



Relatório do Diretor de OIT/Cinterfor

Buenos Aires, Mayo 2015



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2015

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Departamento de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por email: rights@ilo.org Os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

As denominações usadas conformam a prática seguida pelas Nações Unidas, e a forma de apresentação dos dados nas publicações da OIT não implica uma consideração crítica por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação à situação jurídica dos países, às áreas ou territórios citados ou às suas autoridades, nem sobre a delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade das opiniões expressas nos artigos, estudos e em outras colaborações assinadas pertence, exclusivamente, aos seus autores e a sua publicação não significa a aprovação da OIT.

As referências a empresas ou processos ou produtos comerciais não implicam qualquer aprovação por parte da OIT, bem como o fato de empresas ou processos ou produtos comerciais não serem mencionados não implica uma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou solicitando-as a: ilo@turpin-distribution.com. Mais informações: www.ilo.org/publns ou contacte a: ilopubs@ilo.org

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor) é um serviço técnico da OIT, estabelecido em 1963, com o fim de promover e coordenar os esforços das instituições e organismos dedicados à formação profissional na região.

As publicações do Centro podem ser obtidas no Centro, Avda Uruguay 1238, Montevideu, Uruguai. E-mail: oitcinterfor@ilo.org, Tel: 2902 1305.

Web site: www.oitcinterfor.org

Conteúdo

A.	Apresentação	5
B.	Relatório de gestão	7
1.	Atividades realizadas	7
1.1	Formação e certificação de competências profissionais	9
1.2	Fortalecimento dos parceiros sociais e desenvolvimento do diálogo social na formação profissional	11
1.3	Formação profissional para o aumento da produtividade nas pequenas e médias empresas	13
1.4	Articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego e de atenção a grupos vulneráveis	14
1.5	Aprendizagem de qualidade e preparação dos jovens para o mercado de trabalho	15
1.6	Antecipação das necessidades de formação	16
1.7	Aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional ...	17
1.8	Outras atividades de cooperação	19
1.9	A plataforma de gestão do conhecimento	19
2.	Recursos do Centro	22
2.1	Situação orçamentário no final do biênio 2012-2013	22
2.2	Execução do orçamento regular - Ano 2014	23
2.3	Mobilização de recursos de cooperação técnica e extra-orçamentárias	24
2.4	Contribuições dos países membros	25
C.	Formação profissional e emprego: rumo à uma nova ação de Cinterfor para os desafios do século XXI	31
1.	OIT/Cinterfor, 50 anos de cooperação técnica em formação profissional	31
2.	O crescimento inclusivo e a transformação do mundo do trabalho no Século XXI	32
a.	O crescimento inclusivo, o futuro do trabalho e a demanda pela FP	33
b.	Um mercado de trabalho que exige mais e melhores competências para um crescimento sólido, sustentável e equilibrado	35
c.	Validade da FP em um mundo com novos cenários e desafios	37
d.	OIT/Cinterfor e a promoção da FP institucionalizada na região	40
e.	Novos métodos e formas de trabalho na OIT	41

3. Areas e estratégias de trabalho de um Cinterfor renovado	42
a. Articulação no âmbito de “Uma OIT”	42
b. Aumentar as capacidades de pesquisa e análise orientadas ao aperfeiçoamento do desenho e implementação de políticas de FP no âmbito das necessidades do desenvolvimento produtivo e o emprego	42
c. Estrechar las alianzas con organismos internacionales	44
d. Intensificar as alianças com organizações internacionais	45
e. Ferramentas de divulgação do conhecimento de caráter prático e alta aplicabilidade	45
f. Assistência técnica maximizando a CSS e a articulação	46
4. Otimização de recursos, meios de ação, modalidades de cooperação e formas de trabalho	47
a. Modalidades de cooperação e formas de trabalho	47
b. Inovação nos meios de ação	48
c. Gestão dos recursos financeiros: atualização das contribuições	48
D. Plano de trabalho	51
1. Antecipação das demandas de formação	52
2. Aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional	53
3. Empregos e desenvolvimento das competências para os jovens	54
4. Fortalecimento da capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores para o tripartismo e o diálogo social na formação profissional	55
5. Formação e trabalho decente na economia rural	56
6. Articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego e de atenção aos grupos vulneráveis.....	57
7. Desenvolvimento de habilidades e competências	58
8. Fortalecimento institucional da formação profissional.....	59
ANEXO: Reuniões e atividades de assistência técnica, cooperação Sul-Sul, reuniões técnicas nacionais, sub-regionais e internacionais que tiveram o apoio de OIT/Cinterfor	60
Acrônimos e siglas	73

A. Apresentação

O presente documento do Diretor da OIT/Cinterfor, é integrado por:

- Relatório da gestão período 2013-2014
- Estratégia de acção e
- Plano do trabalho

Foi preparado para análise e discussão durante a celebração da 42ª Reunião da Comissão Técnica do OIT/Cinterfor (Buenos Aires, Argentina, 13 de 15 de maio de 2015).

O documento apresenta sucintamente os principais progressos na formação profissional na região americana, bem como uma síntese dos resultados obtidos pelo Centro nos últimos dois anos.

Seguidamente, apresenta a estratégia de ação do Centro, que é intitulada: Formação profissional e emprego: rumo uma nova ação de Cinterfor para os desafios do século XXI; e desenvolve os aspectos principais de seu relançamento, no âmbito da reforma da OIT.

Finalmente, incorpora o Plano de atividades para o biênio 2015-2016, que será enriquecido pelo debate e propostas desta Comissão técnica.

B. Relatório de gestão

Este documento apresenta o relatório das atividades concluídas a partir da 41ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor (8 a 10 de julho de 2013, Porto Espanha, Trinidad e Tobago) e relata àquelas que já estão em andamento ou previstas até o momento da celebração da Reunião Nº 42 em Buenos Aires, em maio de 2015.

Note-se que, no período abrangido pelo relatório, o Centro prestou assistência técnica para a realização de um grande número de atividades em grupo, incluindo reuniões técnicas, seminários, cursos e oficinas. Onde participaram gestores, técnicos e docentes das instituições, bem como representantes dos Ministérios do Trabalho e da Educação e das organizações de empregadores e de trabalhadores. OIT/Cinterfor também participou de inúmeros eventos nacionais, sub-regionais, regionais e internacionais preparados por outras organizações, através de sua própria equipe ou funcionários das instituições membros, bem como da OIT, se responsabilizando pela apresentação de temas específicos ou coordenando e integrando painéis.

Também é importante notar que o Centro realizou, através do seu Diretor como de sua equipe especializada principal, funcionários e/ou consultores, um grande número de missões de assessoramento técnico nas instituições, ministérios, organizações de empregadores e de trabalhadores dos países da região da América, vinculados ao Centro.

Também fazem parte desta memória as atividades realizadas nas áreas de gestão do conhecimento e de edições.

1. Atividades realizadas

As atividades realizadas em conjunto pela OIT/Cinterfor e suas instituições membros durante o período de referência, têm sido executadas para responder às necessidades e exigências dos Ministérios do Trabalho e da Educação, instituições de formação e organizações de empregadores e de trabalhadores, manifestadas durante a 41ª Reunião da Comissão Técnica, bem como os interesses identificados através do contato permanente com as organizações ligadas ao Centro.

Estas atividades são organizadas, também levando em consideração as principais funções para as quais o cumprimento da OIT/Cinterfor existe. São elas:

- a. Promover e fortalecer a cooperação horizontal para o desenvolvimento institucional e modernização da formação profissional na América Latina e no Caribe e entre a região das Américas e em outras regiões do mundo.

- b. Contribuir para a criação e gestão de políticas públicas e programas de investimento na formação profissional de acordo com a agenda de trabalho decente e nos padrões das estratégias e planos nacionais definidos entre a OIT e os governos, organizações de empregadores e de trabalhadores.
- c. Desenvolver uma comunidade de aprendizagem e gestão do conhecimento acumulado sobre a formação profissional na região através da recuperação crítica, sistematização e disseminação da informação, experiências e inovações tecnológicas e o conhecimento acumulado na região e no mundo.
- d. Promover atividades de pesquisa e estudos para a institucionalização e estabelecimento de planos e programas de formação que atendam aos requisitos de eficiência, competitividade, produtividade, qualidade, igualdade social e respeito às normas internacionais do trabalho.

A estratégia operacional utilizada pelo Centro para exercer essas funções e atender às demandas de seus mandantes abrange diversas modalidades de ação que caracterizam seu trabalho, assim como:

- Promove, realiza e participa de encontros técnicos nacionais, sub-regionais ou regionais sobre temas de importância significativa para a administração e gestão da formação;
- Identifica experiências inovadoras, coleta e consolida informações e recursos de conhecimento dos países da região e fora dela, e se expande entre os seus membros;
- Promove a cooperação Sul-Sul a partir das capacidades existentes entre os seus membros, facilitando a transferência de enfoques, metodologias, recursos técnicos e conhecimentos diversificados aplicados ao domínio da formação profissional. Além disso, e sob esta modalidade, atividades de cooperação são cada vez mais estimuladas o que possibilita vincular os membros do Centro com as experiências de outras regiões do mundo;
- Executa atividades de assistência técnica a partir das habilidades e do conhecimento de seus próprios profissionais da sede, de outros escritórios e departamentos da OIT, de especialistas e técnicos de suas instituições e organizações membros, bem como de consultores qualificados em outras áreas;
- Desenvolve, publica e distribui documentos técnicos sobre assuntos de interesse na área da formação;
- Planeja, promove e realiza pesquisas em áreas consideradas prioritárias para melhorar a qualidade e o alcance das políticas e ações de formação.

A análise conjunta do trabalho realizado durante o período resultou na estruturação da informação por áreas temáticas de trabalho, referentes a: formação e certificação de competências profissionais; diálogo social na formação profissional e fortalecimento das organizações de empregadores e de trabalhadores nessa área; incentivo da produtividade nas pequenas e médias

empresas através de formação profissional; articulação da formação profissional com as políticas de promoção do emprego; formação e emprego dos jovens; antecipação das necessidades de formação; planejamento e gestão de recursos de formação intermediados pelas tecnologias da informação e da comunicação.

No texto do relatório, além da justificativa para cada área de trabalho, são identificadas apenas como fator enumerativo, as principais ações empreendidas para atingir o objetivo de cada uma delas. É possível ter mais clareza sobre o tema nas tabelas apresentadas em anexo: Eventos e atividades de assistência técnica, reuniões técnicas, nacionais, sub-regionais e internacionais que tiveram o apoio da OIT/Cinterfor.

1.1 Formação e certificação de competências profissionais

Desde meados da década de 1990, OIT/Cinterfor tem apoiado sistematicamente a melhoria da capacidade das instituições membros para desenvolver, expandir e proporcionar programas de formação e certificação baseados nas competências profissionais.

Este apoio inclui a introdução do enfoque de competências no desenvolvimento de perfis ocupacionais, a apresentação de currículos de formação, a prescrição de estratégias de aprendizagem e a avaliação e certificação.

Nesta linha, o Centro trabalha considerando instrumentos da OIT, como a Recomendação 195 (2004)¹ sobre o desenvolvimento de recursos humanos; as Conclusões relativas à promoção de empresas sustentáveis, Conferência Internacional do Trabalho -CIT- (2007); a Resolução relativa às habilidades para a melhoria da produtividade, o crescimento do emprego e do desenvolvimento, CIT (2008); a Declaração sobre Justiça Social para uma globalização igualitária, CIT (2008); e o Pacto Mundial para o Emprego, CIT (2009).

Recentemente foram considerados insumos fundamentais, como a discussão recorrente sobre o uso da CIT (2014) e elementos da estratégia que a OIT ofereceu ao G20 sobre o desenvolvimento de uma estratégia de capacitação.

Em todos eles se reconhece a importância do desenvolvimento das competências profissionais como motor para facilitar o acesso ao emprego, melhorar a produtividade e, em suma, contribuir para tornar realidade um trabalho digno e produtivo.

É neste sentido que a OIT/Cinterfor desenvolveu, durante o período compreendido neste relatório, atividades em vários países com o objetivo de apoiar a harmonização das políticas

1 A OIT, na Recomendação 195 sobre o desenvolvimento dos recursos humanos e sua vinculação com as políticas nos âmbitos da formação e o emprego (2004), estabelece que: “Deveriam ser adoptadas medidas, após consulta aos parceiros sociais e utilizando um quadro nacional de qualificações, para promover o desenvolvimento, implementação e financiamento de um mecanismo transparente de avaliação, certificação e reconhecimento das aptidões profissionais, incluindo a experiência e as competências adquiridas anteriormente, independentemente do país onde foram adquiridas e se foram adquiridas formal ou informalmente”.

de emprego, formação e educação, através da concepção e implementação de Marcos Nacionais de Qualificações (MNQ). O MNQ tem o potencial de melhorar significativamente a mobilidade profissional e ocupacional, facilitando a realização do objetivo da aprendizagem permanente. Isto porque, em essência, os MNQ possibilitam associar áreas de desempenho ocupacional com diferentes níveis de competência e estes, por sua vez, estão vinculados com a oferta educativa existente em um país.

Destacam, neste contexto, o apoio técnico oferecido ao Chile², durante 2013 e 2014, a estratégia para a concepção e implementação de um Marco de Qualificações para a Formação Profissional e Certificação do Trabalho, que vem sendo desenvolvido por ChileValora³ e o Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE). Este processo resultou na adoção do primeiro Marco de Qualificações para a Formação e a Certificação do Trabalho do Chile.

Em El Salvador, a pedido do Instituto Salvadorenho de Formação Profissional (INSAFORP), a Oficina Internacional de Consulta recebeu suporte: “Análise e proposta para um sistema de Formação Técnica Profissional (FTP)”, com uma palestra sobre os “sistemas nacionais de competência, na América Latina: progressos e situação atual” (2013), e foi realizado um seminário de formação de gestores e pessoal técnico do INSAFORP sobre MNC (2014)”.

O desenvolvimento de capacidades nas instituições membros nessa mesma área tem sido umas das linhas de ação adotadas. Como exemplo disso foi o apoio ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) do Brasil com relação a temas como “Perfis profissionais para o futuro” e “Novas Capacidades para o profissional do Século 21” (2014), e resultou em um seminário de trabalho com especialistas e técnicos, a fim de desenvolver capacidades para a utilização da metodologia de elaboração de mapas funcionais (2014). Nos padrões do Convênio e assessoramento técnico com o Ministério do Trabalho da Colômbia, se estabeleceu um seminário de capacitação sobre competências (regularização, formação e certificação por competências) para os funcionários da Direção da Mobilidade e Formação para o Trabalho (DMFT) entre outras entidades públicas interessadas (2014). Também na Colômbia, a OIT/Cinterfor prestou apoio técnico ao Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) para a realização dos “Fóruns Setoriais sobre Gestão do Talento Humano por Competência” (2013), que teve como objetivo criar um espaço de reflexão sobre os principais desafios e tendências relacionadas com a competitividade dos setores, com o objetivo de fornecer ferramentas para a qualificação do talento humano. No Uruguai OIT/Cinterfor tem desempenhado esforços sistemáticos a fim de proporcionar à Direção Nacional de Emprego (DINAE) do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS) uma maior capacidade em aspectos-chaves da política pública de formação profissional. Isto

2 Este apoio foi desenvolvido em conjunto com o Escritório da OIT para o Cone Sul da América Latina, com sede em Santiago do Chile. O processo também teve o apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) através de seu Programa de Apoio à Efetividade de SENCE.

3 ChileValora é a instituição responsável pela liderança estratégica e técnica do Sistema Nacional de Certificação de Competências Profissionais, que promove a colaboração dos atores sindicais, gremiais e do Estado relacionados com os setores produtivos. Corresponde credenciar os perfis profissionais levantados a nível setorial, bem como credenciar as instituições que desenvolvam processos de avaliação e de certificação e supervisionar a qualidade de seus processos.

envolveu assessoramento no desenvolvimento de uma metodologia de levantamento de perfis (identificação de competências) e apresentação de módulos de formação; uma capacitação para a equipe da Área de formação profissional da DINAE, e a criação de um guia metodológico em comum. Também desenvolveram seminários de capacitação de consultores e avaliadores de competências profissionais, nas áreas de gastronomia (Departamento de Maldonado), e florestal-madeira (Departamento de Rivera), atividades que foram organizadas em conjunto pelo MTSS/DINAE e o Conselho de Ensino Técnico Profissional - Universidade do Trabalho do Uruguai (CETP-UTU).

Durante este período também foram apoiadas iniciativas binacionais, como as relativas à homologação de processos de certificação de competências profissionais entre a Argentina e o Chile. O Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social da Argentina e ChileValora, com referência a uma reunião realizada na cidade de Mendoza, Argentina (2014), assinaram um acordo com o objetivo de avançar para a aprovação da certificação de competências profissionais no setor da construção, e assinar um acordo binacional na ocasião da 42ª Reunião Técnica de OIT/Cinterfor.

Em matéria de *projetos de cooperação técnica no Uruguai*, OIT/Cinterfor culminou em 2014 com a implementação do *Projeto URU/12/01/FSC Avaliação de tarefas e apresentação do processo de certificação ocupacional na indústria da construção*; tanto que estão atualmente em execução os seguintes projetos: *URU/14/02/URU Avaliação de tarefas da indústria papelreira (Conselho de Salários da Indústria da Madeira, Celulose e Papel)*, e o *URU/14/03/URU Atualização da estrutura ocupacional e as descrições de cargos do Prefeitura Departamental de Maldonado*.

Finalmente, e como parte das atividades de pesquisa do Centro, foi realizado um levantamento sobre a situação atual dos sistemas e políticas de certificação de competências profissionais em uma seleção de países da região *A Certificação de competências no padrão das políticas de emprego e formação*, publicada na série Panoramas da formação, abril 2015.

1.2 Fortalecimento dos parceiros sociais e desenvolvimento do diálogo social na formação profissional

Como foi documentada em vários trabalhos de pesquisa publicados pela OIT/Cinterfor e por outras fontes, a formação profissional é um campo de encontro entre interesses variados, com base em seu impacto sobre as capacidades das pessoas para o trabalho e, pelo mesmo caminho, estabelece um elemento central das políticas de emprego e nas estratégias de crescimento da produtividade e da competitividade das economias e das empresas.

Isto leva a que a formação profissional seja apontada como uma questão importante dentro dos sistemas de relações profissionais, estimulando o interesse e a participação de diversos atores, principalmente das organizações de empregadores e de trabalhadores. Na América Latina e no Caribe as instituições de formação profissional foram e são uma experiência pioneira com relação a participação e ao diálogo social sobre as políticas de formação.

Há mais de 20 anos a OIT/Cinterfor percebeu, através de suas pesquisas e publicações, que além da persistência dos padrões das instituições de formação como local de participação e diálogo social, é possível verificar o avanço progressivo da formação em áreas e espaços de características e alcances variados, tais como a negociação coletiva a nível de empresa e setores de atividades, acordos ou convênios nacionais, e até mesmo nos locais de integração regional. Esta tendência foi reconhecida e registrada na Recomendação nº 195 da OIT sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (2004)⁴, para o qual basta recordar que o art. 4 (b) estabelece que os membros deveriam *“reconhecer que a concretização da aprendizagem permanente deveria se basear no compromisso explícito: por parte dos governos, investindo e criando as condições necessárias para melhorar a educação e formação em todos os níveis; por parte das empresas, formando os seus funcionários, e, por parte das pessoas, no desenvolvimento de suas competências e carreiras profissionais”*. E também que os membros deveriam *“definir, com a participação dos parceiros sociais, uma estratégia nacional de educação e formação, e criar um padrão de políticas de formação a nível nacional, regional e local, bem como a nível setorial e da empresa”* (art. 5).

Entre as ações mais significativas que a OIT/Cinterfor apresentou no período compreendido por este relatório está a atualização do estado da situação sobre a participação dos atores sociais e diálogo social na área da formação. Assim, durante o ano de 2014 foi realizado um trabalho de pesquisa com base em uma enquete com informantes-chave do mundo acadêmico e profissional de uma seleção de países⁵ com o objetivo de conhecer a situação de alguns aspectos-chave, tais como: os estudos e publicações sobre diálogo social, formação profissional e relações profissionais; os processos de diálogo social na forma de convênios ou acordos, sejam a nível nacional como setorial, de empresa, ou subnacional (local); a negociação coletiva no nível do setor ou empresa; a legislação trabalhista (com atenção especial à regularização de processos de aprendizagem); bem como as estratégias e políticas tendentes à formalização do emprego que, por via do diálogo social, incorporam conteúdos e acordos em matéria de formação. Os resultados deste trabalho de pesquisa têm sido publicados com o título *“Atualidade da formação profissional no diálogo social”* na nova série editorial denominada *“Panoramas da Formação”* (Nº1).

