

# trigésimo octava reunión de la comisión técnica

Cartagena de Indias, Colombia, 19 al 21 de junio de 2007

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

---

**Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2007**

Primera edición 2007

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

---

CINTERFOR/OIT. Reunión de la Comisión Técnica, 38,  
Cartagena de Indias, Colombia, 2007  
Informe. Montevideo : CINTERFOR, 2007  
63 p. (Informes, 161)

ISBN 978- 92-9088-229-8

/INFORME DE ACTIVIDADES/ /REUNIÓN/ /PUB CINTERFOR/

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) Sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy), Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

---

Impreso en la República Oriental del Uruguay

## ÍNDICE

Presentación .....	7
Desarrollo de la XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT ..	9
Sesión Inaugural .....	10
Panel “Formación profesional para la productividad, el empleo y el desarrollo” .	14
Primer punto del orden del día: Adopción del orden del día .....	18
Segundo punto del orden del día: Elección de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción .....	18
Informe del Comité de programa, presupuesto y administración .....	18
Tercer punto del orden del día: Informe de Cinterfor/OIT sobre la realización del programa de actividades correspondiente a 2005-2007 .....	20
Informe del Director de Cinterfor/OIT .....	20
Cuarto punto del orden del día: Presentación del Plan Estratégico y Plan de Trabajo 2007-2009 de Cinterfor/OIT .....	21
Informes de los grupos subregionales y sectoriales .....	24
Entrega de reconocimientos al SENA en sus 50 años .....	27
Panel “El uso de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación en la Formación Profesional” .....	28
Quinto punto del orden del día: Cuestiones financieras. Examen del presupuesto para 2007-2009 y contribuciones voluntarias de países miembros. ....	33
Sexto punto del orden del día: Asuntos varios .....	34

## ANEXO 1

Informe de la reunión del comité de programa, presupuesto y administración de Cinterfor/OIT .....	37
---	----

## ANEXO 2

Informes de los Grupos Subregionales y Sectoriales .....	45
Grupo representantes de los empleadores .....	45
Grupo representantes de los trabajadores .....	48
Grupo Centroamérica, Cuba, México, Panamá, Haití y República Dominicana	50
Grupo del Caribe de habla Inglesa .....	51
Grupo países andinos .....	53
Grupo del Cono Sur .....	55

## ANEXO 3

Lista de participantes .....	57
------------------------------	----

**ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

## PRESENTACIÓN

1. La Trigésimo Octava Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, convocada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), tuvo lugar en Cartagena de Indias, entre el 19 y el 21 de junio de 2007, atendiendo a la invitación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En la reunión estuvieron presentes 112 participantes de 23 países de la Región Americana y de España, entre quienes se contaron representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación; directivos, altos funcionarios y miembros de los órganos de dirección de instituciones de formación profesional; representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, funcionarios de la OIT y representantes de organismos internacionales y agencias de cooperación técnica internacional; observadores nacionales e internacionales. Varias representaciones nacionales estuvieron integradas por una delegación tripartita.

2. Esta XXXVIII reunión de la Comisión Técnica dio continuidad a la práctica de reuniones anteriores aprovechando la presencia de las máximas autoridades de la formación profesional para analizar y debatir temas de actualidad y trascendencia presente y futura. El desarrollo de la reunión incluyó el examen de las actividades cumplidas en el bienio precedente, la propuesta del Plan Estratégico del Centro así como el análisis de los temas administrativos y financieros del Centro; también fueron incluidos dos temas relevantes vinculados al quehacer de la formación profesional, como son: su relación con la productividad y el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación -TIC- en el desarrollo de habilidades y competencias. La representación sectorial y geográfica de la Comisión, permitió conformar seis grupos de trabajo que sesionaron de acuerdo con la agenda y analizaron principalmente la propuesta de Plan Estratégico de Cinterfor/OIT; como resultado de ello, emitieron sendas declaraciones que se incorporan a este informe.

3. Para el análisis y debate de temas asociados con la formación profesional se organizaron dos paneles: El primero fue denominado “*Formación Profesional, Productividad, Empleo y Desarrollo*”, el cual además sirvió como preparación para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2008. El segundo se tituló “*El uso de las TIC en la formación profesional*” e incluyó la presentación de experiencias de instituciones de formación de Cinterfor/OIT y del Centro de Turín.

