



Formación profesional para el empleo,
la inclusión y la competitividad

Buenos Aires, Argentina. 13 al 15 de mayo de 2015

Informe final

Buenos Aires, mayo de 2015



Organización Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Índice

Presentación	3
Desarrollo de la Reunión	4
Coloquio internacional: “Formación Profesional para el Desarrollo Productivo y Trabajo Decente”	4
Paneles temáticos	7
Anexo I: Conclusiones de la Reunión del Comité de Programa y Presupuesto	8
Anexo II: Conclusiones de los trabajos en subgrupos	13

Informe final

Presentación

La 42ª. Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor se realizó del 13 al 15 de mayo de 2015 en Buenos Aires, Argentina en las instalaciones del Palacio San Martín y contó con el auspicio del gobierno de la República Argentina, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Comisión Técnica de OIT/Cinterfor es el foro en el que representantes de organismos nacionales especializados en materia de formación y desarrollo de recursos humanos de Estados Miembros de la OIT de las Américas y Europa examinan y discuten los temas actuales de la formación, intercambian experiencias y proponen nuevas actividades de cooperación de su interés.

Está conformada por los más altos dirigentes responsables de la formación de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las instituciones nacionales especializadas en formación y desarrollo de recursos humanos, integrantes de OIT/Cinterfor.

En esta edición, participaron miembros del Consejo de Administración de la OIT, directivos de las Instituciones de Formación Profesional (IFP), representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación y de organizaciones de empleadores y de trabajadores; observadores nacionales e internacionales y funcionarios de la OIT; se contó con la presencia de más de 50 instituciones de formación profesional procedentes de 24 países de América Latina y el Caribe, España y Cabo Verde.

Toda la información se encuentra disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/42rct>

Desarrollo de la Reunión

El día 13 de mayo se realizó la ceremonia de inauguración, que estuvo presidida por el Secretario de Empleo de Argentina, Matías Barroetaveña, el Director de la Oficina de OIT para Argentina, Pedro Almérico Furtado de Oliveira y el Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe.

Posteriormente, se iniciaron las exposiciones e intercambios acerca del Informe del Director de OIT/Cinterfor¹ y de las Conclusiones de la reunión del Comité de Programa y Presupuesto - CPP².

El Informe del Director fue muy bien recibido por las instituciones, quienes además de felicitar la tarea, reconocieron la relevancia de transparentar los aspectos financieros, así como la posibilidad de participar en la definición de la agenda temática que abordará Cinterfor en el próximo bienio. El informe del CPP recoge todos estos aportes y otros que serán incorporados en la planificación del Centro. Ambos documentos contaron con la aprobación unánime de la Reunión.

Posteriormente, con el objetivo de generar intercambios, compartir experiencias y fomentar vínculos así como acciones de cooperación, se desarrollaron reuniones en diferentes subgrupos:

- Gobiernos e instituciones nacionales de formación profesional de Centroamérica, México, Cuba y República Dominicana.
- Gobiernos e instituciones nacionales de formación profesional del Caribe Inglés
- Gobiernos e instituciones nacionales de formación profesional de Países Andinos
- Gobiernos e instituciones nacionales de formación profesional del Cono Sur
- Grupo de representantes de empleadores
- Grupo de representantes de trabajadores
- Grupo de miembros asociados

Las instituciones valoraron positivamente esta actividad que permitió fortalecer la propuesta de Agenda de trabajo así como identificar recursos y experiencias a compartir en la región. El resultado del trabajo que cada subgrupo se presentó en la Plenaria y se integra a este informe en el Anexo II.

Durante esta sesión de la 42ª RCT, el señor Minor Rodríguez Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica propuso oficialmente a esa institución como sede para la celebración de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor en el año 2017, propuesta que fue acogida por unanimidad.

Coloquio internacional: “Formación Profesional para el Desarrollo Productivo y Trabajo Decente”

La jornada culminó con un Coloquio internacional de alto nivel integrado por el presidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), Daniel Funes de Rioja; la secretaria de Política Sindical y Educación de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Amanda Villatoro; el Secretario del Trabajo y Previsión Social de México, Alfonso Navarrete Prida; el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, Carlos Tomada; el subdirector general de Políticas de la OIT, José Manuel Salazar-Xirinachs; y la directora Regional Adjunta de la OIT para las Américas, Gerardina González.

La Directora Regional Adjunta de la OIT para las Américas, Gerardina González ofreció una breve descripción de la situación del mundo laboral actual en la región y de los desafíos que esto implica para los países. Mencionó lo planteado en la Declaración de Lima (adoptada en el marco de la Reunión Regional Americana, octubre 2014) acerca de la necesidad de contar con políticas públicas

¹ Ver: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/informe_director_42rct.pdf

² Anexo I

integradas, que promuevan la inclusión social y económica y que aborden la formación profesional como pieza clave para la consecución del trabajo decente y productivo así como la reducción de la desigualdad. Enfatizó sobre la relevancia de la formación profesional en la generación de respuestas pertinentes que permitan reducir las brechas existentes entre las calificaciones de las personas y las necesidades del mercado de trabajo. Al finalizar destacó la importancia de la Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor como espacio de encuentro, de compartir y de aprender en conjunto para mejorar las respuestas que desde la formación se ofrecen para enfrentar los cambios en el mundo laboral.

A continuación, José Manuel Salazar–Xirinachs, destacó las conclusiones de la Reunión Regional Americana de 2014, donde se planteó que los principales problemas que tienen las economías de América Latina son la productividad, la desigualdad, la informalidad y la exclusión social. Hacer frente a ello, requiere que las políticas económicas y sociales estén dirigidas a lograr un crecimiento sostenible e inclusivo, basado en políticas de transformación productiva que generen más y mejores empleos, aumenten la productividad y reduzcan la desigualdad y la informalidad.

En este contexto, enfatizó, que la inversión en capital humano es fundamental para lograr un crecimiento y transformación productiva más incluyente, que reduzca la pobreza, fortalezca las clases medias, genere empleos formales y reduzca las desigualdades. Las estrategias de formación a lo largo de la vida y las que promuevan las conexiones entre el sistema formal y los sectores productivos constituyen elementos esenciales. Destacó también que las instituciones de formación profesional reunidas en torno a Cinterfor tienen una responsabilidad central y significar un aporte decisivo en el posicionamiento de un modelo de crecimiento incluyente y generador de empleo.

A continuación, Daniel Funes de Rioja planteó como eje central de la mirada de los empleadores de la región, que el mundo post crisis tiene que crecer, tiene que haber desarrollo económico e inversión productiva, pero con empleo. Empleo que se debe generar en condiciones de dignidad y respeto a los derechos esenciales. Asimismo, enfatizó en la necesidad de generar una nueva vinculación entre los sistemas de educación y formación y el sector productivo, entre la sociedad, la educación y la empresa. Esto permitirá enfrentar los desafíos que impone el mundo laboral y responder adecuadamente a las transformaciones tecnológicas, la innovación, el cambio climático, entre otros.

Señaló que para el B20³, el principal foco está colocado en generar modelos de aprendizaje para el acceso al mercado de trabajo. En este sentido, se creó la Red Mundial de Aprendizaje (GAN, por sus siglas en inglés), que ha contado con el apoyo de la OIT y que busca promover en la cultura empresarial iniciativas para la mejor utilización de las diversas formas de aprendizaje. En la última Cumbre Empresarial Americana, realizada en México, diciembre 2014, se suscribió un compromiso entre los representantes empresariales para contar con redes nacionales de promoción del aprendizaje, que implican además, generar espacios para la discusión e intercambio con los gobiernos.

Posteriormente, Amanda Villatoro, saludó la iniciativa de Cinterfor de retomar el tema de la participación de los actores trabajadores. Propone debatir sobre el tripartismo, el trabajo decente y las empresas sostenibles. El diálogo tripartito es un “activo” muy importante para los países y para construir relaciones “sanas”, pues permite arribar a consensos alrededor de temas tan centrales, como es la formación profesional. La formación profesional puede llevar a la sociedad un conjunto de propuestas; por ejemplo el desarrollo de la perspectiva de género para lograr políticas públicas que respeten la diversidad.

Un tema importante para ella es cómo incorporar los debates sobre la visión integral de la educación y cómo vincular los programas de formación profesional a los debates de la educación en general. En este sentido, es fundamental reconocer y valorar el aporte que hace la formación sindical para esa estrategia de formación a lo largo de la vida. Afirmó que se debe formar hombres y mujeres para el trabajo, sin duda, pero también se debe pensar en la formación, el trabajo y la vida: ciudadanas y

³ El B20 es un foro conformado por líderes representantes de empresas globales con el objetivo de brindar recomendaciones a los gobiernos de los países del grupo de G20.

ciudadanos capaces de trascender en sus derechos políticos y ciudadanos y en sus aportes. Las instituciones de formación profesional son centrales en el debate y en la contribución a los grandes temas que tiene como desafío nuestra región. La declaración realizada por el grupo Trabajadores se adjunta en el Anexo II.