Por outro lado, o Centro tem dado suporte, em conjunto com o Escritório da OIT para o Cone Sul da América Latina, a vários processos de diálogo social que integram, de forma centralizada, à formação profissional, principalmente no país sede, o **Uruguai**. Um exemplo disso foi o processo de diálogo social a nível subnacional desenvolvido no Departamento de Maldonado, que resultou na assinatura tripartite (agosto de 2013) da *“Agenda Departamental de Incentivo e Qualidade do Emprego”*, na qual um dos quatro capítulos principais contém

4 Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos: educação, formação e aprendizagem permanente. Adopção: Genebra, 92ª reunião CIT (17 junho 2004). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

5 Os países compreendidos neste levantamento foram: Argentina, Brasil, Costa Rica, Colômbia, Espanha, Itália, México e Venezuela.

vários acordos sobre a “melhoria da cobertura, relevância e qualidade da formação profissional e da capacitação”.

Embora estejam descritos no tópico correspondente a “Projetos de Cooperação Técnica”, é importante mencionar que os projetos URU/12/01/FSC *Avaliação de tarefas e representação do processo de certificação ocupacional na indústria da construção* (concluída em 2014) ⁶, URU/14/02/URU *Avaliação de tarefas da indústria papeleira*. Conselho de Salários da Indústria da Madeira, Celulose e Papel⁷, e URU/14/03/URU *Atualização da estrutura ocupacional e as descrições de cargos do Governo Departamental de Maldonado* (ambos em execução), contam, nos dois primeiros casos, com a participação das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores nos respectivos setores, enquanto que o terceiro envolve, em contrapartida, o governo local (Governo Departamental) e o sindicato de funcionários (Associação de Empregados e Operários Municipais).

1.3 Formação profissional para o aumento da produtividade nas pequenas e médias empresas

A relação, mencionada no tópico anterior, entre o desenvolvimento das capacidades das pessoas para o trabalho e a produtividade das empresas, faz com que a OIT/Cinterfor procure uma forma sistemática de identificar experiências na região e fora dela, que ofereçam lições úteis para melhorar a qualidade, relevância e alcance da formação no que diz respeito às empresas, principalmente as pequenas e médias.

Essas empresas representam, em todos os países, a maior parte do universo empresarial e, portanto, uma parte significativa do emprego. Mas também é neste segmento que estão concentrados os problemas de baixa produtividade e existe uma forte associação com situações de informalidade e trabalho precário. Isto é, na maioria das vezes, resultado das poucas oportunidades que estas empresas têm para conseguir diversos serviços e apoios, tanto de caráter financeiro como de desenvolvimento empresarial.

A formação profissional está localizada entre esses últimos, juntamente com os serviços de consultoria e apoio técnico em áreas como a transferência de tecnologia, desenvolvimento de negócios, ou de gestão (comercial, de produção, de recursos humanos, etc.). Em outras palavras, as pequenas e médias empresas geralmente têm mais dificuldade para conseguir oportunidades de formação tanto para seu pessoal, como para os próprios empresários.

6 Contou com uma Comissão Bipartite para a Avaliação de Tarefas (CBET), composta por: Sindicato Único Nacional da Construção e Afins (SUNCA), Câmara da Construção do Uruguai (CCU), Liga da Construção do Uruguai, Associação de Promotores Privados da Construção do Uruguai (APPCU). Este projeto foi financiado pelo Fundo Social da Construção (FSC).

7 Dispõe de uma Comissão Bipartite para a Avaliação de Tarefas (CBET) composto pela Associação dos Fabricantes de Papel (AFT) pela parte empresarial, e da Federação de Operários Papeleiros do Uruguai (FOPCU). O projeto é financiado pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), que possui um Conselho Diretivo de integração tripartite.

Durante o período que compreende este relatório, o projeto “*Competências para a produtividade das MPMEs da América Central na economia do conhecimento e da inovação*”, que teve a sua execução concluída em 2013 foi realizado em conjunto, pela OIT, através da OIT/Cinterfor, e da Fundação Omar Dengo (FOD); com o apoio do Centro Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC/CRDI) do Canadá. Três países participaram do estudo: [Costa Rica](#), [El Salvador](#) e [Nicarágua](#).

1.4 Articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego e de atenção a grupos vulneráveis

Além de sua contribuição para a moderação das fases de estagnação (através da criação de empregos diretos e outras medidas), as políticas ativas de emprego facilitam a criação de, no mínimo, quatro tipos de efeitos: a) redução dos desequilíbrios estruturais, através da formação, dos incentivos à mobilidade e da incorporação de setores particularmente vulneráveis; b) melhoria do funcionamento do mercado de trabalho, através de uma maior integração e intervenção entre oferta e demanda de emprego; c) aumento das habilidades e da produtividade, que por sua vez, incentivam a formação e o desenvolvimento de competências relacionadas com as exigências do mercado; e d) apoio aos trabalhadores desfavorecidos ou em situação de risco, porque eles levantam pontes bem direcionadas para incorporar ou reintegrar grupos específicos com dificuldades especiais para entrar no mercado de trabalho.

Em outras palavras, embora as políticas ativas de emprego englobem mais instrumentos que a formação profissional e a capacitação, pode-se dizer que sempre que as atividades de formação sejam executadas se estará, direta ou indiretamente, agindo ou contribuindo para a execução dessas políticas. No entanto, o que se destaca neste tópico transmite principalmente àquelas ações da OIT/Cinterfor relacionadas com experiências de articulação da formação profissional com outros dispositivos de política, como acontece nos serviços públicos de emprego, nos programas diretos de emprego ou nas políticas e programas de apoio à inclusão profissional dos grupos vulneráveis.

Em continuidade com as atividades já informadas devido a 41º RCT (Trinidad e Tobago, Julho de 2013), a consolidação dos serviços públicos de emprego (SPE) tem sido mais uma das áreas de trabalho do Centro. Um programa de formação de formadores foi realizado abordando as competências, nos padrões do *Projeto de Fortalecimento de Sistemas Integrados de Formação, Orientação e Inclusão Profissional (FOIL)* que o representante da OIT na América Central, Haiti, Panamá e República Dominicana realiza nos países do [Istmo da América Central](#), [Panamá](#) e [República Dominicana](#). Na mesma linha, o Centro prestou assistência técnica à [Direção Nacional de Emprego \(DINAE\)](#) do [Ministério do Trabalho e da Segurança Social \(MTSS\)](#) do Uruguai.

É preciso dar uma atenção especial ao aprofundamento de uma nova linha de trabalho relacionada com a educação, formação e reintegração sócio-profissional de pessoas (jovens

e idosos) privadas de liberdade - que teve sua origem em 2010, como parte de um projeto conjunto do Sistema das Nações Unidas. Desde o final de 2014, através de um projeto de cooperação financiado pela União Europeia, a OIT/Cinterfor vem realizando no Uruguai o Projeto URU/14/01/URU “Apoio à reforma do sistema de justiça penal e a melhoria das condições de vida e reintegração socioeconômica dos detentos”, que faz parte de um programa mais amplo chamado “Justiça e Inclusão”, que conta com outros componentes implementados pelo PNUD, OPS, o Escritório de Planejamento e Orçamento (OPP) da Presidência da República, e a Corporação Nacional para o Desenvolvimento (CND). OIT/Cinterfor é responsável pela implementação dos componentes: a) fortalecimento das capacidades humanas do sistema de administração de centros de internamento de prisioneiros a partir da formação dos recursos humanos; b) educação e formação para o emprego em centros de internamento de detentos; e, c) promoção da inclusão profissional das pessoas libertadas do sistema penitenciário.

Este projeto é baseado na ideia de que a educação, a formação e o trabalho são fatores chave dos processos de reabilitação, e representa um desafio e uma oportunidade para a OIT/Cinterfor e toda a OIT, no sentido de avaliar abordagens de política com estas populações.

1.5 Aprendizagem de qualidade e preparação dos jovens para o mercado de trabalho

Juntamente com a educação, a formação profissional segue sendo um fator chave na preparação dos jovens para o mundo do trabalho. Por isso, na maioria dos países da América Latina, as políticas são baseadas no conceito de que a melhor forma de entrar no mercado de trabalho para os jovens continua sendo uma educação básica de qualidade, a formação profissional e a experiência inicial de trabalho.

As instituições de formação profissional foram, até a década de noventa, a principal ferramenta de política pública com relação à formação dos jovens. A partir daí, elas estão integradas a padrões mais amplos de política, incluindo vários programas que visam os ministérios de Trabalho e de Educação.

Portanto, a OIT/Cinterfor procura identificar e documentar as tendências, mudanças e inovações que, nessa área, acontecem constantemente na região. Além disso, as questões relativas à formação profissional dos jovens são geralmente as responsáveis pela demanda de assistência técnica e compartilhamento por parte dos membros do Centro.

Levando em consideração a validade do tema, a OIT/Cinterfor enfrentou durante o ano de 2014, juntamente com a Representação da OIT para o Cone Sul da América Latina e o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, um estudo que visa atualizar as informações através de uma seleção de países⁸, de acordo com padrões normativos com relação à aprendizagem e outras

8 Os Estudos nacionais sobre aprendizagem e transição educação-trabalho dos jovens atingiram os seguintes países: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, México, Peru, Uruguai, Jamaica e Trindade e Tobago.

normas que influenciam a aprendizagem e a transição da educação para o trabalho; estrutura e funcionamento da aprendizagem e dos demais dispositivos de transição da educação para o mercado de trabalho; bem como a identificação e documentação de experiências inovadoras de criação de espaços de aprendizagem ou de transição entre educação e trabalho.

A sistematização dos resultados deste estudo será publicada em uma próxima edição da série Panoramas da formação.

1.6 Antecipação das necessidades de formação

A formação profissional está intimamente ligada ao mundo do trabalho, procurando de forma sistemática, os sinais que possibilitem garantir sua relevância. Em um contexto de significativas e interdependentes mudanças econômicas, sociais e tecnológicas, é praticamente impossível não afetar a configuração dos mercados de trabalho e as estruturas de competências mobilizadas nos processos de produção e prestação de serviços.

Isso gera nas instituições e agências, que são responsáveis pela definição e gestão das políticas de formação profissional, a responsabilidade de, ao mesmo tempo, melhorar sua capacidade de atenção às demandas sociais e econômicas atuais, tentar antecipar tanto quanto possível os processos de transformação em andamento. A antecipação de necessidades de formação, ou perspectiva da formação profissional é uma área que, além de ter tido um desenvolvimento significativo nos últimos anos na região e no mundo, atrai cada vez mais o interesse dos membros da rede da OIT/Cinterfor.

Consequentemente, a OIT/Cinterfor em conjunto com o SENAI do Brasil começou, no ano 2012, o Programa *“Antecipação das competências profissionais – Transferência do Modelo SENAI de Prospectiva”*. Durante os anos 2012 e 2013 aconteceu a primeira etapa desse programa, envolvendo o INA da Costa Rica, INSAFORP de El Salvador, INTECAP da Guatemala, INADEH do Panamá e INFOTEP da República Dominicana. Em 2014 o programa cresceu tanto de forma geográfica como institucional, através de dois processos paralelos. Um deles com foco nas regiões do Caribe Inglês, e o outro voltado para os países da América do Sul. O programa de transferência atingiu em sua totalidade a 19 países, considerando as três sub-regiões. Através de seminários de formação presenciais e trabalho de aplicação da metodologia por parte das equipes institucionais, apoiadas virtualmente pela OIT/Cinterfor e SENAI, foi possível, em primeiro lugar, atingir a um número significativo de estudos prospectivos nacionais⁹ e, em segundo lugar, deixar instaladas capacidades nas instituições para a aplicação desta metodologia no futuro.

Os resultados desses processos de transferência estão sistematizados na publicação *“Antecipação das competências profissionais. “Transferência do Modelo SENAI de Prospectiva” do ano de 2013, e a mais recente, intitulada “Antecipação das competências profissionais: transferência do Modelo SENAI de Prospectiva. Uma visão atualizada no contexto da América Latina e do Caribe”*.

9 Todos os estudos finalizados estão disponíveis na plataforma de gestão do conhecimento de OIT/Cinterfor na seção “Banco de estudos prospectivos”.

Em uma perspectiva de continuidade, a OIT/Cinterfor e o SENAI mantiveram intercâmbios durante os últimos quatro meses, a fim de determinar os objetivos e os meios para dar continuidade a este programa. Neste sentido, pretende-se incorporar instituições que não tenham participado do programa nas etapas anteriores e, de um modo geral, prosseguir com o apoio à implementação efetiva desses estudos, em coordenação com os processos institucionais restantes, principalmente com os relacionados ao planejamento e projeto curricular.

Este programa possui uma capacidade única de assimilação e réplica em várias IFP que, como no caso da América Central, realizaram estudos prospectivos posteriores para várias ocupações dos chamados empregos verdes.

Por outro lado, a OIT/Cinterfor ajudou aos outros Escritórios da OIT na preparação de materiais para a [III Reunião Ibero-Americana de Ministros do Trabalho](#)¹⁰ (Cancun, México, 25 e 26 de Novembro de 2014). Foi criado um documento específico para mostrar uma versão prospectiva dos mercados de trabalho na Ibero América, onde são analisadas as principais tendências de mudança, incluindo a procura de competências. Devido a sua importância, esse material foi incluído na publicação mencionada em um tópico anterior.

1.7 Aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional

Na última década, o uso de tecnologias para apoiar os processos de formação profissional cresceu exponencialmente entre as instituições membros da OIT/Cinterfor. São usadas tanto para fornecer educação à distância - através da internet e de plataformas virtuais -, como para apoiar a formação presencial.

O acesso à formação profissional, a interação com os professores, a realização de exercícios através de simuladores ou a consulta a aplicativos desenvolvidos com conteúdos de formação, são cada vez mais comuns nas IFP.

O uso da Internet como um simples condutor de conteúdos para a criação de plataformas e ambientes virtuais de aprendizagem e o avanço de uma formação universal (acessível a partir de qualquer lugar e hora, nos conteúdos, interações e atividades de aprendizagem solicitadas pelo usuário), o paradigma da educação intermediada pelas tecnologias da informação está em constante movimento.

Cinterfor dá prioridade ao suporte e assistência técnica para as IFP para criar, melhorar e prestar serviços de formação através das TIC adequadas.

Conforme foi dito anteriormente, as instituições de formação profissional – fonte contínua de produção de materiais didáticos – planejam e distribuem documentos, não apenas na forma impressa, mas também no formato digital, proporcionando assim novas opções de interação e aprendizagem. Isso acarretou, entre outros motivos, nos desafios de desenvolver repositórios

10 Realizada nos padrões da XXIV Reunião Ibero-Americana de Chefes de Estado e de Governo.

que facilitem o acesso aos recursos educativos digitais de forma universal e rápida, desenvolver novas competências para os professores e facilitar novas formas de acesso ao conhecimento e à formação.

Essa é uma área de trabalho onde as instituições exigem cada vez mais assistência e cooperação, principalmente através da troca de conhecimento. Levando isso em consideração, a OIT/Cinterfor juntamente com o [Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial \(SENAC\)](#) do Brasil consideraram importante analisar as diversas instituições que têm desenvolvido experiências e boas práticas nessa área, para intercambiar seus pontos de vista e avançar continuamente em produtos úteis. Devido a isso, foi organizada a *Reunião Técnica “Recursos Educacionais Digitais. Avanços e desafios nas IFP”* (Rio de Janeiro, 13 e 14 de novembro de 2014), envolvendo profissionais e técnicos do SENAC (Brasil), SENAI (Brasil), SEBRAE (Brasil), INFOCAL (Bolívia), SENA (Colômbia), SENATI (Peru), INFOTEP (República Dominicana), INTECAP (Guatemala), INSAFORP (El Salvador), INFOP (Honduras), INA (Costa Rica), DUOCUC (Chile), SENCE (Chile) e CETP- UTU (Uruguai).

Apesar de ser uma atividade de caráter exploratório, foi possível adquirir aprendizagens e conclusões importantes. Em primeiro lugar, a gestão de recursos de aprendizagem deve ser vista no contexto do desenvolvimento de outros componentes da formação, entre os quais se destacam as atividades de aprendizagem e os processos de elaboração de currículos. Em outras palavras, a gestão de recursos de aprendizagem não pode ser tratada isoladamente, mas sim deve fazer parte das unidades de competência para as quais foram criadas ou para as que são utilizadas. Isto implica no desenvolvimento de uma visão mais ampla do que significa gerenciar recursos de aprendizagem para incluir objetivo, atividades e avaliação.

Em segundo lugar, existem oportunidades para um maior desenvolvimento da cooperação horizontal entre as instituições nessa área, por exemplo através da criação de um grupo de trabalho com membros das instituições especializadas na gestão de banco de dados de recursos, manuseio de taxonomias e produção de conteúdo. Isso facilitaria especificar modelos de informação para o desenvolvimento de ferramentas que ressaltem esta visão ampliada do que se entende como a gestão de recursos de aprendizagem.

Houve concordância entre os participantes sobre a necessidade de se aprofundar nas questões de qualidade no desenvolvimento de conteúdos. Dessa forma, a OIT/Cinterfor está analisando junto ao Centro Internacional de Formação da OIT (Turim) e da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ, Alemanha), o desenvolvimento de um seminário na região sobre a metodologia ECBCheck¹¹ para a validação da qualidade entre pares.

Nesta mesma área e de uma forma mais específica, o Centro tem apoiado ao [IEFP de Cabo Verde](#) e ao [Ministério do Trabalho e da Juventude de São Tomé e Príncipe](#) através de seminários sobre metodologias e tecnologias aplicadas à formação (Outubro de 2014). Também foi dado suporte – em conjunto com o SENA da Colômbia – ao [INA da Costa Rica](#) em projeto instrucional, tutoria on-line e produção de conteúdos digitais, através de um seminário de capacitação voltado para a equipe do INA Virtual (abril de 2015).

11 Por maior informação desta metodologia, veja: <http://www.ecb-check.org/es/>

O Centro de Turim (CIF) também recebeu apoio do Centro para o desenvolvimento de módulos de autoaprendizagem, do seu ambiente virtual¹² e a versão em Português do site COMPASS¹³, onde se encontram sessenta metodologias e tecnologias para implementar na formação.

Também com o CIF é possível manter uma estreita colaboração para atividades como a Academia de desenvolvimento de competências (Skills Academy), na qual o Centro participou com conteúdos técnicos, em 2013 e 2015.

1.8 Outras atividades de cooperação

Com o objetivo de reforçar ainda mais a cooperação Sul-Sul, diversas atividades foram realizadas, dentre as quais destacamos as seguintes:

- Expo Mundial de Desenvolvimento Sul-Sul 2013 (Nairóbi, 28 de outubro a 1 de novembro de 2013): foi realizado um fórum de intercâmbio: Desenvolvimento sustentável e trabalho digno, onde se apresentou a iniciativa de cooperação triangular entre SENAI (Brasil), SENATI (Peru) e GIZ (Alemanha); bem como a de UOCRA (Argentina), INA (Costa Rica) e o programa Bolsa Verde do Brasil.
- Cooperação Sul-Sul e Triangular - Ministério do Trabalho e Emprego da Coreia (Seul, 28 de fevereiro - 05 março de 2015): Esta missão foi facilitada pelo PARDEV no âmbito da cooperação Sul-Sul. O objetivo desta visita foi analisar e complementar as informações solicitadas pela OIT para avançar a resposta à proposta do governo coreano para estabelecer um Centro do treinamento da OIT / Seoul (ISCT).

1.9 A plataforma de gestão do conhecimento (www.oitcinterfor.org)

O Centro continua usando os benefícios das TIC para estabelecer novos serviços, fazer uma aproximação às instituições-membro e gerar comunidades virtuais de troca de informação em temas de interesse mútuo. A plataforma mantém um crescimento permanente conseguindo se consolidar como um dos pilares para a disseminação dos conhecimentos e produtos, bem como para o intercâmbio e a construção coletiva do conhecimento sobre a formação profissional no âmbito regional.