## DESARROLLO DE LA XXXVIII REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE CINTERFOR/OIT

4. La reunión se llevó a cabo, por invitación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), los días 19 al 21 de junio de 2007 en las instalaciones del Hotel Caribe, en la ciudad de Cartagena de Indias. El martes 19, la ceremonia de inicio de la reunión se realizó en la Casa del Marqués y contó con la participación del Presidente de la República de Colombia, Álvaro Uribe Vélez, Christine Evans-Klock, Directora del Departamento EMP/SKILLS de la OIT en Ginebra, Jean Maninat, Director Regional de la OIT para las Américas, Darío Montoya Mejía, Director General del SENA, Antonio Graziosi, Director a cargo de Cinterfor/OIT, Libardo Simancas Torres, Gobernador del Departamento de Bolívar y Nicolás Curi Vergara, Alcalde de Cartagena de Indias.

5. Transcurrida la ceremonia de apertura se inició el panel: “*Formación Profesional, Productividad, Empleo y Desarrollo*”. La presentación central estuvo a cargo de Christine Evans-Klock, Directora del Departamento EMP/SKILLS de la OIT en Ginebra, el panel estuvo integrado por Melanio Paredes, Director de INFOTEP, Gabriel Funes, representante de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y José Celestino Lourenço representante de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil.

6. En horas de la tarde se dio inicio a la sesión de la XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica procediendo a la adopción del orden del día y en segundo lugar a la designación de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción, integradas a propuesta del Comité de Programa, Presupuesto y Administración y aprobada por los presentes. Prosiguió la reunión con la presentación de los resultados de las deliberaciones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, formuladas en la víspera durante la reunión de dicho grupo. A continuación se dio lugar al tercer punto del orden del día: la presentación del informe sobre la ejecución del programa de actividades correspondientes al bienio 2005-2006 por Fernando Vargas. Como cuarto punto del orden del día, Antonio Graziosi presentó la propuesta de Plan Estratégico y plan de trabajo 2007-2009 poniéndolo a consideración del plenario. Se cerró el día con el trabajo de los grupos de representantes de: Caribe de habla inglesa, Centroamérica y el Caribe, países andinos y países del Cono Sur, así como los grupos integrados por los representantes de los empleadores y por los representantes de los trabajadores quienes se reunieron a analizar el documento propuesto.

7. En la mañana del miércoles 20 de junio fueron escuchadas las relatorías de las deliberaciones desarrolladas en cada uno de los grupos, y se realizó su análisis y discusión.

8. La tarde fue dedicada al análisis del tema: *“El uso de las tecnologías de información y comunicación en la formación profesional”* mediante la conformación de dos paneles. El primero de ellos, estuvo integrado por la presentación de las experiencias en la materia de SENA de Colombia a cargo de John Jairo Díaz, Heart Trust/NTA a cargo de Donald Foster, SENAC de Brasil a cargo de Marina Vianna de Almeida y de Cinterfor/OIT por parte de Sara Silveira. El segundo panel contó con la moderación de Martha Pacheco del Centro de Turín; allí fueron presentadas las experiencias de SENAI de Brasil por Alberto Borges, de INTECAP de Guatemala por César Castillo, de SENATI de Perú por Jorge Castro y del Centro de Turín por Martha Pacheco.

9. En la mañana del miércoles 21 tuvieron lugar los actos conmemorativos del quincuagésimo aniversario de la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

10. La parte final de la mañana, se dedicó al análisis de las cuestiones financieras y a los asuntos varios. También fue efectuado un reconocimiento a la labor de Pedro Daniel Weinberg a favor de la formación profesional de la región y por sus servicios en Cinterfor/OIT previos a su jubilación. Se cerró la mañana con la entrega del informe preliminar de lo acontecido en la reunión. Después de un lapso dedicado a su revisión por los participantes, fueron escuchados y se tomó atenta nota de sus comentarios. Se procedió enseguida a dar clausura a la reunión.