A continuación, Alfonso Navarrete Prida, se sumó a los análisis realizados sobre la realidad de la región y afirmó que para hablar de empleo decente para los jóvenes en el contexto actual de la región es necesario concebirlo en el marco de un crecimiento económico incluyente y sostenible.

Señaló que existe una necesidad urgente por identificar mecanismos apropiados que permitan aumentar la productividad, la integración económica y armónica de los mercados y la creación de más y mejores empleos. Para lo cual es fundamental tener un diálogo social tripartito basado en el respeto y el entendimiento mutuo entre empleadores y trabajadores. En este contexto, reconoció la relevancia de la existencia de OIT/Cinterfor brindando apoyo para el desarrollo y ejecución de políticas de formación profesional en la región, con el propósito de responder a las necesidades del mercado laboral.

Finalmente, Carlos Tomada, destacó la conformación de la mesa del Coloquio señalando que es una muestra del tripartismo que está en el eje del relanzamiento de Cinterfor, como motor y como metodología de intervención en las relaciones sociolaborales en nuestra región.

Tomada planteó que los primeros años del siglo XXI abrieron nuevos escenarios para muchos países de la región, que priorizaron el crecimiento económico con generación de empleo en la economía real, siendo el empleo el eje de las políticas. En este sentido destacó que la política de formación que ha impulsado Argentina, a partir de 2003, permitió acuñar el concepto de formación continua, en seguimiento a la Recomendación 195 de OIT, que establece la necesidad del aprendizaje permanente como condición para el ingreso y permanencia en empleos de calidad. El país también creó el Sistema Nacional de Formación Continua, definido como el conjunto articulado de políticas, programas, proyectos e instituciones destinados a promover la formación profesional, la evaluación y certificación de las personas trabajadoras. Así como también se institucionalizó el diálogo social de los actores de la producción y el trabajo, mediante los consejos sectoriales de formación continua.

Al finalizar, el Ministro de Trabajo, expresó que la formación continua demostró que mejora las posibilidades de inserción real de una persona y contribuye a la consolidación del trabajo decente y, para ello, es imprescindible sostener un modelo que interrelacione las políticas de desarrollo sustentable, con inversión e innovación tecnológica, que tenga como meta la erradicación de la pobreza y del trabajo no registrado, ponga la centralidad de las políticas en el empleo y en la distribución del ingreso y del conocimiento.

Gerardina González retomó la palabra para dar clausura a esta sesión de Coloquio y agradecer a los participantes por todos sus aportes y reflexiones.

Paneles temáticos

El jueves 14 y viernes 15 de mayo se desarrollaron un conjunto de paneles temáticos, donde las instituciones miembros de Cinterfor compartieron sus avances, innovaciones y lecciones aprendidas en relación con los diversos temas abordados.

El Panel I titulado “Formación e innovación para la mejora de la productividad y la competitividad: aportes desde las instituciones de formación profesional a procesos de desarrollo productivo con trabajo decente”; estuvo integrado por la presentación de Sergio Moreira del SENAI de Brasil, de Jorge Gallardo del INTECAP de Guatemala, Nicole Manning del HEART/NTA de Jamaica, y Eduardo Aragundi del INET de Argentina. La moderación estuvo a cargo de Juan Mailhos, representante empleador designado por el Consejo de Administración de la OIT.

El Panel II titulado “Jóvenes, formación y empleo: experiencias de apoyo al aprendizaje y la transición de la escuela al trabajo” contó con la participación de Rodrigo Vásquez del SENCE de Chile, Jesús Barroso Barrero del Servicio Público de Empleo Estatal de España, Gabriela Rodríguez del MTSS de Uruguay y Carlos Gómez del INSAFORP de El Salvador. Gonzalo Graña, consultor de OIT tuvo a cargo la moderación.

A continuación se desarrolló el Panel III sobre “Formación y empleo en el sector rural: respuestas integradoras en economías y mercados de trabajo duales y en proceso de cambio”. Exponen: Luis Tadeu del SENAR de Brasil, Marta Estruch del SNA/Educa de Chile, Carlos León Hinojosa del CONOCER de México y Alfonso Prada del SENA de Colombia. La moderación estuvo a cargo de Gustavo Gándara de la Confederación General de Trabajadores.

En el Panel IV se abordó “La formación profesional y los cambios en las ocupaciones: experiencias de anticipación de necesidades formativas”. Fue moderado por Luiz Antonio Caruso del CNI/SENAI de Brasil; y contó con las experiencias presentadas por Lilia Giorgi del MTEySS de Argentina, Minor Rodríguez Rodríguez del INA de Costa Rica, Jorge Chávez del SENATI de Perú y Henderson Eastmond de TVET Council de Barbados.

"El vínculo entre formación y empleo: experiencias y desafíos" fue el tema del Panel V. Expusieron Eladio Prado del SENAC de Brasil, Juan Carlos Tejeda y Francisco Moreno Chamorro de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo de España, Marta del Castillo del FOREM de España y Paulina Paz Ojeda del SECAP de Ecuador. La moderación estuvo a cargo de Fernando Vargas, Especialista en Formación Profesional de OIT/Cinterfor

Finalmente, se dedicó el Panel VI para que las instituciones del país anfitrión pudiesen compartir sus desarrollos e innovaciones en la formación profesional. El Secretario de Empleo del MTEySS, Matías Barroetaveña moderó ese espacio, que contó con la participación de Carlos Regazzoni del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires; Marcel Peralta de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, Córdoba; Gustavo Gándara de la Fundación UOCRA; Susana Barasatián del MTEySS; Carlos Coma de SMATA y Guillermo Siro de CEGERA. Modera: Matías

Todas las ponencias se encuentran disponibles en: <http://www.oitcinterfor.org/42rct/ponencias>

Anexo I

Conclusiones de la Reunión del Comité de Programa y Presupuesto

El Comité de Programa y Presupuesto es un órgano que tiene por función orientar y acompañar la implementación del Plan de Trabajo de OIT/Cinterfor. Dicho Comité se reunió el día 12 de mayo de 2015, en el marco de la celebración de la 42° RCT, a efectos de analizar y discutir los siguientes documentos sometidos por el Director:

- Informe de gestión del período comprendido entre julio de 2013 y abril de 2015. Actividades realizadas y recursos del Centro
- Documento de Estrategia de OIT/Cinterfor
- Plan de trabajo para 2015-2016

Los representantes de las instituciones miembros de OIT/Cinterfor y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron:

1. Recomendar al plenario de la 42° RCT la aprobación de los mencionados documentos.
2. Sin desmedro de lo anterior, valoraron necesario realizar una serie de consideraciones y recomendaciones, las cuales se detallan a continuación.

Recomendaciones relativas a las áreas de trabajo propuestas en el documento

- La propuesta de plan de trabajo de OIT/Cinterfor debería reflejar de manera más explícita las conclusiones de la Declaración de Lima (Reunión Regional Americana 2014), en especial en lo relativo al enfoque de *empresas sostenibles*, ampliando el abordaje de la productividad más allá de las PYMES, considerando todos los tamaños y tipos de empresas, y atendiendo *al concepto de competitividad y productividad sistémicas*.
- Se debería avanzar más allá de la identificación de buenas prácticas y abordar la *identificación, sistematización y divulgación de las “buenas políticas”*. Para ello, se entiende necesario retomar el apoyo a los miembros para la evaluación de impactos y resultados. Entre otras herramientas, el seguimiento a las trayectorias de los egresados de la formación profesional, deberían ser especialmente consideradas. Todo ello debería ser la base para el desarrollo de actividades de cooperación e intercambio entre los miembros de Cinterfor.
- OIT/Cinterfor debería *promover la ratificación de aquellas normas internacionales vinculadas a la formación profesional*, así como también su aplicación efectiva.
- En relación con la línea propuesta de fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, Cinterfor debería promover el debate en torno a los enfoques de la formación profesional, considerando no sólo aquellos aspectos vinculados al aporte de ésta a la mejora de la productividad, sino también su papel en la transición hacia la formalidad, la construcción de ciudadanía y la inclusión social.