No período, foi organizado o Banco de Estudos Prospectivos, que procura compartilhar todos os estudos que as instituições e os países desenvolveram a partir da Transferência do Modelo SENAI de Prospectiva; aos que também se somaram outros documentos de interesse. Por outro lado, continuou a incorporação de novos materiais para a base de Recursos didáticos, Publicações e Competências no trabalho, entre outras.

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

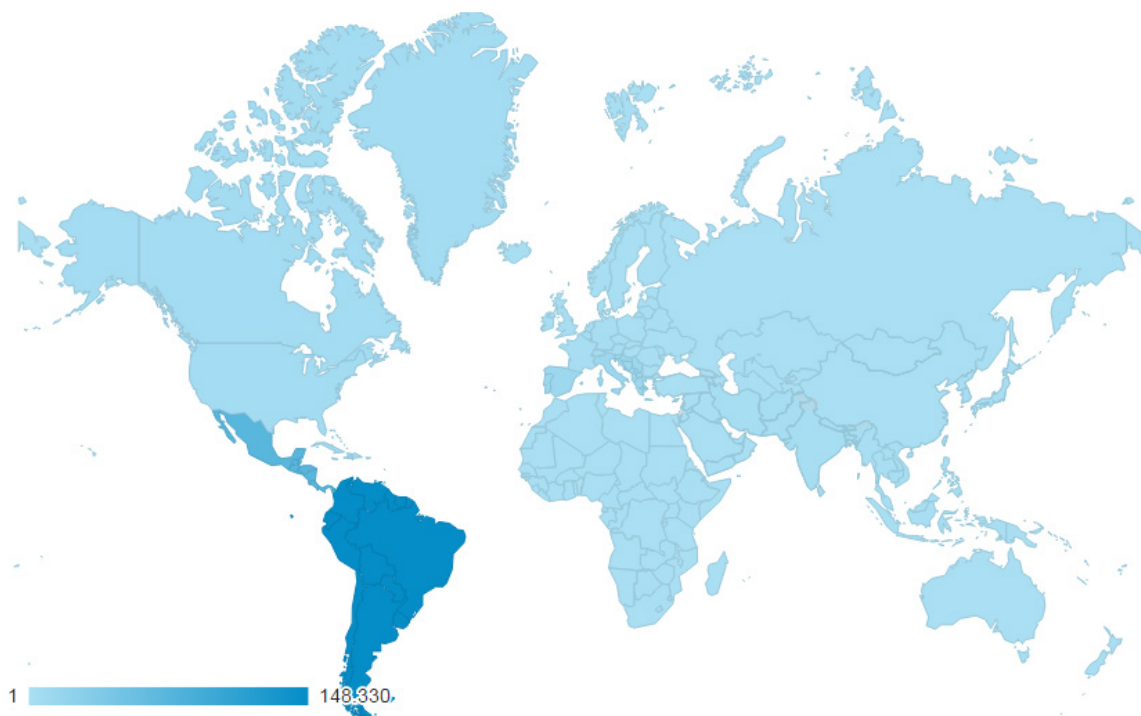
13 Ver: <http://compass.itcilo.org/>

É bom salientar, que se estão envidando esforços com a “Plataforma Global Público-Privada de Intercâmbio de Conhecimentos sobre Competências para o Emprego” (www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm) do Departamento de conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade da OIT (EMP/SKILLS), intercambiando documentos e integrando outras perspectivas.

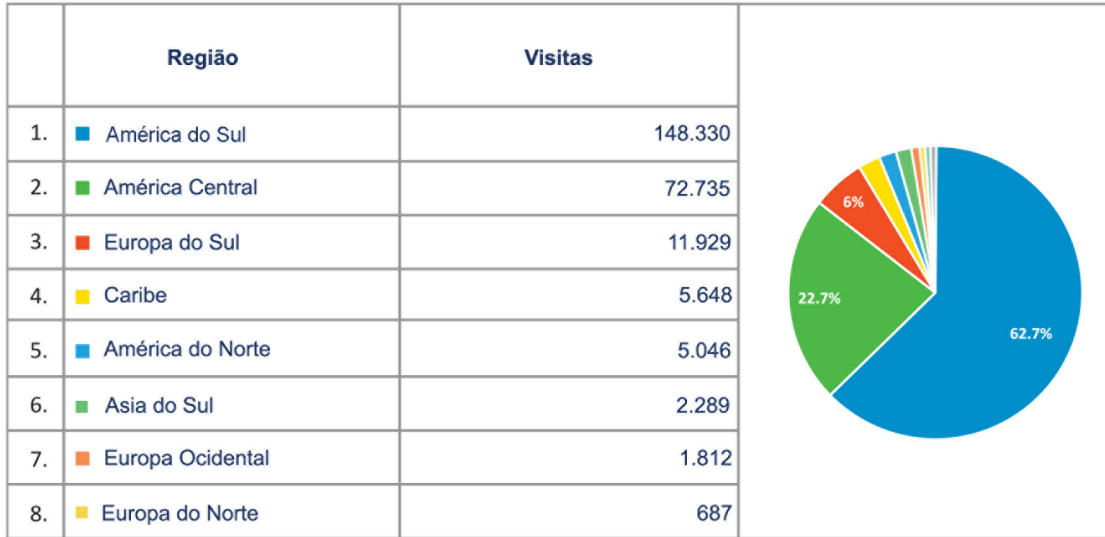
A rápida expansão do uso de dispositivos móveis (tabletes, smartphones, etc.) para acessar a internet, fazem imprescindíveis a rápida adaptação do site para otimizar sua visualização, independentemente do tipo de dispositivo usado. A equipe do Centro já está trabalhando nessa linha.

A seguir, apresentam-se alguns dados estatísticos que mostram o alcance mundial do site, bem como o constante crescimento do nível de visitas recebidas.

Visitas á plataforma por regiões (abril 2014 - abril 2015)



Países	Visitas	Duração média da visita	Páginas/vistas
187	251.561	00:02:03	2.06



2. Recursos do Centro

2.1 Situação orçamentário no final do biênio 2012-2013

	Orçado 2012-2013	Execução 2012-2013	%
Contribuição da OIT	2,136,379.00	2,136,379.00	100.00
Contribuições dos países membros	500,000.00	434,567.29	86.91
Contribuição do país sede	450,000.00	400,000.00	88.89
Venda de Publicações e serviços de impressão	60,000.00	52,130.26	86.88
Juros, diferenças cambiais	10,000.00	9,142.28	91.42
Arredondamento		0.43	
Subtotal Receitas (A)	3,156,379.00	3,032,219.26	96.07
Fundos transferidos ano anterior	486,761.00	545,585.09	
Total Receitas (B)	3,643,140.00	3,577,804.35	
Desembolsos	3,312,860.00	2,996,440.21	
Despesas bancárias	3,732.19	3,732.19	
Total Desembolsos (C)	3,316,592.19	3,000,172.40	
Saldo do ano 2012-2013 (A-C)		32,046.86	
Saldo final ano 2012-2013 (B-C)		577,631.95	

O relatório acima mostra o estado final das receitas e despesas da OIT/Cinterfor no final do biênio 2012-2013.

As receitas representam 96,07% dos recursos orçados. Foi possível chegar nesse nível de desempenho devido ao pagamento das contribuições atrasadas do país sede.

O nível das contribuições em geral ficou abaixo do que foi orçado, com 13,09%, permanecendo em níveis semelhantes aos biênios anteriores.

É importante dizer que a Sede precisou contribuir com USD 110.000,00 para cobrir despesas operacionais devido à defasagem entre a evolução do dólar, os salários e o índice de preços durante o biênio.

2.2 Execução do orçamento regular - Ano 2014

	Orçado 2014-2015	Execução 2014	%
Fundos transferidos ano anterior	597,518.00	577,631.95	
Contribuição da OIT	2,286,892.00	1,143,446.00	50.00
Contribuição países membros	500,000.00	251,071.66	50.21
Contribuição país sede	200,000.00	100,000.00	50.00
Venda de Publicações e serviços de impressão	50,000.00	37,612.61	75.23
Outros (Juros, diferenças cambiais)	10,000.00	-3,310.09	-24.87
TOTAL	3,046,892.00	1,528,820.18	50.18
Total Receitas	3,644,410.00		
Desembolsos		1,370,497.96	
Despesas Impressão		7,077.17	
Gastos bancários		2,302.65	
Total desembolsos	3,312,860.00	1,379,877.78	41.65
<i>Saldo do ano 2014</i>		148,942.40	

No âmbito do processo de reforma do plano de aposentadoria, levado adiante pela OIT, as colegas Diana Echeguía e Verónica Aliseris aderiram a esse retiro em dezembro de 2013 e Yacira Villalba em outubro de 2014. Nessa ocasião se apresentaram os agradecimentos pela dedicação e compromisso efetivado pelas colegas ao longo de mais de 30 anos de trabalho na instituição.

A prudente gestão dos fundos do Centro tem sido reforçada, na atual situação, pela apreciação do dólar, resultando em uma situação equilibrada.

2.3 Mobilização de recursos de cooperação técnica e extra-orçamentárias

Orçamento Regular para a Cooperação Técnica (RBTC)

As linhas fundamentais do orçamento são reforçadas pelos fundos RBTC atribuídos pelo Escritório Regional para as Américas. Para o biênio 2014-2015 foi atribuída à soma de US\$ 150.000.

Mobilização de recursos através de Projetos de Cooperação Técnica (XBTC)

Durante este período, e como já foi mencionado, o Centro concluiu a execução do Projeto Avaliação de tarefas e desenho do processo de certificação ocupacional na indústria da construção, e foram efetivados três projetos de cooperação técnica, que começaram a ser executados em meados de 2014, financiados pela União Europeia, o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, e o Governo Departamental de Maldonado, no Uruguai.

Projeto	Doador	Recursos USD	Duração
URU/14/01/URU - O apoio à reforma do sistema da justiça penal e a melhoria das condições de vida e reintegração socioeconômica dos detidos	União Europeia	1,530,232	20 meses. 1 de outubro de 2014 a 31 de maio de 2016
URU/14/02/URU – Avaliação de tarefas da indústria de papel. (Conselho de Salários da Indústria da Madeira, Celulose e Papel)	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional	147,522	11 meses. Período 1 de setembro a 31 de julho de 2015
URU/14/03/URU - Atualização da estrutura ocupacional e as descrições de cargos do Governo Departamental de Maldonado.	Governo Departamental de Maldonado	228,430	11 meses. Período 1 de agosto 2014 a 30 de junho de 2015
Total		1,906,184	

Mobilização de recursos por outros conceitos

O Conselho de Administração, na sessão de número 306, em novembro de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13) informou sobre a oportunidade da OIT/Cinterfor em receber receitas extra-orçamentárias devido às atividades de assistência técnica de curta duração, financiadas pelas partes interessadas. A renda obtida com este conceito, a partir do final de 2013 até o dia de hoje, foi de 245.000 dólares.

São esses os recursos que nos ajudam a atender às crescentes demandas de assistência dos países da região, promovendo a cooperação Sul-Sul entre as instituições membro da rede, e trabalhar em conjunto com outros escritórios da OIT, como atividades conjuntas com o Centro Internacional de Formação de Turim.

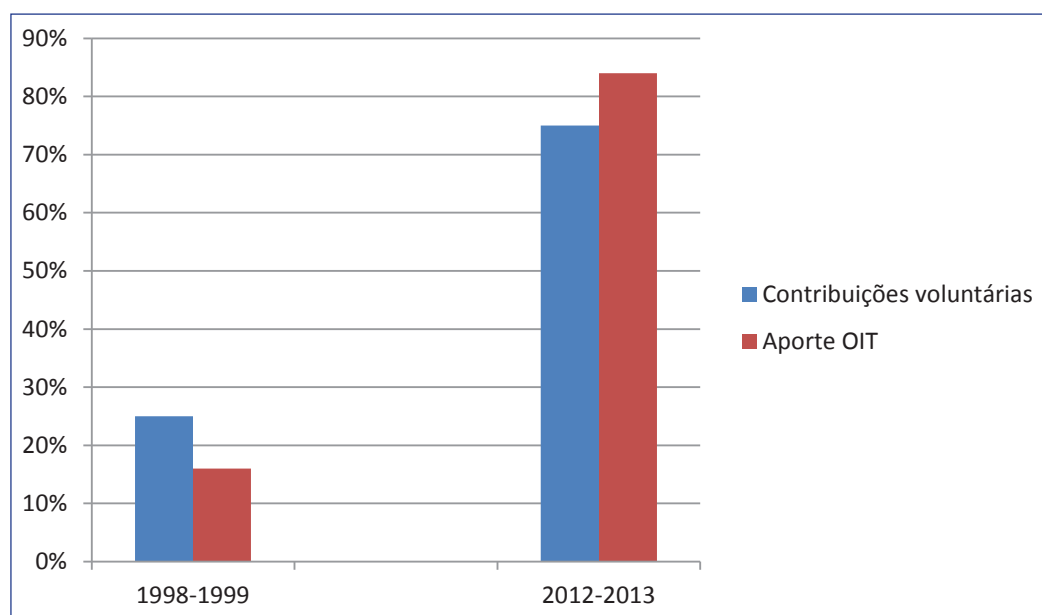
2.4 Contribuições dos países membros

As contribuições voluntárias dos países membros através das instituições e ministérios constituintes, bem como dos membros associados, contribuem para o orçamento regular do Centro.

Conforme foi apresentado nas tabelas do tópico anterior, além das contribuições voluntárias, as outras fontes de financiamento do orçamento regular são os fundos fornecidos pela OIT, a contribuição do país sede (Uruguai) e a venda de publicações e serviços de impressão.

Uma análise da evolução da importância relativa das contribuições voluntárias no orçamento regular da OIT/Cinterfor, salienta que, utilizando como referência os biênios 1998-1999 e 2012-2013, para o primeiro deles as contribuições voluntárias representaram 25% do orçamento regular, enquanto que para o biênio 2012-2013, representaram 16%. Isso quer dizer que houve um aumento de 25,6% das contribuições feitas pela OIT, e uma diminuição correspondente de cerca de 27% das colaborações recebidas por meio de contribuições voluntárias.

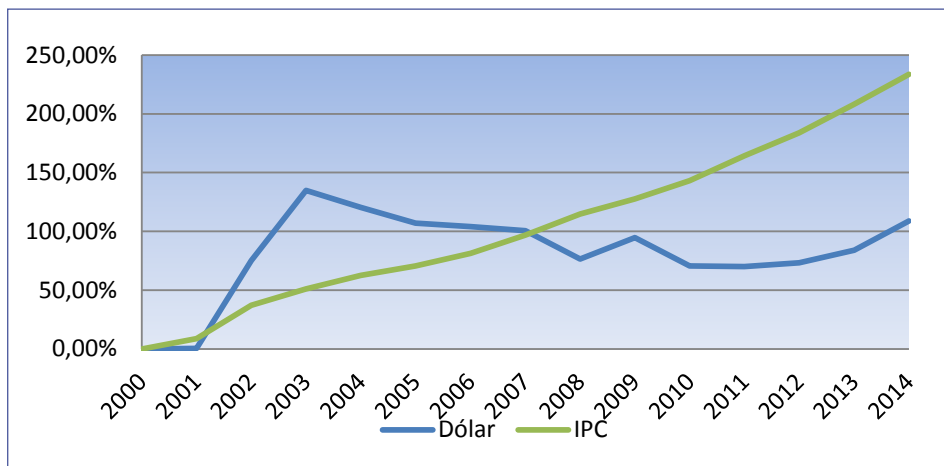
Evolução da participação das contribuições no orçamento



A partir do estudo dessa tendência surgem duas possíveis causas principais.

A primeira envolve a perda de valor real das contribuições, que, uma vez que seu montante seja definido, não está sujeito à atualização. Isso pode ser visto quando se realiza uma análise da evolução do preço do dólar americano e da inflação local em pesos uruguaios, entre 2000 e 2014, como demonstra o gráfico abaixo.

Variação acumulada Dólar vs. Índice de preços ao consumidor - IPC - 2000-2014



Enquanto que a inflação acumulada no período 2000-2014 foi de 233,55%, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística do Uruguai, a variação do dólar americano no mesmo período foi de 108,89%, aplicada ao tipo de câmbio médio da cotação utilizada pela ONU. Uma vez que as contribuições são fixadas em dólares americanos, o valor de compra das contribuições caíra. A diferença gerada entre as duas variáveis é de 59,67%.

É importante notar que, durante esse período, houveram diminuições no número total de funcionários e que os gastos associados aos custos com pessoal permaneceram colados à curva de inflação local.

A segunda causa da diminuição do peso relativo das contribuições voluntárias no orçamento regular é devido aos níveis de inadimplência.

Apesar de contar com contribuições prometidas anuais de cerca de US \$ 674.300 por biênio, o montante arrecadado não atinge a meta de 500.000 dólares fixada por cada biênio.

Até o momento a dívida dos contribuintes cresce para USD 648.100. E se incluimos o ano em curso, esse valor aumenta para 996.250 dólares.

Dentro das instituições constituintes só podemos garantir a cobrança anual de 122.250 dólares para um total de 285.000 dólares, o que garante apenas 50% da arrecadação anual.

Em relação as instituições associadas, a dívida é de cerca de USD 60.000, o que representa 24% da receita anual.

A conclusão precisa do pagamento das contribuições se torna muito relevante na hora de estabelecer metas e para demonstrar a viabilidade financeira institucional e, especialmente, o apoio dos contribuintes.

Entre as explicações plausíveis para o nível de inadimplência registrado, estão os fatores associados com a formalização da contribuição. A prática comum, em toda a história do Centro é a fixação do montante a partir da demonstração, muitas vezes verbal, da autoridade institucional. O apoio documental desse compromisso só atinge o intercâmbio administrativo (solicitações de pagamento por parte do Centro, depósitos ou transferências bancárias, notas de resposta das instituições e confirmações de recebimento dos recursos).

Exceto raras exceções, não existem acordos formais para estabelecer objetivos, alcance e compromissos das partes. A ausência desse tipo de apoio torna difícil o processo de acompanhamento das contribuições, principalmente quando ocorrem substituições de autoridades.

Em face ao exposto, e levando em consideração o espírito com o qual a OIT/Cinterfor foi criada como uma ferramenta amparada pelo apoio técnico e financeiro dos Estados-Membro e com o apoio da OIT, é importante explicar ao Comitê de Programa e Orçamento e à Comissão Técnica, a necessidade de realizar um estudo aprofundado que facilite determinar e adotar as medidas necessárias para corrigir os problemas descritos, e assegurar a sustentabilidade da ação do Centro.

A título de informação complementar, foi anexada um listado com o status das contribuições.

Listado do status das contribuições.

Status das contribuições por instituição

País	Instituição	Contribuição anual	Saldo pendente Inclui 2015	Anos correspondentes ao 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	Instituição	Contribuição anual	Saldo pendente Inclui 2015	Anos correspondentes ao 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	
ESPANHA	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	Instituição	Contribuição anual	Saldo pendente Incluí 2015	Anos correspondentes ao 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
PARAGUAI	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
URUGUAI	ADPUGH	2000	6000	2013-2014-2015
VENEZUELA	INCES	15000	105000	2009/2010-2011/2012-2013/2014-2015
TOTALES		351150	996250	

C. Formação profissional e emprego: rumo à uma nova ação de Cinterfor para os desafios do século XXI

1. OIT/Cinterfor, 50 anos de cooperação técnica em formação profissional. Inovação, renovação e consolidação da sua rede de IFP

O Diretor-Geral da OIT lançou um processo de reforma para melhorar os procedimentos e métodos de trabalho que permitam satisfazer melhor às crescentes e novas necessidades dos membros constituintes e agir como uma OIT em um mundo que, com novos contextos, apresenta demandas exigentes para a organização.

Também é necessária uma ação de cooperação e assistência renovada, as linhas da “Declaração de Lima”¹⁴ que insistiu na necessidade de promover políticas orientadas para melhorar as competências profissionais dos trabalhadores e empregadores, com o propósito de eliminar as lacunas entre suas qualificações e as necessidades do mercado de trabalho.