## **SESIÓN INAUGURAL**

11. La ceremonia formal de inauguración de la Trigésimo Octava Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT estuvo presidida por el Presidente de la República de Colombia, Sr. Álvaro Uribe Vélez. Integraron la mesa directiva la Sra. Christine Evans-Klock, Directora del Departamento EMP/SKILLS de la OIT en Ginebra, el Sr. Jean Maninat, Director Regional de la OIT para las Américas, el Sr. Antonio Graziosi, Director de Cinterfor/OIT, el Sr. Darío Montoya Mejía, Director General del SENA, el Sr. Libardo Simancas, Gobernador del Departamento de Bolívar y el Sr. Nicolás Curi, Alcalde de Cartagena de Indias.

12. La primera intervención estuvo a cargo de Jean Maninat, Director de la Oficina Regional de la OIT para las Américas quien dio la bienvenida a los participantes de la reunión, haciendo extensivo su saludo a Rodolfo Martínez Tono, artífice del SENA y al antiguo Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg y manifestó su reconocimiento a las autoridades colombianas y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por el importante esfuerzo organizativo y financiero para la organización de la Comisión Técnica. Resaltó la celebración del 50 aniversario de la creación del SENA, institución que

---

juega un papel crucial en la vida económica y social del país, cuya presencia llega hasta las provincias más apartadas. Indicó que el trabajo del SENA lo muestra ahora articulado en varias cadenas productivas cruciales en la vida económica colombiana.

13. “La OIT considera que si bien la creación de trabajo decente no se puede dar sin un crecimiento económico, el crecimiento por sí solo no se traduce automáticamente en trabajo decente”, añadió. Por lo tanto surge la necesidad de políticas y programas dirigidos a crear empleo y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en el interés de las empresas y los trabajadores. Remarcó que la región tiene una oportunidad histórica para aprovechar el momento favorable de la economía y afrontar los desafíos de la pobreza, el desempleo y el subempleo.

14. Puso de relieve la aprobación de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente por la XVI Reunión Regional Americana de la OIT en mayo de 2006, en la que se incluyó el objetivo de mejorar la competitividad de los recursos humanos y ampliar la cobertura de la formación profesional entre los grupos vulnerables, y se estableció la meta de incrementar la inversión en formación profesional en los países, en al menos medio punto porcentual del PIB, en un lapso de diez años.

15. Anunció que la OIT organizará una discusión sobre la formación profesional para la productividad, el empleo y el desarrollo con ocasión de la 97ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008 lo cual, señaló, es prueba de la preocupación de la OIT por el tema de la formación de recursos humanos a solo cuatro años de la aprobación de la Recomendación 195 sobre el mismo tema.

16. Continuó expresando cómo el Director General de la OIT consideró oportuna una reflexión sobre el rol y funciones de Cinterfor/OIT con miras a una eventual reorientación de su misión y sus instrumentos de acción para seguir mejorando la pertinencia y efectividad de sus servicios. El amplio proceso de consulta emprendido con miras a la formulación de un renovado plan estratégico de Cinterfor/OIT, dijo, ha confirmado el alto nivel de prioridad que los países brindan al desarrollo de los recursos humanos como factor clave para su crecimiento económico y social; el compromiso de profundizar la cooperación horizontal y el intercambio de información y buenas prácticas entre países e instituciones; y el reconocimiento del rol histórico y de la persistente validez de Cinterfor/OIT como motor y facilitador de estos procesos.

17. Hizo referencia a la propuesta de plan estratégico que será examinada por la Comisión Técnica que apunta a reafirmar el compromiso de la OIT con Cinterfor/OIT y su optimismo por las líneas que se están trazando en favor de una mayor apertura de la red, una creciente apropiación por parte de las instituciones asociadas y una participación más cercana por los representantes de empleadores y trabajadores. Manifestó su interés en escuchar las opiniones de los actores sobre el plan que se presentaría en la reunión.



18. Finalizó expresando su deseo de que las sesiones de trabajo se desarrollaran con éxito en la espera de la obtención y ratificación de un plan estratégico que defina los derroteros del Centro para los próximos años.

