos contextos, plantea exigentes demandas a la organización.

Una acción de cooperación y asistencia revigorizada es necesaria también, en la línea de la Declaración de Lima¹⁴ que ha insistido en la necesidad de disponer de políticas orientadas a mejorar las competencias profesionales de los trabajadores y empleadores a fin de eliminar las brechas entre sus calificaciones y las necesidades del mercado de trabajo.

Esta reforma se plantea en momentos en que la región, luego de un período de crecimiento económico sostenido y mejoras en indicadores sociales (en particular los laborales), asiste a un proceso de desaceleramiento económico con previsiones de aumento del desempleo¹⁵. Este contexto supone nuevos retos al mundo del trabajo, al objetivo de un trabajo decente y por ende a las instituciones de formación profesional (IFP), los miembros fundacionales de OIT/Cinterfor, en su carácter de organismos integrados por los gobiernos y por representantes de empleadores y trabajadores. En este escenario, la necesidad de una cooperación técnica que facilite el desarrollo de la formación profesional (FP) y maximice sus impactos en la empleabilidad, los ingresos y la calidad de vida de los trabajadores, así como en la diversificación de los tejidos productivos, sigue siendo un imperativo en la región latinoamericana y del Caribe.

Las características institucionales de la FP y el escenario para el cual se diseñó Cinterfor han cambiado en los últimos años y afrontan, en la actual coyuntura, una serie de nuevos desafíos.

La posición estratégica de OIT/Cinterfor en la región y su mirada panorámica sobre las condiciones en que se modernizan y reestructuran los sistemas educativos y de formación,

14 Adoptada en la 18° Reunión Regional Americana. OIT. Lima. 2014.

15 Panorama Laboral 2014. América Latina y el Caribe. OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014.

ha atraído la incorporación de países de Europa y África y crecientemente de miembros no gubernamentales interesados en participar de esta comunidad de gestión del conocimiento. La creación de OIT/Cinterfor fue promovida inicialmente por IFP de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y Venezuela; 50 años después el Centro cubre toda América Latina y el Caribe (ALC) y además integra España y Cabo Verde nucleando más de 33 instituciones nacionales con un total de 65 organismos miembros.

En sus 50 años de existencia, OIT/Cinterfor ha demostrado su capacidad para innovar y adaptarse creativamente a los cambios. Este documento tiene como objeto presentar la reforma del Centro cuyos pilares son el mejor aprovechamiento de sus recursos humanos, la innovación en métodos y procesos y en los mecanismos de movilización de recursos financieros; apuntando a responder mejor a las demandas de las IFP miembros.

2. El crecimiento inclusivo y la transformación del mundo del trabajo en el Siglo XXI

Los desafíos del Siglo XXI en materia de formación profesional y empleo se enmarcan en dos grandes temas estrechamente interrelacionados: el imperativo de fomentar un crecimiento sostenible y económica y socialmente inclusivo, y la transformación del mundo del trabajo.¹⁶

El crecimiento inclusivo puede definirse como aquel que es sostenido por décadas, de amplia base en términos de sectores productivos, que crea oportunidades de empleo productivo para la mayoría de la población en edad de trabajar y reduce la pobreza. Además, la reducción de las desigualdades actualmente se reconoce como un requisito importante para el crecimiento inclusivo, a la luz de la evidencia de que la desigualdad puede ser un freno para el crecimiento. El crecimiento inclusivo y con justicia social es entonces tanto un reto relacionado con el ritmo y patrón del crecimiento económico y de las empresas sostenibles como uno vinculado con la efectividad y los alcances de la política social. Las brechas de productividad, la alta informalidad, y la alta desigualdad que caracterizan a la región hacen del crecimiento inclusivo y el desarrollo productivo un imperativo central para las políticas económicas y sociales, y la base para más y mejores empleos. A su vez, la educación y el entrenamiento de la fuerza de trabajo son un ingrediente crítico para un crecimiento sostenible e inclusivo. Solo un sistema de formación profesional de calidad a lo largo de toda la vida y bien conectado con las necesidades de las empresas y el mercado laboral, puede contribuir a este objetivo.

Por otra parte, actualmente el mundo del trabajo está sometido a intensos cambios. Entre los factores que están cambiando el mundo del trabajo, el Director General de la OIT ha señalado¹⁷:

¹⁶ Comisión sobre Crecimiento y Desarrollo, 2008.

¹⁷ "Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito" Informe del Director General de OIT ante la 102 CIT. Ginebra. 2014.

el cambio demográfico; la transición hacia la sostenibilidad medioambiental; el progreso tecnológico; los nuevos perfiles de la pobreza y la prosperidad en el mundo; el aumento de la desigualdad y la evolución de la producción y el empleo.

El imperativo de lograr un crecimiento inclusivo y los factores estructurales de cambio en el mundo del trabajo, todos los cuales de un modo u otro tienen su reflejo en la región, definen el escenario en el cual se debe enmarcar la agenda y estrategias para la formación profesional en los países de la región.

a. El crecimiento inclusivo, el futuro del trabajo y la demanda por formación profesional

La región continúa afrontando los desafíos de baja productividad y competitividad, alta informalidad y excesiva desigualdad. A pesar de avances, las exportaciones aún presentan escasa diversificación. Estas se encuentran concentradas en materias primas para los siete de los diez primeros productos de exportación latinoamericanos, con los tres restantes (aparatos de video, computadoras y vehículos) concentrados casi exclusivamente en un país (México).

A su vez, así como la globalización ha sido una fuerza transformativa en los últimos 30 años, actualmente el mundo del trabajo está siendo impactado por procesos de cambio tecnológico acelerados. Algunos señalan que no se está viviendo una nueva revolución tecnológica sino varias revoluciones tecnológicas simultáneas en áreas como: tecnologías de la información y las comunicaciones, el internet de las cosas, la automatización no solo de labores manuales y rutinarias sino del conocimiento y no rutinarias, biotecnologías y genética, materiales avanzados, impresión 3D, energías renovables, almacenamiento de energía, etc. Estas revoluciones tecnológicas están transformando no solo los patrones de comercio, inversión y crecimiento, sino y de manera muy directa, los lugares y mercados de trabajo en términos de modelos de negocios, demandas de competencias, formas de contratación, productividad, salarios y condiciones de trabajo. Y todo esto con grandes consecuencias sobre la cantidad y calidad de los empleos, la demanda de calificaciones y la distribución del ingreso y las remuneraciones.¹⁸

Por ejemplo, los resultados una Encuesta sobre demanda de habilidades sugieren que el 50% de las empresas de Argentina, Brasil y Chile consideran que sus necesidades de producción han cambiado en los últimos 5 años, y que ahora requieren trabajadores con habilidades más amplias y diferentes.¹⁹

La formación profesional tiene un rol fundamental en promover el desarrollo y la diversificación productiva en la región para un crecimiento más inclusivo. A la vez, las nuevas tecnologías, los nuevos materiales y procesos de producción, la sostenibilidad ambiental, entre otros, son

18 McKinsey Global Institute, *Disruptive Technologies: advances that will transform life, business, and the global economy*, 2013; McKinsey and Company, *May*; J. M. Salazar-Xirinachs, *Trends and Disruptions and their implications for the future of Jobs*, International Business Council of the World Economic Forum, 2014.

19 BID (2014) *¿Cómo repensar el desarrollo productivo?* p 175.

factores que presionan por competencias más complejas y de base más analítica que requieren de mejores niveles de conocimiento y preparación en ciencias básicas, lectura y uso de las matemáticas, así como de nuevas habilidades socioemocionales en materia de pensamiento crítico, aprendizaje, colaboración y trabajo en equipo, manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones y responsabilidad personal y social.²⁰

Una adecuada formación puede contribuir a la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo²¹, la inclusión productiva y oportunidades de acceder a empleos más calificados incluso para los segmentos de la población menos favorecidos, transformándose por lo tanto en una herramienta clave en los objetivos de lucha contra la pobreza fijados para el milenio. La Conferencia Internacional del Trabajo de OIT en el documento de conclusiones sobre el empleo²² resalta la importancia de una ágil transición de la escuela al trabajo que involucra a la FP y el desarrollo de habilidades y competencias.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo ha establecido un área estratégica sobre cualificaciones y competencias, fundamentada en que son claves para la prosperidad de las naciones y para mejorar el nivel de vida de las personas en el siglo XXI y ha enfatizado el papel de la educación, la formación vocacional y la innovación para el desarrollo y el crecimiento en la región.²³

El Banco Interamericano de Desarrollo también ha puesto el énfasis en lo que llama “la formación para la producción” y ha resaltado que la escasez de trabajadores calificados afecta la productividad y el crecimiento y que la FP es crítica para que los trabajadores y las empresas tengan mejores capacidades para adoptar nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo que favorezcan la innovación.²⁴

Al considerar indicadores como los vinculados a la cobertura y tasas de egreso de la educación secundaria, los resultados en materia de aprendizajes o las dificultades que enfrentan las empresas para cubrir puestos con trabajadores con las calificaciones adecuadas, es posible avizorar la magnitud de las carencias existentes en materia de oferta laboral calificada. Contracara de ello son las oportunidades no plenamente aprovechadas de expansión de empleo de calidad vinculado a los sectores más dinámicos y productivos de la economía. Los retos no son solo de cobertura y acceso, sino de pertinencia y calidad de la formación. La participación activa del sector productivo es indispensable para mejorar la pertinencia y la calidad.

20 Binkley, M., Erstad, O., Hermna, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. Defining Twenty-First Century skills. En Griffin, P., Care, E., & McGaw, B. Assessment and teaching of 21st Century skills, Dordrecht, Springer. 2012.

21 Como lo expone en detalle el informe “Calificaciones para la mejora de la productividad el crecimiento del empleo y el desarrollo”. OIT. 2008.

22 Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles. Una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo. CIT, OIT. Ginebra. 2014.

23 OCDE. Latin American Economic Outlook 2015, Education, Skills and Innovation for Development.

24 BID. ¿Cómo repensar el desarrollo productivo?: políticas e instituciones sólidas para la transformación económica. 2014, Capítulo 5.

La escasez de trabajadores con las competencias adecuadas se ha convertido en un cuello de botella de la expansión económica, pero abre a la vez una oportunidad de incorporar al empleo a colectivos vulnerables en la medida en que se implementen políticas adecuadas de apoyo, en especial de formación y capacitación.

OIT/Cinterfor está llamado a contribuir para el mejor desarrollo de la FP en la región y con esto al objetivo del crecimiento inclusivo así como a una mejor respuesta ante las revoluciones tecnológicas y otros cambios en el mundo del trabajo. La iniciativa del futuro del trabajo,²⁵ implica también nuevas acciones que continúen favoreciendo la anticipación de las demandas por competencias y habilidades y brindando asistencia técnica para la modernización e innovación en los procesos y materiales de formación de sus instituciones miembro, reconociendo las situaciones particulares de cada país y sub-región.

b. Un mercado de trabajo que demanda más y mejores competencias para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado

En la última década, más allá de los avances en materia de crecimiento económico, baja del desempleo, reducción de la pobreza y mejoramiento de otros indicadores laborales, América Latina sigue siendo una zona con amplias desigualdades²⁶. La atención a dichas desigualdades demanda políticas públicas integradas, tanto económicas como sociales, que promuevan la inclusión social, el trabajo decente y el empleo productivo, así como un entorno propicio para empresas sostenibles.

La recuperación económica en la mayoría de los países de América Latina tuvo lugar junto con crecimiento del empleo lo cual facilitó que, en muchos países, los flujos de ingresos a las familias aumentaran, al tiempo que se elevó el consumo. No obstante, este crecimiento de los últimos 10 años se ha venido moderando desde el año 2012. Ante expectativas moderadas de crecimiento del empleo y aumento del desempleo en algunos países de nuestra región, es necesario subrayar que la generación de nuevos empleos en un marco de mayor competitividad, valor agregado y cambio hacia

Un punto de atención especial para la OIT, es la juventud. En ALC viven un total de 104 millones de jóvenes, muchos de los cuales no se han beneficiado del crecimiento económico reciente. Esta realidad se refleja en el desempleo juvenil –que duplica o hasta triplica al de los adultos– y en el importante número de jóvenes que no estudia ni trabaja (un 20% del total, que incluye un porcentaje significativo de mujeres jóvenes con responsabilidades familiares que necesitan de apoyo y servicios públicos para regresar a sus estudios y acceder al mercado laboral); entre quienes persiste el cuestionamiento sobre la idoneidad de la educación y el mercado de trabajo como vehículos para el progreso personal y social.