Esta reforma é apresentada nos momentos em que a região, após um período de crescimento econômico sustentado e melhoria em indicadores sociais (principalmente os relativos ao trabalho), assiste a um processo de abrandamento econômico com previsões de aumento do desemprego¹⁵. Esse contexto supõe novos desafios para o mundo do trabalho, o objetivo de um trabalho descente e, conseqüentemente, para as instituições de formação profissional (IFP), para os membros fundadores da OIT/Cinterfor, na sua qualidade de organizações integradas pelos governos e por representantes de empregadores e trabalhadores. Neste cenário, a necessidade de uma cooperação técnica a fim de facilitar o desenvolvimento da formação profissional (FP) e potencializar seus impactos sobre a empregabilidade, a renda e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como na diversificação dos tecidos produtivos, segue sendo um desafio na América Latina e no Caribe.

As características institucionais da FP e o cenário para o qual Cinterfor foi desenhado vêm mudando nos últimos anos e enfrentam, atualmente, uma série de novos desafios.

O posicionamento estratégico da OIT/Cinterfor na região e sua vista panorâmica sobre as condições em que se modernizam e reestruturam os sistemas de educação e de formação, tem

14 Adotada na 18ª Reunião Regional Americana. OIT. Lima. 2014

15 Panorama do Trabalho 2014. América Latina e o Caribe. OIT/Escritório Regional para América Latina e o Caribe, 2014.

atraído a incorporação de países da Europa e África e vem aumentando o número de membros não-governamentais interessados em participar desta comunidade de gestão do conhecimento. A criação da OIT/Cinterfor foi difundida primeiramente pela IFP da Argentina, Brasil, Colômbia, Uruguai e Venezuela; 50 anos depois o Centro atende toda a América Latina e Caribe (ALC) e também integra Espanha e Cabo Verde nucleando mais de 33 instituições nacionais, com um total de 65 organizações membro.

Em seus 50 anos de existência, a OIT/Cinterfor tem mostrado sua capacidade para inovar e se adaptar de forma criativa diante das mudanças. Esse documento tem como objetivo apresentar a reforma do Centro cujos pilares são a melhor utilização dos seus recursos humanos, a inovação nos métodos e processos e nos mecanismos de mobilização de recursos financeiros; apontando para melhor atender as exigências dos membros das IFP.

2 O crescimento inclusivo e a transformação do mundo do trabalho no Século XXI

Os desafios do Século XXI em assuntos de formação profissional e emprego estão enquadrados em dois grandes temas muito bem inter-relacionados: o imperativo de fomentar um crescimento sustentável e econômica e socialmente inclusivo, e a transformação do mundo do trabalho¹⁶.

O crescimento inclusivo pode se definir como aquele que perdura por décadas, de ampla base se falarmos de setores produtivos, que cria oportunidades de emprego produtivo para a maioria da população em idade de trabalhar e diminui a pobreza. Além disso, a redução das desigualdades, hoje, se reconhece como um requisito importante para o crescimento inclusivo, à luz da evidência de que a desigualdade pode ser um freio para o crescimento. Portanto, o crescimento inclusivo e com justiça social é um reto relacionado com o ritmo e padrão do crescimento econômico e das empresas sustentáveis, bem como um desafio ligado com a efetividade e os alcances da política social. As lacunas de produtividade, a elevada informalidade e alta desigualdade que caracterizam a região transformam o crescimento inclusivo e o desenvolvimento produtivo em um imperativo central para as políticas econômicas e sociais, e a base para mais e melhores empregos. Por sua vez, a educação e o treinamento da força de trabalho são um ingrediente essencial para o crescimento sustentável e inclusivo. Só um sistema de formação profissional de qualidade ao longo da vida e ligado estreitamente com as necessidades das empresas e do mercado de trabalho, pode contribuir para esse objetivo.

Além disso, hoje o mundo do trabalho está submetido a intensas mudanças. Diante dos fatores que estão mudando o mundo do trabalho, o Diretor Geral da OIT destacou¹⁷: a mudança demográfica;

16 Comissão sobre Crescimento e Desenvolvimento, 2008.

17 “Ante o centenário da OIT: Realidades, renovação e compromisso tripartite” Relatório do Diretor Geral da OIT na 102 CIT. Genebra. 2014.

a transição para a sustentabilidade ambiental; o progresso tecnológico; os novos perfis da pobreza e da prosperidade no mundo; o aumento da desigualdade e a evolução da produção e do emprego.

O imperativo de obter um crescimento inclusivo e os fatores estruturais de mudanças no mundo do trabalho, os quais de uma forma ou de outra são refletidas na região, definem o cenário em que deve se enquadrar a agenda e estratégias para a formação profissional nos países da região.

a. O crescimento inclusivo, o futuro do trabalho e a demanda pela FP

A região continua enfrentando os desafios de baixa produtividade e competitividade, alta informalidade e excessiva desigualdade. Apesar dos avanços, as exportações ainda apresentam pouca diversificação. Elas estão concentradas em matérias primas para os sete dos dez principais produtos de exportação latino-americanos, com os três restantes (aparelhos de vídeo, computadores e veículos) concentrados quase exclusivamente em um único país (México).

Por sua vez, bem como a globalização foi uma força transformadora nos últimos 30 anos, hoje o mundo do trabalho está sendo impactado por rápidos processos de mudanças tecnológicas. Algumas pessoas assinalam que não se está vivendo uma nova revolução tecnológica, mas sim várias revoluções tecnológicas simultâneas em áreas como: tecnologias da informação e das comunicações, a internet das coisas, a automação não apenas de trabalhos manuais e rotineiros mas também do novo conhecimento, biotecnologias e genética, materiais avançados, impressos em 3D, energia renováveis, armazenagem de energia e outros. Essas revoluções tecnológicas estão transformando não só os padrões de comércio, investimento e crescimento, e sim de forma muito direta, os locais e mercados de trabalho como modelos de negócios, procura de competências, formas de contratação, produtividade, salários e condições de trabalho. E tudo isso com grande impacto sobre a quantidade e a qualidade dos empregos, a procura de qualificações e a distribuição da renda e dos salários.¹⁸ Por exemplo, os resultados de uma pesquisa em relação à demanda de habilidades sugerem que 50% das empresas da Argentina, Brasil e Chile consideram que suas necessidades de produção mudaram nos últimos cinco anos, e que hoje são necessários trabalhadores com habilidades mais amplas e diferentes daquelas que existiam há 5 anos.¹⁹

A formação profissional desempenha um papel fundamental na geração do desenvolvimento e a diversificação produtiva na região para um crescimento mais inclusivo. Portanto, as novas tecnologias, os novos materiais e processos de produção, a sustentabilidade ambiental, entre outros, são fatores que exigem competências mais complexas e de base mais analítica que, por sua vez, necessitam melhores níveis de conhecimento e treinamento em ciências básicas, leitura e uso das matemáticas, bem como de novas habilidades sócio-emocionais em matéria de

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

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

pensamento crítico, aprendizagem, colaboração e trabalho em equipe, gestão das tecnologias da informação e das comunicações e responsabilidade pessoal e social.²⁰

Uma formação adequada pode ajudar a melhorar a produtividade, o crescimento do emprego, e o desenvolvimento²¹, a inclusão produtiva e oportunidades de ter acesso a empregos mais qualificados e é uma ferramenta fundamental incluso para os segmentos da população menos favorecidos, se transformando, então, em uma ferramenta chave dos objetivos de combate a pobreza definidos para o milênio. O Conselho de Administração da OIT no documento de conclusões sobre o emprego²² destaca a importância de uma transição eficiente da escola para o trabalho envolvendo a FP e o desenvolvimento de habilidades e competências.

A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico estabeleceu uma área estratégica sobre qualificações e competências, baseada na sua importância fundamental para a prosperidade das nações e para melhorar os padrões de vida das pessoas no século XXI e enfatiza o papel da educação, a formação vocacional e a inovação para o desenvolvimento e o crescimento da região.²³

O Banco Interamericano de Desenvolvimento também destacou no que chama de “a formação para a produção” e tem salientado que a falta de trabalhadores qualificados prejudica a produtividade e o crescimento e que a FP é crítica para que os trabalhadores e as empresas estejam mais aptos para utilizar as novas tecnologias e as novas formas de trabalho que favoreçam a inovação.²⁴

Levando em consideração que a importância fundamental para as perspectivas de um desenvolvimento sustentável e inclusivo é a redução da lacuna entre a oferta e a demanda de qualificações apresentada pelo Diretor-Geral, deixa claro alguns dos desafios enfrentados pela região.

Ao considerar indicadores como os relacionados com a cobertura e taxas de conclusão do ensino secundário, os resultados em matéria de aprendizagem ou as dificuldades enfrentadas pelas empresas em preencher vagas com trabalhadores que tenham as qualificações necessárias, é possível observar a magnitude das carências existentes na oferta de mão de obra qualificada. O oposto disso são as oportunidades que não são totalmente aproveitadas para expandir o emprego de qualidade ligados aos setores mais dinâmicos e produtivos da economia. Os desafios não são apenas de cobertura e acesso, mas também de pertinência e qualidade da formação. A participação ativa do setor produtivo é indispensável para melhorar a pertinência e a qualidade.

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

21 Como foi exposto em detalhe no relatório “Qualificações para a melhoria da produtividade, o crescimento do emprego e o desenvolvimento”. OIT. 2008.

22 Employment policies for sustainable recovery and development. Resolution and conclusions of the recurrent discussion on the strategic objective of Employment. ILC. ILO, Genebra, 2014.

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

24 BID “¿Cómo repensar el Desarrollo Productivo?”, 2014, Capítulo 5.

A falta de trabalhadores com as competências adequadas tornou-se um obstáculo para a expansão econômica, mas, por sua vez, abre uma oportunidade de vincular o emprego a grupos vulneráveis, na medida em que as políticas de apoio adequadas sejam implementadas, especialmente as de formação e capacitação.

A OIT/Cinterfor está convocando para ajudar a melhorar o desenvolvimento da FP na região e com esse objetivo do crescimento inclusivo, bem como uma melhor resposta perante as revoluções tecnológicas e outras mudanças no mundo do trabalho. A iniciativa do Futuro do trabalho²⁵, implica também em novas ações para continuar a favorecer a antecipação das demandas por competências e habilidades, e prestando assistência técnica para a modernização e inovação nos processos e materiais de formação de suas instituições membro, reconhecendo as situações particulares de cada país e sub-região.

b. Um mercado de trabalho que exige mais e melhores competências para um crescimento sólido, sustentável e equilibrado

Na última década, além dos avanços em matéria de crescimento econômico, baixa taxa de desemprego, redução da pobreza e melhoria de outros indicadores de trabalho, a América Latina continua sendo uma área com grandes desigualdades²⁶. A atenção a essas desigualdades exige políticas públicas integradas, sejam econômicas como sociais, que promovam a inclusão social, o trabalho decente e o emprego produtivo, assim como um ambiente favorável para empresas sustentáveis.

A recuperação econômica na maioria dos países da América Latina aconteceu devido ao crescimento do emprego que favoreceu, em muitos países, o aumento dos fluxos de renda familiar e de consumo. No entanto, esse crescimento nos últimos 10 anos tem sido moderado desde 2012. Mas, diante de expectativas moderadas de crescimento do emprego e aumento do desemprego em alguns países da nossa região, é necessário enfatizar que a criação de novos postos de trabalho em um âmbito de maior competitividade, valor agregado e a mudança para uma economia do

Um ponto de atenção especial para a OIT, é a juventude. Na ALC vivem um total de 104 milhões de jovens, muitos dos quais não se beneficiaram do crescimento econômico recente. Essa realidade se reflete no desemprego dos jovens - que é o dobro ou o triplo dos adultos - e no grande número de jovens que não estudam nem trabalham (20% do total, que abarca uma percentagem importante de mulheres jovens com responsabilidades familiares que necessitam de apoio e serviços públicos para voltar a estudar e ter acesso no mercado de trabalho); entre os que persiste o questionamento da idoneidade da educação e do mercado de trabalho como veículos para o progresso pessoal e social.

25 “Ante o centenário da OIT: Realidades, renovação e compromisso tripartite” Op. Cit.

26 18º Reunião Regional Americana. OIT, Lima, 2014

conhecimento, implica uma demanda por novas competências, mais complexas e de maior base educacional.

No cenário regional, a elevada fragmentação no acesso à educação atinge aos mais pobres que têm menos acesso a educação e são, claramente, os que mais procuram a FP gratuita, que é oferecida pela maioria das IFP na região. CEPAL²⁷ destacou o crescimento das taxas de escolaridade dos jovens e a tendência no acesso tardio ao mercado de trabalho, o qual está configurando uma oportunidade de permanecer na educação e formação²⁸.

Os resultados dos testes internacionais como o PISA, destacam que “a educação não está gerando as competências necessárias para a sociedade da informação e do conhecimento”, e também gera uma pressão sobre as IFP que em muitos casos deve incluir conteúdos de linguagem, matemáticas ou ciências básicas para complementar os currículos nos níveis médio e técnico.

É necessário um modelo de ação para melhorar a imagem e o prestígio da formação profissional e técnica prestadas pelas IFP membros de OIT/Cinterfor. Em muitos países os graduados pelas FP para certas profissões têm taxas de emprego e salários mais altos que os equivalentes graduados universitários em outras disciplinas.

Entretanto, a demanda do mercado de trabalho mostra sinais de heterogeneidade; uma pequena parte da rede de produção que concentra grandes empresas, de alta produtividade e competindo globalmente; coexistem com um grande número de pequenas e médias empresas que representam mais de 90% do total, com baixos níveis de produtividade e práticas do trabalho geralmente informais. A abordagem setorial da FP, ou seja, a criação de novos arranjos institucionais e planos de ação para a atenção aos setores e cadeias produtivas, são uma oportunidade para conectar uma oferta de formação pertinente com outros dispositivos de políticas (serviços financeiros, de desenvolvimento empresarial, transferência e desenvolvimento tecnológico, etc.)²⁹. Esse caminho, percorrido por várias IFP da região, constitui um campo particularmente promissor para o incentivo à cooperação Sul-Sul, animada desde OIT/Cinterfor.

O déficit de competências se reflete na pesquisa Manpower (2014) que mostra que cerca de 28% dos empregadores nos países da América Latina demonstram ter dificuldades em preencher as vagas existentes.

Informações do BID (2014), revelam que uma em cada três empresas não possuem trabalhadores preparados para inovar e ser mais produtiva, 90% das empresas não conseguem trabalhadores qualificados, concluindo que são as habilidades e não o número de anos de escolaridade, os fatores que explicam entre 50% e 65% dos ingressos futuros ao mercado de trabalho.

27 Comissão Econômica para América Latina e o 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.

O aumento da quantidade de anos de estudo, registrado nos últimos anos, não representa, necessariamente, um maior domínio de conhecimentos e habilidades que, supostamente, deveriam ser aprendidos. As análises do mercado de trabalho indicaram que existe uma grande diferença entre as habilidades exigidas pelos empregadores e o que os jovens e adolescentes realmente aprendem no sistema educacional.

Em outras palavras, há uma clara desconexão entre oferta e demanda; entre os conhecimentos e as habilidades que os empregadores procuram e o que os jovens realmente aprendem na região.

Atualmente estão disponíveis na internet a maior parte dos conhecimentos e princípios científicos; mas **para os trabalhadores não é suficiente apenas ter os conhecimentos, também é preciso saber como usá-los**. Neste sentido a IFP é o lugar ideal para desenvolver as habilidades complexas necessárias para trabalhar hoje em dia, entre as quais incluem a resolução de problemas, o pensamento crítico, o trabalho em equipe, a interpretação de dados complexos; tudo isso deve ser adquirido em espaços de aprendizagem. OIT/Cinterfor é o meio para promover junto às IFP esta nova forma de ensino, aprendizagem e aplicação dos conhecimentos para transformá-los em competências.

c. Validade da FP em um mundo com novos cenários e desafios

O impulso para a criação das IFP a partir de 1940 foi associado a um determinado momento histórico onde os processos iniciais de industrialização começaram a enfrentar dificuldades como a falta de recursos humanos qualificados e semiquilificados que oferecessem sustentabilidade. As primeiras IFP (SENAI, SENAC, CNAOP, UTU³⁰) tiveram como principal missão enfrentar a esse desafio. Foi nesse contexto que a ação de cooperação técnica passou a fazer sentido, a fim de apoiar a esses e outros países no esforço para adquirir políticas de formação profissional institucionalizada.

O sucesso deste trabalho, e a visualização da sua utilidade forneceu as condições necessárias para que os países pudessem demonstrar a necessidade de que a cooperação tivesse

A VII Conferência dos Estados Americanos membros da OIT, realizada em Buenos Aires em abril de 1961, foi o símbolo propício para que os governos da região pudessem propor à OIT a criação da OIT/Cinterfor. Menos de um ano depois, o Conselho de Administração da OIT decidiu favoravelmente para os efeitos da presente proposta e convocou uma reunião técnica com representantes dos países envolvidos na sua criação e autorizou o Diretor-Geral a iniciar as negociações para a sua organização e funcionamento. Finalmente, em 1963, foi assinado um acordo entre a OIT e o Governo Uruguaio, e por isso o Uruguai foi país anfitrião da sede da OIT/Cinterfor.

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

assegurada sua continuidade e consistência por meio de um Centro de Pesquisa e Documentação sobre Formação Profissional.

O processo e método de fundação deram a OIT/Cinterfor um carácter distintivo em relação a outras iniciativas de cooperação técnica da OIT, que permanece até hoje. A ação da OIT/Cinterfor é orientada pelas diretrizes do Conselho de Administração da OIT, formuladas no Programa e Orçamento bianual, bem como as orientações dos seus membros que têm o poder, através da Reunião da Comissão Técnica (RCT) de aprovar seja a memória como o plano bianual de ação do Centro. O Comitê do Programa e Orçamento (CPO), por sua vez, realiza o seguimento, ao tempo que examina mais detalhadamente os aspectos de gestão, administração e finanças do Centro e apresenta um relatório ao plenário da Comissão Técnica.

Desde então, a missão da OIT/Cinterfor não mudou sua essência, bem como manteve a necessidade de dispor de uma ferramenta que ajudasse a gerenciar os fluxos de cooperação técnica, em termos horizontais (CSST) e da própria OIT para as IFP e os mandantes tripartites em geral.

Por outro lado, mudaram o foco dessa ação de cooperação. Inicialmente se enfatizava os esforços de criação e fortalecimento de instituições nacionais, depois, foi transferida para a cooperação em matéria de estratégias de formação e recursos didáticos. Na década de 1990 voltaram para as questões institucionais, desta vez não mais circunscritas no domínio exclusivo das IFP, mas sim compreendendo os cenários de formação no processo de expansão, como resultado do crescimento da oferta privada de capacitação e da intervenção mais acentuada dos ministérios do trabalho em primeiro plano, e também das organizações de empregadores e de trabalhadores.

Em meados dessa mesma década foram introduzidas gradualmente - com um forte trabalho por parte da OIT/Cinterfor - novas abordagens da formação como as de competências de trabalho, a explicitação das dimensões do trabalho, tecnológicas e educacionais da formação, assim como o debate em torno de novos arranjos institucionais da FP (tanto a nível nacional, como setorial e local).

O desenvolvimento de políticas em matéria de competências e empregabilidade, faz parte da ação da OIT em relação ao emprego, bem como a assistência técnica que deve ser fornecida aos membros; como foi explicado pelo Conselho de Administração da OIT³¹, abrange as seguintes áreas:

- Promover o diálogo social na construção de sistemas de FP eficazes.
- Desenvolver estratégias de formação relacionadas com as demandas dos setores e das pequenas e médias empresas.
- Pesquisas em matéria de carências de competências e suas implicações.

31 Employment policies for sustainable recovery and development. Resolution and conclusions of the recurrent discussion on the strategic objective of Employment. Op. cit.

- Criar uma base de conhecimentos e desenvolver ferramentas para a antecipação de futuras demandas da FP.
- Construir bases de conhecimentos e prestar assistência técnica sobre sistemas de formação ao longo da vida e sistemas de aprendizagem de qualidade.
- Pesquisa e consultoria para a elaboração de políticas que facilitem intervenções eficazes para melhorar as habilidades e ampliar as opções para jovens, mulheres, trabalhadores mais velhos e grupos vulneráveis.