El fortalecimiento de estas organizaciones debería abordar el desarrollo de sus capacidades para participar activamente de la gestión y la toma de decisiones en materia de política pública de formación profesional, considerando no sólo los espacios nacionales de participación y diálogo social, sino también aquellos de carácter sectorial y local.

- Así como en el plan de trabajo se priorizan acciones vinculadas a la economía rural, sería deseable identificar otros sectores de actividad comunes a los países de la región, para actuar en similar sentido.
- En la medida que en diversos países están teniendo lugar profundos procesos de reforma de la política y la institucionalidad de la formación profesional, OIT/Cinterfor debería identificar, sistematizar y divulgar los aprendizajes que de tales procesos surjan.
- Valorando especialmente el proceso de transferencia de la metodología del SENAI de anticipación de necesidades formativas, se recomienda un mayor acercamiento a instituciones extrarregionales en dicha materia. En tal sentido, la realización en agosto de este año de un seminario internacional en el marco de World Skills (San Pablo, Brasil) sobre el tema, y donde participarán experiencias como CEDEFOP de Europa, UNESCO/UNEVOC y KRIVET de Corea, se considera un primer paso. De igual modo, el apoyo a la cooperación en esta área debería considerar con especial énfasis a aquellos sectores con mayor dinamismo en la generación de empleo.
- Si bien se considera que los temas propuestos en el Plan de trabajo, unos de carácter más específico y otros de carácter más transversal, son adecuados, existen otras áreas que es necesario abordar. En particular, debería considerarse el énfasis que se está dando a las políticas industriales y de desarrollo productivo, en articulación con las políticas de educación y empleo.
- Se considera que Cinterfor debería retomar sus acciones en materia de apoyo a la formación de formadores. Ello permitiría, entre otros beneficios, incorporar no sólo aspectos técnicos, sino también un abordaje integral de las situaciones de poblaciones específicas, en especial las más vulnerables.

Recomendaciones relativas a métodos y herramientas de trabajo

El plan de trabajo presentado, si bien aborda los temas y las principales herramientas a utilizar, puede ser mejorado mediante la introducción de métodos y herramientas tales como:

- La generación de proyectos o planes integrales que articulen el abordaje de los diversos temas priorizados.
- El uso de matrices de seguimiento a tales planes y programas.

La propuesta contenida en el plan de trabajo, de avanzar hacia el establecimiento de planes operativos nacionales y regionales, se consideró muy pertinente.

Esto, junto con las herramientas propuestas, facilitarían la visualización, monitoreo y mejoramiento de las acciones de OIT/Cinterfor por parte de sus miembros.

Asimismo, se recomienda fortalecer los espacios para mejorar la comunicación y la interacción entre los miembros de la red. En tal sentido, deberían aprovecharse aún más, herramientas tales como los foros y espacios virtuales.

Finalmente, los miembros del CPP aprobaron la iniciativa de que, para la próxima reunión de este órgano, OIT/Cinterfor elabore y presente una propuesta relativa a la actualización y gestión de las contribuciones de las instituciones miembro.

Participantes del Comité de Programa y Presupuesto. Mayo 2015

Nombre	Cargo - Institución	País
<i>Susana Barasatián</i>	Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Argentina
<i>Henderson Eastmond</i>	Executive Director - Technical and Vocational Education and Training (TVET) Council	Barbados
<i>Max Walther Soto</i>	Director Ejecutivo Nacional - Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral – INFOCAL	Bolivia
<i>Sergio Moreira</i>	Director Adjunto - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI	Brasil
<i>Luiz Antonio Cruz Caruso</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI	Brasil
<i>Thaisa De Albuquerque Magalhaes</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial - SENAI	Brasil
<i>Minor Rodríguez</i>	Presidente Ejecutivo - Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Tyronne Esna</i>	Director Junta Directiva - Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Fernando Rodríguez Araya</i>	Encargado Asesoría de Cooperación Externa - Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Luis Fernando Monge</i>	Director Junta Directiva - Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Rodrigo Vásquez</i>	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE	Chile
<i>Alfonso Luengo</i>	Director - Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo	España
<i>Ricardo Guisado</i>	Responsable de Relaciones Internacionales - Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo	España
<i>Jorge Gallardo</i>	Gerente - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Victor Manuel Álvarez</i>	Director Representante Sector Laboral - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Vinicio Morales</i>	Encargado Cooperación Internacional - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Arturo Gandara</i>	Director Representante Sector Empresarial - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Nicole Manning</i>	Executive Director - HEART TRUST	Jamaica
<i>Carlos Leon Hinojosa</i>	Director General - Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales - CONOCER	México
<i>Rafael Ovalles</i>	Director General - Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Edgar Pimentel</i>	Gerente de Recursos Externos y Relaciones Internacionales Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Narciso Cabral</i>	Miembro de la Junta de Directores Representante Sector Trabajador - Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional - INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Carlos De Los Santos</i>	Asistente Técnico de la Dirección General - Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional - INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Gabriela Rodríguez</i>	Asesora - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Uruguay

**REPRESENTANTES
EMPLEADORES**

Juan Mailhos Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay Uruguay

**REPRESENTANTES
TRABAJADORES**

Gustavo Gandara Confederación General del Trabajo – CGT Argentina

*Julio Cesar García
Cruceta* Confederación Nacional de Unidad Sindical – CNUS República
Dominicana

OIT

Gerardina González Directora Regional Adjunta de la OIT para las Américas

Enrique Deibe Director OIT/Cinterfor

Carmen Benítez Especialista Regional en Educación Obrera – ACTRAV

Fernando Vargas Especialista en Formación Profesional OIT/Cinterfor

Fernando Casanova Oficial de Programas OIT/Cinterfor

Anexo II

Conclusiones de los trabajos en subgrupos

Conclusiones del subgrupo “Empleador”

El grupo de representantes del sector empleador realizó una reseña de lo que se consideran los principales retos y las posibles respuestas para acometerlos.

Desafíos

- 1- La formación profesional debería tomar más en cuenta la opinión de los sectores productivos que son quienes la necesitan y la utilizan. Por sectores productivos se entiende al sector empleador y sector trabajador en conjunto.
- 2- Persiste el paradigma de la “titulitis”, es decir, de la mayor valoración de los títulos obtenibles por la educación general, y en especial la terciaria. Constituye un gran reto el que la formación profesional sea tan valorada como lo es en Alemania, Suiza, o Austria.
- 3- La formación profesional debería incorporar las nuevas formas de aprender, y existe un desfase expresable en la frase “tenemos profesores de ayer con estudiantes del futuro, aprendiendo oficios del pasado”. Ocho de cada diez de los puestos de trabajos más demandados, no existían hace 10 años. La formación profesional debiera poder dar cuenta de este dinamismo en los cambios laborales y profesionales.
- 4- La formación de los jóvenes constituye un reto especial para la formación profesional. Los formatos tradicionales, basados en el aprendizaje en aulas, no despiertan su interés. Las nuevas tecnologías representan una oportunidad para el acceso a la información y el conocimiento, y de manera más didáctica.

Formas de resolverlo

- 1- Debe analizarse mejor cuál debe ser la participación del Estado en la formación profesional, determinando más precisamente sus funciones en términos de rectoría y regulación.
- 2- Si bien en todos los países existes observatorios laborales, éstos deberían ser tripartitos y contar con un presupuesto asignado. Los sectores productivos deben ser tomados en cuenta en la construcción de la visión de lo que está sucediendo en el mercado de trabajo.
- 3- Los emprendedores actuales y futuros deben recibir también capacitación para mejorar sus empresas y tener mayores oportunidades de negocio. Cómo vender a través de internet es, sólo a modo de ejemplo y entre otros, un aspecto en el cual los empleadores y emprendedores deberían recibir capacitación.
- 4- A los efectos de la inserción laboral de los jóvenes se recomienda tomar en cuenta experiencias exitosas, tales como la de España y su Plan de Garantía Juvenil, diseñado por el Gobierno junto con los actores sociales, financiado con fondos de la Unión Europea, dirigido a jóvenes menores de 30 años, que ni estudian ni trabajan.
<http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/home.html>

Integración del Subgrupo Empleador:

Nombre	Institución	País
<i>Marcelo Ceretti</i>	Unión Industrial Argentina – UIA	Argentina
<i>Luis Fernando Monge Rojas</i>	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Karla Ruiz</i>	Consejo Hondureño de la Empresa Privada - INFOP	El Salvador
<i>Ricardo Andrés Martínez</i>	INSAFORP	El Salvador
<i>Juan Carlos Tejeda Hisado</i>	Miembro del Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo por CEOE	España
<i>Arturo Gandara Melville</i>	INTECAP	Guatemala
<i>Arturo Villanueva</i>	INFOTEP	República Dominicana
<i>Juan Mailhos</i>	Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay – CNCS	Uruguay
<i>Gerardo Garbarino</i>	INEFOP	Uruguay

Conclusiones del subgrupo Trabajador

DECLARACIÓN SINDICAL

Introducción

El grupo de trabajadores y trabajadoras de América Latina y el Caribe, preocupados por la necesidad de potenciar la participación del movimiento sindical en la discusión, diseño y aplicación de políticas y acciones de formación integrales y para la vida, pone a consideración los siguientes aspectos.