25 “Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito” Óp. Cit.

26 18° Reunión Regional Americana. OIT. Lima. 2014

una economía del conocimiento, implica una demanda por nuevas competencias, más complejas y de mayor base educativa.

En el escenario regional, la alta fragmentación en el acceso a la educación afecta a los más pobres quienes suelen alcanzar menos años de educación y son claramente quienes más acuden a la FP gratuita que ofrecen la mayor parte de las IFP en la región. CEPAL²⁷ ha remarcado el crecimiento en las tasas de escolaridad de los jóvenes y la tendencia a su acceso tardío al mercado de trabajo, lo cual está configurando una oportunidad de permanecer en la educación y la formación²⁸.

Los resultados de pruebas internacionales como PISA, ponen en evidencia que “La educación no está generando las competencias que se requieren para esta sociedad de la información y el conocimiento”, lo cual también genera una presión sobre las IFP que en muchos casos deben incluir contenidos de lenguaje, matemáticas o ciencias básicas para complementar los currículos en los niveles medios y técnicos.

Es necesaria una línea de acción para mejorar la imagen y el prestigio que tiene la formación profesional y técnica que imparten las IFP miembros de OIT/Cinterfor. En muchos países los egresados de la FP para ciertas ocupaciones tienen tasas de empleo y salarios más altas que las equivalentes a egresados universitarios en otras disciplinas.

Por su parte la demanda del mercado de trabajo, presenta rasgos de heterogeneidad; una pequeña parte del tejido productivo que concentra empresas grandes, de alta productividad y compitiendo a nivel global; coexisten con una amplia proporción de pequeñas y medianas empresas que representan más del 90% del total, con bajos niveles de productividad y prácticas laborales usualmente informales. El abordaje sectorial de la FP, esto es, la generación de nuevos arreglos institucionales y esquemas de actuación para la atención a sectores y cadenas productivas, son una oportunidad para vincular una oferta de formación pertinente con otros dispositivos de políticas (servicios financieros, de desarrollo empresarial, transferencia y desarrollo tecnológico, etc.).²⁹ Este camino, recorrido por varias IFP de la región, constituye un campo especialmente promisorio para el impulso a la cooperación Sur-Sur, animada desde OIT/Cinterfor.

El déficit de competencias se refleja en la encuesta de Manpower (2014) según la cual cerca del 28% de los empleadores en los países en Latinoamérica manifiestan tener dificultades para cubrir puestos vacantes.

Información del BID (2014), revela que una de cada tres empresas no tiene trabajadores preparados para innovar y ser más productiva, 90% de las empresas no encuentran trabajadores preparados, concluyendo que son las habilidades y no el número de años de escolaridad, los factores que explicarán entre el 50% y 65% de los ingresos futuros al mercado de trabajo.

27 Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL

28 CEPAL. Panorama social 2014.

29 ILO-CEDEFOP, Guide to anticipating and matching skills and jobs. Working at sectoral level, por publicarse, 2015.

El aumento de la cantidad de años de educación, registrado en los últimos años, no se refleja necesariamente en un mayor dominio de los conocimientos y habilidades que supuestamente se deben aprender. Los análisis del mercado de trabajo apuntan a que existe un franco desajuste entre las habilidades requeridas por empleadores y las que adquieren jóvenes y adolescentes en el sistema educativo.

En otras palabras, es clara la desconexión entre oferta y demanda; entre los conocimientos y habilidades que los empleadores buscan y lo que realmente aprenden los jóvenes en la región.

Actualmente están disponibles en Internet la mayor parte de los conocimientos y principios científicos; pero **para los trabajadores no es suficiente con tener los conocimientos, es necesario saber cómo utilizarlos**. En esta dirección la FP es el escenario para desarrollar las competencias complejas que se requieren para trabajar hoy, entre las cuales figuran la solución de problemas, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, la interpretación de datos complejos; todas ellas se han de adquirir en espacios de aprendizaje. OIT/Cinterfor es el medio para promover con las IFP esta nueva forma en que se enseña, se aprende y se aplican los conocimientos para convertirlos en competencias.

c. Vigencia de la FP en un mundo con nuevos escenarios y desafíos

El empuje a la creación de las IFP a partir de la década de 1940 tuvo que ver con un particular momento histórico donde los procesos de incipiente industrialización en algunos países comenzaron a topar con el cuello de botella de la falta de recursos humanos calificados y semicalificados que les brindase sostenibilidad. Las primeras IFP (SENAI, SENAC, CNAOP, UTU³⁰) tuvieron como misión fundamental responder a ese reto. Fue en ese mismo contexto que la acción de cooperación técnica adquirió prontamente sentido, en orden a apoyar a tales países y a otros en el esfuerzo de dotarse de políticas de formación profesional institucionalizada.

Tal fue el éxito en ese trabajo, y la visualización de su utilidad, que generó las condiciones para que los países plantearan la necesidad de que la cooperación tuviera asegurada su continuidad

La VII Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, celebrada en Buenos Aires en abril de 1961, fue el marco propicio para que los gobiernos de la región propusiesen a la OIT la creación de OIT/Cinterfor. Menos de un año después, el Consejo de Administración de la OIT resolvió favorablemente en el sentido de esta propuesta y dispuso la convocatoria a una reunión técnica de representantes de países interesados en su creación y autorizó al Director General a iniciar negociaciones tendientes a su organización y funcionamiento. Finalmente, en 1963, se firmó un convenio entre la OIT y el Gobierno Uruguayo, por el cual este país dio acogida a la sede de OIT/Cinterfor.

30 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENAI), de Brasil, 1942. Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), de Brasil, 1946. Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP), de Argentina, 1944. Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU), 1942.

y sistematicidad mediante la forma de un Centro de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

El proceso y forma de creación otorgaron a OIT/Cinterfor un carácter distintivo respecto de otras iniciativas de cooperación técnica de la OIT, que se mantiene hasta hoy. La acción de OIT/Cinterfor se orienta por las directivas del Consejo de Administración de la OIT, expresadas en el Programa y Presupuesto bianual, y por los lineamientos de sus miembros que tienen la facultad, a través de la Reunión de la Comisión Técnica (RCT), de aprobar tanto la memoria como el plan bianual de acción del Centro. El Comité de Programa y Presupuesto (CPP), por su parte, realiza el seguimiento, a la vez que examina con mayor detalle los aspectos de gestión, administración y finanzas del Centro y presenta un informe a la plenaria de la Comisión Técnica.

Desde entonces la misión de OIT/Cinterfor no cambió en lo sustantivo, en tanto se ha mantenido la necesidad de disponer de una herramienta que ayude a gestionar los flujos de cooperación técnica, en términos horizontales (CSST) y de la propia OIT hacia las IFP y los mandantes tripartitos en general.

Sí han variado, en cambio, las materias de que dicha acción de cooperación se ocupa. En un comienzo el énfasis estuvo puesto en los esfuerzos de creación y consolidación de las instituciones nacionales, luego se trasladó a la cooperación en materia de estrategias formativas y recursos didácticos. En la década de 1990 retornaron los temas institucionales, esta vez no ya circunscritos a la esfera exclusiva de las IFP, sino comprendiendo los escenarios formativos en proceso de expansión, a resultas del crecimiento de la oferta privada de capacitación y de la intervención más acentuada de los ministerios de trabajo en primer término, pero también de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

A mediados de esa misma década se instalaron progresivamente –con un fuerte trabajo de parte de OIT/Cinterfor– nuevos enfoques de la formación como el de competencias laborales, la explicitación de las dimensiones laboral, tecnológica y educativa de la formación, así como el debate en torno a nuevos arreglos institucionales de la FP (tanto a nivel nacional, como sectorial y local).

El desarrollo de políticas en materia de competencias y empleabilidad, hace parte de la acción de OIT en relación con el empleo, así como de la asistencia técnica que se debe brindar a los miembros; tal como lo ha expresado el Consejo de Administración de la OIT³¹, cubre las áreas de:

- Promoción del diálogo social en la construcción de sistemas de FP efectivos.
- Formulación de estrategias de formación relacionadas con las demandas de los sectores y de las pequeñas y medianas empresas.
- Investigación en materia de déficit de competencias y sus implicaciones.

31 Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles. OIT. Op. cit.

- Construir una base de conocimientos y desarrollar herramientas para la anticipación de futuras demandas de FP.
- Construir bases de conocimientos y proveer asistencia técnica sobre sistemas de formación a lo largo de la vida y sistemas de aprendizaje de calidad.
- Investigación y asesoría para la formulación de políticas que faciliten intervenciones efectivas que mejoren las competencias y ensanchen las opciones de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores y grupos vulnerables.

Las demandas captadas por OIT/Cinterfor a través de sus miembros coinciden plenamente con este marco y se pueden especificar en:

- Políticas de empleo y formación profesional.
- FP y diálogo social, participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las IFP y las políticas de FP.
- Formación y empresas sostenibles. La empresa como lugar de aprendizaje.
- Formación profesional como parte de las estrategias de mejora de la productividad.
- Formación para los jóvenes.
- Modernización de la formación (ambientes virtuales de aprendizaje, espacios personales de aprendizaje, plataformas, recursos virtuales, objetos de aprendizaje).
- Instrumentos de formación a lo largo de la vida: Desarrollo de marcos nacionales y supranacionales de cualificaciones. Homologación de competencias.
- Formación y certificación de competencias laborales a nivel sectorial.
- Estrategias de FP que contribuyan a la formalización de la economía informal.
- Estrategias de FP para el sector rural.
- Salud y seguridad en el trabajo y FP.
- Prospectiva y anticipación de demandas de FP.
- Estrategias de FP que contribuyan a elevar la productividad de las PYME.
- Empleos verdes y FP

La respuesta de OIT/Cinterfor, puede concertarse mediante diversas formas. Algunas han sido puestas en práctica, con distinto énfasis, a lo largo de la existencia del Centro. Otras, a

desarrollar en el futuro inmediato, pueden contribuir a reforzar la capacidad de apoyo a las IFP y los mandantes tripartitos. Sin embargo, aun las ya utilizadas en el pasado requieren, en esta nueva etapa, ser repensadas y readecuadas.

d. OIT/Cinterfor y la promoción de la FP institucionalizada en la región

De menos de diez IFP que existían en 1961 y que promovieron la creación de OIT/Cinterfor, actualmente funcionan más de 33 instituciones nacionales que conforman el núcleo fundacional del Centro, complementado con otra treintena de organismos públicos o privados que realizan capacitación. El Centro cuenta con IFP miembros de España y Cabo Verde, para un total de 65 organismos aglutinados en torno a esta red de gestión de conocimiento.

Las IFP han incursionado en la formación en nuevos sectores, han desarrollado métodos innovadores de formación y han forjado historias de éxito asociadas al empleo y la inserción a la vida productiva de una buena cantidad de hombres y mujeres, sobre todo los más pobres.

También en ámbitos como el uso de modelos pedagógicos actualizados, la generación de estándares de competencia, nacionales y de carácter regional, o la diseminación de materiales didácticos; las IFP han mostrado una alta capacidad de generación de conocimiento que OIT/Cinterfor ha propiciado y puede continuar apoyando ahora con las posibilidades que brindan las plataformas de internet y los sistemas electrónicos para compartir contenidos digitales.

Hoy en día las IFP enfrentan el doble desafío de mantener una imagen legitimada en sus respectivos países en los que en muchos casos, enfrentan tensiones internas que van desde competir por sus recursos hasta sugerir su fusión o adhesión a otros arreglos de capacitación. Por otra parte tienen que continuar atendiendo el gran número de jóvenes que recurren a ellas como único medio –la mayoría de las veces gratuito- para desarrollar competencias y procurar ingresos, dicho de otro modo, para acceder a un trabajo decente y productivo.

Si bien varias evaluaciones de impacto disponibles en la plataforma del centro (www.oitcinterfor.org) muestran las variaciones positivas en la empleabilidad y los ingresos de los participantes en programas de formación; se requiere continuar con la investigación sobre sus resultados, efectos e impactos. Ello permitirá documentar mejor las discusiones de política en torno a la efectividad de los modelos de FP de financiamiento específico para redistribuir los beneficios de la formación favoreciendo la lucha contra la pobreza.