As demandas captadas pela OIT/Cinterfor através dos seus membros são plenamente coerentes com este quadro e podem ser especificadas em:

- Políticas de emprego e formação profissional.
- FP e diálogo social, participação das organizações de empregadores e de trabalhadores nas IFP e as políticas de FP.
- Formação e empresas sustentáveis. A empresa como lugar de aprendizagem.
- Formação profissional como parte das estratégias para melhorar a produtividade
- Formação para os jovens.
- Modernização da formação (ambientes virtuais de aprendizagem, espaços pessoais de aprendizagem, plataformas, recursos virtuais, objetos de aprendizagem).
- Instrumentos de formação ao longo da vida: Desenvolvimento das metas nacionais e supranacionais de qualificação. Aprovação de competências.
- Formação e certificação de competências de trabalho a nível setorial.
- Estratégias de FP que contribuam para a formalização da economia informal.
- Estratégias de FP para o setor rural.
- Saúde e segurança no trabalho e FP.
- Prospectiva e antecipação de demandas de FP.
- Estratégias de FP que contribuam para aumentar a produtividade das PME.
- Empregos verdes e FP.

A resposta da OIT/Cinterfor, pode ser definida através de várias formas. Algumas têm sido implementadas, com ênfases diferentes, ao longo da existência do Centro. Outras, que serão

desenvolvidas em um futuro imediato, podem ajudar a fortalecer a capacidade de apoio às IFP e aos mandantes tripartites. No entanto, mesmo aquelas que já foram utilizadas no passado, precisam, nesta nova fase, serem repensadas e adaptadas.

d. OIT/Cinterfor e a promoção da FP institucionalizada na região

De menos de dez IFP que existiam em 1961 e que promoveram a criação de OIT/Cinterfor, atualmente funcionam mais de 33 instituições nacionais que compõem o núcleo fundador do Centro, complementado com outras trinta e tantas organizações públicas ou privadas que realizam capacitação. O Centro conta com IFP membros da Espanha e Cabo Verde, para um total de 65 organizações aglutinadas em torno desta rede de gestão do conhecimento.

As IFP estão entrando na formação em novos setores, estão desenvolvendo métodos de formação inovadores e estão construindo histórias de sucesso associadas ao emprego e a integração na vida produtiva de uma grande quantidade de homens e mulheres, especialmente os mais pobres.

Também em áreas como o uso de modelos pedagógicos atualizados, a geração de padrões de competência, nacionais e regionais, ou a divulgação de materiais didáticos; as IFP têm demonstrado uma grande capacidade de gerar conhecimento que a OIT/Cinterfor tem proporcionado e pode continuar apoiando agora com as possibilidades oferecidas pelas plataformas de internet e sistemas eletrônicos para compartilhar conteúdos digitais.

Atualmente, as IFP enfrentam um desafio redobrado para manter uma imagem legitimada em seus respectivos países, que em muitos casos, enfrentam tensões internas que vão desde competir por seus recursos até sugerir sua fusão ou adesão a outros ajustes de capacitação. Além disso deve continuar atendendo ao grande número de jovens que recorrem a elas como único meio –na maioria das vezes gratuito- para desenvolver habilidades e proporcionar renda, em outras palavras, para conseguir um trabalho digno e produtivo.

Embora várias análises de impacto disponíveis na plataforma do centro (www.oitcinterfor.org) mostrem as variações positivas para a empregabilidade e os ingressos dos participantes em programas de formação; é preciso continuar com as pesquisas sobre os seus resultados, efeitos e impactos. Isso ajudará a documentar melhor os debates de política sobre a eficácia dos modelos de FP de financiamento específico para redistribuir os benefícios da formação favorecendo a luta contra a pobreza.

OIT/Cinterfor continuará aprofundando sua ação para divulgar os avanços e desenvolvimentos nas metodologias de FP. O crescente uso de simuladores para a formação e a disponibilidade cada vez maior da Internet, proporciona aos participantes uma enorme quantidade de conteúdos que para muitos estão “investindo”³² na forma de aprendizagem dos dias de hoje. As IFP na maioria dos países são pioneiras na implementação do ensino à distância através da Internet, da

32 O conceito de “Inverted learning” faz referência à aprendizagem de conteúdos na própria casa; trabalhar em equipe e resolver problemas nos âmbitos da formação, justo ao contrário do que se faz na escola tradicional.

utilização de simuladores, de novas ferramentas de ensino, de novos espaços de aprendizagem e programas de formação de formadores.

O importante desafio das IFP continua sendo um fator de mudança para a OIT/Cinterfor que deve evoluir no mesmo ritmo dos que fazem essas novas demandas.

e. Novos métodos e formas de trabalho na OIT

O interesse da OIT para questões fundamentais como o emprego, a proteção social, a luta contra a pobreza e a igualdade precisa de um fortalecimento contínuo para que possa desempenhar um papel fundamental nas discussões e ações sobre tais áreas.

Para apoiar esse objetivo, o Diretor-Geral, Guy Ryder, iniciou um processo de reforma interna para fortalecer a capacidade técnica da OIT e melhorar sua análise política. Para a OIT/Cinterfor, essa diretriz representa a oportunidade de concretizar várias normas de mudança e inovação. Fundamentalmente essa reforma se concentra na obtenção de uma maior produtividade e eficiência a partir de melhorias nos processos e métodos de trabalho. Em um programa de cooperação com base na divulgação de textos didáticos próprios da década de 70, o século XXI nesta fase se depara com um Centro comprometido com a gestão do conhecimento sobre a FP, mas enfrentando novas demandas de suas instituições membros.

No entanto, os mecanismos de trabalho e a forma de relacionamento com as instituições membro precisa de uma revisão e reavaliação para refletir as mudanças recentes tanto na percepção que as IFP têm sobre o que o Centro deveria oferecer, como para continuar apoiando o desenvolvimento de novas respostas, a capacitação dos seus quadros técnicos e diretivos, e também apoiando a inovação.

As instituições nacionais, membros da OIT/Cinterfor, são atores fundamentais para o desenvolvimento dos recursos humanos em seus respectivos países e sua representação nas ações do Centro está totalmente baseada na integração tripartite de seus Conselhos de Direção, que inclui os governos investidos de um mandato democrático, e as organizações representativas e independentes de empregadores e trabalhadores³³.

Com as mudanças listadas a seguir e que incluem medidas para otimização dos recursos e modalidades de ação, assim como um conjunto de normas estratégicas de ação; se aponta para um Centro atualizado, mais eficaz e relevante, que utiliza os recursos de cooperação disponíveis maximizando a sua eficácia.

As diretrizes de propostas listadas a seguir estão baseadas no processo de reforma da OIT liderada pelo Diretor-Geral e que abrange as ações de reformulação nos métodos e processos de trabalho e de otimização no uso dos recursos.

33 Aspecto também destacado em: "Ante o centenário da OIT: realidades, renovação e compromisso tripartite" Memória do Diretor-Geral ante a 102 CIT. 2013.

3. Areas e estratégias de trabalho de um Cinterfor renovado

a. Articulação no âmbito de “Uma OIT”

Faz referência a um campo no qual há muitas oportunidades para usar as capacidades do Escritório de forma mais eficiente.

Os especialistas dos escritórios da OIT na América Central, Países Andinos, Caribe, Cone Sul, são capazes de contribuir para a construção coletiva do conhecimento a partir de sua proximidade com as realidades do terreno e as relações com as instituições e redes na sua área de trabalho. Além disso, os Departamentos e especialistas da Sede, bem como o Centro de Turim podem contribuir através do conhecimento, recursos técnicos e a coordenação de atividades. O trabalho entre pares, apoiado pela “expertise” de diferentes especialistas pode melhorar o alcance e a eficácia das ações de pesquisas, tanto na identificação de necessidades como na articulação local com os Ministérios do Trabalho e as IFP e na elaboração de exercícios de pesquisa de alta relevância.

Para maximizar nosso impacto, devemos ser eficientes em tudo que fazemos. O aumento da colaboração e comunicação em todos os níveis da nossa organização será fundamental para ajudar a remover os obstáculos, aperfeiçoar as práticas de trabalho e de tomadas de decisões e maximizar os recursos disponíveis

Guy Ryder. Diretor-Geral OIT.

Em outras palavras, cada especialista é uma “porta de entrada” para o conhecimento e as habilidades disponíveis dentro e fora da OIT. Esses vínculos permitirão criar um cronograma de atividades de pesquisa mais eficaz e ter acesso ao conhecimento das instituições e redes com as quais os especialistas possuem laços em suas respectivas áreas de trabalho.

b. Aumentar as capacidades de pesquisa e análise orientadas ao aperfeiçoamento do desenho e implementação de políticas de FP no âmbito das necessidades do desenvolvimento produtivo e o emprego

Uma das chaves para que a OIT, através da OIT/Cinterfor, consiga manter uma posição de liderança no campo da FP é a de contribuir ativamente para vincular conhecimentos teóricos e práticos sobre as FP dentro do âmbito imperativo do crescimento sustentável e inclusivo, por um lado, e das transformações no mundo do trabalho pelo outro. Sem realmente ser estabelecido como um centro acadêmico, a OIT/Cinterfor pode desempenhar um papel importante em termos de “tradução” do conhecimento e sua disseminação, bem como da análise e discussão das boas práticas de aprendizagem e colaboração entre as IFP, membros da rede e das parcerias dessas

instituições com as empresas e os trabalhadores. O volume de informação empírica que a relação com seus membros na região proporciona, é um insumo de muita importância para a academia, além de contribuir para que o tema da FP seja instalado em suas agendas.

Constantemente, a pesquisa considerada importante, e por sua vez, valorizada pelos atores da FP, deixou de ser apenas sobre “temas”, mas também e, principalmente, sobre “relações entre os temas ou áreas”. Isto implica que a FP não pode ser auto-referenciada, e sim é importante compreender como contribui ou pode contribuir para enfrentar desafios do crescimento inclusivo, a transformação produtiva, o aumento

da produtividade na empresa, setor e economia em geral, a adoção das novas tecnologias e a promoção da inovação, bem como a redução do desemprego dos jovens, a formalização da economia informal, ou a promoção do trabalho decente na economia rural, entre outros.

Uma constatação preocupante é que, nos últimos anos, a OIT em geral e a OIT/Cinterfor, em particular, têm diminuído suas atividades de pesquisa na área da formação profissional. Isso não significa, obviamente, um declínio na importância do tema. O fato de que as organizações multilaterais, como a CEPAL, o BID, a OCDE e o BM³⁴ invistam cada vez mais recursos e esforços para a pesquisa nesse campo, é mais uma evidência nesse sentido.

OIT/Cinterfor não pode continuar recusando espaços nessa área, correndo o risco de perder relevância como instância orientadora dos mandantes sobre políticas de formação profissional.

No entanto, a OIT tem aumentado suas pesquisas e trabalhos práticos em assuntos de transformação produtiva para obter mais e melhores empregos, e os fatores que determinam o acúmulo de competências e aprendizados sob a focalização das capacidades produtivas (capabilities approach).³⁵

O conceito de capacidades produtivas é importante porque esclarece que mesmo países que possuem fatores e vantagens comparativas semelhantes, podem diferir muito nas suas potencialidades para se desenvolver e diversificar no espaço de produtos e tecnologia, por causa de suas capacidades sociais, que não são capturadas pela ideia de uma dotação fixa ou estática de fatores. Isso coloca a questão dos recursos humanos sob uma nova perspectiva. A abordagem centra-se na estrutura

O que os nossos mandantes esperam é que possamos oferecer aconselhamento político sobre questões de trabalho cada vez mais complexas e soluções práticas baseadas em resultados comprovados. Para oferecer isso, precisamos melhorar as nossas capacidades técnicas, de pesquisa e análise através de uma maior atenção para as áreas mais críticas, as associações e os investimentos adequados no nosso pessoal e nos nossos sistemas.

Guy Ryder. Diretor-Geral OIT.

34 Banco Mundial BM

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

de aprendizagem em uma economia em todos os diferentes níveis e diferentes lugares: através do sistema de educação formal, o sistema produtivo, as redes sociais e as organizações ou instituições públicas e privadas. A argumentação é que as sociedades devem ter *estratégias de aprendizagem e esquemas institucionais adequados* em todos esses âmbitos.

Nessa perspectiva, as políticas industriais e de desenvolvimento produtivo são um componente, muito importante, dos processos de aprendizagem, porque podem e devem criar oportunidades de aprendizagem nos trabalhadores, nas empresas, nas redes de valor, e nas organizações de apoio aos setores produtivos, todo o que requer acordos institucionais adequados para a coordenação e estreita colaboração entre os atores chave do mundo da educação e o treinamento do mundo do trabalho. Deve ser dada uma especial atenção ao “vínculo entre a educação, a empresa e o mundo do trabalho, visando garantir que a educação e a formação profissional respondam às necessidades de cada país”.³⁶

Aumentar o esforço para realizar pesquisa e análise colocando os desafios da FP neste âmbito mais amplo dos objetivos e necessidades do desenvolvimento produtivo pode trazer importantes benefícios para as políticas de transformação produtiva, emprego e inovação e produtividade na região e pode contribuir para um melhor posicionamento da OIT/Cinterfor, e as IFPs membro, nos foros de política nacionais, regionais e internacionais além da região.

c. Intensificar as alianças com organizações internacionais

Uma das motivações para a reforma da OIT também está baseada na utilização de uma abordagem mais colaborativa e articuladora com outras organizações³⁷. Organizações multilaterais, como o BID, BM, CEPAL, CAF³⁸ ou OCDE estão sendo especialmente ativos na pesquisa e difusão de experiências, nas boas práticas e orientações e recomendações de política de formação profissional.

Seria aconselhável estabelecer parcerias com essas organizações, aproveitando o que já foi alcançado com a CEPAL e com o BID. Não apenas porque a OIT e a OIT/Cinterfor se beneficiariam do conhecimento desenvolvido por elas, mas também porque, além disso, são agentes particularmente influentes

Lidar com os problemas complexos de hoje também exige uma abordagem colaborativa e multidisciplinar. Precisamos aperfeiçoar a forma como trabalhamos em toda a OIT, incluindo a nossa sede e o campo, para promover sistematicamente uma elevada qualidade de assessoramento e apoio. Fortalecer as relações com nossos mandantes e trabalhar ativamente com nossos parceiros dentro e fora da rede da ONU, também irá garantir que nossas soluções sejam completas e viáveis.

Guy Ryder. Diretor-Geral da OIT.

36 Declaração de Lima, 16 Outubro, 2014, ponto III.g).

37 Guy Ryder. Diretor-Geral. Por que é necessária uma Reforma da OIT?

38 Corporação Andina de Fomento - CAF

dentro e fora da região. Esta parceria não só daria maior visibilidade à OIT e OIT/Cinterfor, como também seriam canais adicionais para a divulgação de suas orientações.

A OIT, através de Cinterfor, dispõe de ativos que são relevantes e de interesse para essas organizações e que constituem, portanto, uma base sólida para desenvolver essas parcerias. Em especial, a sua estreita e permanente relação com os institutos e órgãos de maior relevância no campo das políticas de formação, a gestão do conhecimento que desenvolva, sua extensa experiência em assuntos de cooperação técnica, por meio de projetos e esquemas de cooperação Sul-Sul, bem como sua renovada ação referente à pesquisa apresentada neste mesmo documento.

d. Gestão do conhecimento consolidado com a Rede

Embora o termo “documentação” figurava dentro do nome original do Centro, apontando para uma das suas principais atividades na sua criação, a própria atividade de documentar é entendida, atualmente, na fase inicial de um ciclo de gestão do conhecimento, que está fortemente relacionada com a pesquisa, e a disseminação do conhecimento documentado.

É natural, no entanto, que os formatos tenham mudado ao longo da história, e que continuem mudando no futuro. Até o surgimento e a popularização da Internet, publicações como o Boletim Técnico da OIT/Cinterfor, as Coleções Básicas de Cinterfor (CBC) e outras publicações, foram o veículo por excelência da divulgação do conhecimento. As atividades de documentação e divulgação começaram a expandir seus recursos, usando meios como a web, as listas de e-mail, as revistas eletrônicas, os bancos de dados de acesso remoto, ou as comunidades virtuais de aprendizagem, porém sem deixar desaparecer a forma de divulgação anterior.

OIT/Cinterfor a organização articuladora de suas atividades de cooperação e o elo principal na gestão do conhecimento sobre a formação profissional. O novo mecanismo que está sendo proposto é o de integrar o processo de gestão do conhecimento (que foi incluído no item 2 b.) a todas as áreas de trabalho do Centro, para que sempre tenha uma sistematização de aprendizagem para difundir e gerar maior conhecimento.

e. Ferramentas de divulgação do conhecimento de caráter prático e alta aplicabilidade

Até o surgimento da mídia eletrônica, o principal veículo utilizado pela OIT/Cinterfor para a divulgação do conhecimento foi às publicações impressas. Quando, em 1998, o Centro começou a desenvolver seu site, antes mesmo de significar uma diminuição na produção das publicações, foi um impulso para seu trabalho editorial.

Um fato importante do sucesso editorial esteve no esforço sistemático de traduzir para o inglês uma grande parte dessas publicações, provocando um impacto positivo no conhecimento das

atividades do Centro, na divulgação a nível mundial da formação profissional americana e, conseqüentemente, um aumento nas vendas.

OIT/Cinterfor deve ter uma política editorial ativa e aumentar o esforço para a tradução em outros idiomas de seu acervo. Será definida a proporção em que suas publicações deverão ser expressas através de meios físicos e ou por meios virtuais ou eletrônicos. É claro que a utilização de ambos os tipos de meios continuará; nenhum centro ou organização de referência renunciou totalmente à publicação impressa. É uma regra comum nesses casos, criar procedimentos claros e critérios de qualidade e relevância, tanto para publicações físicas como virtuais. Algo que a OIT já tinha estabelecido e a OIT/Cinterfor precisa retomar.

Essa política editorial também deve ser inscrita em uma estratégia de divulgação do conhecimento que utilize plenamente as possibilidades que, mediante o uso intensivo das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), se abrem. É assim que as publicações do Centro podem ser não apenas mais amplas e precisamente divulgadas, através de um melhor conhecimento dos usuários e maior acessibilidade, mas também se integram ao restante dos recursos da plataforma de gestão do conhecimento, tais como bases de dados, comunidades de aprendizagem e trabalhos em Rede.

f. Assistência técnica maximizando a CSS e a articulação técnica maximizando la CSS y la articulación

A assistência técnica inclui uma variedade de modalidades de apoio que podem ser diferenciadas pela origem do conhecimento colocado a serviço das IFP e os mandantes, caso seja:

- Fornecida desde as capacidades “na sede” da OIT/Cinterfor: com seus profissionais ou com técnicos ou profissionais de cooperação técnica (projetos). Essas capacidades também incluem àquelas relacionados às atividades de gestão do conhecimento (web, informática, comunidades virtuais, EAD, etc.).
- Fornecida mediante a articulação com especialistas de outros escritórios de OIT; embora foi feita, precisa ser ampliada e melhor aproveitada.
- Fornecida por profissionais e técnicos das IFP membros da OIT/Cinterfor: aproveitando o fato diferente de dispor de uma comunidade de instituições que tenham decidido uma meta para a cooperação horizontal coordenada pela OIT/Cinterfor. Essa capacidade, historicamente acumulada, é a base para desenvolver uma ação decisiva sobre a Cooperação Sul-Sul (CSS) na área da formação profissional.
- Fornecida por profissionais contratados especificamente para determinadas atividades: tem sido uma prática comum, mas pode ser melhorada para ter um registro atualizado e de diretrizes que garantam a qualidade da assistência técnica oferecida e a inserção nos valores e princípios da OIT e das IFP.

4. Otimização de recursos, meios de ação, modalidades de cooperação e formas de trabalho

a. Modalidades de cooperação e formas de trabalho

Nas atividades do Centro e no seu contato com as IFP, muitas vezes se nota que, além de assistência técnica, também possuem demandas concretas para a capacitação e estágios para seus instrutores, técnicos e gerentes. OIT/Cinterfor ajustará seus procedimentos para continuar sendo um aliado das IFP na realização dessas demandas através de ações programadas e executadas através de planos concretos.

Para isso se propõe uma meta organizadora mediante a definição de programas de operativos anuais (POA) nos quais se estabeleçam produtos, atividades e recursos.

Esses POA podem ser desenvolvidos com IFP, individualmente, ou também por sub-região, na medida em que as demandas semelhantes sejam identificadas. A título de exemplo, já está sendo feito um acordo para a região da América Central na busca de resultados concretos e eficazes, práticos e voltados para a demanda. A elaboração de POA facilitará articulação da resposta com as ACI.