La **relación Educación/Trabajo** coloca en el centro del proyecto educativo, al trabajo y a las personas trabajadoras, para que puedan desarrollarse y construir su proyecto de vida. No se limita a la estrechez de las destrezas como suma de operaciones mecánicas y desarticuladas entre sí, sino que busca el tratamiento de capacidades que integren todas las dimensiones de las personas. En ese sentido, y teniendo en cuenta la importancia de la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008, es necesario abordar la **formación profesional** con un enfoque más amplio que incluya a los **cuatro ejes estratégicos del trabajo decente**.

Es preciso que **la educación y la formación sean integrales y para la vida**, esto es poner en el centro de la acción, a los trabajadores y trabajadoras, con respuestas a sus necesidades para fortalecer su participación organizada en espacios tripartitos para la defensa de sus derechos sindicales y sus derechos a exigir un trabajo decente, vinculando de esa manera, el mundo social y del trabajo, la cultura del trabajo con saberes técnicos, con la ineludible formación sindical, profesional y para la vida, la defensa de los derechos sociolaborales con el desarrollo de las organizaciones, los requerimientos de las empresas con las necesidades de las personas y sus familias, etc.

Educación y formación integral en el sentido de no restringirla solamente a los aspectos técnicos y de desempeño en el trabajo, donde la persona trabajadora se transforma en un engranaje más de un sistema productivo, desatendiendo sus necesidades sociales y personales; sino también como formación en la que se incluyan la cultura del trabajo, la formación para la ciudadanía y para la participación en democracia.

Dicho en otros términos, la formación profesional es un componente de la formación integral de los/as trabajadores/as, ya que la formación de los/as trabajadores/as, como tarea y deber inherente, indelegable e intransferible de toda organización sindical, debe ser integral y por tanto integrar en forma convergente y complementaria **la formación sindical** (formación para la acción), **la educación formal** (formación para la vida), **la formación profesional** (formación para el trabajo) y **la formación para la ciudadanía** (formación para la convivencia social).

Se trata de una formación que permita el desarrollo personal en todos sus aspectos, una formación

que, además de preparar para el trabajo, prepara para ser capaces de trabajar y afrontar las transformaciones necesarias para el logro de una sociedad más justa, aplicando la ética, los valores y las prácticas democráticas.

La educación integral, a nuestro entender, no se limita al tiempo presencial en la escuela o en un determinado número de horas con itinerarios de formación fijos sin adaptarse a la realidad. El concepto de educación integral que abogamos implica una comprensión del vínculo necesario entre las dimensiones de la educación básica, la formación profesional, la formación sindical y la formación ciudadana.

Diseño que denota la idea de una escuela unitaria, donde se acerca a la ciencia, la tecnología, la cultura y el trabajo y se lleva a cabo de manera integrada en los planes de estudio vinculándolos con las relaciones sociales. Avanzar en el desarrollo de planes de estudio que expresan el concepto de educación integral, implica una lucha contra los modelos consolidados y estereotipados. Implica inversiones en formación, en investigación y en los docentes para que tengan clara la visión de desarrollo fundada en la cultura del trabajo decente.

Para nosotros, los trabajadores, no hay manera de superar la visión fragmentada de la educación básica, la formación profesional y la formación sindical, si no se avanza en el entendimiento de que no hay lugar en las sociedades de hoy en día para la idea proveniente de las viejas élites que no se preocupaban de la necesidad de la calidad de la educación de los trabajadores y de sus hijos asignándoles una educación deficiente, limitada en el tiempo y sin continuidad con el bienestar de la vida de las personas.

El reto de la superación de las desigualdades, la pobreza y la miseria como se esperaba entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio - ODM de la ONU, requiere una gran inversión en políticas educativas centradas en los proyectos político-pedagógicos.

Sin embargo, este tipo de proyectos político-pedagógicos deben resolverse desde sus bases para reanudar la importancia de fomentar proyectos colectivos, la solidaridad y la ética para humanizar el tema en correspondencia con el principio que el trabajo no es una mercancía. Este requisito refleja la necesidad de avanzar en la construcción de espacios de participación donde los trabajadores puedan presentar no sólo sus demandas, sino también los conceptos educativos que reflejan su deseo de avanzar en el logro de sociedades más incluyentes y justas con distribución de la riqueza que se genera con el trabajo. Esto requiere un marco político, económico y socialmente más equilibrado. En esta perspectiva, la consolidación de los proyectos político-pedagógicos que materializan el concepto de educación que tiene al trabajo como principio fundamental en la educación de la ciudadanía se erige como una de las grandes tareas del próximo período en América Latina y el Caribe, dado el nuevo contexto político, económico y social en el que la región se inserta. Los avances en los indicadores macroeconómicos y sociales, no nos debe llevar al olvido de un número significativo de

personas que viven en la pobreza y que han sido excluidas de las políticas públicas en materia de educación, salud, vivienda y trabajo. Las organizaciones sindicales de la región reivindican estos y otros derechos que históricamente hacen parte de la lucha de los trabajadores y trabajadoras.

La **formación a lo largo de la vida**, no tiene restricciones en cuanto a la edad de quienes se forman, ni en las formas institucionales, como tampoco en el ámbito de formación y su eje pasa por el desarrollo.

El desafío permanente es ofrecer mayores herramientas a trabajadores y trabajadoras para que puedan ejercer sus funciones sindicales, laborales y ciudadanas con eficacia, defender sus propios derechos y mejorar sus calificaciones.

Para lograrlo es clave propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, de forma tal que puedan participar en las discusiones sobre políticas educativas, generar propuestas y estrategias tendientes al desarrollo y crecimiento integral de las personas. Además es clave que estas organizaciones formen a las personas trabajadoras en valores ciudadanos y solidarios, en la búsqueda del bien común y la transformación social, rechazando toda formación o educación que tenga por finalidad intereses meramente economicistas. Los aspectos de la producción y los de la reproducción y el cuidado de la vida deben ser reconocidos como trabajo y considerados en estos procesos.

A pesar de estas consideraciones las necesidades de fortalecimiento sindical en esta materia son muchas, urgentes e importantes, y no siempre tuvieron las respuestas adecuadas.

En los actuales escenarios, con características propias en cada país, se aprecia que existen diferentes formas de participación sindical en la formación, así como en la gestión de la misma. Pero un común denominador que atraviesa a todas las formas de participación y gestión es el diálogo social y la negociación.

Hacemos nuestro el llamado de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) en su propuesta contenida en la **Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA)** en el capítulo relativo a la educación pública, gratuita, universal, laica, intercultural y de excelencia académica en todos los niveles: y recuerda que “La educación es un derecho humano... Debe constituirse en palanca de desarrollo. Debe ser pública, gratuita, laica, de calidad, garantizando lo más avanzado del conocimiento y la formación integral. La política educativa debe estar fundada en un concepto y una metodología horizontal y democrática para la interpretación y transformación de la realidad y debe ser reconocida como una inversión social. La formación técnica y profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral y sustentable de nuestras sociedades... e incorporar en los programas de estudios y sus contenidos curriculares los derechos laborales, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, los principios y valores de la economía

social y solidaria, desde una perspectiva de igualdad entre géneros, etnias, pueblos originarios y generaciones”.

Todo ello en línea con las disposiciones de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) de CSA en la que la noción de desarrollo sustentable se da en un marco político, social, económico y ambiental que definitivamente acabe con la visión del desarrollo centrada exclusivamente en el mercado, lo que ha incrementado y puesto a prueba la capacidad de los gobiernos en reducir las desigualdades sociales.

Contexto de la relación educación – trabajo

Ya no se discute la importancia del aporte de las personas en el trabajo, pero esta re-valorización les exige mayores demandas en términos de responsabilidad, autonomía y calidad en su desempeño, así como conocimientos y capacidad para aprender y actualizarse en forma permanente y a lo largo de la vida.

También las nuevas formas de organización del trabajo, la reestructuración productiva y los intensos y continuos cambios tecnológicos exigen no solamente saberes técnicos específicos de cada profesión, sino una amplia gama de capacidades “sociales”.