OIT/Cinterfor continuará profundizando su acción para divulgar los avances y desarrollos en las metodologías de FP. El creciente uso de simuladores para la formación y la disponibilidad cada vez mayor de Internet, han puesto al alcance de los participantes una enorme cantidad de contenidos que para muchos están “invirtiendo³²” la forma en que se aprende hoy. Las IFP en la mayoría de los países han sido pioneras en la implementación de la formación a distancia con el

32 El concepto de “*Inverted learning*” refiere a aprender contenidos en casa; trabajar en equipo y resolver problemas en los ámbitos de la formación, justo a la inversa de lo que se hace en la escuela tradicional.

uso de Internet, en la utilización de simuladores, de nuevas herramientas didácticas, de nuevos espacios de aprendizaje y programas de formación de formadores.

El desafío de pertinencia para las IFP, continua siendo un factor de cambio para OIT/Cinterfor que debe evolucionar al mismo ritmo en que lo hacen estas nuevas demandas.

e. Nuevos métodos y formas de trabajo en la OIT

La pertinencia de OIT para cuestiones fundamentales como: el empleo, la protección social, la lucha contra la pobreza y la igualdad requieren que se fortalezca continuamente para que pueda desempeñar un papel clave en las discusiones y acciones sobre tales ámbitos.

Para respaldar este objetivo, el Director General, Guy Ryder, comenzó un proceso de reforma interna a fin de fortalecer la capacidad técnica de la OIT y mejorar su análisis de las políticas. Para OIT/Cinterfor, esta directriz representa la oportunidad de concretar varias líneas de cambio e innovación. Fundamentalmente esta reforma se concentra en lograr una mayor productividad y eficiencia a partir de mejoras en los procesos y métodos de trabajo. De un esquema de cooperación basado en la difusión de textos didácticos propio de los años 70s, el Siglo XXI esta etapa encuentra a un Centro comprometido con la gestión del conocimiento sobre la FP pero enfrentando nuevas demandas de sus instituciones miembro.

No obstante, los mecanismos de trabajo y la forma de relacionamiento con las instituciones miembro requieren de una revisión y replanteamiento para reflejar los cambios recientes tanto en la percepción que tienen las IFP sobre lo que el Centro debiera ofrecerles como para continuar apoyándolas para el desarrollo de nuevas respuestas, en la capacitación de sus cuadros técnicos y directivos y en suma, apoyándolas para la innovación.

Las instituciones nacionales, miembros de OIT/Cinterfor, son actores fundamentales del desarrollo de los recursos humanos en sus respectivos países, y su representatividad en las acciones del Centro está plenamente fundamentada en la integración tripartita de sus Consejos de Dirección que integra a los gobiernos investidos de un mandato democrático, y a las organizaciones representativas e independientes de empleadores y de trabajadores³³.

Con los cambios que se presentan a continuación y que abarcan medidas para la optimización en los recursos y modalidades de acción así como un conjunto de líneas estratégicas de acción; se apunta hacia un Centro actualizado, más eficaz y pertinente, que utiliza los recursos de cooperación disponibles maximizando su efectividad.

Los lineamientos de propuesta que se incluyen a continuación están fundamentados en el proceso de reforma de OIT que lidera el Director General y que enmarca las acciones de reformulación en los métodos y procesos de trabajo y de optimización en la utilización de los recursos.

33 Aspecto también resaltado en: "Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito" Memoria del Director General ante la 102 CIT. 2013.

3. Frentes y estrategias de trabajo de un Cinterfor renovado

a. Articulación en el marco de “Una OIT”

Se trata éste de un campo en el cual existen muchas oportunidades de utilizar más eficientemente las capacidades de la Oficina.

Los especialistas de las oficinas de OIT en América Central, Países Andinos, el Caribe, el Cono Sur, están en condiciones de aportar en la construcción colectiva de conocimiento a partir de su cercanía con las realidades del terreno y los vínculos con instituciones y redes en su área de trabajo. Complementariamente, los Departamentos y especialistas de la Sede, así como del Centro de Turín pueden contribuir mediante conocimiento, recursos técnicos y la coordinación de actividades. El trabajo entre pares, apoyado en la “*expertise*” de diferentes especialistas puede mejorar el alcance y efectividad de las acciones de investigación, tanto en la detección de necesidades como en la articulación local con los Ministerios del Trabajo y las IFP y en la realización de ejercicios de pesquisa de alta pertinencia.

Para maximizar nuestro impacto, debemos ser eficientes en todo lo que hacemos. Una mayor colaboración y comunicación en todos los niveles de nuestra organización será clave para ayudarnos a remover obstáculos, racionalizar las prácticas de trabajo y de toma de decisiones y aprovechar al máximo los recursos de que disponemos.

Guy Ryder. Director General OIT.

Dicho de otro modo, cada especialista es una “puerta” al conocimiento y las capacidades disponibles dentro de la OIT y fuera de ella. Estos vínculos permitirán generar una agenda de actividades de investigación más efectiva y acceder al conocimiento de las instituciones y redes con los cuales los especialistas mantienen vínculos en sus respectivas áreas de trabajo.

b. Incrementar las capacidades de investigación y análisis orientadas al perfeccionamiento del diseño e implementación de políticas de FP en el marco de las necesidades del desarrollo productivo y el empleo

Una de las claves para que OIT a través de OIT/Cinterfor mantenga una posición de liderazgo en el campo de la FP, es contribuir activamente a vincular conocimientos teóricos y prácticos sobre la FP dentro del marco dado por el imperativo del crecimiento sostenible e inclusivo, por una parte, y de las transformaciones en el mundo del trabajo por otra. Sin llegar a constituirse como un centro académico, OIT/Cinterfor puede cumplir una importante función en términos de “traducción” del conocimiento y su difusión así como del análisis y discusión de las buenas prácticas de aprendizaje y colaboración entre las IFP miembro de la red así como de las alianzas de estas instituciones con las empresas y los trabajadores. El volumen de información empírica

que la relación con sus miembros en la región le proporciona, constituye un insumo por demás relevante para la academia, además de contribuir a que el tema de la FP se instale en sus agendas.

Sostenidamente, la investigación considerada relevante para los actores de la FP y consiguientemente valorada, es ya no sólo sobre “temas” sino también y fundamentalmente sobre “relaciones entre temas o áreas”. Esto implica que la FP no puede ser auto-referenciada sino que importa entender como contribuye o podría contribuir a acometer los desafíos del crecimiento inclusivo, la transformación productiva, el aumento de la productividad a nivel de empresa, sector y economía en general, la adopción de las nuevas tecnologías y la promoción de la innovación, así como el abatimiento del desempleo juvenil, la formalización de la economía informal, o la promoción del trabajo decente en la economía rural, entre otros.

Nuestros mandantes esperan que les proporcionemos asesoramiento en materia de políticas sobre cuestiones laborales cada vez más complejas y soluciones practicable que se basan en resultados comprobados. Para ofrecer esto, necesitamos mejorar nuestras capacidades técnicas, de investigación y análisis a través de una mayor atención hacia los ámbitos de importancia crítica, las asociaciones y las inversiones adecuadas en nuestras personas y nuestros sistemas.

Guy Ryder. Director General OIT.

Una constatación preocupante consiste en el hecho de que, en los últimos años, la OIT en general y OIT/Cinterfor en particular han disminuido sus actividades de investigación en el área de la formación profesional. Eso no resulta, evidentemente, de una disminución de la importancia del tema. El hecho de que organismos multilaterales como la CEPAL, el BID, la OCDE o el BM³⁴ destinen crecientes recursos y esfuerzos a la investigación en este campo, es una evidencia más en este sentido.

OIT/Cinterfor no puede continuar relegando espacios en este campo, so pena de perder relevancia como instancia orientadora de los mandantes en materia de políticas de formación profesional.

A su vez, la OIT recientemente ha venido incrementando su investigación y trabajo práctico en materia de transformación productiva para más y mejores empleos, y los factores que determinan la acumulación de competencias y aprendizajes bajo el enfoque de las capacidades productivas (capabilities approach).³⁵

El concepto de capacidades productivas es importante porque aclara que aún países que tienen una dotación de factores y ventajas comparativas similares, pueden diferir mucho en sus potencialidades para desarrollarse y diversificarse en el espacio de productos y tecnología, a causa de sus capacidades sociales, que no son capturadas por la idea de una dotación fija o estática de factores. Esto coloca el tema de los recursos humanos en una nueva perspectiva. El enfoque se concentra en la estructura de aprendizaje en una economía en todos sus diferentes

34 Banco Mundial - BM

35 Salazar-Xirinachs, JM; I Nübler, R. Kozul-Wright, Transforming economies. Making industrial policy work for jobs, growth and development, ILO-UNCTAD. 2014. En particular el Capítulo 4 “A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up”.

niveles y diferentes lugares: vía el sistema de educación formal, el sistema productivo, las redes sociales y las organizaciones o instituciones públicas y privadas. El argumento es que las sociedades deben tener *estrategias de aprendizaje y esquemas institucionales adecuados* en todos estos ámbitos.

Dentro de esta perspectiva, las políticas industriales y de desarrollo productivo son un componente muy importante de los procesos de aprendizaje, ya que pueden y deben crear oportunidades de aprendizaje en los trabajadores, en las empresas, en las cadenas de valor, y en las organizaciones de apoyo a los sectores productivos, todo lo cual requiere arreglos institucionales adecuados para la coordinación y colaboración estrecha entre los actores clave del mundo de la educación y el entrenamiento y del mundo del trabajo. Particular atención requiere el “vínculo entre la educación, la empresa y el mundo del trabajo, con miras a garantizar que la educación y la formación profesional respondan a las necesidades de cada país.”³⁶

Aumentar el esfuerzo de investigación y análisis colocando los retos de la FP en este marco más amplio de los objetivos y necesidades del desarrollo productivo puede traer importantes beneficios para las políticas de transformación productiva, empleo e innovación y productividad en la región y puede contribuir a un mejor posicionamiento de OIT/CINTERFOR, y las IFP miembros, en los foros de política nacionales, regionales e internacionales más allá de la región.

c. Estrechar las alianzas con organismos internacionales

Una de las motivaciones para la reforma de la OIT ha estado basada también en adoptar un enfoque más colaborativo y articulador con otros organismos.³⁷ Organismos multilaterales como BID, BM, CEPAL, CAF³⁸ u OCDE han estado especialmente activos en materia de investigación y divulgación de experiencias, buenas prácticas y orientaciones y recomendaciones de política de formación profesional.

Establecer alianzas con estos organismos, aprovechando lo que se ha logrado ya con la CEPAL y con el BID, sería recomendable. No sólo porque la OIT y OIT/Cinterfor se beneficiarían del conocimiento desarrollado en ellos, sino porque además son agentes especialmente influyentes en la

Hacer frente a los problemas complejos de hoy día también precisa de un enfoque colaborativo y multidisciplinario. Necesitamos optimizar la manera en que trabajamos en toda la OIT, entre nuestra sede y el terreno, a fin de promover sistemáticamente una alta calidad de asesoramiento y apoyo. Fortalecer las relaciones con nuestros mandantes y trabajar de manera activa con nuestros socios en toda la red de la ONU y fuera de ella también garantizará que nuestras soluciones sean completas y factibles.

Guy Ryder. Director General OIT.

36 Declaración de Lima, 16 Octubre, 2014, punto III.g).

37 Guy Ryder, Director General. Documento: ¿Por qué necesitamos una Reforma de la OIT?

38 Corporación Andina de Fomento - CAF

región y fuera de ella. Este trabajo conjunto no sólo otorgaría mayor visibilidad a la OIT y OIT/Cinterfor, sino que serían canales adicionales para divulgar sus orientaciones.

La OIT, a través de Cinterfor, dispone de activos que son relevantes y de interés para estos organismos y que, por tanto, constituyen una base sólida para desarrollar estas alianzas. En particular, su estrecha y permanente relación con los institutos y organismos más relevantes en el campo de las políticas de formación, la gestión del conocimiento que desarrolla, su dilatada experiencia en materia de cooperación técnica mediante proyectos y esquemas de cooperación Sur-Sur, así como su renovada acción en materia de investigación descrita en este mismo documento.

d. Gestión del conocimiento afianzada con la Red

Si bien el término “documentación” figuraba dentro del nombre original del Centro, señalando una de sus actividades principales en su creación, la propia actividad de documentar es entendida hoy en la fase inicial de un ciclo de gestión del conocimiento, que se vincula fuertemente con la investigación, y con la divulgación del conocimiento documentado.

Es natural, sin embargo, que los formatos hayan variado a lo largo de la historia, y que continúen haciéndolo en el futuro. Hasta la aparición y popularización de internet, publicaciones tales como el boletín técnico de OIT/Cinterfor, las Colecciones Básicas de Cinterfor (CBC) y otras publicaciones, constituyeron el vehículo por excelencia de la divulgación de conocimiento. Sin desaparecer estos medios, las actividades de documentación y divulgación amplían sus recursos, utilizando medios como la web, las listas de correo, las publicaciones electrónicas, las bases de datos de acceso remoto, o las comunidades de aprendizaje virtuales.