Uma forma de cooperação será a organização de um calendário anual de cursos de capacitação, presencial e à distância. Em conformidade com o estabelecido nos POA, se cobrirão áreas como o desenho da formação por competências, a criação de normas, a utilização das TIC na formação, a organização dos processos de avaliação e reconhecimento, o monitoramento e a avaliação de formação, entre outros.

OIT/Cinterfor poderá organizar, com o apoio de uma IFP anfitriã, um curso de capacitação por tema. Para aperfeiçoar o uso dos recursos, poderão recorrer ao mecanismo habitual de financiamento compartilhado onde a anfitriã oferece os custos de alojamento e alimentação dos participantes, bem como suas passagens e OIT aporta recursos técnicos. Esse tipo de cooperação tem sido recorrente ao longo da história do Centro e tem mostrado uma ampla capacidade de mobilização de recursos.

O Centro irá aumentar suas ações com base em uma melhor utilização das capacidades do núcleo de pessoal de seu orçamento regular e apontando para que os POA que se compõem com as IFP forneçam recursos ad-hoc.

Além disso, seguirão aumentando e atualizando a plataforma de gestão do conhecimento que terá uma sinergia cada vez maior com a plataforma global desenvolvida pelo Departamento de SKILLS na sede.

Na medida em que a Internet está facilitando uma grande parte das informações sobre as atividades e boas práticas das IFP, o Centro continuará apoiando a crescente disposição de ferramentas práticas, guias e manuais que sejam a base para o desenvolvimento de capacidades

nas IFP e a modernização de sua forma de trabalho. Serão programadas a realização de ações de capacitação que terminem com o desenvolvimento de ferramentas práticas para a FP.

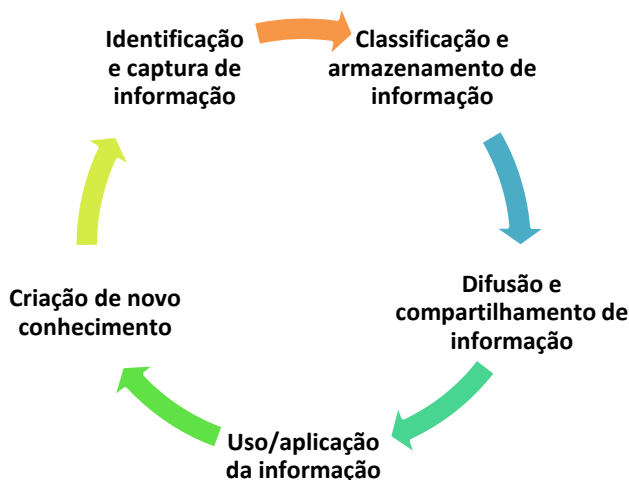
b. Inovação nos meios de ação

Irã expandir a capacidade de recolher e divulgar conhecimentos de base prática e alta aplicabilidade à FP; além da divulgação através da plataforma de Internet, a ampliação da linha editorial, as pesquisas e os POA com as IFP, permitirão uma melhor atenção à demanda.

Para proporcionar metas mais coerentes com as ações de assistência técnica, de capacitação e de gestão do conhecimento, bem como as pesquisas e as publicações; o Centro tem adotado a concepção metodológica enquadrada na gestão do conhecimento.

OIT/Cinterfor irá aproveitar ao máximo as TIC como fonte de interação com as IFP e como base para completar o ciclo de gestão do conhecimento que será realizada em etapas, estabelecendo um círculo virtuoso, como mostra a figura a seguir:

Ciclo de gestão do conhecimento OIT/Cinterfor



c. Gestão dos recursos financeiros: atualização das contribuições

O padrão de recursos escassos requer uma nova forma para serem gerenciados e aperfeiçoar as atividades de cooperação técnica. A proposta não implica aumentar os recursos humanos do centro, mas sim usá-los melhor em favor de ações e produtos concretos para as IFP membros.

Durante quase toda a existência do Centro, as contribuições voluntárias das IFP foram mantidas nos valores atuais. Com a inflação acumulada por um período de tantos anos, os valores em moeda constante têm diminuído significativamente seu poder aquisitivo.

Diante disso, propõe-se estabelecer uma base objetiva para atualizar o cálculo das contribuições anuais das IFP para o apoio do Centro. O valor resultante dessa atualização será destinado a ações de cooperação e assistência técnica.

A mobilização de recursos extra orçamentários do Centro se continuará incentivando, através do mecanismo dos POA e com a oferta de ações de forma, assistência técnica e desenvolvimento de ferramentas práticas para as IFP.

D. Plano de trabalho

Esta proposta abrange o biênio que inicia (2015-2016) e estabelece de forma indicativa – e não necessariamente exaustiva - uma série de áreas temáticas que devem ser priorizadas no planejamento e execução de atividades. Para cada uma delas, há quatro funções básicas e permanentes da OIT/Cinterfor: realização da cooperação Sul-Sul Triangular (CSST); assistência técnica ao projeto e gestão de políticas; desenvolvimento da comunidade de aprendizagem e gestão do conhecimento em formação profissional; realização de pesquisas e análises voltadas ao aperfeiçoamento de políticas de formação profissional.

Levando em consideração as regras ou formas que estas funções realizarão, se consideram as linhas centrais da reforma e, portanto, apresenta as propostas contidas no documento de estratégia que acompanha esta publicação. Esse documento prevê a aplicação de dois instrumentos complementares: o estabelecimento de planos operacionais a partir do intercâmbio com as instituições, e o levantamento da oferta e da demanda de serviços e conscientização da comunidade sobre as instituições-membro.

Os elementos incluídos no diagnóstico da situação e a perspectiva de formação profissional na região, destacada no documento de estratégia, guiaram esta seleção preliminar das áreas temáticas de trabalho.

Durante o desenvolvimento da RCT, as reuniões dos grupos setoriais (IFP da América Central, IFP do Caribe Inglês, IFP de países andinos, IFP do Cone Sul, grupo de empregadores, grupo de trabalhadores e membros associados) serão utilizadas com o objetivo de fazer uma primeira constatação das linhas de demanda e oferta de cooperação e assistência técnica. Essa identificação, uma vez sistematizada, irá possibilitar a especificação de outras ações concretas de resposta.

As áreas temáticas que incluem o programa proposto são: a antecipação de demandas de formação; a aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional; emprego e desenvolvimento das competências profissionais para os jovens; fortalecimento das capacidades de organizações de empregadores e de trabalhadores para o tripartismo e o diálogo social na formação profissional; formação e trabalho decente na economia rural; articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego e de atenção a grupos vulneráveis; desenvolvimento de habilidades e competências; e fortalecimento das instituições e organizações de formação profissional.

1 . Antecipação das demandas de formação

OIT/Cinterfor dará suporte às IFP a fim de facilitar ferramentas e desenvolver capacidades que possibilitem conhecer antecipadamente as novas demandas de formação para a atualização de seus programas.

Cooperação Sul-Sul: A continuidade do programa de transferência do modelo SENAI de perspectiva da formação profissional. Isto incluirá, por um lado, a transferência e adaptação desta metodologia para instituições que não participaram nas etapas anteriores do programa. Por outro lado, e juntamente com as instituições e as organizações que passaram por essas etapas, serão desenvolvidas atividades de cooperação que irão enfatizar os processos de implementação da metodologia, de modo que a perspectiva esteja articulada com os outros processos institucionais, principalmente os relativos às áreas de planejamento, elaboração de currículos e de recursos didáticos.

Além disso, serão apoiados os processos de troca de experiências de outras regiões com relação à antecipação de necessidades de formação. Neste sentido, no quadro de World Skills 2015 (agosto de 2015, São Paulo, Brasil) será organizado juntamente com o SENAI um espaço de intercâmbio nesse sentido.

Assistência técnica: Será fornecido apoio através dos recursos profissionais e técnicos da OIT/Cinterfor, ou através de consultores qualificados para as instituições que os solicitem, com o objetivo de alcançar desenvolvimentos que ultrapassem os padrões das atividades previstas no ponto anterior.

Investigação: Os estudos de antecipação de necessidades de formação são, por sua vez, atividades de pesquisa. Também é viável e útil acrescentar a análise comparativa, principalmente quando as instituições de diferentes países estudam prospectivamente as mesmas áreas ocupacionais, ou relacionadas. OIT/Cinterfor se esforçará nesse sentido para possibilitar a realização desse tipo de análise.

Gestão do conhecimento: Os resultados das etapas anteriores do processo de transferência do Modelo SENAI de Prospectiva, demonstrados em estudos aplicados a áreas ocupacionais nos países participantes, integram um importante acervo de conhecimentos. Esses desenvolvimentos juntamente com os que serão concretizados pelas instituições no futuro, bem como as experiências com relação aos processos de implementação e coordenação com os outros processos institucionais, serão incluídos na base de dados de estudos prospectivos da OIT/Cinterfor (<http://www.oitcinterfor.org/documentos/estudiosprospectivos>) e da comunidade de aprendizagem e prática que funciona nessa área (<http://evc.oitcinterfor.org>).

2. Aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional

OIT/Cinterfor dará suporte aos processos de introdução de novas tecnologias na formação profissional, um fenômeno em crescimento com um importante impacto sobre a forma de como as instituições de formação conduzem suas atividades. Essas mudanças fornecem inúmeras oportunidades para a melhoria na gestão e eficácia da formação, que só serão capitalizadas se houver uma introdução paralela de alterações metodológicas que busquem por um melhor aproveitamento.

Cooperação Sul-Sul: A partir do que foi aprendido e das conclusões obtidas na Reunião Técnica sobre “Recursos Educacionais Digitais. Avanços e desafios nas IFP” (Rio de Janeiro, 13 e 14 de novembro de 2014), serão realizadas ações de cooperação com relação à aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional. Nesta mesma área se espera desenvolver ações de cooperação e intercâmbio com relação à qualidade no desenvolvimento de conteúdos. Nesta linha, a OIT/Cinterfor está analisando em conjunto com o Centro Internacional de Formação da OIT (Turim) e GIZ a realização de um seminário na região sobre a metodologia ECBCheck para a aprovação da qualidade entre pares.

Assistência técnica: A prestação de assistência técnica nesta área seguirá através dos recursos humanos próprios do Centro e dos consultores qualificados, de forma complementar às ações descritas no item anterior. E a partir da experiência obtida na Reunião Técnica mencionada no item anterior, também serão oferecidos às IFP seminários de formação em matéria de desenho instrucional.

Investigação: A criação de um novo conhecimento nesta área está incluída nos processos de cooperação descritos em primeiro lugar e será, portanto, um processo de pesquisa colaborativa entre as instituições participantes, incentivada e facilitada pela OIT/Cinterfor. Neste contexto, se incentivará a formação de um grupo de trabalho com membros das instituições, especializados na gestão de base de dados de recursos e controle de taxonomias. Isso tem como objetivo especificar modelos de informação para o desenvolvimento de ferramentas que estabeleçam uma visão ampliada do que se entende como a gestão de recursos de aprendizagem.

Gestão do conhecimento: A partir dos insumos gerados pelas atividades de cooperação Sul-Sul, as atividades de assistência técnica e de pesquisa, se esforçará para sistematizar a acumulação e difusão do conhecimento gerado por meio da prática, enquadrando todo o processo em um ciclo de gestão do conhecimento que incluirá o uso de ferramentas como blogs, webinars, formação à distância e comunidades de prática.

3. Empregos e desenvolvimento das competências para os jovens

O desenvolvimento das competências profissionais dos jovens e o suporte aos processos de transição para o mundo do trabalho é um dos desafios mais importantes para as instituições e organizações de formação profissional da região. OIT/Cinterfor ajudará seus membros no aprimoramento de políticas nesta área.

Cooperação Sul-Sul: Um maior intercâmbio e cooperação na área da formação profissional para os jovens, principalmente com relação à aprendizagem e outras estratégias para apoiar a transição para o mundo do trabalho. Neste sentido serão realizadas atividades presenciais ou virtuais de troca de experiências entre os membros, com a finalidade de compartilhar lições aprendidas com relação aos padrões normativos em matéria de aprendizagem e outras normas com influência na aprendizagem e na transição da educação para o trabalho; estrutura e funcionamento da aprendizagem e dos outros dispositivos de transição da educação para o mercado de trabalho; bem como para a identificação e documentação de experiências inovadoras de criação de espaços de aprendizagem ou de transição entre educação e trabalho.

Assistência técnica: Através da utilização de suas próprias capacidades na sede da OIT/Cinterfor, o trabalho de colaboração com especialistas de outros escritórios da OIT na região e Departamentos da sede, e por meio de consultores qualificados, será fornecida assistência técnica em termos de políticas de formação profissional para os jovens e sua coordenação com as políticas de emprego e de educação regular, de acordo com as demandas das instituições membros.

Investigação: Continuarão com os trabalhos de pesquisa realizados até o momento para onze países da região, sobre experiências e lições aprendidas em termos de aprendizagem de qualidade e preparação dos jovens para o trabalho, se expandindo para mais países e considerando novas dimensões. É importante o aprofundamento no conhecimento de como as instituições de formação profissional participam das políticas públicas, determinadas a partir dos Ministérios do Trabalho e educação, voltadas para esse grupo.

Gestão do conhecimento: Além de incluir os insumos provenientes das ações de cooperação, assistência e pesquisa no ciclo de gestão do conhecimento, a OIT/Cinterfor irá divulgar, especialmente, os trabalhos de atualização sobre a situação da área temática através de publicações de níveis nacional, sub-regional e regional, e realizará comunidades de prática e webinars.

4. Fortalecimento da capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores para o tripartismo e o diálogo social na formação profissional

O fortalecimento das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores para a sua participação nas IFP e outras áreas do diálogo social sobre a formação, será uma das prioridades da OIT/Cinterfor para o próximo biênio.

Cooperação Sul-Sul: Serão oferecidas atividades como reuniões técnicas e ações de capacitação, com base na cooperação entre as organizações dos países da região e da Espanha. Uma parte dos temas que serão discutidos procede dos resultados gerados pela pesquisa preliminar sobre a formação profissional e o diálogo social, desenvolvida durante o ano de 2014. E também através da consulta a estas organizações e aos especialistas da ACTEMP e ACTRAV buscarão identificar questões prioritárias ou necessárias por parte dos empregadores e dos trabalhadores.

Assistência técnica: Através das informações das organizações de empregadores e de trabalhadores, e com a colaboração dos especialistas da ACTEMP e ACTRAV, buscarão definir e implementar programas de desenvolvimento de capacidades para a participação em espaços de diálogo social sobre a formação, através da realização de atividades presenciais e apresentação e fornecimento de ferramentas virtuais de consulta, auto-formação e apoio aos processos de capacitação.

Investigação: O processo de pesquisa iniciado no ano de 2014, e cujos principais resultados foram publicados sob o título “Atualidade da Formação Profissional no Diálogo Social”, teve entre outros objetivos o de identificar áreas potenciais para pesquisas futuras. Neste sentido, buscarão expandir a lista de países analisados, bem como aprofundar as dimensões já abordadas, através do recurso não apenas dos especialistas na área do trabalho, mas também através da consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, e das autoridades e técnicos dos Ministérios do Trabalho e das instituições de formação profissional.

Gestão do conhecimento: Através das informações das organizações de empregadores e de trabalhadores, e com a colaboração dos especialistas da ACTEMP e ACTRAV, fornecerão suporte à coordenação de comunidades de prática com a participação dos representantes das organizações dos empregadores e dos trabalhadores nos órgãos dirigentes de instituições de formação profissional, bem como das equipes de trabalho focadas nesta área.

5. Formação e trabalho decente na economia rural

OIT/Cinterfor dará suporte às IFP para melhorar sua capacidade para enfrentar os desafios existentes neste setor, onde, ao mesmo tempo em que persiste a concentração de situações de pobreza, baixa produtividade e as suas consequências em termos de déficit de trabalho decente, dão lugar a processos de incorporação de tecnologias avançadas e altos níveis de produtividade, com desenvolvimento de cadeias produtivas integradas com processos de transformação industrial e diversificação de serviços de todos os tipos, com introdução na economia mundial.

Cooperação Sul-Sul: Através de atividades de troca de experiências e perspectivas buscarão dar conta das múltiplas abordagens existentes na área da formação profissional, a fim de perceber as diferentes realidades existentes na economia rural da região.

Como um primeiro passo nesse sentido, e nos quadros das iniciativas regionais da OIT relacionadas com a área de importância crítica 5 (Trabalho decente na economia rural) contemplada no Programa e Orçamento da Organização, a OIT/Cinterfor incentivará a realização de uma reunião técnica com as instituições e organizações que desenvolvem políticas e ações de formação profissional destinada a este setor. E assim se espera definir uma agenda de intercâmbio e cooperação sistemática durante o biênio.

Assistência técnica: Está previsto o desenvolvimento de ações de assistência técnica com especialistas próprios ou contratados, a fim de prestar apoio às instituições em áreas como a antecipação da demanda de formação, competências profissionais (formação e certificação), o uso de novas tecnologias e metodologias aplicadas à formação, entre outros.

Investigação: Como parte das atividades preparatórias para a reunião técnica mencionada anteriormente, está planejado um levantamento preliminar para identificar experiências e abordagens inovadoras direcionadas ao setor da economia rural. Além disso, esta reunião técnica será uma oportunidade para a criação de uma agenda de pesquisa para o biênio nesta área.

Gestão do conhecimento: Com base na documentação e sistematização de experiências inovadoras, bem como as descobertas resultantes das atividades de assistência técnica e pesquisa buscará formar um panorama atualizado da formação profissional na economia rural, com um repertório de boas práticas. Estes resultados serão informados através de publicações específicas, blogs e webinars, e oferecerá suporte para a criação de comunidades virtuais de prática.

6. Articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego e de atenção aos grupos vulneráveis

Considerando que a formação profissional não se limita à oferta regular das IFP, porque está presente em forma vertebral nas políticas ativas de emprego e a área mais ampla das políticas de inclusão social e econômica, a OIT/Cinterfor dará suporte aos países da região nos processos de melhoria da qualidade, relevância e qualidade da formação incluída nessas políticas.

Cooperação Sul-Sul: Através de diversas atividades buscará melhorar o intercâmbio e a cooperação em temas como a articulação da formação profissional com as políticas ativas de emprego, principalmente com os serviços públicos de emprego, tais como os que focam em grupos específicos como os jovens e as mulheres com problemas de inclusão social e econômica, desempregados de longa duração, os trabalhadores e empresas do setor informal, as pessoas detentas, e outras.

Assistência técnica: Seguirão oferecendo apoio com base nas demandas recebidas por parte dos membros, mas, simultaneamente, procurará obter mais e melhores respostas através do levantamento das capacidades disponíveis, seja na OIT como entre outras agências multilaterais e membros da OIT/Cinterfor. Essas capacidades poderão ser aproveitadas, conforme o caso, através da assistência técnica ou da cooperação Sul-Sul.

Mais especificamente, durante o biênio continuará a execução do Projeto URU/14/01/URU “Apoio à reforma do sistema de justiça criminal e a melhoria das condições de vida e reintegração socioeconômica dos prisioneiros” no Uruguai. Independentemente dos resultados específicos esperados pela OIT/Cinterfor com relação a esse projeto, é possível entender que ela oferecerá a oportunidade de avançar no conhecimento de uma área de intervenção chave para a região, considerando os volumes dos prisioneiros, a alta proporção de jovens entre eles, bem como as implicações que tem para as áreas de direitos humanos, segurança pública e os processos de inclusão social.

Investigação: A prioridade neste momento será a de atualizar o panorama na região de políticas, programas e outras experiências, considerando seus formatos de apresentação, suposições, métodos de execução, e de evidências de resultados e impacto a partir de estudos de avaliação.

Gestão do conhecimento: Devido à disponibilização de informações sobre políticas, programas e experiências, através do site da OIT/Cinterfor, espaços virtuais de intercâmbio, aprendizagem e consulta, publicações e outras formas de divulgação, procurará alimentar as diversas fases do ciclo de gestão do conhecimento nestas áreas.

7. Desenvolvimento de habilidades e competências

A OIT/Cinterfor e sua rede de IFP estão trabalhando para melhorar a empregabilidade dos trabalhadores, facilitar a integração dos jovens em um trabalho decente e produtivo e aumentar a produtividade das empresas e o bem-estar dos trabalhadores através de formação profissional com qualidade, pertinência e igualdade.