Es necesario destacar que este conjunto de cambios y necesidades, deben ser abordados, bajo la concepción del desarrollo humano y sustentable mencionado anteriormente, para que se apliquen los principios de igualdad, equidad y participación así como sobre los valores de la solidaridad y la justicia social. Implica la construcción de ciudadanía, la creación de mecanismos de participación y autonomía, mediante el desarrollo individual y colectivo para fortalecer las capacidades y como medio de garantizar la inclusión, la equidad y la justicia.

Considerando que la formación no solo se vincula al ámbito laboral, será conveniente promover espacios de diálogo y negociación, articulando y promoviendo la participación de los actores de la producción y de la educación y la formación. Estos actores deben ser los que definan los contenidos, pensando en desarrollar acciones de formación integrales, que contemplen los aspectos laborales, sociales y sindicales. La participación de todos los actores es indispensable, para evitar que cada sector o empresa desarrolle sistemas de formación sin la participación sindical, y se limite la misma a intereses particulares.

Resulta clave promover los acuerdos tripartitos, en los que se consensuen políticas públicas educativas, lo que los coloca en el centro de la escena para innovar en las relaciones laborales y a partir de ese marco, fomentar la inclusión de cláusulas vinculadas con la formación profesional, en los procesos de negociación colectiva a nivel sectorial, de empresa y en los acuerdos-marco firmados entre las Federaciones Sindicales Internacionales y las Multinacionales.

El diálogo social y la negociación, son instrumentos que permiten el diseño de políticas públicas, programas y proyectos que garanticen la educación y la formación para todos y todas durante toda la vida y que, por su carácter integral, forme ciudadanos y ciudadanas dispuestos/as a ejercer sus derechos en todos los ámbitos.

Aspectos normativos de OIT y su necesaria promoción

El concepto de formación profesional y sus aplicaciones prácticas han variado a través de la historia en consonancia con los cambios socioeconómicos, sin embargo a pesar de estos cambios, la clave continúa siendo su estrecho vínculo con el mundo del trabajo, en ella se da a pleno la relación educación/trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es depositaria de un patrimonio normativo al que hoy más que nunca hay que darle visibilidad ya que responde a la visión que los actores del trabajo han consensuado a lo largo de su historia. Lamentablemente, estos instrumentos son desconocidos debido a una apatía en su promoción y desarrollo. Todos los programas de OIT deberían hacer mención de estos instrumentos, tales como los Convenios 140 sobre la licencia pagada de estudios y el 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos.

El **Convenio 140** sobre la licencia pagada de estudios refiere a una licencia concedida a los trabajadores con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas con fines de formación profesional a todos los niveles, de educación general, social o cívica y de educación sindical.

Este Convenio demanda una política que contribuya a:

- La adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural
- La participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y la comunidad
- La promoción humana, social y cultural de los trabajadores
- Favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

En su artículo 4 indica además que se debe tener en cuenta del grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional. En nuestra región este importante instrumento ha sido ratificado por Brasil, Chile, Cuba, Guyana, México y Nicaragua. Dada la importancia que tiene en este momento la educación y la formación de los trabajadores para

una transformación productiva y de desarrollo sustentable es necesario hoy más que nunca promover la ratificación de este Convenio en aquellos países que aún no lo han hecho y su implementación en cualquier caso.

El **Convenio 142** de OIT, establece estrecha vinculación de la formación profesional con el empleo, en particular, mediante los servicios públicos de empleo, a través del sistema de información y orientación profesional y las relaciones de estas políticas con otros objetivos económicos, sociales y culturales, tales como las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, menciona que estas políticas y programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, y que deben ser aplicados a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación alguna, teniendo en cuenta el interés individual y al mismo tiempo, las necesidades colectivas de las personas. En su art. 5 menciona que estas políticas y programas deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En nuestra región este instrumento clave en las políticas de desarrollo de los países ha sido ratificado por Argentina, Ecuador, El Salvador, Brasil, Cuba, Guyana, México, Nicaragua y Venezuela.

Instamos a Cinterfor para que de manera activa y enérgica incorpore en su importante programa la promoción de la ratificación e implementados en todos los países de la región.

Otros instrumentos que debemos recordar en la 42^o Reunión de la Comisión Técnica de OIT-Cinterfor, son dos recomendaciones muy importantes, una es la **Recomendación 146** sobre la edad mínima para la admisión en el empleo en la que se reafirma la importancia del pleno empleo así como el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social incluyendo las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos; el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, para favorecer su desarrollo.

Por otro lado, el art. 3 de este capítulo menciona que cuando fuere preciso, se deberían tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tienen familia o que, teniéndola, no viven con ella y de los menores migrantes que viven y viajan con sus familias.

La más reciente **Recomendación 195** adoptada en el 2004 define e incorpora muchos de estos conceptos y precisa que la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presente con miras a encontrar y conservar un trabajo decente - lo que necesariamente implica incorporar en estos procesos todos los ejes estratégicos del trabajo decente - tal como afirma el Convenio 122 de OIT, cuando se refiere a las políticas para un empleo libremente

elegido en condiciones de igualdad y equidad- mostrando que las políticas deben facilitar el aprendizaje permanente y la empleabilidad así como la inclusión social, y deberían formar parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible.

Por otra parte y haciendo un vínculo con la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social brinda orientaciones para que las empresas multinacionales proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda no sólo a las necesidades de las empresas sino que también contribuyan con el desarrollo del país.

En toda política de empleo y de educación y formación profesional, también es necesario incorporar otros convenios de OIT por las articulaciones con otras políticas como los convenios 155 y 187 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, 102 sobre seguridad social ya que algunas experiencias exitosas en los países combinan el seguro de desempleo con la formación profesional, el convenio 169 sobre pueblos indígenas que nos recuerda la necesidad de abordar las políticas con un enfoque intercultural y en un mundo globalizado, los convenios 97 y 143 sobre trabajadores migrantes no pueden dejarse de lado. Esta además mencionar que los convenios relativos a los derechos fundamentales son la base sin la cual ninguna política puede llevar al desarrollo económico que menciona el Convenio 122, lo que es muy diferente al mero crecimiento económico.

Todos estos instrumentos deben ser incorporados en la asistencia técnica que brinda OIT a sus mandantes así también deberían tomarse en cuenta las conclusiones en las discusiones recurrentes que se dan en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el marco del seguimiento a la Declaración de OIT para la Justicia Social del 2008, así como los instrumentos relativos a los jóvenes y otros colectivos en situaciones de vulnerabilidad como son los trabajadores en la economía informal y aquellos que trabajan en las micro, pequeñas y medianas empresas que en su mayoría están desprotegidos del derecho del trabajo y del derecho al trabajo digno.

Educación formación sindical, formación profesional y trabajo decente. Financiamiento

La formación profesional se financiaba por dos vías paralelas y públicas, una por medio de impuestos o contribuciones parafiscales para las instituciones de formación y con destino específico, y otra a través de los sistemas educativos formales del Estado que incluían y financiaban distintas áreas de la formación profesional.

En los 90' el Estado financió a instituciones privadas de formación para el desarrollo de acciones de formación profesional, buscando resultados en términos de empleo. Estos modelos entraron en crisis en la medida que lo hicieron los contextos sociales, políticos y económicos.

Las diversas modalidades institucionales que actualmente adoptan los sistemas de formación de los

países de América Latina y del Caribe, se han ido modificando en relación a los cambios que han experimentado el concepto y práctica de la formación profesional.

Cabe destacar que la formación profesional ha penetrado en diversos organismos del Estado, diversificando su accionar pero con la mirada específica de cada una de estas instituciones. Uno de ellos son los Ministerios de Trabajo, dando a la formación un valor asociado a las políticas de empleo. Otros actores que se sumaron al mundo de la FP son organismos que están en la órbita de los Ministerios Desarrollo Social o Producción a nivel nacional o como fruto del proceso de descentralización en diversas instituciones locales.

Este hecho sumado a un aumento de la legislación laboral relacionada con la formación profesional, indica la fuerte presencia de esta en los sistemas de relaciones laborales.

Es necesario considerar que en los países de América Latina y el Caribe, al tener distintos modelos y estados de avance de sus sistemas de formación, también se da esta diversidad en los sistemas de financiamiento. Siempre sobre la base del financiamiento público tradicional, que sigue existiendo, fueron surgiendo nuevas formas de financiar la formación. (Galhardi, 2007). Se presentan casos de cooperación y financiamiento internacional, incentivos fiscales para las organizaciones que aporten dinero o especies, crédito fiscal y por acuerdos sectoriales.