OIT/Cinterfor el organismo articulador de sus actividades de cooperación y un nodo principal en materia de gestión del conocimiento sobre formación profesional. El instrumento nuevo que se está proponiendo es el de transversalizar el proceso de gestión de conocimiento (que se incluyó en el punto 2 b.) a todos los ámbitos de trabajo del Centro para que siempre haya una sistematización de lo aprendido que se difunda y genera mayor conocimiento.

e. Herramientas de divulgación de conocimiento de carácter práctico y alta aplicabilidad

Hasta la aparición de los medios electrónicos, el vehículo principal utilizado por OIT/Cinterfor para la divulgación de conocimiento fueron las publicaciones impresas. Cuando, en 1998, el Centro comienza a desarrollar su web, antes que significar una disminución en la producción de publicaciones, supuso un impulso a su labor editorial.

Un aspecto clave en el éxito editorial radicó en el esfuerzo sistemático por traducir al inglés buena parte de estas publicaciones, lo cual implicó un impacto positivo en el conocimiento

de las actividades del Centro, en la divulgación a nivel mundial de la formación profesional americana y, consiguientemente, un aumento en la venta.

OIT/Cinterfor debe tener una activa política editorial y ampliar el esfuerzo para la traducción a otros idiomas de su acervo. Se definirá en qué proporción ha de expresarse por medios físicos y en qué medida por medios virtuales o electrónicos. Es claro que el recurso a ambos tipos de medios continuará; no existe ningún centro u organismo de referencia que haya renunciado de forma absoluta a la publicación impresa. Sí es una regla común en estos casos, que se han fijado claros procedimientos y criterios de calidad y de pertinencia, tanto para publicaciones físicas como virtuales. Algo que la OIT tiene establecido y OIT/Cinterfor ha de retomar.

Tal política editorial ha de inscribirse, además, en una estrategia de divulgación de conocimiento que utilice a pleno las posibilidades que mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se abren. Es así que las publicaciones del Centro pueden ser no sólo más amplia y certeramente divulgadas, mediante un mejor conocimiento de los usuarios y una mayor accesibilidad, sino que también se integran al resto de los recursos de la plataforma de gestión del conocimiento, tales como bases de datos, comunidades de aprendizaje y trabajo en red.

f. Asistencia técnica maximizando la CSS y la articulación

La asistencia técnica incluye una variedad de modalidades de apoyo que pueden diferenciarse por el origen del conocimiento puesto al servicio de las IFP y los mandantes, según si es:

- Provista desde las capacidades “en sede” de OIT/Cinterfor: con sus profesionales o con técnicos o profesionales de cooperación técnica (proyectos). Estas capacidades incluyen también aquellas vinculadas a las actividades de gestión del conocimiento (web, informática, comunidades virtuales, EAD, etc.).
- Provista mediante la articulación con especialistas de otras oficinas de OI; si bien ha tenido lugar, requiere ser expandida y mejor aprovechada.
- Provista por profesionales y técnicos de IFP miembros de OIT/Cinterfor: aprovechando el diferencial de disponer de una comunidad de instituciones que han acordado un marco para la cooperación horizontal coordinado por OIT/Cinterfor. Esta capacidad, históricamente acumulada, es la base para desarrollar una acción decisiva en materia de Cooperación Sur-Sur (CSS) en el campo de la formación profesional.
- Provista por profesionales contratados específicamente para determinadas actividades: que ha sido una práctica habitual, pero se puede mejorar para disponer de un registro actualizado y de pautas que aseguren la calidad de la asistencia técnica prestada y la inserción en los valores y principios de la OIT y de las IFP.

4. Optimización de recursos, medios de acción, modalidades de cooperación y formas de trabajo

a. Modalidades de cooperación y formas de trabajo

En las actividades del Centro y en su contacto con las IFP muchas veces se nota que, además de la asistencia técnica, estas tienen demandas concretas para capacitación y pasantías de sus instructores, técnicos y directivos. OIT/Cinterfor afinará sus procedimientos para continuar siendo un aliado de las IFP en la concreción de estas demandas a través de acciones programadas y ejecutadas mediante planes concretos.

Para ello se propone un marco organizador mediante la definición de programas operativos anuales (POA) en los que se establezcan productos, actividades y recursos.

Estos POA pueden ser desarrollados con IFP individualmente, o también por subregión en la medida en que se identifiquen demandas similares. A modo de ejemplo, ya se está avanzando en un acuerdo para la región de América Central en la búsqueda de resultados concretos, efectivos, prácticos y orientados por la demanda. La elaboración de POA facilitará la articulación de la respuesta con las ACI.

Una modalidad de cooperación será la organización de un calendario anual de cursos de capacitación, presencial y a distancia. De acuerdo con lo establecido en los POA, se cubrirán áreas como el diseño de la formación por competencias, la elaboración de estándares, el uso de las TIC en la formación, la organización de procesos de evaluación y reconocimiento, el seguimiento y evaluación de la formación, entre otras.

OIT/Cinterfor podrá organizar, con el apoyo de una IFP anfitriona, un curso de capacitación por tema. Para optimizar el uso de recursos, se podrá acudir al usual mecanismo de financiamiento compartido en el que el anfitrión ofrece los gastos de alojamiento y alimentación de los participantes, estos cubren sus pasajes y OIT aporta recursos técnicos. Esta modalidad de cooperación ha sido recurrente a lo largo de la historia del Centro y ha demostrado una amplia capacidad de movilización de recursos.

El Centro incrementará sus acciones con base en un mejor aprovechamiento de las capacidades del núcleo de personal de su presupuesto regular y apuntando a que los POA que se elaboren con las IFP provean recursos ad-hoc.

Además se continuará ampliando y actualizando la plataforma de gestión del conocimiento que tendrá una sinergia cada vez mayor con la plataforma global desarrollada por el Departamento de SKILLS en la sede.

En la medida en que Internet está facilitando una amplia cantidad de información sobre las actividades y buenas prácticas de las IFP, el Centro continuará apoyando la creciente disposición de herramientas prácticas, guías y manuales que sirvan de base al desarrollo de capacidades en

las IFP y a la modernización de su forma de trabajo. Se programará la realización de acciones de capacitación que concluyan con la elaboración de herramientas prácticas para la FP.

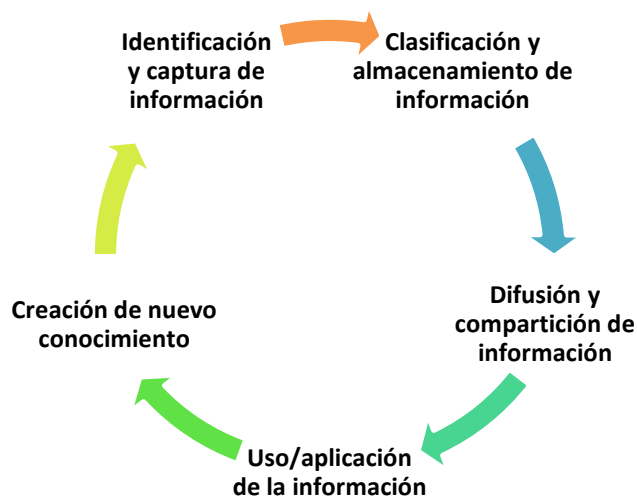
b. Innovación en los medios de acción

Se ampliará la capacidad para recolectar y diseminar conocimiento de base práctica y alta aplicabilidad a la FP; además de la diseminación a través de la plataforma de Internet, la ampliación de la línea editorial, las investigaciones y los POA con las IFP, permitirán una mejor atención a la demanda.

Para darle un marco más coherente a las acciones asistencia técnica, de capacitación y de gestión del conocimiento, así como a las investigaciones y las publicaciones; el Centro ha adoptado la concepción metodológica enmarcada en la gestión del conocimiento.

OIT/Cinterfor aprovechará al máximo las TIC como fuente de interacción con las IFP y como base para completar el ciclo de gestión del conocimiento que se lleva adelante en etapas configurando un círculo virtuoso, que se muestra en la figura siguiente:

Ciclo de gestión del conocimiento OIT/Cinterfor



c. Gestión de los recursos financieros: actualización de las contribuciones

El marco de recursos escasos exige una nueva forma para gestionarlos y maximizar las actividades de cooperación técnica. La propuesta no implica incrementar los recursos humanos con que cuenta el centro, pero si utilizarlos mejor en favor de acciones y productos concretos para las IFP miembro.

Durante prácticamente la totalidad de la existencia del Centro, las contribuciones voluntarias de las IFP se han mantenido a valores corrientes. Con la inflación acumulada en un periodo de tantos años, los valores en moneda constante han reducido significativamente su poder adquisitivo.

Ante esto, se propone crear una base objetiva para actualizar el cálculo de las contribuciones anuales de las IFP para el sostenimiento del Centro. El monto resultante de dicha actualización se dedicará a acciones de cooperación y asistencia técnica.

La movilización de recursos extrapresupuestarios del Centro se continuará incentivando mediante el mecanismo de los POA y con la oferta de acciones de capacitación, asistencia técnica y desarrollo de herramientas prácticas para las IFP.

D. Plan de trabajo

La presente propuesta abarca el bienio que comienza (2015-2016) y establece de manera indicativa -no necesariamente exhaustiva- una serie de áreas temáticas a ser priorizadas en la programación y ejecución de actividades. Para cada una de ellas, se considera las cuatro funciones básicas y permanentes de OIT/Cinterfor: promoción de la cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST); asistencia técnica al diseño y gestión de políticas; desarrollo de la comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento en formación profesional; promoción de la investigación y el análisis orientado al perfeccionamiento de las políticas de formación profesional.

En lo que refiere a las modalidades o formatos en que dichas funciones serán llevadas a la práctica, se consideran las líneas de reforma del Centro y por lo tanto se introducen las propuestas incluidas en el documento estratégico que acompaña esta publicación. Tal documento prevé la aplicación de dos herramientas complementarias: el establecimiento de planes operativos a partir del intercambio con las instituciones, y el relevamiento de la oferta y demanda de servicios y conocimiento de la comunidad de instituciones miembro.

Los elementos contenidos en el diagnóstico de la situación y perspectiva de la formación profesional en la región, relevados en el documento de estrategia, han orientado esta selección preliminar de áreas temáticas de trabajo.

Durante el desarrollo de la RCT, se aprovecharán las reuniones de los grupos sectoriales (IFP de América Central, IFP del Caribe Inglés, IFP de países andinos, IFP del Cono Sur, grupo de empleadores, grupo de trabajadores y miembros asociados) a efectos de hacer una primera detección de las líneas de demanda y oferta de cooperación y asistencia técnica. Esta identificación una vez sistematizada, permitirá que se especifiquen otras acciones concretas de respuesta.

Las áreas temáticas que incluyen el programa propuesto son: la anticipación de demandas de formación; la aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional; empleo y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes; fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional; formación y trabajo decente en la economía rural; articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables; desarrollo de habilidades y competencias; y fortalecimiento de instituciones y organismos de formación profesional.

1 . Anticipación de las demandas de formación

OIT/Cinterfor apoyará a las IFP para facilitar herramientas y desarrollar capacidades que les permitan conocer con anticipación las nuevas demandas de formación para la actualización de sus programas.

Cooperación Sur-Sur: La continuidad al programa de transferencia del Modelo SENAI de prospectiva de la formación profesional. Esto incluirá, por un lado, la transferencia y adaptación de dicha metodología a instituciones que no hayan participado de las etapas previas del programa. Por otro, y con el conjunto de instituciones y organismos que ya hayan pasado por dichas etapas, se desarrollarán acciones de cooperación que enfatizarán los procesos de implementación de la metodología, de modo tal que la prospectiva se encuentre articulada con los restantes procesos institucionales, en especial los relativos a las áreas de planificación, diseño curricular y diseño de recursos didácticos.

Complementariamente, serán apoyados procesos de intercambio de experiencias de otras regiones en materia de anticipación de necesidades formativas. En este sentido, en el marco de World Skills 2015 (agosto 2015, San Pablo, Brasil), se organizará conjuntamente con SENAI un espacio de intercambio en este sentido.

Asistencia técnica: Se brindará apoyo mediante los recursos profesionales y técnicos de OIT/Cinterfor, o mediante a consultores calificados, a las instituciones que así lo requieran para desarrollos que excedan el alcance de las acciones previstas en el punto anterior.