Cooperação Sul-Sul: Nesta extensa área, que inclui os aspectos nodais das atividades de formação, a OIT/Cinterfor irá estimular o intercâmbio e a cooperação com relação à elaboração de currículos, formação de formadores, novas estratégias de ensino, ambientes de aprendizagem. É importante ressaltar que serão atendidas tanto as habilidades e competências solicitadas para a inserção assalariada, como aquelas ligadas à iniciativa empresarial.

A formação e a certificação de competências profissionais também continuarão sendo objeto de uma sistemática de trabalho de cooperação e intercâmbio entre os membros da OIT/Cinterfor. Em particular, essas atividades serão incentivadas em matéria de concepção, negociação e implementação de Marcos Nacionais de Qualificações (MNQ) que estão presentes em diversos estágios do desenvolvimento nos países da região. Da mesma forma, buscarão promover a troca de experiências de atualização de estruturas ocupacionais e descrição de tarefas para setores específicos, principalmente entre os Ministérios do Trabalho, organizações de empregadores e de trabalhadores.

Assistência técnica: Devido à demanda sempre ativa das instituições membros, se continuará a prestar assistência através de recursos próprios ou contratados para as mesmas áreas destacadas no item sobre a Cooperação Sul-Sul.

Investigação: A geração do conhecimento nestas áreas está fortemente ancorada nas atividades descritas nos três itens acima. Procurará reunir informação teórica sobre a evolução nos países da região, e analisá-la tendo em conta as experiências regionais extras e da produção acadêmica vinculada.

Gestão do conhecimento: Continuará atualizando os bancos de dados disponíveis no site da OIT/Cinterfor referentes à formação e certificação de competências profissionais. Irá estimular e proporcionar facilidades para a criação de comunidades de prática, em estreita relação com os processos que constam no item 2 deste Plano (Aplicação de novas metodologias e tecnologias para a formação profissional). A atividade editorial do Centro sobre estas questões será particularmente importante.

8. Fortalecimento institucional da formação profissional

Finalmente, e como acontece frequentemente, será oferecido o apoio necessário para as IFP e ministérios que emitam demandas para sua melhor estruturação na área de sistemas e processos para a formação. Isso inclui atividades de planejamento estratégico, diagnósticos institucionais, definição de programas e processos associados, adaptação e transformação de disposições institucionais, definição de necessidades de capacitação de pessoal, entre outros.

Cooperação Sul-Sul: Aproveitando as melhores práticas de gestão, planejamento, avaliação e outros aspectos relacionados com as instituições; será oferecida a coordenação com programas e recursos para a cooperação Sul-Sul e Triangular. Isso abrange seminários com os responsáveis pela cooperação técnica e intercâmbio de técnicos.

Assistência Técnica: Na organização de programas e na configuração de acordos institucionais para a formação. Esta atividade tem sido impulsionada atualmente através de ações onde algumas IFP dão suporte a outras para a criação de Centros, ou de mecanismos de articulação com empregadores e trabalhadores. A formação de professores também é um tema incluído.

Investigação: Uma das “lacunas” importantes está relacionada com a organização de uma visão atual da organização institucional da formação profissional na região. Como se organiza? Como estão sendo administradas as inovações? Quais os novos acordos que surgiram? Também é importante aproximar os dados sobre institucionalização da formação no mundo; que estão incluídas nos estudos sobre este tema.

Gestão do conhecimento: A troca de experiências e de boas práticas de gestão e institucionalização de programas será uma base para criar um círculo virtuoso de inovação na organização institucional da FP. Por exemplo, a crescente tendência para aproximar as organizações de FP com as políticas de desenvolvimento industrial e inovação e seus impactos sobre as alianças estratégicas e as formas de articulação institucional é um ponto que será divulgado.

ANEXO: Reuniões e atividades de assistência técnica, cooperação Sul-Sul, reuniões técnicas nacionais, sub-regionais e internacionais que tiveram o apoio de OIT/Cinterfor

julho 2013 – abril 2015

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Curso Virtual Regional sobre Intermediação e Orientação para o Trabalho na América Central e República Dominicana	16 de junho a 30 de novembro de 2013	PROJETO FOIL OIT Costa Rica	Através de consultorias que irão fornecer assistência técnica ao Projeto Regional de Formação, Orientação e Inserção Laboral – FOIL da OIT, para desenvolvimento de capacidades dos professores para a preparação, execução e avaliação do Curso Regional sobre intermediação e orientação no trabalho, dirigido a gestores da América Central e República Dominicana, com o objetivo de melhorar as capacidades do pessoal dos serviços públicos de emprego.
Terceiro Seminário Nacional de Intermediação no Trabalho: Panorama internacional e desafios para o Chile	Santiago do Chile, 31 de julho a 2 de agosto de 2013	SENCE	O Especialista falou da abordagem das competências no trabalho e a contribuição para a intermediação no âmbito dos empregos, a fim de melhorar a qualidade e oportunidade do serviço local e público de emprego no Chile.
Curso Prático: “Participatory instructional design for e-learning”	Turim, 16 a 20 de setembro de 2013	CIF FAO Roma	O Assistente de Tecnologias de Informação e Comunicação do Centro participou como co-formador e co-coordenador do curso prático.
Semana Multisetorial de Recursos Humanos e Competitividade do SENA	Bogotá, 16 a 20 de setembro de 2013	SENA	Prestou apoio técnico para a realização dos Fóruns Setoriais referente à Gestão do Talento Humano por Competências, facilitando a participação do Especialista do Centro, bem como três peritos internacionais de Uruguai, México e Chile.
Seminário final do Projeto Avanz@: Competências chave para lideranças de MPMEs: como conseguir a sustentabilidade na economia do conhecimento e a inovação?	São José de Costa Rica, 19-20 de setembro de 2013	FOD Cinterfor IDRC OIT Costa Rica	Conjuntamente com a FOD foi realizado o Projeto Avanz@, no âmbito do qual se identificaram as competências que as MPMEs precisam para ser sustentáveis na economia do conhecimento e a inovação, e foi levado adiante o Sistema Avanza, um software piloto, para a melhoria da produtividade das empresas.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Reunião técnica com a equipe do SENAR	Brasília, 23-24 de setembro de 2013	SENAR	O Especialista participou no seminário com a equipe de direção da instituição, e conhecer sua nova estratégia de formação no setor rural e coordenar o apoio à Rede de Cinterfor.
Seminário tripartite inclusão social: Desafios para fomentar o emprego dos jovens na Argentina	Puerto Iguazu, 25 de setembro de 2013	MTEySS/ Argentina OIT Buenos Aires	O Especialista realizou uma apresentação das tendências da demanda de competências no setor do turismo.
Encontro Nacional de Empresários/ENADE 2013	Guatemala, 9 a 11 de outubro de 2013	FUNDESA	A solicitação de INTECAP, o Especialista participou do Painel sobre a importância do investimento continuado em desenvolvimento humano para conquistar a paz social, apresentando o ponto de vista OIT/Cinterfor com relação ao cenário formação profissional e sua importância no desenvolvimento humano.
Reuniões com equipes técnicas encarregadas do desenho da Matriz de Qualificações para a formação profissional, e com a equipe técnica de ChileValora, encarregada do Guia para Avaliação de Competências	Santiago do Chile, 14 a 16 de outubro de 2013	ChileValora SENCE OIT Santiago	Enquadrado no processo de assistência em andamento, o Especialista coordenou as reuniões com as equipes técnicas.
Seminário: Por uma nova formação técnica para o Chile	Santiago do Chile, 15 de outubro de 2013	Fundação 2020	O Especialista falou sobre as tendências atuais e a visão da OIT em desenvolvimento das competências profissionais.
Mês da Qualidade: 15º aniversário do Sistema de Gestão da Qualidade INA	São José de Costa Rica, 16 de outubro de 2013	INA	Cooperação Sul-Sul INA-SENATI. Cinterfor apoiou com a participação de um técnico de SENATI, que falou dos "Sistemas de Gestão da Qualidade nas IFP: Experiência Latino-americana".
Jornada de Intercâmbio: Inclusão no emprego de pessoas com deficiência	Montevideu, 16 de outubro de 2013	SEGIB PRONADIS-MIDES AECID	A Assistente de Gestão da Informação realizou uma apresentação com a abordagem da OIT sobre deficiência física e mercado de trabalho, programas que são levadas adiante por Instituições de Formação Profissional da Rede que empreende OIT/Cinterfor e materiais a disposição.
7ª Feira Tecnológica do Centro Paula Souza - FETEPS 2013	São Paulo, 21 a 25 de outubro de 2013	Centro Paula Souza	Foi instalado um stand do Centro e também a Assistente de Gestão da Informação participou na avaliação dos projetos internacionais que foram apresentados na FETEPS.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Expo Global de Desenvolvimento Sul-Sul 2013. Construindo economias verdes inclusivas: A cooperação Sul-Sul como caminho para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza	Nairóbi, 28 de outubro a 1 de novembro de 2013	ONU Sul-Sul	PARDEV, com apoio de OIT/Cinterfor, Green Jobs, SECTOR e IPEP, organizou um fórum de troca de soluções práticas titulado: Desenvolvimento sustentável e trabalho decente. Houve casos como: a iniciativa de cooperação triangular entre SENAI (Brasil), SENATI (Peru), e a GIZ (Alemanha); UOCRA (Argentina), INA (Costa Rica) e o programa Bolsa Verde do Brasil.
Quadro de Qualificações para a formação Profissional e a Autenticação no Trabalho de Chile	Santiago do Chile, 5-6 de novembro de 2013	ChileValora SENCE OIT Santiago	Enquadrado no processo de assistência que se desenvolve, o Especialista coordenou a reunião para compartilhar avanços e revisar a estratégia para a implementação do Quadro de Qualificações no Chile
Seminário internacional de consulta: Análise e proposta para um sistema de formação técnica profissional (FTP) em El Salvador	São Salvador, 12-13 de novembro de 2013	Programa FOMILENIO II FEDISAL INSAFORP	O Especialista fez uma conferência sobre “Os Sistemas Nacionais de Competência na América Latina: Avanços e Situação atual”.
Fórum Internacional de Políticas de Emprego e Proteção Social	México, 14-15 de novembro de 2013	SEP México OCDE OIT	OIT apoiou a realização do evento e nomeou a vários de seus especialistas da região e a sede para realizar apresentações em temas a tratar em cada uma das mesas que fizeram parte do fórum. O Especialista do Centro realizou sua apresentação relativo ao tema “Vínculo Educação-Emprego” (Dual System).
Curso Prático regional sobre formação profissional, trabalho decente e combate à informalidade e precarização do trabalho	Lima, 18 a 22 de novembro de 2013	CIF Programa FORLAC ACTRAV	O Funcionário de Programação apresentou a experiência de Cinterfor em assuntos de fortalecimento dos agentes sociais e promoção do diálogo social no âmbito da formação profissional.
Seminário: Autenticação de competências no trabalho, um desafio para o Uruguai	Montevideu, 26 de novembro de 2013	MTSS/DINAE Uruguai	O Especialista explicou os “Desafios da autenticação das competências no trabalho levando em consideração a experiência internacional. A experiência latino-americana”.
Curso Prático: preparação de estudos de prospecção de mercados no setor empregos verdes	Panamá, 26-27 de novembro de 2013	Projeto FOIL/ OIT	Seminário para representantes de INA, INATEC, INSAFORP, INTECAP, INADEH e INFOTEP. Cinterfor obteve a participação de um especialista em prospectiva do SENAI, que apresentou a experiência da instituição e forneceu apoio técnico para o desenvolvimento do próprio.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
1º Encontro Internacional da Juventude Rural. Lançamento de uma Rede de Cooperação baseada na gestão do conhecimento para a pesquisa, a transferência e o monitoramento em temas de juventude rural, para o desenvolvimento local e regional	Bogotá, novembro de 2013	SENA	O Centro apoiou a contratação de um perito internacional (Uruguai), que levou adiante a primeira fase do processo de desenho e criação da rede, bem como a coordenação do encontro realizado em Bogotá.
Curso prático sobre Competências de comunicação interpessoal e Competências para a comunicação eficiente	Montevideu, 27 novembro e 4 dezembro de 2013	BCU	Um consultor de Cinterfor desenhou e levou adiante o curso prático.
Cerimônia do 52º Aniversário da criação do SENATI	Lima, 19 de dezembro de 2013	SENATI	A OIT/Cinterfor recebeu a condecoração da Ordem Honorífica "Alejandro Tabini" ao Merecimento em Formação Profissional Industrial.
Assistência técnica em normalização e autenticação de competências	Lima, 19-20 de dezembro de 2013	MTPE Peru	Cooperação Sul-Sul MTPE-ChileValora. Cinterfor apoiou e diligenciou a participação de uma Assessora de ChileValora.
Curso Prático para o desenvolvimento de um módulo de autoaprendizagem sobre responsabilidade social e multinacionais, a partir da Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais	Turim, 15 a 22 de dezembro de 2013	Programa DELTA/CIF HQ/Multi	O Assistente de Tecnologias da Informação e Comunicação coordenou o curso prático para a identificação de objetivos de aprendizagem, conteúdos e o contexto tecnológico do módulo.
Curso Prático bipartite: Experiência argentina sobre formação e Autenticação de competências na Indústria da construção	Montevideu, 12-13 fevereiro de 2014	Cinterfor Projeto Construção	No quadro do Projeto que levou adiante OIT/Cinterfor foram apresentadas as experiências de Fundação UOCRA e IERIC da Argentina.
Capacitação em metodologia de levantamento de perfis e módulos formativos e sobre processos e ferramentas de avaliação e autenticação, dirigidos a técnicos de DINAE e UTU	Montevideu, fevereiro – março de 2014	MTSS/DINAE Uruguai CETP/UTU Cinterfor	Cinterfor prestou assistência técnica, diligenciou e apoiou a contratação de uma consultoria internacional (Chile), que coordenou os cursos práticos e a elaboração conjunta de um Guia Metodológico para a capacitação de coordenadores em levantamento de perfis ocupacionais e desenho de módulos de formação e de um Programa de capacitação de avaliadores e certificadores.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Seminário de discussão do Estudo Multidimensional do Uruguai	Montevideu, 24 de fevereiro de 2014	OCDE CEPAL	O Especialista participou do seminário, que foi um espaço de diálogo e discussão sobre a situação atual do Uruguai, a estratégia de crescimento e sua sustentabilidade, bem como o cenário de bem-estar e desigualdades.
Curso Prático inicial: Antecipação de necessidades de formação. Transferência do Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formação e aplicação prática para o Cone Sul (presencial e virtual)	Montevideu, 5-6 de março de 2014	MTSS/DINAE CETP/UTU INEFOP Cinterfor	O programa, organizado e financiado por OIT/Cinterfor, MTSS, INEFOP e UTU, foi apoiado tecnicamente pelo SENAI, e teve a participação de técnicos de MTEySS (Argentina), SENAR (Brasil), Ministério do Trabalho (Colômbia), SENA (Colômbia), SENCE (Chile), ChileValora (Chile), SECAP (Equador), SNPP (Paraguai), SENATI (Peru), MTSS, INEFOP, MEC, UDELAR, CETP/UTU (Uruguai).
Assistência técnica para formular estratégias que permitam articular, de forma pertinente, a formação profissional com Educação Média Técnica em El Salvador	São Salvador 20-21 março de 2014	Programa FOMILENIO II INSAFORP	O Especialista do Centro foi convidado a apresentar experiências nas que a articulação entre educação e trabalho seja administrada por meio de mecanismos de articulação e garantia da qualidade.
Curso Prático de trabalho para o desenvolvimento de capacidades para a aplicação da metodologia de elaboração de mapas funcionais	Brasília, 26 a 28 de março de 2014	SENAI	SENAI/DN solicitou assistência técnica no quadro de seu programa de definição do perfil profissional e elaboração de desenho curricular. O Especialista do Centro facilitou o curso prático com uma equipe técnica da instituição e foi solicitada a elaboração de um relatório técnico resumindo as vantagens e possibilidades de executar a metodologia de análise funcional na instituição.
WorldSkills Américas Bogotá 2014 - SENA. Fórum de lideranças: Habilidades Inspiradoras	Bogotá, 1-5 abril de 2014	SENA WorldSkills	O Especialista dedicou uma conferência com base nas últimas investigações da OIT sobre a importância da educação técnica para o crescimento econômico e a produtividade. Também manteve contatos com autoridades para trabalhos conjuntos com a instituição.
Lançamento do Quadro de Qualificações para a Formação e Autenticação no Trabalho	Santiago, 8 de abril de 2014	ChileValora SENCE BID OIT	Essa iniciativa teve o apoio do BID e da OIT. O Especialista participou no painel "Desafios na implementação de um Quadro de Qualificações. Uma olhada internacional", em conjunto com um especialista do BID.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Curso Prático inicial: Antecipação das necessidades de formação. Transferência do Modelo SENAI de prospectiva. Programa de formação e aplicação prática para o Caribe (presencial e virtual).	Porto Espanha, 6-7 de maio de 2014	OIT Porto Espanha ACS Cinterfor SENAI	O programa, organizado e financiado por OIT Porto Espanha, a ACS e OIT/Cinterfor, apoiado tecnicamente pelo SENAI, teve a participação de técnicos de TVET Council (Barbados), Ministério do Trabalho (Belize), ITSC (R. Dominicana), HEART/Trust (Jamaica), NTA (T&T), Ministério do Trabalho (S. Marteen), Ministério de Turismo (S. Vincent), CIFSEF.
Curso Internacional sobre Políticas Sociais e Trabalhistas para o Trabalho Decente para bolsistas.	19 de maio de 2014	CIF	O Especialista, através de uma videoconferência falou da Empregabilidade e desenvolvimento das competências, com o objetivo de oferecer aos cursistas uma visão relacionada com a estratégia da OIT nesse assunto, bem como um resumo daquelas políticas nacionais encaminhas a favorecer esse desenvolvimento de competências no contexto da América Latina.
Curso Prático de informação e análise do cenário regional da formação em diferentes âmbitos e os desafios do SENCE	Santiago do Chile, 27-28 de maio de 2014	SENCE	O Especialista desenvolveu um curso prático temático sobre a formação profissional e coordenou a análise comparada com o SENCE em conjunto com uma equipe de direção e técnicos.
Capacitação e assistência a ChileValora em relação com os processos de avaliação e autenticação de competências. Jornada com a diretoria da Municipalidade de Santiago.	Santiago do Chile, 29 de maio de 2014	ChileValora OIT Santiago	O Especialista coordenou a assistência a ChileValora e manteve uma reunião de intercâmbio com funcionários da Prefeitura de Santiago referente ao emprego e formação profissional, sempre acompanhado por colegas do escritório da OIT em Santiago.
Curso Internacional da OMT: Excelência na gestão dos recursos humanos: Inclusão e emprego turístico	Paraná, Entre Rios, 9 a 13 de junho de 2014	OMT Ministério de Turismo, Argentina	Foi diligenciada e coordenada a participação de uma consultoria do Centro, que apresentou uma palestra sobre a demanda de perfis ocupacionais do setor turismo.
Dia da inovação e a competitividade da indústria de Santa Catarina	Florianópolis, 25 de junho de 2014	SENAI Federação das Indústrias	O Especialista do Centro apresentou uma palestra sobre "Novas Capacidades para o Profissional do Século 21".