19. Enseguida se realizó la entrega de la Orden al Mérito de la Formación Profesional por servicios extraordinarios otorgada por el Consejo Directivo Nacional del SENA a Rodolfo Martínez Tono, a Carlos Bedoya de la Confederación General del Trabajo y a Juan Alfredo Pinto en representación del Consejo Gremial Nacional.

20. A continuación tuvo lugar la intervención de Darío Montoya, Director General del SENA, quien expresó su agradecimiento por la presencia del Sr. Presidente de la República de Colombia, indicando cómo su apoyo y convencimiento del papel de la formación profesional ha sido crucial en esta nueva etapa de la entidad.

21. Prosiguió su presentación haciendo un recuento de los principales resultados de la Institución entre los que resaltó que, en sus primeros 50 años, SENA habrá ofrecido 41 millones de cupos de formación, preservado el principio de la gratuidad, y siendo facultada por los aportes parafiscales de los empresarios y trabajadores de Colombia. SENA hace presencia en 1.098 municipios con más de 200 mil cursos diferentes, con el apoyo de cerca de 21 mil instructores y en el marco de alianzas con alcaldes y gobernadores. Con el programa de jóvenes rurales se atiende 140 mil participantes quienes van al SENA para crear sus propios negocios o empresas. SENA ha atendido más de 30.000 personas antes vinculadas con grupos armados ilegales y ahora en proceso de reinserción. Las cifras presentadas incluyeron a 150 mil madres jefas de hogar, a miles de discapacitados, a los desplazados por la violencia y a las minorías étnicas, así como a más de 14 mil policías y militares en servicio que participan en programas del SENA.

22. Agregó que diariamente unos 350 desempleados acceden a una oportunidad laboral utilizando el servicio de empleo del SENA. En lo que va del año los participantes en cursos virtuales totalizan más de 580 mil colombianos ubicados en más de 90 países del mundo y en 1.081 municipios de Colombia. Cerca de 450.000 trabajadores vinculados hacen parte de proyectos conjuntos con sus empresas; más de 160 mil jóvenes egresados de la educación o de la formación profesional, tendrán este año un cupo para hacerse técnicos o tecnólogos. Más de 145 mil jóvenes de la educación media inician su integración con la formación profesional por competencias. También mencionó que ya 110 universidades reconocen los aprendizajes logrados en el SENA facilitando la movilidad y la formación a lo largo de la vida. Resaltó la conformación de un “*contact center*” atendido por nativos de San Andrés para la enseñanza del idioma inglés aplicando tecnologías de información y comunicación que integran video, datos y voz.

23. La presentación de Montoya incluyó otras cifras sobre los logros institucionales como los tecno-parques, las 267 sedes propias y las cerca de 400 aulas móviles que permiten el acceso a la formación de colombianos que viven en zonas remotas del país. Anunció la Red Cartagena que permitirá el desarrollo de 11 plataformas de alta tecnolo-

gía en diferentes ciudades del país. Relató el programa con la escuela nacional de ingenieros de Metz en Francia, que facilitará acceso a programas de doctorado a unos 50 aspirantes.

24. Resaltó, además de la celebración de los primeros 50 años del SENA, el reconocimiento a Don Rodolfo Martínez Tono quien construyó los cimientos de esta institución. Para concluir, añadió, celebramos 50 años con la certeza de ir por el camino que conduce a un país con equidad y éxito en el contexto global, con la fuerza de una gran institución de todos los colombianos, quienes aprueban la gestión del SENA en un 88.7 %.

25. Continuó la apertura de la reunión con la intervención del Presidente de la República de Colombia, Álvaro Uribe Vélez quien inició refiriéndose a la tendencia a desmontar el Estado que fue promovida en la región latinoamericana en los últimos años. A cambio de eso lo que se ha hecho en Colombia, afirmó, es fortalecer el sector público, reestructurar más de 400 entidades estatales dentro de las cuales se incluye la reforma al SENA.

26. Se evidencia un giro en las políticas de América Latina en el que se notan dos problemas, agregó el Presidente. El primero de ellos es la duda sobre los beneficios de la inversión privada y el segundo, la tentación al estatismo. Colombia está abierta a una inversión privada con responsabilidad social. Esta apertura es visible en el relacionamiento de los inversionistas con el Estado, con los ciudadanos y con los trabajadores a través de las relaciones laborales. La responsabilidad social empresarial es fundamental en el objetivo de crear empleos de calidad y el SENA es la mejor prueba de la solidaridad del Estado.