Investigación: Los estudios de anticipación de necesidades formativas son, de por sí, actividades de investigación. A ello es factible y útil agregar el análisis comparativo, en especial cuando instituciones de distintos países estudian prospectivamente las mismas áreas ocupacionales, o relacionadas. OIT/Cinterfor realizará esfuerzos en este sentido para permitir concretar este tipo de análisis.

Gestión de conocimiento: Los resultados de las anteriores etapas del proceso de transferencia del Modelo SENAI de prospectiva, expresados en estudios aplicados a áreas ocupacionales en los países participantes, constituyen ya de por sí un importante acervo de conocimiento. Estos desarrollos junto con los que en el futuro las instituciones concreten, así como las experiencias en materia de procesos de implementación y articulación con los restantes procesos institucionales, estarán integrados en la base de datos de estudios prospectivos de OIT/Cinterfor (<http://www.oitcinterfor.org/documentos/estudiosprospectivos>) y de la comunidad de aprendizaje y práctica que funciona en este campo (<http://evc.oitcinterfor.org>).

2. Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional

OIT/Cinterfor apoyará los procesos de introducción de nuevas tecnologías en la formación profesional, un fenómeno creciente con un fuerte impacto en la forma en que las instituciones de formación profesional llevan adelante sus actividades. Estos cambios proveen un sinnúmero de oportunidades para la mejora en la gestión y efectividad de la formación, las cuales solo serán capitalizables si existe una introducción paralela de cambios metodológicos orientados a su mejor aprovechamiento.

Cooperación Sur-Sur: A partir de los aprendizajes y conclusiones obtenidos en la Reunión Técnica sobre “Recursos Educativos Digitales. Avances y desafíos en las IFP” (Río de Janeiro, 13 y 14 de noviembre de 2014), se implementarán acciones de cooperación en materia de aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional. En este mismo campo se prevé desarrollar acciones de cooperación e intercambio en materia de calidad en el desarrollo de contenidos. En esta línea, OIT/Cinterfor está analizando junto al Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) y GIZ el desarrollo de un taller en la región sobre la metodología ECBCheck para la validación de calidad entre pares.

Asistencia técnica: Se continuará prestando servicios de asistencia técnica en este campo mediante los recursos humanos propios del Centro y consultores calificados, de manera complementaria a las acciones descritas en el punto anterior. Asimismo, y a partir de la experiencia recogida de la Reunión Técnica mencionada en el punto anterior, se ofrecerá a la IFP talleres de formación en materia de diseño instruccional.

Investigación: La generación de nuevo conocimiento en este campo estará inserta en los procesos de cooperación descritos en primer lugar y será, por tanto, un proceso de investigación colaborativo entre las instituciones participantes, animado y facilitado desde OIT/Cinterfor. En tal sentido se impulsará la creación de un grupo de trabajo con miembros de las instituciones, especializados en la gestión de bases de datos de recursos y manejo de taxonomías. Con ello se pretende especificar modelos de información para el desarrollo de herramientas que apunten a esta visión ampliada de lo que se entiende como gestión de recursos de aprendizaje.

Gestión de conocimiento: A partir de los insumos generados por las actividades de cooperación sur-sur, acciones de asistencia técnica e investigación, se buscará sistematizar la acumulación y diseminación del conocimiento generado a través de la práctica, enmarcando todo el proceso en el un ciclo de gestión de conocimiento que incluirá el uso de herramientas tales como blogs, webinars, formación a distancia y comunidades de práctica.

3. Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes

El desarrollo de las competencias profesionales de los jóvenes y el apoyo a los procesos de tránsito hacia el mundo del trabajo constituyen uno de los desafíos de mayor envergadura para las instituciones y organismos de formación profesional de la región. OIT/Cinterfor apoyará a sus miembros en el perfeccionamiento de las políticas en este campo.

Cooperación Sur-Sur: Un mayor intercambio y cooperación en el campo de la formación profesional para jóvenes, en especial en lo referente al aprendizaje y otras estrategias de apoyo al tránsito hacia el mundo del trabajo. En este sentido se implementarán actividades presenciales y/o virtuales de intercambio de experiencias entre los miembros, a los efectos de compartir lecciones aprendidas en materia de marcos normativos en materia de aprendizaje y otras normas con influencia en el aprendizaje y la transición de la educación al trabajo; estructura y funcionamiento del aprendizaje y de los demás dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo; así como para la identificación y documentación de experiencias innovadoras de generación de espacios de aprendizaje o de transición entre educación y trabajo.

Asistencia técnica: Mediante el recurso a las propias capacidades en sede de OIT/Cinterfor, el trabajo colaborativo con especialistas de otras oficinas de la OIT en la región y Departamentos de la sede, así como mediante consultores calificados, de brindará asistencia técnica en materia de políticas de formación profesional para jóvenes y su articulación con las políticas de empleo y de educación regular, en función de las demandas de las entidades miembros.

Investigación: Se continuarán con los trabajos de investigación realizados hasta el momento para once países de la región, sobre experiencias y lecciones aprendidas en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo, ampliándolos a más países y considerando nuevas dimensiones. En particular se entiende relevante profundizar en el conocimiento de cómo las instituciones de formación profesional participan de las políticas públicas, definidas desde los ministerios de trabajo y/o educación, dirigidas a este colectivo.

Gestión de conocimiento: Además de incluir en el ciclo de gestión de conocimiento los insumos provenientes de las acciones de cooperación asistencia e investigación, específicamente OIT/Cinterfor divulgará trabajos de actualización de la situación de campo temático mediante publicaciones de alcance nacional, subregional y regional, e implementará comunidades de práctica y webinars.

4. Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional

El fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para su participación en las IFP y otros espacios de diálogo social sobre formación profesional, será una prioridad de OIT/Cinterfor para el próximo bienio.

Cooperación Sur-Sur: Se propondrán actividades tales como reuniones técnicas y acciones de capacitación, basadas en la cooperación entre las organizaciones de los países de la región y España. Parte de los tópicos a ser abordados se derivarán de los hallazgos generados por la investigación preliminar sobre formación profesional y diálogo social desarrollada durante 2014. Pero también, mediante la consulta a estas organizaciones y los especialistas de ACTEMP y ACTRAV se intentará identificar temas que resulten prioritarios y/o necesarios por parte de empleadores y de trabajadores.

Asistencia técnica: En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y con la colaboración de los especialistas de ACTEMP y ACTRAV, se buscará definir e implementar programas de desarrollo de capacidades para la participación en espacios de diálogo social sobre formación profesional mediante la realización de actividades presenciales y el diseño y puesta a disposición de herramientas virtuales de consulta, autoformación y apoyo a procesos de capacitación.

Investigación: El proceso de investigación iniciado en 2014, y cuyos principales resultados han sido publicados bajo el título “Actualidad de la Formación Profesional en el Diálogo Social”, tuvo entre otros objetivos el de identificar áreas potenciales para la investigación futura. En tal sentido, se buscará ampliar la nómina de países analizados, así como profundizar en las dimensiones ya abordadas, mediante al recurso no sólo de especialistas en el área laboral, sino también a la consulta con organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a autoridades y técnicos de ministerios de trabajo e instituciones de formación profesional.

Gestión de conocimiento: En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y con la colaboración de los especialistas de ACTEMP y ACTRAV, se brindará apoyo a la conformación de comunidades de práctica con la participación representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores en los cuerpos directivos de instituciones de formación profesional, así como de los equipos de trabajo enfocados en este campo.

5. Formación y trabajo decente en la economía rural

OIT/Cinterfor apoyará a las IFP en la mejora de su capacidad de acometer los desafíos existentes en este sector donde, a la par de la persistencia de situaciones de concentración de pobreza, baja productividad y sus secuelas en términos de déficits de trabajo decente, tienen lugar procesos de incorporación de tecnologías avanzadas y altos niveles de productividad, con desarrollo de cadenas productivas integradas con procesos de transformación industrial y diversificación de servicios de todo tipo, con inserción en la economía global.

Cooperación Sur-Sur: Mediante actividades de intercambio de experiencias y enfoques se buscará dar cuenta de los múltiples abordajes existentes desde el campo de la formación profesional, en orden a dar cuenta de las diferentes realidades existentes en la economía rural de la región.

Como primer paso en este sentido, y en el marco de las iniciativas regionales de la OIT vinculadas al área de importancia crítica 5 (Trabajo decente en la economía rural) contemplada en el Programa y Presupuesto de la Organización, OIT/Cinterfor impulsará la realización de una reunión técnica con instituciones y organismos que desarrollan políticas y acciones de formación profesional dirigidas a este sector. Sobre esta base se espera definir una agenda de intercambio y cooperación sistemáticos durante el bienio.

Asistencia técnica: Se prevé desarrollar acciones de asistencia técnica con especialistas propios o contratados, a efectos de brindar soporte a las instituciones en campos tales como anticipación de demandas de formación, competencias laborales (formación y certificación), uso de nuevas tecnologías y metodologías aplicadas a la formación, entre otros.

Investigación: Como parte de las actividades de preparación de la reunión técnica antes mencionada, está previsto realizar un relevamiento preliminar, a efectos de identificar experiencias y abordajes innovadores dirigidos al sector de la economía rural. También esta reunión técnica deberá ser una oportunidad para el establecimiento de una agenda de investigación para el bienio en este campo.

Gestión de conocimiento: Con base en la documentación y sistematización de experiencias innovadoras, así como de los hallazgos resultantes de las actividades de asistencia técnica e investigación, se buscará conformar un panorama actualizado de la formación profesional a la economía rural, con un repertorio de buenas prácticas. Estos resultados serán divulgados mediante publicaciones específicas, blogs y webinars, y se brindará apoyo a la conformación de comunidades virtuales de práctica.

6. Articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables

Tomando en cuenta que la formación profesional no se limita a la oferta regular de las IFP sino que se encuentra presente de manera vertebral en las políticas activas de empleo y el más amplio campo de las políticas de inclusión social y económica, OIT/Cinterfor apoyará a los países de la región en los procesos de mejora de la calidad, pertinencia y calidad de la formación incluida en tales políticas.

Cooperación Sur-Sur: Mediante diversas actividades se buscará reforzar el intercambio y la cooperación en temas tales como la articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo, en especial con los servicios públicos de empleo y diversos programas de empleo, como los que ponen foco en colectivos específicos tales como jóvenes y mujeres con problemas de inclusión social y económica, desempleados de larga duración, trabajadores y empresas del sector informal, personas privadas de libertad, entre otros.

Asistencia técnica: Se continuará brindando apoyo en función de las demandas recibidas de parte de los miembros, pero simultáneamente se buscará obtener una mayor y mejor la respuesta mediante el relevamiento de capacidades disponibles tanto en la OIT como entre otros organismos multilaterales y los miembros de OIT/Cinterfor. Estas capacidades podrán ser aprovechadas, según el caso, mediante actividades de asistencia técnica o de cooperación sur-sur.

En términos más específicos, durante el bienio continuará la ejecución del Proyecto URU/14/01/URU “Apoyo a la reforma del sistema de justicia penal y a la mejora de las condiciones de vida y reinserción socioeconómica de las personas privadas de libertad” en Uruguay. Al margen de los resultados específicos que OIT/Cinterfor espera obtener como resultado de este proyecto, se entiende que éste brinda la oportunidad de avanzar en el conocimiento de un área de intervención clave para la región, dados los volúmenes de personas privadas de libertad, la alta proporción de jóvenes entre ellas, así como las connotaciones que tiene para las esferas de derechos humanos, seguridad pública y procesos de inclusión social.

Investigación: La prioridad en este punto estará puesta en actualizar el panorama en la región de políticas, programas y otras experiencias, considerando sus formatos de diseño, supuestos, formas de implementación, y evidencias de resultados e impacto a partir de estudios de evaluación.

Gestión de conocimiento: Mediante la puesta en disponibilidad de información sobre políticas, programas y experiencias, a través del sitio web de OIT/Cinterfor, espacios virtuales de intercambio, aprendizaje y consulta, publicaciones y otras formas de diseminación, se buscará alimentar las distintas fases del ciclo de gestión de conocimiento en estos campos.

7. Desarrollo de habilidades y competencias

OIT/Cinterfor y su red de IFP, están trabajando para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, facilitar la inserción de los jóvenes en un trabajo productivo y decente, y aumentar la productividad de las empresas y el bienestar de los trabajadores a través de una formación profesional con calidad, pertinencia y equidad.