Sin disminuir la importancia de la participación del sector privado y de las empresas en la formación de su personal, reiteramos que los países deben contar con un sistema de formación profesional público, tripartito, gratuito, laico y financiado con políticas fiscales progresivas y con la contribución de los actores del mundo de trabajo para facilitar el acceso a todas las personas.

La empleabilidad es un factor preponderante. La educación y la formación siguen siendo factores clave en la preparación de los jóvenes para el mundo del trabajo. En general, el problema de la falta de trabajo y de la mala calidad del empleo afecta en mayor medida a las personas con menor nivel de educación y menos calificaciones. Esto vale, sobre todo, para las mujeres jóvenes de bajo nivel de educación, quienes suelen mostrar también los menores niveles de participación laboral y la más alta proporción de desempleo. La exclusión de la educación y la formación es con frecuencia sistémica, es decir, debido a las altas tasas de fracaso escolar (deserción), muchos niños o adolescentes se ven obligados a incorporarse al trabajo a edades tempranas, lo que genera empleos precarios, de baja productividad y bajos salarios, y conduce al círculo vicioso de la pobreza transmitida de una generación a otra. En la mayoría de los países de América Latina, es urgente fortalecer las políticas que llevan al mejor camino de entrada al primer empleo para los jóvenes: Una buena educación básica, la formación profesional y la experiencia inicial de trabajo.

Cobertura

Respecto de la cobertura de la formación importa destacar las prioridades pasan por desarrollar

estrategias tendientes a incluir a los grupos más desfavorecidos, mujeres, jóvenes, personas trabajadoras desempleadas, migrantes, quienes trabajan en la informalidad, así como también a aquellas personas discriminadas por motivos de género, raza, etnia y orientación sexual que muchas veces, no tienen el amparo sindical y que trabajan en pequeñas y micro empresas.

Condiciones para un sistema de formación integral y permanente

Propósitos:

Como marco de referencia, los propósitos de trabajo son:

- la mejora de la calidad y cantidad del trabajo
- la promoción de políticas públicas de empleo y de formación
- el desarrollo de trabajo digno y decente
- una globalización más justa, con desarrollo humano, bajo los principios de igualdad y equidad, sobre la base de valores de solidaridad y justicia social
- la reducción de la brecha en la formación de las personas

Principios:

Para fortalecer la formación para la acción, para el trabajo, para la vida y para la ciudadanía son:

- Equidad, asegurando igualdad de condiciones para todos y todas, sin ser excluyentes.
- Pertinencia a los objetivos que hemos mencionado anteriormente
- Calidad de la formación, de manera que permita sortear la brecha entre trabajadores y trabajadoras calificados/as y no calificados/as, evitando en toda circunstancia que existan “categorías” o niveles de egresados/as (de primera y de segunda categoría)

Estrategias:

Para el logro de los objetivos planteados, es necesario tener en cuenta las siguientes estrategias:

- Promover espacios efectivos de diálogo y negociación colectiva.- Para ello se hace necesario promover reformas legislativas para remover los obstáculos que existen en la mayoría de los países de la región y que impiden la completa aplicación de los convenios 87, 98, 151, 154, 141 y 135
- Mejorar la calidad de la democracia y gobernanza de mecanismos tripartitos que aseguren que estas acciones no se desvirtúen a favor de intereses económicos sin tener en cuenta las necesidades sociales y laborales de las persona de manera tal que sean los propios actores los

que definan los contenidos y a través, de determinados mecanismos formales, se gestione y evalúe continuamente la calidad y pertinencia de los mismos.

- Articular y promover la participación de los actores de la producción, la educación y la formación para la generación de un marco amplio de políticas que promuevan el pleno empleo, decente, productivo y libremente elegido basado en las conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre el empleo de la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en las políticas prioritarias adoptadas en la Reunión Regional Americana de la OIT adoptada en octubre del 2014 que incluyen todas las dimensiones del trabajo decente.
- Desarrollar acciones de formación que establezcan vínculos entre la formación profesional, la formación sindical, la formación para la ciudadanía y la educación formal. Para ello es necesario la inclusión de contenidos relativos a las relaciones laborales, a la naturaleza, fines y características de los sindicatos, a la legislación laboral y a la negociación colectiva dentro del currículo normal de la formación profesional y de la educación general.
- Fomentar políticas públicas que contribuyan a reducir la desigualdad en la región y a generar un nuevo paradigma de desarrollo sustentable más incluyente y humano que rescate la dignidad del trabajo.
- Construir una nueva cultura del trabajo que de una visión mercantilista e individualista refuerce lo colectivo como la capacidad para actuar en un contexto junto a otros y otras, ser capaces de interpretar y transformar la realidad bajo el paradigma del trabajo decente.
- Transferir a los diversos ámbitos de la vida capacidades como uso de las TICs, toma decisiones, iniciativa, anticipación de problemas, asunción de riesgos, trabajo en equipo, etc.
- Fomentar políticas de reestructuración productiva centradas en la transformación industrial hacia productos con mayor valor agregado y que desarrollen mercados complementarios intrarregionales.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo en las PYMES de la región las cuales agrupan a la mayoría de trabajadores en condiciones de informalidad, precariedad y sin contrato de trabajo.
- Promover acciones conjuntas de las organizaciones sindicales de las Américas, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la formación profesional, garantizando la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las instancias reales de decisión con relación a la gestión, control y aplicación de los fondos de los programas e instituciones de formación profesional.
- En el marco de lo establecido por la PLADA, establecer a nivel nacional y regional sistemas de validación de certificaciones profesionales y títulos de educación formal; y fortalecer los sistemas

ya existentes, a fin de garantizar el respeto de la calificación profesional y laboral alcanzada tanto en los países de origen como en los países receptores de los trabajadores/as migrantes.

- Promover acciones tendentes a lograr la ratificación de los Convenios 122 (políticas de empleo), 140 (Licencia de estudios), 142 (servicios públicos de empleo) y 155 y 157 (salud y seguridad en el trabajo) y de las Recomendaciones 146 (edad mínima de trabajo) y 195 (empleabilidad y trabajo decente)
- Combatir el fraude laboral, fiscal y a la seguridad social eliminando las relaciones encubiertas de empleo, especialmente en las cadenas de valor.

Riesgos a evitar:

- Que se generen políticas cortoplacistas que no reduzcan la desigualdad estructural en la región.
- Que los convenios y recomendaciones de OIT queden sin aplicación.
- Que las empresas o sectores desarrollen sistemas de formación sin la participación sindical lo que llevaría a la privatización de la educación, la formación profesional y la formación sindical con efectos discriminantes en el empleo y la ocupación.
- Que la formación profesional sea considerada como simple adiestramiento o como mera garantía de productividad y competitividad de los sistemas productivos.
- Que se desvirtúe la competencia leal por la falta de gobernanza de grupos oligopólicos y monopólicos que tengan en cuenta solamente las necesidades de algunas empresas en desmedro al resto de empresas que serían insostenibles.
- Que no se promueva ni facilite la educación, la formación y el aprendizaje permanente para el trabajo y la vida.
- Que no se admita y respete la posibilidad que las organizaciones sindicales se hagan cargo de la gestión de la formación para fomentar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras para el trabajo decente.
- Que no se tengan en cuenta los aspectos de la calidad de la formación y su evaluación continua.

Integración del subgrupo Trabajador

Nombre	Institución	País
<i>Fabio Arias Giraldo</i>	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT	Argentina
<i>Gustavo Gandara</i>	Confederación General de Trabajadores – CGT	Argentina
<i>Silvia Bergalio</i>	Central de Trabajadores de la Argentina – CTA	Argentina
<i>Luis Villarroel</i>	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL	Bolivia
<i>Martinho da Conceição</i>	Central Única dos Trabalhadores – CUT	Brasil
<i>Roberto Morales</i>	Central Unitaria de Trabajadores de Chile – CUT	Chile
<i>Tyronne Esna Montero</i>	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Vilma Sarahi Molina</i>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	El Salvador
<i>Francisco Moreno Chamorro</i>	Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo por CC.OO	España
<i>Víctor Manuel Álvarez Gálvez</i>	INTECAP	Guatemala
<i>Idalmi Carcamo</i>	Confederación Única de Trabajadores de Honduras – CUTH	Honduras
<i>José Obdulio Marcia</i>	Confederación General de Trabajadores – INFOP	Honduras
<i>Narciso Cabral</i>	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	República Dominicana
<i>Julio Cesar García Cruceta</i>	Confederación Nacional de Unidad Sindical – CNUS	República Dominicana
<i>Julio Perdigón</i>	INEFOP	Uruguay

Conclusiones del subgrupo de países del Cono Sur

La discusión se dio en torno a la matriz, sugerida por Cinterfor, como herramienta para sistematizar la información. Para cada línea de acción se completó, por un lado, los recursos o experiencias que las instituciones están en condiciones de ofrecer al resto; y por otro, los temas o áreas en los que se requiere apoyo.