27. Resumió los tres ejes de la política de gobierno; la política de seguridad que se ratifica en el deseo del país por tener autoridad e inversión social en una acción combinada. El otro es el estímulo a la inversión con responsabilidad y el tercero la revolución educativa. En todos estos ejes se han logrado resultados positivos y de mejora creciente, se ha incrementado sustancialmente el ambiente de seguridad, se reciben inversiones extranjeras directas en un nivel nunca antes visto y se ha aumentado la cobertura y calidad de la educación.

28. Resaltó las cifras de resultados del SENA en cuanto a los más de 4.4 millones de alumnos por año impartiendo más de 15 millones de horas de instrucción. El SENA es ahora la columna vertebral de la formación por ciclos en Colombia y está facilitando la mejora de la proporción entre el número de técnicos y el de profesionales para acercarse a los estándares que exhiben los países desarrollados. La institución ha alcanzado capacidades para realizar formación virtual con velocidad de televisión vía teleconferencia.

29. El Presidente de Colombia se comprometió con la necesidad de continuar defendiendo los aportes parafiscales ya que, en caso de suprimirse, no se podrían compensar de otro modo, aún en contra de las afirmaciones referidas a que opera como un desestímulo

a la generación de empleo. También demostró cómo ahora se ha unificado en un formulario el cálculo y pago de dichas contribuciones.

30. La globalización tiene sentido para eliminar la pobreza y contribuir a la equidad, de lo contrario no lo tiene. Afirmó que al país no le interesa ser competitivo con salarios deprimidos, lo que se busca es generar empleos de calidad, orientados al sector exportador, de altas calificaciones y por tanto estables y dignos. Pese a la fuerte devaluación del dólar que se vive hoy en día, el gobierno ha creado apoyo a las empresas para evitar que tengan que ajustar los empleos y puedan sobrellevar los costos de un dólar devaluado. Paradójicamente esta es, también, una excelente oportunidad para re-equipar el país importando maquinaria a precios más bajos.

31. Cerró su participación indicando la enorme deuda del SENA con el Sr. Rodolfo Martínez Tono, reafirmó el agradecimiento a Carlos Bedoya de la CGT y a los gremios de empleadores representados por Juan Alfredo Pinto.

32. Acto seguido se dio por cerrada la ceremonia de apertura de la reunión y se invitó a la iniciación de los trabajos correspondientes al primer panel.

### **PANEL “FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA PRODUCTIVIDAD, EL EMPLEO Y EL DESARROLLO”**

33. Esta sección de la agenda fue integrada por dos conferencias centrales y un panel. La primera presentación fue realizada por la Sra. Christine Evans-Klock, Directora del Departamento EMP/SKILLS de la OIT en Ginebra. La segunda presentación que correspondía a Darío Montoya Mejía, Director General del SENA fue reprogramada para el inicio de la tarde. El panel estuvo integrado por Melanio Paredes, Director de INFOTEP, Gabriel Funes representante de la Confederación Patronal de la República Mexicana COPARMEX, nominado por el grupo de empleadores del Consejo de Administración de la OIT, y José Celestino Lourenço representante de la Central Única de Trabajadores CUT de Brasil, nominado por el grupo de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT.

34. Antonio Graziosi estuvo a cargo de la coordinación del panel. Dio inicio al mismo presentando a los panelistas y excusando la ausencia, por problemas de salud, de Susana Barasatián, representante del Ministerio del Trabajo de Argentina. Comunicó también que su presentación para el panel estaba siendo enviada y que se incorporaría en la página web del Centro, junto con las demás presentaciones.

35. La Sra. Evans-Klock dio comienzo a su presentación agradeciendo a las autoridades la invitación al evento. Procedió enseguida a explicar las responsabilidades del Departamento EMP/SKILLS de la sede de OIT en Ginebra y su interés por aprender de las experiencias de los países en torno al mejoramiento de la productividad a partir del

desarrollo de las habilidades y conocimientos. Su presentación cubrió además el tema de las relaciones entre productividad, empleo y pobreza; el desarrollo de las calificaciones para aumentar el empleo y la productividad, así como los desafíos para las políticas públicas de los gobiernos, las instituciones de formación y los interlocutores sociales.