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Assistência técnica para fortalecer as capacidades de DINA E UTU nas funções de avaliação e assessoramento de processos de autenticação, através da capacitação de técnicos de ambos órgãos. Cursos presenciais e acompanhamento virtual	Montevideu, junho-agosto de 2014	DINA E CETP/UTU	Cinterfor apoiou e diligenciou essa assistência através da contratação de uma consultoria, e que em coordenação com o especialista do centro, levou adiante o processo.
Semana da Formação Técnica Profissional em Honduras – 2014	Tegucigalpa, 29-30 de julho de 2014	COHEP CCIT CCIC CADERH ANDI INFOP PROJOVEN, FOPRONH	O Especialista de Cinterfor apresentou duas palestras centrais: 1. A importância da formação profissional para o desenvolvimento econômico e social do país. 2. Boas práticas na formação profissional de jovens, relação entre a empresa e a FP.
Curso Prático de capacitação sobre normalização, formação e autenticação por competências, dirigido a funcionários da DMFT e outras entidades públicas.	Bogotá, 31 de julho a 4 de agosto de 2014	MT Colômbia Cinterfor	Enquadrado na convenção de Assistência Técnica com o Ministério de Trabalho, o Especialista desenhou e coordenou o curso prático.
Reuniões com autoridades de INTECAP	Guatemala, 11-12 de agosto de 2014	INTECAP Cinterfor	O Diretor e Especialista fizeram uma visita à instituição, com o fim de coordenar agenda e atividades conjuntas.
Encontro de Diretores da Rede de Institutos de Formação Profissional - REDIFP	Tegucigalpa, 13 de agosto de 2014	IFP de América Central e República Dominicana	O Diretor foi convidado, conjuntamente com o Especialista, com o objetivo de acrescentar o intercâmbio de boas práticas, aumentar a cooperação, definir novas linhas estratégicas para a abordagem dos temas fundamentais da Rede e aprofundar as relações entre as instituições.
Lançamento da Estratégia Nacional de Emprego em Costa Rica	São José de Costa Rica, 14-15 de agosto de 2014	OIT São José	Participaram o Diretor e o Especialista, e além disso mantiveram reuniões com os colegas do escritório de São José.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Apoio a MTSS/DINAE no fortalecimento da institucionalidade do Sistema Nacional de Formação Profissional	Agosto-dezembro 2014	MTSS/DINAE Cinterfor	OIT/Cinterfor apoiou, tramitou e coordenou a consultoria para a formulação de recomendações encaminhadas ao fortalecimento do SNFP e a melhoria da coordenação interinstitucional, com base na metodologia de gestão por resultados, a sistematização de avanços e resultados acumulados, e a contribuições de insumos para a formulação de uma proposta institucional de continuidade com este processo, para a próxima administração.
Assistência técnica a UNOPS para desenvolvimento de uma matriz de competências encaminhada à profissionalização dos encarregados de compras no setor público, e projeto de um curso prático para coleta de informação com funcionários de nível operacional do sistema de compras	Montevideu, agosto-setembro 2014	UNOPS ACCE AGESIC	Cinterfor prestou apoio técnico e coordenou a contratação de uma consultoria para elaboração da matriz de competências e perfis profissionais e para o desenho, coordenação e sistematização do curso prático. O trabalho foi feito em conjunto com UNOPS.
Olimpíada do Conhecimento do SENAI	Belo Horizonte, 1 a 4 de setembro de 2014	SENAI	Participaram o Diretor e o Especialista do Centro. Houve contatos com autoridades das IFP presentes na Olimpíada.
Curso Prático de desenho de políticas para o desenvolvimento das competências básicas e transversais, dirigido a funcionários da DMFT e outras entidades públicas (presencial e virtual)	Bogotá, 3-5 setembro de 2014	MT Colômbia Cinterfor	Enquadrado no convênio de Assistência Técnica com o Ministério do Trabalho, foi contratada uma consultoria para desenho e coordenação do seminário.
Reuniões com autoridades do Ministério do Trabalho, de Brasil, SENAR e SENAC	Brasília e Rio de Janeiro, 9 a 11 de setembro de 2014	Cinterfor	O Diretor e o Especialista realizaram a missão com o objetivo de tratar temas de interesse e possíveis atividades conjuntas.
Curso Prático sobre Avaliação de tarefas, dirigido a funcionários da DINAE e DINATRA	Montevideu, 17 e 25 de setembro 2014	MTSS/DINAE	O Especialista e uma consultora do Centro projetaram e coordenaram esse curso prático.
19º Congresso Internacional de Gestão Humana: O SER HUMANO como centro – Porque a essência das organizações é a sua gente	Montevideu, 18-19 de setembro 2014	ADPUGH	O Especialista apresentou uma palestra no dia 18/09.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Encontro da Rede de Instituições Nacionais de Formação Profissional da América Central, Panamá e República Dominicana	Turim, 15 a 19 de setembro de 2014	CIF	O Diretor participou da reunião e apresentou o tema "Avaliar a inserção dos jovens no emprego". O especialista, através de uma videoconferência explicou o tema "Avaliação na formação profissional: experiências na América Latina".
Seminário Perfis Profissionais para o Futuro	Curitiba, 22 a 24 de setembro de 2014	SENAI Sistema FIEP SESI IEL	O Especialista foi convidado como palestrante e apresentou a experiência de Cinterfor no desenho de perfis profissionais.
4º Encontro Internacional da Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente	Maldonado, 25-26 de setembro de 2014	MTSS/DINAE IDM OIT	O Diretor participou da sessão inaugural e o Funcionário de Programação fez uma dissertação na Mesa temática: Formação e emprego no âmbito territorial: Qualidade e pertinência da formação profissional em nível territorial.
Seminário de encerramento: Antecipação de necessidades de formação. Transferência do Modelo SENAI de perspectiva. Programa de formação e execução prática para o Cone Sul (presencial e virtual)	Montevideu, 29 e 30 de setembro de 2014	MTSS/DINAE INEFOP CETP/UTU Cinterfor	O programa, organizado e financiado por OIT/Cinterfor, MTSS, INEFOP e UTU, foi apoiado tecnicamente pelo SENAI, e teve a participação de técnicos de MTEySS, SENAR, Ministério do Trabalho de Colômbia, SENA, SENCE, ChileValora, SECAP, SNPP, SENATI, MTSS, INEFOP, MEC, UDELAR e CETP/UTU.
Primeiro Congresso de Formação Profissional 2014, "21 anos capacitando para um trabalho decente"	São Salvador, 1 de outubro de 2014	INSAFORP	O Diretor palestrou sobre "Formação profissional na América Latina e o Caribe. Oito tendências e alguns desafios".
Curso Prático: Perfil de competências do reciclador/a de ofício	Bogotá, 15 de outubro de 2014	MT Colômbia Cinterfor	Enquadrado no convênio de Assistência Técnica com o Ministério do Trabalho, se elaborou, em forma conjunta, uma primeira versão do perfil do reciclador de ofício.
4º Congresso Nacional de ACILTRHA. Recursos e Funções Humanas: uma visão estratégica para a construção da identidade profissional	Buenos Aires, 9 de outubro de 2014	ACILTRHA	O Diretor participou como expositor no encerramento.
18ª Reunião Regional Americana (RRA)	Lima, 13 a 16 de outubro de 2014	OIT	Teve a ativa participação do Diretor, Especialista e Funcionário de Programação do Centro no Secretariado e Conclusões da RRA.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Manter reuniões com autoridades de SNPP, Ministério do Trabalho e SINAFOCAL	Assunção, 20 de outubro de 2014	SNPP Cinterfor	O Funcionário de Programação participou das reuniões para analisar as possibilidades de cooperação em temas de planejamento estratégico da formação profissional no país.
Seminário Internacional: Educação Técnica, Formação Profissional e Capacitação para o Trabalho no Paraguai	Assunção, 22 e 23 de outubro de 2014	MTESS Paraguai SNPP Sinafocal MEC Programa EUROSOCIAL OEI	O Funcionário de Programação apresentou o tema Situação atual da formação profissional na região e as diretrizes de trabalho e cooperação que Cinterfor está impulsionando.
1º Fórum Internacional no Âmbito da Alta Comissão de Emprego. Transformação, habilidades para a produtividade	Panamá, 23 de outubro de 2014	INADEH BID	O Diretor participou como expositor na 4ª Sessão Plenária: Desafios para a prospecção de necessidades de formação no quadro de um Sistema Nacional de Qualificações. Título de apresentação: Antecipando as demandas de formação na América Latina e no Caribe. Algumas experiências.
Curso Prático de formação sobre Quadros Nacionais de Qualificações (MNC)	São Salvador, 4 a 6 de novembro de 2014	INSAFORP	O Especialista coordenou a oficina, dentro do processo de integração do Sistema de Formação Técnica Profissional em El Salvador, no contexto do desenho final do Projeto de Capital Humano, componente do Macro Projeto FOMILENIO II.
Curso Prático de validação e transferência do ABC da Gestão Humana por Competências	Bogotá, 11 a 13 novembro de 2014	MT Colômbia Cinterfor	Dentro da assistência técnica ao Ministério do Trabalho foi preparado um documento ABC da gestão humana por Competências apresentado no curso prático, para sua validação e transferência. Essa assistência se fez através de uma consultoria do Centro.
Validação do perfil e quadro de competência para os recicladores de ofício	Bogotá, 14 novembro de 2014	MT Colômbia Cinterfor	Foi apresentada a proposta de enquadramento e estrutura para os atores envolvidos neste processo. Está em fase de reprodução um quadro em cinco níveis, cuja finalização e validação estaria pronta em 2015.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
3ª Reunião de Ministros Iberoamericanos de Trabalho. Reunião preparatória da Cúpula Iberoamericana de Chefes de Estado (8-9 de dezembro)	Cancun, 25-26 de novembro de 2014	SEGIB STPS Governo do México	Foi solicitada a ajuda técnica da OIT para a reprodução de diferentes insumos. Em conjunto com o escritório da OIT no México, Cinterfor desenvolveu um Estudo-diagnóstico prospectivo sobre os mercados de trabalho em Iberoamérica e as tendências em assuntos de perfis ocupacionais e competências de trabalho -incluindo a Espanha e Portugal- que desenvolve uma visão da oferta e da procura de trabalho com uma abordagem prospectiva.
Reunião Técnica: Recursos Educacionais Digitais. Avanços e desafios em uma seleção de IFP	Rio de Janeiro, 13 e 14 de novembro de 2014	SENAC Cinterfor	Organizada em conjunto com SENAC, a reunião teve como objetivo a construção coletiva do conhecimento através do intercâmbio de experiências e identificação do estado da arte sobre o tema, na região. O Assistente em Tecnologias da Informação e a Comunicação e o Funcionário de Programação do Centro coordenaram esta reunião, que teve a participação de profissionais e de SENAC, SENAI, SEBRAE, SENA, INFOP, INFOTEP, INTECAP, INA, DuocUC, SENCE, INSAFORP, SENATI, Fundação INFOCAL, CETP/UTU, alguns deles também participaram do processo sobre objetos de aprendizagem que se levou adiante entre 2012 e 2013.
Curso Formação de formadores em tecnologias e metodologias de aprendizagem. Formação a distância e presencial	Cabo Verde e São Tomé e Príncipe, 17 a 28 de novembro de 2014	CIF IEFP Portugal IEFP Cabo Verde Min. Trabalho e Juventude São Tomé e Príncipe Cinterfor	O Assistente em Tecnologias da Informação e a Comunicação do Centro levou à prática o objetivo, coordenação e adaptação do curso ao grupo objetivo, bem como o desenvolvimento da plataforma de aprendizagem.
Homologação de processos de autenticação de competências no trabalho em Argentina e no Chile	Mendoza, 2 a 4 de dezembro de 2014	MTEySS Argentina MTPS Chile ChileValora	O Especialista realizou uma apresentação e participou nos intercâmbios sobre a metodologia da homologação dos perfis ocupacionais do setor da construção.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
1º Encontro de Setores Produtivos	São José, 5 de dezembro de 2014	INA	Cooperação Sul-Sul INA-MTEySS de Argentina. Cinterfor procurou e coordenou a participação de uma funcionária do Ministério do Trabalho da Argentina.
Seminário de encerramento: Antecipação de necessidades de formação. Transferência do Modelo SENAI de perspectiva. Programa de formação e aplicação prática para o Caribe (virtual e presencial)	Porto Espanha, 8 e 9 de dezembro de 2014	OIT Porto Espanha ACS Cinterfor SENAI	O programa, organizado e financiado pela OIT Porto Espanha, a ACS e OIT/Cinterfor, apoiado tecnicamente pelo SENAI, teve a participação de técnicos de TVET Council (Barbados), Min. Trabalho (Belize), ITSC (R. Dominicana), HEART/Trust (Jamaica), NTA (T&T), Min. Trabalho (S. Marteen), Min. Turismo (S. Vincent), CIFSEF.
Reunião com autoridades de INADEH	Panamá, 10 de dezembro de 2014	INADEH Cinterfor	O Especialista participou de uma reunião a fim de coordenar necessidades de assistência técnica em diversos temas, entre eles o Quadro de Qualificações.
Jornada: Desafios regionais para multiplicar o acesso a um emprego decente	Buenos Aires, 12 de dezembro 2014	Fundação UOCRA	Participou o Diretor do Centro.
Seminário Internacional Quadro de Qualificações: a contribuição do setor do trabalho	Santiago do Chile, 18 de dezembro de 2014	ChileValora SENCE OIT Santiago	O Especialista apresentou uma palestra magistral "Como se inserem os MCC na melhoria da aprendizagem contínua internacional e na América Latina".
Missão de assistência para apoiar o lançamento do eCampus do CIF	Turim, 17 a 27 de fevereiro de 2015	CIF Cinterfor	O Assistente em Tecnologias da Informação e Comunicação fez parte da equipe DELTA e ICTS do CIF para apoiar o lançamento do eCampus, coordenar o desenvolvimento de uma oficina sobre qualidade em e-learning juntamente com CIF e GIZ na região e analisar a possibilidade de desenvolver uma oficina conjunta sobre tecnologias aplicadas à formação, no Caribe Inglês.
Autenticação de Competências no Trabalho no departamento de Maldonado	Maldonado, 26 de fevereiro de 2015	MTSS/DINAE Uruguai IDM OIT	O Diretor e o Funcionário de Programação do Centro, participaram, em representação da OIT, na coletiva de imprensa do Comitê Gestor da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego em Maldonado, quando se informou dos avanços do processo de autenticação de garçons desenvolvido em Maldonado.

Evento	Local e data	Instituições organizadoras	Descrição
Cooperação Sul-Sul e Triangular – Ministério de Trabalho e Emprego de Coréia: Centro de Capacitação OIT/Seul	Seul, 28 de fevereiro a 5 de março de 2015	PARDEV SKILLS MOEL	O governo da Coréia submeteu à OIT a criação de um Centro de Capacitação (ISTC) no país. A missão, realizada em conjunto com o Diretor e uma especialista de PARDEV e a Especialista de SKILLS da OIT em Bangkok, teve como objetivo conhecer as atividades do Ministério do Trabalho no âmbito da formação profissional e analisar a proposta do governo coreano para estabelecer o ISTC. O Politécnico, a Universidade Tecnológica Koreatech, GIFTS e KRIVET foram visitados para facilitar a troca de experiências da OIT/Cinterfor, levando em consideração o enriquecimento da proposta.
Reunião com membros da Diretoria de INTECAP	Guatemala, 8 de abril de 2015	INTECAP CINTERFOR	O Diretor e o Especialista do Centro, mantiveram uma reunião quando se analisaram temas de atualidade sobre a evolução da formação profissional, bem como sobre a agenda e a participação de INTECAP na 42 RCT em Buenos Aires. Também visitaram as instalações do Centro de Formação de Santa Lucia Cotzumalguapa.
Seminário de desenho instrucional para e-learning	São José, 20 a 24 de abril de 2015	INA	A instituição solicitou o apoio técnico para o desenvolvimento de capacidades de sua equipe INA Virtual. O Assistente em Tecnologias da Informação e a Comunicação programa e coordena o seminário.
Segunda reunião dos grupos de trabalho da 18ª Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT)	Cartagena, 28 a 30 abril de 2015	OEA CIDI	O Diretor participa na Reunião do Grupo de Trabalho 1, realizando uma apresentação no Painel 1 “Estratégias articuladas para melhorar a inserção no mercado de trabalho”.
Seminário de análise interno e do ambiente e de formulação do pensamento estratégico institucional	São Salvador, 29 e 30 de abril de 2015	INSAFORP	Cinterfor dá seu apoio ao processo de Planejamento Estratégico 2015-2019 de INSAFORP. O Especialista do Centro e um consultor coordenam o seminário.

Acrônimos e siglas

ACCE	Agencia de Compras y Contrataciones del Estado, Uruguay
ACTEMP	Departamento de Atividades com os Empregadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Atividades com os Trabalhadores, OIT
ACS	Associação dos Estados do Caribe
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Associação de Recursos Humanos do Argentina
AECID	Agência Espanhola de Cooperação Internacional
AGESIC	Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información, Uruguay
ANDI	Asociación Nacional de Empresários da Colômbia
BCU	Banco Central do Uruguai
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Assessor para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, Honduras
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CCIC	Câmara de Comércio e Indústria de Cortés
CCIT	Câmara de Comércio e Indústria de Tegucigalpa
CEE	Comissão Episcopal de Educação, Bolívia
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CETP/UTU	Conselho de Educação Técnico-Profissional – Universidade do Trabalho do Uruguai
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comissão Nacional de Certificação de Competências Laborais, Chile
CIDI	Conselho Interamericano de Desenvolvimento Integral
CIF	Centro Internacional de Formação da OIT, Itália
CIFSEF	Caribbean Institute for Social Education Foundation
CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na formação profissional, OIT
CIT	Conferência Internacional do Trabalho da OIT
COHEP	Conselho hondurenho de empresa privada
CONALEP	Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica, México
CONOCER	Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências Profissionais, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Direção Nacional de Emprego, Uruguai
DGCFT	Direção-Geral de Centros de Formação para o Trabalho, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile

ENT/MULTI	Unidad de empresas multinacionales OIT
EVC	Espacio virtual Cinterfor
FAO	Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundação Autapo - Educação para o Desenvolvimento, Bolívia
FOD	Fundação Omar Dengo, Costa Rica
FOIL	Projeto Regional para colocação de formação, orientação e trabalho, América Central e República Dominicana
FOREM	Formação e emprego Fundação Miguel Escalera, Espanha
FP	Formação profissional
FTFE	Fundação Tripartite para a Formação no Emprego, Espanha
Fundación UOCRA	Fundação de Educação de trabalhadores da construção civil, Argentina
FUNDESA	Fundação de Desenvolvimento da Guatemala
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Alemanha
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDRC	International Development Research Centre, Canadá (Centro Internacional de Investigações para o Desenvolvimento)
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IFP	Instituições de formação profissional
INA	Instituto Nacional de Aprendizagem, Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formação Profissional e Capacitação para o Desenvolvimento Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicarágua
INCES	Instituto Nacional de Capacitação e Educação Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, Uruguai
INET	Instituto Nacional de Educação Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Instituto Nacional de Formação e Capacitação Profissional, Bolívia
INFOP	Instituto Nacional de Formação Profissional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formação Técnico-Profissional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haíti
INSAFORP	Instituto Salvadorenho de Formação Profissional, Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade, Guatemala
INR	Instituto Nacional de Reabilitação, Ministério do Interior, o Uruguai
ITSC	Instituto Técnico Superior Comunitario, República Dominicana
ITU	Instituto Tecnológico Universitário, Argentina
MEC	Ministério de Educação e Cultura, Uruguai
MIPYME	Micro, Pequenas e Médias empresas
MOEL	Ministério do Trabalho e Emprego, Coreia
MTEySS	Ministério de Trabalho, Emprego e Segurança Social, Argentina

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil
MTPE	Ministério de Trabalho e Promoção do Emprego, Peru
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTSS	Ministério de Trabalho e Segurança Social, Cuba
MTSS	Ministério de Trabalho e Segurança Social, Uruguai
NNUU	Nações Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OEА	Organização dos Estados Americanos
OEI	Organização dos Estados Iberoamericanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMT	Organização Mundial do Turismo
ONU Sur-Sur	Escritório das Naciones Unidas para Cooperación Sur-Sur /
OPP	Escritório de Planejamento e Orçamento, Uruguai
PARDEV	Departamento de Parcerias e Cooperação para o Desenvolvimento, OIT
PNUD	Programa de las Nações Unidas para o Desenvolvimento
PYME	Pequenas e Médias empresas
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RCT	Reunião da Comissão Técnica
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Serviço Equatoriano de Capacitação Profissional, Equador
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SEP	Ministério da Educação, do México
SNA EDUCA	Corporação Educacional da Sociedade Agrícola de Chile
SECTOR	Departamento de Atividades Setoriais da OIT
SENA	Serviço Nacional de Aprendizagem, Colômbia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Serviço Nacional de treinamento no Trabalho Industrial, Peru
SENCE	Serviço Nacional de Capacitação e Emprego, Chile
SENCICO	Serviço Nacional de Normalização, Capacitação e Investigação para a Indústria da Construção, Peru
SEST/SENAT	Serviço Social do Transporte e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SKILLS	Departamento de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade, OIT
SNPP	Serviço Nacional de Promoção Profissional, Paraguai

SPE	Serviços Públicos de Emprego
SPPE	Secretário de Políticas Públicas de Emprego. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil
SPTS	Secretaria de Trabalho e Previdência Social, México
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
UE	União Europeia
UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	União de Turismo, Hotelaria e Alimentação na 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