Ejes de acción propuestos para el plan de acción 2015-2016	Productos, recursos, expertise disponible para ofrecer	Temas o áreas donde se requiere apoyo
1. Anticipación de las demandas de formación	<p>Argentina: Ofrece la experiencia desarrollada en el área automotriz.</p> <p>Brasil: SENAI manifiesta la voluntad de continuar aportando el desarrollo que han realizado en esta temática.</p> <p>El grupo agradece públicamente a SENAI por el aporte realizado en este sentido.</p>	<p>Profundizar el proceso de formación en el uso de la metodología de anticipación, incorporando nuevos contenidos o componentes del proceso y conociendo otras experiencias de anticipación.</p> <p>Se requiere, tanto para esta metodología como para otras, realizar un proceso de contextualización de los modelos. Para esto se sugiere incorporar explícitamente en los procesos metodológicos la fase de contextualización.</p> <p>Chile: manifiesta la necesidad de apoyo para realizar un enfoque territorial.</p>
2. Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional	<p>Uruguay: ofrece la experiencia del desarrollo del Campus Virtual de Educación Técnica de UTU (proyecto que incorpora la formación de formadores, diseño de materiales y gestión de las aulas virtuales).</p> <p>Argentina: ofrece la experiencia de Formación de docentes</p>	<p>La promoción de programas de formación de formadores.</p> <p>Cabo Verde: necesidad de promover el uso educativo de las redes sociales, no solamente a nivel de los docentes sino también de los usuarios. Es necesario crear conciencia que se puede aprender a través del uso de plataformas virtuales y de las redes sociales.</p>
3. Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes	<p>Uruguay: el proceso de la elaboración de la Ley de empleo juvenil.</p> <p>Argentina: diseños curriculares de cursos de introducción al trabajo; la experiencia en orientación laboral; el diseño curricular y soporte en industrias culturales.</p> <p>Chile: la experiencia de desarrollo del Programa +CAPAZ.</p>	
4. Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional	<p>Argentina: sistematización del proceso de constitución de los Consejos de Formación Continua y Certificación de Competencias.</p> <p>Uruguay: sistematización de la experiencia del Diálogo Nacional para el Empleo, tanto el Nacional como los territoriales.</p>	<p>Cabo Verde: solicita apoyo para la constitución y funcionamiento del Consejo Social Tripartito. Generación de cultura de diálogo social.</p>
5. Formación y trabajo decente en la economía rural	<p>Argentina: material en soporte audiovisual sobre higiene y seguridad laboral en el manejo de agroquímicos.</p> <p>Paraguay: experiencia de apoyo a pequeños productores rurales.</p>	<p>Se solicita la generación de eventos, encuentros, banco de datos, de buenas prácticas y políticas en esta área. Énfasis en el desarrollo de métodos y programas de trabajo en áreas de trabajo y con pueblos originarios.</p>

	Brasil: SENAR y su experiencia acumulada en el desarrollo de FP en el medio rural.	
6. Articulación de la formación profesional con las políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables	Los distintos países ofrecen experiencias de trabajo en distintos ámbitos y contextos de vulnerabilidad (privados de libertad, indígenas, discapacidad, etc.)	Se solicita en forma general la necesidad de intercambio de experiencias en este sentido. Se manifiesta la necesidad que este eje se trabaje a través de distintas líneas de acción, que permitan tener este punto presente en el bienio de forma constante y no circunstancial.
7. Desarrollo de habilidades y competencias	Argentina: experiencia de homologación de certificación de competencias binacionales entre Argentina y Chile	Se solicita en forma general poder intercambiar y conocer otras experiencias de certificación. Con el fin de recabar elementos para el desarrollo de los procesos de certificación de cada país. Estos encuentros y/o eventos pueden ser regionales o bilaterales. Uruguay plantea la necesidad de retomar el proyecto regional de homologación de certificaciones, para lo que la experiencia de Argentina y Chile y el apoyo de CINTERFOR, serán fundamentales.
Otros		Paraguay: propone que se reactive el Banco de Experiencias de una manera más ágil, accesible y actualizable.

Integración del subgrupo países del Cono Sur

Nombre	Institución	País
<i>Mónica Sladogna</i>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Argentina
<i>Susana Barasatián</i>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Argentina
<i>Eduardo Aragundi</i>	Instituto Nacional de Educación Tecnológica – INET	Argentina
<i>Sinara Neves Ferreira</i>	Ministerio de Trabajo y Empleo	Brasil
<i>Luiz Antonio Cruz Caruso</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI	Brasil
<i>Thaís De Albuquerque Magalhaes</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI	Brasil
<i>Eladio Prado</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC	Brasil
<i>Luis Tadeu</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje Rural – SENAR	Brasil
<i>Juan Buchet</i>	Luxembourg Development Cooperation	Cabo Verde
<i>Vargas Dias De Melo</i>	Instituto de Empleo y Formación Profesional - IEFP	Cabo Verde
<i>Rodrigo Vásquez</i>	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE	Chile
<i>Nelson López</i>	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP	Paraguay
<i>Norma Ruiz Díaz</i>	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP	Paraguay
<i>Ramon Maciel Rojas</i>	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP	Paraguay
<i>Norma Graciela Rojas De Franco</i>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - SINAFOCAL	Paraguay
<i>Víctor Hugo Ayala Hermosa</i>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - SINAFOCAL	Paraguay
<i>Fernando Ubal</i>	Consejo de Educación Técnico Profesional – UTU	Uruguay
<i>Gabriela Rodríguez</i>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Uruguay
<i>Gerardo Rodríguez</i>	INEFOP	Uruguay

Conclusiones del subgrupo de países Andinos

Se discutió en torno a la matriz y por se completó los temas o áreas en los que se requiere apoyo.

Ejes de acción propuestos para el plan de acción 2015-2016	Temas o áreas dónde se requieren apoyo
1.- Anticipación de las demandas de formación	Importancia y necesidad de fortalecer los instrumentos de anticipación de las demandas de formación que permitan garantizar la pertinencia en los procesos así como el impacto en empleo. (Constitución del Observatorio del Mercado Laboral Regional)
2.- Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional	Prácticas y mecanismos para una articulación efectiva entre las políticas de empleo, educación, formación y desarrollo productivo.
3.- Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes	Diseño e implementación de esquema de aseguramiento de la calidad para los procesos de formación que incluyan componentes como: Formación de formadores, modalidades de formación; uso y mejoramiento de metodologías innovadoras y caracterizadas a cada segmento poblacional.
4.- Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional	Diseño de un sistema regional homologable para el reconocimiento de cualificaciones profesionales que incluye la valorización de experiencias en el trabajo y esquema de acreditación de competencias.
Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Revitalizar / Incentivar la formación para el cuidado de personas. - Incorporación de TIC y factores de innovación en los métodos de enseñanza - aprendizaje.

Integración del subgrupo de países Andinos

Nombre	Institución	País
<i>Max Walther Soto</i>	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL	Bolivia
<i>Nelson Zegarra</i>	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL	Bolivia
<i>Julián Páez Gil</i>	Ministerio de Trabajo	Colombia
<i>Alfonso Prada</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Colombia
<i>Danna Suarez Villalba</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Colombia
<i>Juan Pablo Castro Morales</i>	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	Colombia
<i>Carlos Echeverría</i>	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP	Ecuador
<i>Paulina Paz Ojeda</i>	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP	Ecuador
<i>Jorge Chávez Escobar</i>	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI	Perú
<i>Adriana Guerra Angulo</i>	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista - INCES	Venezuela
<i>Juan Esteban Sánchez Chacón</i>	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista - INCES	Venezuela
<i>Wuikelman Ángel Paredes</i>	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista - INCES	Venezuela