36. Seguidamente describió las seis áreas de política de la OIT en su estrategia para la elaboración de programas nacionales de trabajo decente apuntando a la expansión del empleo, las relaciones entre calificaciones, tecnología y empleabilidad, el desarrollo empresarial, las políticas institucionales en el mercado de trabajo, la gobernanza y la protección social.

37. Explicó como el tema de las calificaciones necesarias para el incremento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo será tema de análisis en la Conferencia Internacional del Trabajo del 2008 y tomará en cuenta los avances en la aplicación de la Recomendación 195 y el Informe Mundial sobre el Empleo 2004-2006 referido al círculo virtuoso productividad-empleo. Resaltó la conclusión de dicho informe sobre el hecho que “para la gran mayoría de los trabajadores pobres, más trabajo no los sacaría de la pobreza a no ser que su trabajo fuera más productivo”.

38. Presentó un mapa global donde se exhibe el crecimiento dispar del producto por persona empleada en distintas regiones del planeta, donde claramente se observa baja productividad de amplias regiones, donde se requiere mejorar los niveles de productividad con el compromiso de crear trabajo decente.

39. Se concentró en exponer la necesidad de incrementar el empleo y la productividad y presentó gráficas con las tendencias de disminución en la cantidad de trabajadores pobres hasta el año 2002 y las proyecciones que indican que en las condiciones actuales no se alcanzaría el objetivo de reducir en un 50% el número de trabajadores pobres para el 2015. Tales tendencias solo son mejorables con claras acciones a favor de las calificaciones y el empleo que conduzcan a la superación de la pobreza.

40. Presentó a continuación un gráfico donde se relacionan el crecimiento del PIB por persona ocupada con el crecimiento de la población ocupada entre los años 1980 y el 2000. En el gráfico se muestra un grupo de países donde se registra crecimiento de ambas variables simultáneamente y donde se detecta fuerte generación de empleo. El caso crítico es aquel, en el que se ubica Latinoamérica, donde también crece el empleo pero de forma más que proporcional al crecimiento del PIB per cápita dejando en evidencia un problema de baja productividad.

41. Analizó a continuación variaciones en la productividad y el empleo agrícola donde se demuestra que la pobreza a nivel nacional se reduce más en los casos en que tanto la productividad como el empleo varían positivamente en ese sector.

42. Es por ello que el desarrollo de las calificaciones es un factor necesario como fuente de ventaja competitiva para aumentar la productividad, agregó. Además relaciona el sistema educativo con el mercado laboral así como la oferta y la demanda de trabajo; posibilita una mayor participación de las personas en los beneficios del crecimiento económico y ayuda a minimizar los costos por los desplazamientos ocasionados por los avances tecnológicos.

43. Remarcó que el desarrollo de los recursos humanos es factor necesario pero no es suficiente para generar el círculo virtuoso de crecimiento del empleo. Se requieren además una serie de factores esenciales como las políticas macroeconómicas, el diálogo social, un ambiente de negocios sano, la innovación y la inversión sostenidas.

44. Se requiere entonces la generación de sistemas efectivos de calificaciones, agregó, que deberían tener una inversión promovida por los gobiernos, por los interlocutores sociales y con un aprovechamiento por los individuos de las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente.

45. Finalizó señalando algunos desafíos para las políticas públicas entre los que incluyó actualizar las calificaciones de las personas de baja educación; vincular la educación, la información sobre el mercado laboral, la formación profesional y la entrada al empleo con el aprendizaje permanente e influir en las políticas sobre tecnología, medio ambiente y comercio para que se consideren sus impactos en la generación de empleo y las necesidades de formación. Anunció la realización de una investigación sobre la relación entre productividad y formación en la región a partir de las experiencias de las instituciones de formación, que permita aprender más sobre el tema.