Cooperación Sur-Sur: En este vasto campo, que incluye los aspectos nodales de las actividades formativas, OIT/Cinterfor estimulará el intercambio y cooperación en materia de diseño curricular, formación de formadores, nuevas estrategias pedagógicas, ambientes de aprendizaje. Importa destacar que serán atendidas tanto las habilidades y competencias requeridas para la inserción asalariada, como aquellas vinculadas a la iniciativa empresarial.

La formación y la certificación de competencia laboral también continuará siendo objeto de una sistemática labor de cooperación e intercambio entre los miembros de OIT/Cinterfor. En especial se estimularán este tipo de actividades en lo que respecta al diseño, negociación e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) que se encuentran en distintas fases de desarrollo en los países de la región. De igual modo, se buscará promover el intercambio de experiencias de actualización de estructuras ocupacionales y descripción de tareas para sectores específicos, en especial entre ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Asistencia técnica: En función de la demanda siempre activa de las instituciones miembros, se continuará brindando asistencia mediante recursos propios o contratados, para las mismas áreas enunciadas en el punto relativo a cooperación sur-sur.

Investigación: La generación de conocimiento en estas áreas estará fuertemente anclada en las actividades descritas en los tres puntos anteriores. Buscará reunir información empírica sobre los desarrollos en los países de la región, y analizarla a la luz de las experiencias extra regionales y la producción académica vinculada.

Gestión de conocimiento: Se continuarán alimentando las bases de datos disponibles en el sitio web de OIT/Cinterfor relativas formación y certificación de competencias laborales. Se estimulará y brindarán facilidades para el establecimiento de comunidades de práctica, en estrecha relación con los procesos anotados en el punto 2 de este Plan (Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional). La actividad editorial del Centro sobre estos temas será especialmente importante.

8. Fortalecimiento institucional de la formación profesional

Finalmente, y como tiene lugar de manera permanente, se brindará el apoyo necesario a las IFP y Ministerios que formulen demandas para su mejor estructuración en el ámbito de sistemas y procesos para la formación. Esto incluye actividades de planificación estratégica, diagnósticos institucionales, definición de programas y procesos asociados, adaptación y transformación de arreglos institucionales, determinación de necesidades de capacitación de personal, entre otras.

Cooperación Sur-Sur: Aprovechando las mejores prácticas de gestión, planificación, evaluación y otros temas relativos a la institucionalidad; se promoverá la articulación con programas y recursos para la cooperación Sur-Sur y Triangular. Ello cubre talleres con responsables de la cooperación técnica e intercambio de técnicos.

Asistencia Técnica: En la organización de programas y la configuración de arreglos institucionales para la formación. Esta actividad se ha visto impulsada recientemente en acciones donde algunas IFP apoyan a otras para la creación de Centros, o de mecanismos de articulación con empleadores y trabajadores. La formación docente es también un tema incluido.

Investigación: Uno de los “gaps” que se requiere abordar es el relativo a proveer una visión actual de la organización institucional de la formación profesional en la región. ¿Cómo se organiza? ¿Cómo se están gestionando las innovaciones? ¿Qué nuevos arreglos han surgido? Al respecto también es pertinente acercar datos sobre la institucionalidad de la formación en el mundo; que se incorporarán en los estudios sobre este tema.

Gestión del conocimiento: El intercambio de experiencias y buenas prácticas de gestión e institucionalización de programas será una base para generar un círculo virtuoso de innovación en la organización institucional de la FP. Por ejemplo, la creciente tendencia a acercar los organismos de FP con las políticas de desarrollo industrial e innovación y sus impactos en las alianzas estratégicas y las formas de articulación institucional, es un punto sobre el que se estará divulgando.

ANEXO: Eventos y actividades de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, y reuniones técnicas nacionales, subregionales e internacionales que contaron con el apoyo de OIT/Cinterfor

Julio 2013 – abril 2015

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Curso Virtual Regional sobre Intermediación y Orientación Laboral para Centroamérica y República Dominicana	16 de junio al 30 de noviembre de 2013	PROYECTO FOIL OIT Costa Rica	A través de consultorías se prestó asistencia técnica al Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral – FOIL de la OIT, para el desarrollo de capacidades de los tutores para la preparación, ejecución y evaluación del Curso Regional sobre intermediación y orientación laboral, dirigido a gestores de Centroamérica y República Dominicana, con el objetivo de mejorar las capacidades del personal de los servicios públicos de empleo.
Tercer Seminario Nacional de Intermediación Laboral: Panorama internacional y desafíos para Chile	Santiago de Chile, 31 de julio al 2 de agosto de 2013	SENCE	El Especialista expuso sobre el enfoque de competencias laborales y el aporte para la intermediación laboral, con el fin de mejorar calidad y oportunidad del servicio local y público de empleo en Chile.
Taller: “Participatory instructional design for e-learning”	Turín, 16 al 20 de setiembre de 2013	CIF FAO Roma	El Asistente de Tecnologías de Información y Comunicación del Centro participó como co-formador y co-facilitador del taller.
Semana Multisectorial de RRHH y Competitividad del SENA	Bogotá, 16 al 20 de setiembre de 2013	SENA	Se brindó apoyo técnico para la realización de los Foros Sectoriales sobre Gestión del Talento Humano por Competencias, facilitándose la participación del Especialista del Centro, así como tres expertos internacionales en la materia de Uruguay, México y Chile.
Seminario final del Proyecto Avanz@:Competencias clave para líderes de MIPYME: ¿cómo lograr la sostenibilidad en la economía del conocimiento y la innovación?	San José de Costa Rica, 19-20 de setiembre de 2013	FOD Cinterfor IDRC OIT Costa Rica	Conjuntamente con la FOD se llevó adelante el Proyecto Avanz@, en el marco del cual se identificaron las competencias que las MIPYME requieren para ser sostenibles en la economía del conocimiento y la innovación, y se desarrolló el Sistema Avanza, un software piloto, para mejorar la productividad de las empresas.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Reunión técnica con equipo del SENAR	Brasilia, 23-24 de setiembre de 2013	SENAR	El Especialista participó en un taller con el equipo directivo de la institución, para conocer su nueva estrategia de formación en el sector rural y coordinar el apoyo a la Red de Cinterfor.
Seminario tripartito inclusión social: Desafíos para promover el empleo juvenil en Argentina	Puerto Iguazú, 25 de setiembre de 2013	MTEySS/ Argentina OIT Buenos Aires	El Especialista realizó una presentación sobre tendencias de la demanda de competencias en el sector del turismo.
Encuentro Nacional de Empresarios/ENADE 2013	Guatemala, 9 al 11 de octubre de 2013	FUNDESA	A solicitud del INTECAP, el Especialista participó del Panel sobre la importancia de la inversión continuada en desarrollo humano para lograr la paz social, presentando la visión de OIT/Cinterfor en relación al panorama de la formación profesional y su importancia en el desarrollo humano.
Reuniones con equipos técnicos a cargo del diseño de la Matriz de Cualificaciones para la formación profesional, y con el equipo de técnico de ChileValora, a cargo de la Guía para la Evaluación de Competencias	Santiago de Chile, 14 al 16 de octubre de 2013	ChileValora SENCE OIT Santiago	Enmarcado en el proceso de asistencia que se ha venido llevando adelante, el Especialista facilitó las reuniones con los equipos técnicos.
Seminario: Por una nueva formación técnica para Chile	Santiago de Chile, 15 de octubre de 2013	Fundación 2020	El Especialista expuso sobre las tendencias actuales y la visión de la OIT sobre el desarrollo de las competencias profesionales.
Mes de la Calidad: 15 aniversario del Sistema de Gestión de la Calidad INA	San José de Costa Rica, 16 de octubre de 2013	INA	Cooperación Sur-Sur INA-SENATI. Cinterfor apoyó con la participación de un técnico del SENATI, quien expuso sobre "Sistemas de Gestión de la Calidad en las IFP: Experiencia Latinoamericana".
Jornada de Intercambio: Inclusión laboral de personas con discapacidad	Montevideo, 16 de octubre de 2013	SEGIB PRONADIS-MIDES AECID	La Asistente de Gestión de la Información realizó una presentación con el abordaje de la OIT sobre discapacidad y mercado laboral, programas que llevan a cabo Instituciones de Formación Profesional de la Red que articula OIT/Cinterfor y materiales que se disponen.
7a. Feria Tecnológica del Centro Paula Souza - FETEPS 2013	San Pablo, 21 al 25 de octubre de 2013	Centro Paula Souza	Se contó con un stand del Centro y la Asistente de Gestión de la Información participó en la evaluación de los proyectos internacionales que se presentaron en la FETEPS.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Expo Global de Desarrollo Sur-Sur 2013. Construyendo economías verdes inclusivas: La cooperación Sur-Sur como camino para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza	Nairobi, 28 de octubre al 1 de noviembre de 2013	ONU Sur-Sur	PARDEV, con apoyo de OIT/Cinterfor, Green Jobs, SECTOR e IPEP, organizó un foro de intercambio de soluciones prácticas titulado: Desarrollo sostenible y trabajo decente. Se presentaron casos como: la iniciativa de cooperación triangular entre SENAI (Brasil), SENATI (Perú), y la GIZ (Alemania); UOCRA (Argentina), INA (Costa Rica) y el programa Bolsa Verde de Brasil.
Marco de Cualificaciones para la formación Profesional y la Certificación Laboral en Chile	Santiago de Chile, 5-6 de noviembre de 2013	ChileValora SENCE OIT Santiago	Enmarcado en el proceso de asistencia que se ha venido llevando adelante, el Especialista facilitó la reunión para compartir avances y revisar la estrategia para la implementación del Marco de Cualificaciones en Chile
Taller internacional de consulta: Análisis y propuesta para un sistema de formación técnica profesional (FTP) en El Salvador	San Salvador, 12-13 de noviembre de 2013	Programa FOMILENIO II FEDISAL INSAFORP	El Especialista dictó una conferencia sobre "Los Sistemas Nacionales de Competencia en América Latina: Avances y Situación actual".
Foro Internacional de Políticas de Empleo y Protección Social	México, 14-15 de noviembre de 2013	SEP México OCDE OIT	OIT apoyó la realización del evento y designó varios de sus especialistas de la región y la sede para realizar presentaciones sobre los temas a tratar en cada una de las mesas que integraron el foro. El Especialista del Centro realizó su presentación sobre el tema "Vínculo Educación-Emplo" (Dual System).
Taller regional sobre formación profesional, trabajo decente y combate a la informalidad y precarización laboral	Lima, 18 al 22 de noviembre de 2013	CIF Programa FORLAC ACTRAV	El Oficial de Programación presentó la experiencia de Cinterfor en materia de fortalecimiento de los actores sociales y promoción del dialogo social en el campo de la formación profesional.
Seminario: Certificación de competencias laborales, un desafío para Uruguay	Montevideo, 26 de noviembre de 2013	MTSS/DINAE Uruguay	El Especialista expuso sobre "Los desafíos de la certificación de competencias laborales a la luz de la experiencia internacional. La experiencia Latinoamericana".
Taller práctico: elaboración de estudios de prospección de mercados en el sector empleos verdes	Panamá, 26-27 de noviembre de 2013	Proyecto FOIL/OIT	Taller para representantes del INA, INATEC, INSAFORP, INTECAP, INADEH e INFOTEP. Cinterfor gestionó la participación de un especialista en prospectiva del SENAI, quien presentó la experiencia de la institución y brindó apoyo técnico para el desarrollo del mismo.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
1er. Encuentro Internacional de Juventud Rural. Lanzamiento de una Red de Cooperación basada en la gestión del conocimiento para la investigación, la transferencia y el monitoreo en temas de juventud rural, para el desarrollo local y regional	Bogotá, noviembre de 2013	SENA	El Centro apoyó en la contratación de un experto internacional (Uruguay), quien llevó adelante la primera etapa del proceso de diseño y creación de la red, así como la facilitación del encuentro realizado en Bogotá.
Taller sobre Competencias de comunicación interpersonal y Competencias para la comunicación eficiente	Montevideo, 27 noviembre y 4 diciembre de 2013	BCU	Un consultor de Cinterfor diseñó y llevó adelante el taller.
Ceremonia del 52° Aniversario de la creación del SENATI	Lima, 19 de diciembre de 2013	SENATI	Se otorgó a OIT/Cinterfor la condecoración de la Orden Honorífica "Alejandro Tabini" al Mérito en Formación Profesional Industrial.
Asistencia técnica sobre normalización y certificación de competencias	Lima, 19-20 de diciembre de 2013	MTPE Perú	Cooperación Sur-Sur MTPE-ChileValora. Cinterfor apoyó y gestionó la participación de una Asesora de ChileValora.
Taller para el desarrollo de un módulo de auto-aprendizaje sobre responsabilidad social y multinacionales, a partir de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales	Tuín, 15 al 22 de diciembre de 2013	Programa DELTA/CIF HQ/Multi	El Asistente de Tecnologías de Información y Comunicación facilitó el taller para la identificación de objetivos de aprendizaje, contenidos y contexto tecnológico en el que se ofrecería el módulo.
Taller bipartito: Experiencia argentina sobre formación y Certificación de competencias en la Industria de la construcción	Montevideo, 12-13 febrero de 2014	Cinterfor Proyecto Construcción	En el marco del Proyecto que llevó adelante OIT/Cinterfor se presentaron las experiencias de Fundación UOCRA e IERIC de Argentina.
Capacitación en metodología de levantamiento de perfiles y módulos formativos y sobre procesos y herramientas de evaluación y certificación, dirigida a técnicos de DINAE y UTU	Montevideo, febrero – marzo de 2014	MTSS/DINAE Uruguay CETP/UTU Cinterfor	Cinterfor brindó la asistencia técnica, gestionó y apoyó la contratación de una consultora internacional (Chile), quien facilitó los talleres y la elaboración conjunta de una Guía Metodológica para la capacitación de facilitadores en levantamiento de perfiles ocupacionales y diseño de módulos formativos y de un Programa de capacitación de evaluadores y certificadores.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Seminario de discusión del Estudio Multidimensional del Uruguay	Montevideo, 24 de febrero de 2014	OCDE CEPAL	El Especialista participó del seminario, que sirvió de espacio de diálogo y discusión sobre la situación actual de Uruguay, la estrategia de crecimiento y su sostenibilidad, así como el panorama de bienestar y desigualdades.
Taller inicial: Anticipación de necesidades de formación. Transferencia del Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formación y aplicación práctica para el Cono Sur (presencial y virtual)	Montevideo, 5-6 de marzo de 2014	MTSS/DINAE CETP/UTU INEFOP Cinterfor	El programa, organizado y financiado por OIT/Cinterfor, MTSS, INEFOP y UTU, fue apoyado técnicamente por el SENAI, y contó con la participación de técnicos de MTEySS (Argentina), SENAR (Brasil), Ministerio de Trabajo (Colombia), SENA (Colombia), SENCE (Chile), ChileValora (Chile), SECAP (Ecuador), SNPP (Paraguay), SENATI (Perú), MTSS, INEFOP, MEC, UDELAR, CETP/UTU (Uruguay).
Asistencia técnica para formular estrategias que permitan articular pertinentemente la formación profesional con la Educación Media Técnica en El Salvador	San Salvador 20-21 marzo de 2014	Programa FOMILENIO II INSAFORP	El Especialista del Centro fue invitado a presentar experiencias en las cuales la articulación entre educación y trabajo se ha manejado por la vía de mecanismos de articulación y aseguramiento de la calidad.
Taller de trabajo para el desarrollo de capacidades para la aplicación de la metodología de elaboración de mapas funcionales	Brasilia, 26 al 28 de marzo de 2014	SENAI	SENAI/DN solicitó asistencia técnica en el marco de su programa de definición del perfil profesional y elaboración de diseño curricular. El Especialista del Centro facilitó el taller con un equipo técnico de la institución y se le solicitó la elaboración de un informe técnico resumiendo las ventajas y posibilidades de aplicar la metodología del análisis funcional en la institución.
WorldSkills Americas Bogotá 2014 - SENA. Foro de Líderes: Habilidades Inspiradoras	Bogotá, 1-5 abril de 2014	SENA WorldSkills	El Especialista brindó una conferencia basada en las más recientes investigaciones de la OIT sobre la importancia de la educación técnica para el crecimiento económico y la productividad. Mantuvo también contactos con autoridades para trabajos conjuntos con la institución.
Lanzamiento del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral	Santiago, 8 de abril de 2014	ChileValora SENCE BID OIT	Esta iniciativa contó con el respaldo del BID y OIT. El Especialista participó en el panel "Desafíos en la implementación de un Marco de Cualificaciones. Una mirada internacional", conjuntamente con una especialista del BID.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Taller inicial: Anticipación de necesidades de formación. Transferencia del Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formación y aplicación práctica para el Caribe. (presencial y virtual)	Puerto España, 6-7 de mayo de 2014	OIT Puerto España ACS Cinterfor SENAI	El programa, organizado y financiado por OIT Puerto España, la ACS y OIT/Cinterfor, apoyado técnicamente por el SENAI, contó con la participación de técnicos de TVET Council (Barbados), Ministerio de Trabajo (Belice), ITSC (R. Dominicana), HEART/Trust (Jamaica), NTA (T&T), Ministerio de Trabajo (S. Marteen), Ministerio de Turismo (S. Vincent), CIFSEF.
Curso Internacional sobre Políticas Sociales y Laborales para el Trabajo Decente para becarios	19 de mayo de 2014	CIF	El Especialista, a través de una videoconferencia expuso sobre Empleabilidad y desarrollo de las competencias, con el objetivo de ofrecer a los cursantes una visión acerca de la estrategia de la OIT en la materia, así como un resumen de aquellas políticas nacionales encaminadas a favorecer este desarrollo de competencias en el contexto de América Latina.
Taller de información y análisis del panorama regional de la formación en diferentes ámbitos y los desafíos del SENCE	Santiago de Chile, 27-28 de mayo de 2014	SENCE	El Especialista desarrolló un taller temático sobre la formación profesional y facilitó el análisis comparado con el SENCE mediante un equipo de dirección y técnicos.
Capacitación y asistencia a ChileValora en relación con los procesos de evaluación y certificación de competencias. Jornada con la directiva de la Municipalidad de Santiago.	Santiago de Chile, 29 de mayo de 2014	ChileValora OIT Santiago	El Especialista facilitó la asistencia a ChileValora y mantuvo una reunión de intercambio con funcionarios de la Municipalidad de Santiago sobre empleo y formación profesional, siempre acompañado por colegas de la oficina de la OIT en Santiago.
Curso Internacional de la OMT: Excelencia en la gestión de los recursos humanos: Inclusión y empleo turístico	Paraná, Entre Ríos, 9 al 13 de junio de 2014	OMT Ministerio de Turismo, Argentina	Se gestionó y facilitó la participación de una consultora del Centro, que presentó una ponencia sobre la demanda de perfiles ocupacionales del sector turismo.
Día de la innovación y la competitividad de la industria de Santa Catarina	Florianópolis, 25 de junio de 2014	SENAI Federación de Industrias	El Especialista del Centro brindó una conferencia sobre "Nuevas Capacidades para el Profesional del Siglo 21".