Conclusiones del subgrupo países de Centro América, Panamá y México

Temas o áreas donde se requiere apoyo

1. Continuar profundizando en prospectiva: en el marco de la experiencia regional de IFP de la región. Cinterfor/SENAI
2. Formación dual
3. Experiencia en certificación de competencias laborales: modelos de gestión, resultados de mesas sectoriales, modelos de respuesta para sector gobierno y experiencias regionales que se llevan actualmente.
4. Experiencias en sector agrícola y en sector rural.
5. Grupos vulnerables; trabajadores domésticos, privados de libertad, discapacitados, atención a adulto mayor y otros.
6. Tema de género, desarrollo de modelos de gestión
7. Metodologías de formación profesional: e-learning teletrabajo
8. Se requiere fortalecer las metodologías de prospección del Formación Profesional.
9. La formación de formadores, con un enfoque integral que incluya además de la formación técnica y metodología las competencias blandas y humanísticas.
10. Cómo verificar el impacto de la formación profesional, desde la persona que participa de estos procesos, como resultado principal de la formación. El establecimiento de estrategias que aseguren estos impactos.
11. Es importante la definición de políticas públicas que apoyen la formación, en particular aquellas que busquen la articulación entre los sectores nacionales: sectores productivos, entidades de educación, organizaciones laborales, planes de desarrollo, transformación productiva
12. Establecimiento de marcos nacionales de cualificación en función de llegar a marcos regionales, son interés para los países de la región: certificar instructores, articulación entre educación y formación.
13. Fortalecimiento institucional para asegurar la calidad en la gestión de formación profesional: estructura organizacional, promoción de la formación, talleres de planeación y estrategias, monitoreo y evaluación de la formación, sistemas costeo de procesos de formación profesional.
14. Conocer las experiencias de modelos de centros de innovación en el marco de la transformación productiva de los países y el aporte importante de la formación profesional: *Seminario Internacional "Formación profesional, innovación y competitividad, en el marco de las transformación productiva de las economías: Los desafíos para la Formación Profesional.*

Integración del subgrupo países de Centro América, Panamá y México

Nombre	Institución	País
<i>Fernando Rodríguez Araya</i>	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Minor Rodríguez Rodríguez</i>	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA	Costa Rica
<i>Carlos Gomez</i>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	El Salvador
<i>Nora Del Carmen López</i>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	El Salvador
<i>Ricardo Montenegro</i>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	El Salvador
<i>Jorge Gallardo</i>	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Vinicio Morales</i>	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP	Guatemala
<i>Juan Diego Zelaya</i>	Instituto Nacional de Formación Profesional – INFOP	Honduras
<i>Alfonso Navarrete Prida</i>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	México
<i>Carlos León Hinojosa</i>	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER	México
<i>Alina Concepción</i>	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH	Panamá
<i>Carlos De Los Santos</i>	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Edgar Pimentel</i>	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	Rep. Dominicana
<i>Rafael Ovalles</i>	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	Rep. Dominicana

Conclusiones del subgrupo de países del Caribe de habla inglesa

Luego de un debate en torno a los temas planteados en el Plan de trabajo de Cinterfor, este grupo elaboró un listado de temas a plantear:

- En cuanto a la anticipación de necesidades de formación, plantean la importancia de fortalecer y compartir los sistemas de información sobre los mercados de trabajo en los países del Caribe, y la relevancia de contar con el involucramiento del sector empleador para la labor de prospectiva.
- La promoción de Comités Asesores Profesionales (Professional Advisor Committee) para brindar asesoramiento sobre necesidades formativas desde punto de vista sectorial.
- La necesidad de fortalecer el uso de TIC y de aplicaciones para dispositivos móviles para el aprendizaje flexible. Se mencionó la idea del e-portfolio, en la cual algunas de las instituciones ya tienen experiencia y podrían compartirla.
- La importancia de la formación profesional para el trabajo decente rural. Por las características insulares de los países, con grandes separaciones geográficas, el aprovechamiento de las TIC y la creación de clúster de formación para diferentes áreas dentro de lo que es la formación rural, es una necesidad. Se solicita la asistencia técnica de Cinterfor en esta área.
- La formación de formadores surge como tema de gran interés.
- La articulación de la formación profesional con políticas activas de empleo es importante, y se debe focalizar especialmente en grupos vulnerables, donde hay grandes brechas de competencias y de acceso al mercado. Se plantea crear un banco sobre competencias de formación para grupos vulnerables.
- Compartir más los resultados de investigaciones en el campo de la FP a través de Cinterfor y que CANTA sea el vehículo para su disseminación entre los países del Caribe de habla inglesa. Colaboración técnica en ambos sentidos entre instituciones de habla inglesa y española de los miembros de Cinterfor.
- Se propone la posibilidad de firmar un Memorándum de entendimiento entre CANTA y Cinterfor que de un marco a la cooperación entre ambas instituciones.

Integración del subgrupo de países del Caribe de habla inglesa

Nombre	Institución	País
<i>Shane Gibson</i>	Ministry of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Frederick Wright</i>	Ministry of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Harold Fountain</i>	Ministry of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>George Swann</i>	Ministry of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Christopher Harris</i>	Ministry of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Lorraine Hamilton</i>	Ministry Of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Kalin Griffin</i>	Ministry Of Labour and National Insurance	Bahamas
<i>Iva Dahl</i>	Bahamas Technical and Vocational Institute	Bahamas
<i>Henderson Eastmond</i>	Technical and Vocational Education and Training (TVET) Council	Barbados
<i>Sydney Walters</i>	Council for TVET	Guyana
<i>Nicole Manning</i>	HEART/NTA	Jamaica
<i>Radjesh Hemradj</i>	Foundation for Labour Mobilization and Development - Ministry of Labour, Technological Development and Environment	Surinam

Conclusiones del subgrupo de instituciones Asociadas

Este subgrupo se centró en el debate en torno a las áreas a abordar en el Plan de trabajo para el bienio 2015-2016 de Cinterfor. Como síntesis de la discusión:

Ponen a disposición de la Red:

- Curso de competencias para los jóvenes (desarrollado por ITU, Argentina)
- Experiencia acumulada en el trabajo con jóvenes, trabajo decente y formalización laboral.
- Herramientas validadas para la inclusión de personas con discapacidad
- Experiencia acumulada en el sector de trabajo doméstico en Argentina. Manual desarrollado sobre trabajadoras del hogar con foco en el tema migrantes.
- Metodología y know how en el estudio del impacto de políticas activas.
- Otros.

Solicita apoyo en:

- Prospectiva de la formación, es necesario continuar difundiendo la metodología y hacer alguna actividad más general de inducción al tema.
- Formación de formadores como estrategia permanente.
- Metodologías para que la formación sea contextualizada y esté centrada en el alumno. Formación vinculada a proyectos ocupacionales.
- Mecanismos para compartir objetos de aprendizaje.
- Evaluación de impacto de la formación.
- Trabajo decente en el medio rural.
- Formación dual.
- El real impacto de la tecnología en el mundo laboral.

Integración del subgrupo de Instituciones Asociadas

Nombre	Institución	País
<i>Carlos Regazzoni</i>	Ministerio de Educación - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Argentina
<i>Fabián Prieto</i>	Ministerio de Educación - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Argentina
<i>Javier Merediz</i>	Ministerio de Educación - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Argentina
<i>Guillermo Cruz</i>	Instituto Tecnológico Universitario - ITU	Argentina
<i>Juan Odriozola</i>	Obispado de Morón –Vicaría Episcopal de Educación	Argentina
<i>Raúl Massarini</i>	Asociación de Recursos Humanos de la Argentina – ADRHA	Argentina
<i>Daniel Lopez</i>	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina – SMATA	Argentina
<i>Juan Cerabona</i>	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina – SMATA	Argentina
<i>Juan Grosso</i>	Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional – Gobierno de la Provincia de Córdoba	Argentina
<i>Marcel Peralta</i>	Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional – Gobierno de la Provincia de Córdoba	Argentina
<i>Argentino Geneiro</i>	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA	Argentina
<i>Marta Roncoroni</i>	Unión del personal auxiliar de casas particulares - UPACP	Argentina
<i>Gustavo Álvarez</i>	Federación de trabajadores de Renta y Edificios - FATERYH	Argentina
<i>Jimena Rojas</i>	Fundación para el Desarrollo - Fundación FAUTAPO	Bolivia
<i>Almério Melquiades De Araujo</i>	Centro Paula Souza	Brasil
<i>Berta Rojas</i>	Interfases	Chile
<i>Álvaro Ipinza</i>	Fundación Instituto Profesional Duoc UC	Chile
<i>Mariela Henríquez</i>	Fundación Instituto Profesional Duoc UC	Chile
<i>Marta Estruch Abadie</i>	SNA EDUCA	Chile
<i>Iñigo Arteche Hernández</i>	Centro de Investigación y Documentación – CIDEC	España
<i>Marta Del Castillo Coba</i>	FOREM	España
<i>Fernando García Merino</i>	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos - CADERH	Honduras
<i>Martha Ivonne Romero</i>	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos - CADERH	Honduras
<i>Sebastian Torterolo</i>	Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana – ADPUGH	Uruguay