46. A su turno y abriendo el panel, Melanio Paredes, Director de INFOTEP se refirió a la presentación de la Sra. Evans-Klock señalando que la Recomendación 195 más que una teoría contiene una serie de lecciones aprendidas. Explicó seguidamente la experiencia que ha desarrollado INFOTEP con la aplicación de la metodología SIMAPRO (Sistema de medición y mejoramiento de la productividad) que parte de un diagnóstico de las necesidades en materia de capacitación a partir del cual se toman las medidas tendientes a atender tales demandas. Cualquier esfuerzo para mejorar la productividad pasa por la mejor formación de los recursos humanos, agregó.

47. Prosiguió indicando como la mentalidad de los empleadores ha cambiado y ya es más común que se vea la capacitación como una inversión y no como un simple costo. Hoy existe una mayor conciencia en la región sobre la necesidad de invertir más, dijo.

48. Señaló que INFOTEP desarrolla una reunión anual sobre productividad y competitividad en la que se presentan testimonios de las propias empresas y se analiza el papel jugado por la entidad. Cerró su participación planteando que en la República Dominicana se ha considerado que la formación profesional es un área estratégica en el planeamiento educativo nacional de modo que ha sido incluida en el plan decenal de educación.

---

49. A su turno el Sr. Gabriel Funes, Secretario del Consejo General de la COPARMEX, agradeció al SENA y a Cinterfor/OIT por la invitación y saludó los 50 años de vida de la institución colombiana. Resaltó los valores básicos del SENA expresados en una publicación de dicha institución, como las piedras angulares que la sostienen y diferencian.

50. A su criterio la formación profesional no debe quedar como un modelo estático ya que se requieren modelos dinámicos dirigidos a la empleabilidad de las personas y con la capacidad de aprender complementada con un acceso equitativo a la formación.

51. Analizó las diferentes perspectivas de la formación profesional que se configuran en su relación con la productividad, con la atracción y retención de inversiones, con el trabajo y con el desarrollo. En cuanto a su relación con el trabajo debe ser dinámica y dirigida a la empleabilidad y a desarrollar la capacidad de aprender a aprender, todo ello en un marco de equidad. Su relación con el desarrollo no debe darse solo en la dimensión económica sino también social, alertó.

52. Resaltó la creación de universidades corporativas y su papel en el desarrollo de las Pyme y de los trabajadores. Se creó recientemente en México la Universidad COPARMEX y agregó que existe una lista larga de otras corporaciones y empresas que también han creado universidades. Llamó finalmente a alinear la oferta y la demanda, articular escuela y empresa, atender el rezago educativo y mejorar los indicadores de resultado en la educación básica. Cerró ratificando el compromiso de COPARMEX y CONCAMIN en tal sentido.

53. Correspondió el turno del uso de la palabra al Sr. José Celestino Lourenço de la Central Única de Trabajadores (CUT) de Brasil, quien inició su participación señalando que hablaría sobre el conjunto de la representación de los trabajadores y no sobre particularidades de Brasil.

54. Señaló que el empleo y el patrón de desarrollo no deberían desvalorizar el trabajo y acrecentar de este modo la exclusión social. Ello a propósito de la persistencia en quienes quieren aplicar leyes para flexibilizar que finalmente terminan por precarizar las relaciones de trabajo. De ahí, prosiguió, se rescata la noción de trabajo decente de la OIT que abarca las condiciones de trabajo y la calidad del empleo.

55. La formación profesional debe considerar la complejidad del mercado de trabajo, indicó, pero la baja escolaridad de los trabajadores no les permite acceder a una formación profesional de calidad. La formación con una visión de entrenamiento no beneficia a los trabajadores de hoy, conlleva también una desvalorización del trabajo; interesan políticas pedagógicas que cubran las necesidades de los trabajadores, también en su condición de ciudadanos. Los trabajadores se unen a cualquier esfuerzo de trabajar en función de políticas altamente sustentables a favor de los intereses de todos.

56. La formación no debe enfatizar solo la realización de tareas, debe facilitar que el trabajador comprenda las bases científicas y cual es su posición en el mundo. Este es el concepto de trabajadores productivos. La formación profesional se debe insertar en las políticas nacionales para la promoción del trabajo decente, afirmó. A continuación finalizó su participación pidiendo a Cinterfor/OIT profundizar su trabajo a favor del tripartismo.