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Asistencia técnica para fortalecer las capacidades de DINAE y UTU en las funciones de evaluación y asesoramiento de procesos de certificación, mediante la capacitación de técnicos de ambos organismos. Talleres presenciales y acompañamiento virtual	Montevideo, junio-agosto de 2014	DINAE CETP/UTU	Cinterfor apoyó y gestionó esta asistencia a través de la contratación de una consultora, quién, en coordinación con el especialista del centro, llevó adelante el proceso.
Semana de la Formación Técnica Profesional en Honduras – 2014	Tegucigalpa, 29-30 de julio de 2014	COHEP CCIT CCIC CADERH ANDI INFOP PROJOVEN, FOPRONH	El Especialista de Cinterfor brindó dos conferencias centrales: 1. La importancia de la formación profesional para el desarrollo económico y social del país, 2. Buenas prácticas en la formación profesional de jóvenes, relación entre la empresa y la FP.
Taller de capacitación sobre normalización, formación y certificación por competencias, dirigido a funcionarios de la DMFT y otras entidades públicas.	Bogotá, 31 de julio al 4 de agosto de 2014	MT Colombia Cinterfor	Enmarcado en el convenio de Asistencia Técnica con el Ministerio de Trabajo, el Especialista diseñó y facilitó el taller.
Reuniones con autoridades del INTECAP	Guatemala, 11-12 de agosto de 2014	INTECAP Cinterfor	El Director y Especialista visitaron la institución, a fin de coordinar agenda y actividades conjuntas.
Encuentro de Directores de la Red de Institutos de Formación Profesional - REDIFP	Tegucigalpa, 13 de agosto de 2014	IFP de Centroamérica y República Dominicana	El Director fue invitado, conjuntamente con el Especialista, con el objetivo de incrementar el intercambio de buenas prácticas, aumentar la cooperación, definir nuevas líneas estratégicas para el abordaje de los temas fundamentales de la Red y profundizar las relaciones entre las instituciones.
Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo en Costa Rica	San José Costa Rica, 14-15 de agosto de 2014	OIT San José	Participaron el Director y el Especialista, quienes también mantuvieron reuniones con los colegas de la oficina de San José.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Apoyo a MTSS/DINAE en el fortalecimiento de la institucionalidad del Sistema Nacional de Formación Profesional	Agosto-diciembre 2014	MTSS/DINAE Cinterfor	OIT/Cinterfor apoyó, gestionó y coordinó la consultoría para la formulación de recomendaciones para el fortalecimiento del SNFP y la mejora de coordinación interinstitucional, con base a la metodología de gestión por resultados, la sistematización de avances y resultados acumulados, y el aporte de insumos para la formulación de una propuesta institucional de continuidad con este proceso, para la próxima administración.
Asistencia técnica a UNOPS en el desarrollo de una matriz de competencias para la profesionalización de los encargados de compras en el sector público, y diseño de un taller de relevamiento de información con actores de nivel operativo del sistema de compras	Montevideo, agosto-setiembre 2014	UNOPS ACCE AGESIC	Cinterfor brindó apoyo técnico y facilitó la contratación de una consultora para la elaboración de la matriz de competencias y perfiles profesionales y para el diseño, facilitación y sistematización del taller. Se trabajó de manera conjunta con UNOPS.
Olimpiada del Conocimiento de SENAI	Belo Horizonte, 1 al 4 de setiembre de 2014	SENAI	Participaron el Director y el Especialista del Centro. Se mantuvieron contactos con autoridades de las IFP presentes en la Olimpiada.
Taller sobre diseño de políticas para el desarrollo de las competencias básicas y transversales, dirigido a funcionarios de la DMFT y otras entidades públicas (presencia y virtual)	Bogotá, 3-5 setiembre de 2014	MT Colombia Cinterfor	Enmarcado en el convenio de Asistencia Técnica con el Ministerio de Trabajo, se contrató una consultoría para el diseño y facilitación del taller.
Reuniones con autoridades del Ministerio de Trabajo, de Brasil, SENAR y SENAC	Brasilia y Río de Janeiro, 9 al 11 de setiembre de 2014	Cinterfor	El Director y el Especialista realizaron la misión con el objetivo de abordar temas de interés y posibles actividades conjuntas.
Taller sobre Evaluación de tareas, dirigido a funcionarios de la DINAE y DINATRA	Montevideo, 17 y 25 de setiembre de 2014	MTSS/DINAE	El Especialista y una consultora del Centro diseñaron y facilitaron este taller.
XIX Congreso Internacional de Gestión Humana: El SER HUMANO como centro – Porque la esencia de las organizaciones es su gente	Montevideo, 18-19 de setiembre de 2014	ADPUGH	El Especialista brindó una conferencia el día 18/09.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Encuentro de la Red de Instituciones Nacionales de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana	Turín, 15 al 19 de setiembre de 2014	CIF	El Director participó de la reunión y presentó el tema “Evaluar la inserción laboral de los jóvenes al mercado de trabajo”. El especialista, a través de una videoconferencia expuso sobre “Evaluación en la formación profesional: experiencias en América Latina”.
Seminario sobre Perfiles Profesionales para el futuro	Curitiba, 22 al 24 de setiembre de 2014	SENAI Sistema FIEP SESI IEL	El Especialista fue invitado como expositor y presentó la experiencia de Cinterfor en el diseño de perfiles profesionales.
IV Encuentro Internacional de la Red de Agendas Subnacionales de Trabajo Decente	Maldonado, 25-26 de setiembre de 2014	MTSS/DINAE IDM OIT	El Director participó de la jornada inaugural y el Oficial de Programación disertó en la Mesa temática: Formación y empleo a nivel territorial: Calidad y pertinencia de la formación profesional a nivel territorial.
Taller de cierre: Anticipación de necesidades de formación. Transferencia del Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formación y aplicación práctica para el Cono Sur (presencial y virtual)	Montevideo, 29 y 30 de setiembre de 2014	MTSS/DINAE INEFOP CETP/UTU Cinterfor	El programa, organizado y financiado por OIT/Cinterfor, MTSS, INEFOP y UTU, fue apoyado técnicamente por el SENAI, y contó con la participación de técnicos de MTEySS, SENAR, Ministerio de Trabajo de Colombia, SENA, SENCE, ChileValora, SECAP, SNPP, SENATI, MTSS, INEFOP, MEC, UDELAR y CETP/UTU.
Primer Congreso de la Formación Profesional 2014, “21 años capacitando para el trabajo decente”	San Salvador, 1 de octubre de 2014	INSAFORP	El Director brindó una conferencia sobre “Formación profesional en América Latina y el Caribe. Ocho tendencias y algunos desafíos”.
Taller: Perfil de competencias del reciclador/a de oficio	Bogotá, 15 de octubre de 2014	MT Colombia Cinterfor	Enmarcado en el convenio de Asistencia Técnica con el Ministerio de Trabajo, se elaboró, en forma participativa, una primera versión del perfil del reciclador de oficio.
4° Congreso Nacional de ACILTRHA. Recursos y Roles Humanos: una visión estratégica para la construcción de la identidad profesional	Buenos Aires, 9 de octubre de 2014	ACILTRHA	El Director participó como expositor en el cierre.
18ª Reunión Regional Americana	Lima, 13 al 16 de octubre de 2014	OIT	Contó con una activa participación del Director, Especialista y Oficial de Programación del Centro en el Secretariado y las conclusiones de la RRA.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Reuniones con autoridades del SNPP, Ministerio de Trabajo y SINAFOCAL	Asunción, 20 de octubre de 2014	SNPP Cinterfor	El Oficial de Programación participó de las reuniones para analizar posibilidades de cooperación sobre temas de planificación estratégica de la formación profesional en el país.
Seminario Internacional: Educación Técnica, Formación Profesional y Capacitación Laboral en Paraguay	Asunción, 22 y 23 de octubre de 2014	MTESS Paraguay SNPP Sinafocal MEC Programa EUROSOCIAL OEI	El Oficial de Programación presentó el tema Situación actual de la formación profesional en la región, y las líneas de trabajo y cooperación que Cinterfor viene impulsando.
Primer Foro Internacional en el Marco de la Alta Comisión de Empleo. TransFormación, habilidades para la productividad	Panamá, 23 de octubre de 2014	INADEH BID	El Director participó como expositor en la Sesión Plenaria IV: Retos para la prospección de necesidades de formación en el marco de un Sistema Nacional de Cualificaciones. Título de presentación: Anticipando las demandas de formación en América Latina y el Caribe. Algunas experiencias.
Taller de formación sobre Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC)	San Salvador, 4 al 6 de noviembre de 2014	INSAFORP	El Especialista facilitó el taller, dentro del proceso de integración del Sistema de Formación Técnica Profesional en El Salvador, en el contexto del diseño final del Proyecto de Capital Humano, componente del Macro Proyecto FOMILENIO II.
Taller de validación y transferencia del ABC de la Gestión Humana por Competencias	Bogotá, 11 al 13 noviembre de 2014	MT Colombia Cinterfor	Enmarcado en la asistencia técnica al Ministerio de Trabajo se elaboró un documento ABC de la gestión humana por Competencias que fue presentado en el taller, para su validación y transferencia. Esta asistencia fue brindada a través de una consultora del Centro.
Validación del perfil y marco de competencia para los recicladores de oficio	Bogotá, 14 noviembre de 2014	MT Colombia Cinterfor	Se presentó la propuesta de marco y estructura a los actores involucrados en este proceso. Se encuentra en etapa de elaboración un marco en cinco niveles, cuya finalización y validación se realizaría en 2015.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
III Reunión de Ministros Iberoamericanos de Trabajo. Reunión preparatoria de la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado (8-9 diciembre)	Cancún, 25-26 de noviembre de 2014	SEGIB STPS Gobierno de México	Se solicitó la asistencia técnica de la OIT para la elaboración de diferentes insumos. Conjuntamente con la Oficina de la OIT en México, Cinterfor elaboró un Estudio-diagnóstico prospectivo sobre los mercados de trabajo en Iberoamérica y tendencias respecto a los perfiles ocupacionales y competencias laborales -incluyendo a España y Portugal-, que desarrolla una visión de la oferta y la demanda laboral con un enfoque prospectivo.
Reunión Técnica: Recursos Educativos Digitales. Avances y desafíos en una selección de IFP	Río de Janeiro, 13 y 14 de noviembre de 2014	SENAC Cinterfor	Organizada conjuntamente con SENAC, la reunión tuvo como objetivo la construcción colectiva del conocimiento a través del intercambio de experiencias e identificación del estado del arte sobre el tema, en la región. El Asistente en Tecnologías de la Información y la Comunicación y el Oficial de Programación del Centro facilitaron esta reunión, que contó con profesionales y técnicos de SENAC, SENAI, SEBRAE, SENA, INFOP, INFOTEP, INTECAP, INA, DuocUC, SENCE, INSAFORP, SENATI, Fundación INFOCAL, CETP/UTU, algunos de los cuales participaron del proceso sobre objetos de aprendizaje que se llevó a cabo entre 2012 y 2013.
Curso Formación de formadores en tecnologías y metodologías de aprendizaje. Formación a distancia y presencial	Cabo Verde y Santo Tomé y Príncipe, 17 al 28 de noviembre de 2014	CIF IEFP Portugal IEFP Cabo Verde Min. Trabajo y Juventud Santo Tomé & Príncipe Cinterfor	El Asistente en Tecnologías de la Información y la Comunicación del Centro llevó adelante el dictado, facilitación y adaptación del curso al grupo objetivo, así como el desarrollo de la plataforma de aprendizaje.
Homologación de procesos de certificación de competencias laborales de Argentina y Chile	Mendoza, 2 al 4 de diciembre de 2014	MTEySS Argentina MTPS Chile ChileValora	El Especialista realizó una presentación y participó en los intercambios sobre la metodología de la homologación de los perfiles ocupacionales del sector de la construcción.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
I Encuentro de Sectores Productivos	San José, 5 de diciembre de 2014	INA	Cooperación Sur-Sur INA-MTEySS de Argentina. Cinterfor gestionó y facilitó la participación de una funcionaria del Ministerio de Trabajo de Argentina.
Taller de cierre: Anticipación de necesidades de formación. Transferencia del Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formación y aplicación práctica para el Caribe (virtual y presencial)	Puerto España, 8 y 9 de diciembre de 2014	OIT Puerto España ACS Cinterfor SENAI	El programa, organizado y financiado por la OIT Puerto España, la ACS y OIT/ Cinterfor, apoyado técnicamente por el SENAI, contó con la participación de técnicos de TVET Council (Barbados), Min. Trabajo (Belice), ITSC (R.Dominicana), HEART/Trust (Jamaica), NTA (T&T), Min. Trabajo (S. Marteen), Min. Turismo (S. Vincent), CIFSEF.
Reunión con autoridades del INADEH	Panamá, 10 de diciembre de 2014	INADEH Cinterfor	El Especialista asistió a una reunión a efectos de coordinar necesidades de asistencia técnica en diversos temas, entre ellos el de Marcos de Cualificaciones.
Jornada: Desafíos regionales para multiplicar el acceso al empleo decente	Buenos Aires, 12 de diciembre de 2014	Fundación UOCRA	Participó el Director del Centro.
Seminario Internacional Marco de Cualificaciones: el aporte del sector laboral	Santiago de Chile, 18 de diciembre de 2014	ChileValora SENCE OIT Santiago	El Especialista brindó charla magistral "Cómo se insertan los MCC en la mejora de los aprendizajes continuos a nivel internacional y en Latinoamérica".
Misión de asistencia para apoyar el lanzamiento del eCampus del CIF	Turín, 17 al 27 de febrero de 2015	CIF Cinterfor	El Asistente en Tecnologías de la Información y Comunicación se integró al equipo DELTA e ICTS del CIF para apoyar el lanzamiento del eCampus, coordinar el desarrollo de un taller sobre calidad en e-learning junto con el CIF y GIZ en la región y analizar la posibilidad de desarrollar un taller conjunto sobre tecnologías aplicadas a la formación, en el Caribe Inglés.
Certificación de Competencias Laborales en el departamento de Maldonado	Maldonado, 26 de febrero de 2015	MTSS/DINAE Uruguay IDM OIT	El Director y el Oficial de Programación del Centro, asistieron en representación de la OIT, a la conferencia de prensa del Comité Gestor de la Agenda de Fomento y Calidad de Empleo en Maldonado, donde se informó de los avances del proceso de certificación de mozos desarrollado en el departamento.

Evento	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras	Descripción
Cooperación Sur-Sur y Triangular – Ministerio de Trabajo y Empleo de Corea: Centro de Capacitación OIT/Seúl	Seúl, 28 de febrero al 5 de marzo de 2015	PARDEV SKILLS MOEL	El gobierno de Corea ha propuesto a la OIT la creación de un Centro de Capacitación (ISTC) en el país. La misión, realizada conjuntamente con el Director y una especialista de PARDEV y la Especialista de SKILLS de la OIT en Bangkok, tuvo como objetivo conocer las actividades del Ministerio del Trabajo en el ámbito de la formación profesional y analizar la propuesta del gobierno coreano para establecer el ISTC. Se visitaron el Politécnico, la Universidad Tecnológica Koreatech, GIFTS y KRIVET para facilitar el intercambio de la experiencia de OIT/Cinterfor, con miras al enriquecimiento de la propuesta.
Reunión con miembros de la Comisión Directiva del INTECAP	Guatemala, 8 de abril de 2015	INTECAP CINTERFOR	El Director y el Especialista del Centro, mantuvieron una reunión donde fueron analizados temas de actualidad sobre la evolución de la formación profesional así como también sobre la agenda y la participación de INTECAP en la 42 RCT en Buenos Aires. También visitaron instalaciones del Centro de Formación de Santa Lucía Cotzumalguapa.
Taller sobre diseño instruccional para e-learning	San José, 20 al 24 de abril de 2015	INA	La institución solicitó la asistencia técnica para el desarrollo de capacidades de su equipo INA Virtual. El Asistente en Tecnologías de la Información y la Comunicación diseñó y facilitó el taller.
Segunda reunión de los grupos de trabajo de la XVIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)	Cartagena, 28 al 30 abril de 2015	OEA CIDI	El Director participa en la Reunión del Grupo de Trabajo 1, realizando una presentación en el Panel 1 "Estrategias articuladas para mejorar la inserción al mercado de trabajo".
Taller de análisis interno y del entorno y de formulación del pensamiento estratégico institucional	San Salvador, 29 y 30 de abril de 2015	INSAFORP	Cinterfor brinda apoyo al proceso de Planificación Estratégica 2015-2019 del INSAFORP. El Especialista del Centro y un consultor facilitan el taller.

Acrónimos y siglas

ACCE	Agencia de Compras y Contrataciones del Estado, Uruguay
ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ACS	Asociación de Estados del Caribe
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGESIC	Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información, Uruguay
ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
BCU	Banco Central del Uruguay
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CCIC	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés
CCIT	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
CEE	Comisión Episcopal de Educación
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIDI	Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral
CIF	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
CIFSEF	Caribbean Institute for Social Education Foundation
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
ENT/MULTI	Unidad de empresas multinacionales OIT

EVC	Espacio virtual Cinterfor
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
FOD	Fundación Omar Dengo, Costa Rica
FOIL	Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral, Centroamérica y República Dominicana
FOREM	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, España
FP	Formación Profesional
FTFE	Fundación Tripartita para el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
FUNDESA	Fundación para el Desarrollo de Guatemala
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Alemania
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDRC	Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IFP	Instituciones de formación profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INCES	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
INR	Instituto Nacional de Rehabilitación, Ministerio del Interior, Uruguay
ITSC	Instituto Técnico Superior Comunitario, República Dominicana
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
MEC	Ministerio de Educación y Cultura, Uruguay
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
MOEL	Ministerio de Trabajo y Empleo, Corea
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú

MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEА	Organización de los Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONU Sur-Sur	Oficina de Naciones Unidas para Cooperación Sur-Sur /
OPP	Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Uruguay
PARDEV	Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SECTOR	Departamento de Políticas Sectoriales, OIT
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SKILLS	Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPE	Servicios Públicos de Empleo
SPPE	Secretaría de Políticas Públicas de Empleo. Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México

TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
UE	Unión Europea
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

Este documento se terminó de imprimir
en el Departamento de Publicaciones de OIT/Cinterfor
en Montevideo, abril de 2015

Hecho el depósito legal número 366.976