57. A continuación el Sr. Graziosi dio por cerrada la jornada de la mañana y agradeció a los panelistas y a los participantes de la reunión por su activo papel.

## **PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: ADOPCIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

58. Antonio Graziosi, Director a cargo de Cinterfor/OIT, hizo el anuncio de la presencia en la sala de los representantes de las instituciones nacionales de formación profesional, Ministerios de Trabajo y de Educación, así como de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores designados por el Consejo de Administración de la OIT y los observadores de otras instituciones y organismos internacionales; confirmó había el quórum requerido para dar inicio a las sesiones de la XXXVIII reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Presentó el orden del día y procedió a anunciar el segundo punto.

## **SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: ELECCIÓN DE LA MESA DIRECTIVA Y DE LA COMISIÓN DE REDACCIÓN**

### **INFORME DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN**

59. El Director de Cinterfor/OIT informó sobre la reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración que sesionó en la víspera. (*El texto completo de este informe se ha incluido en el Anexo 1 del presente informe*).

60. A continuación el Sr. Melanio Paredes presentó la sugerencia del Comité con relación a la integración de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción. Para presidir la reunión se propuso al Dr. Darío Montoya Mejía, Director General del SENA, para las dos vicepresidencias fueron propuestas la Sra. Paulette Dunn-Smith, Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Técnica Vocacional y Capacitación –NCTVET– de Jamaica y el Sr. Sidney da Silva Cunha, Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial –SENAC– de Brasil quienes fueron invitados a integrarse a la mesa directiva.

61. Para la comisión de redacción fueron nominados el Sr. César Castillo, Director del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP– de Guatemala y la

---

Sra. Estellita René representante de la Asociación Caribeña de Agencias Nacionales de Formación –CANTA–. Una vez puesta a consideración la conformación del cuerpo directivo de la Comisión, el plenario expresó su aceptación unánime y se dio comienzo a este tramo de la reunión con la presentación de Darío Montoya, que se había reprogramado en la mañana.

62. Darío Montoya dio comienzo a su presentación indicando que, a su modo de ver, hay dos pilares fundamentales que hacen parte del accionar de las instituciones de formación: la política de cambio permanente y la visión prospectiva de las necesidades de empresas y trabajadores. Sugirió que debería cambiar la forma de relacionarse con la población y ante todo la capacidad de mirar lo que se necesita con independencia de lo que se tiene. Remarcó la necesidad de desarrollar procesos de formación a lo largo de la vida y la posibilidad de una actualización permanente.

63. Señaló que su mayor reto es cuestionar y revisar todo lo existente. Por eso se ha planteado cuatro cuestiones centrales para el modelo de aprendizaje. En primer lugar la revisión del rol del instructor, en segundo lugar el trabajo en equipo, en tercer lugar las nuevas tecnologías de información y comunicación y en cuarto lugar las variables del entorno productivo.

64. Indicó finalmente los aportes del SENA al empleo y la productividad a partir de la política de emprendimiento que busca que todos los aprendices del SENA sean emprendedores. Se han logrado conformar hasta ahora 14. 478 planes de negocio y 23 mil usuarios en la plataforma web del Fondo Emprender. Se han generado 115 unidades de emprendimiento con 704 asesores y más de 26 mil dólares en capital semilla.

65. Finalizó indicando que a partir de la Recomendación 195 de la OIT se ha avanzado en la aplicación de la formación profesional para la empleabilidad que implica superar el mero entrenamiento y abre espacio a la formación de empleadores. Señaló que el alto nivel de pobreza del país obliga al SENA a un trabajo social y a la formación de recursos humanos competitivos para los sectores productivos. Son dos temas que hay que resolver: trabajadores competentes y actualizados y la necesidad de un adecuado nivel de ingresos para todos.

66. Se abrió a continuación un lapso de comentarios en los que se escuchó a un representante de INSAFORP quien resaltó el tema de la Recomendación 195 y afirmó que en la red de instituciones de formación de Centroamérica se ha visto la necesidad de poner mayor énfasis para que los gobiernos se comprometan con este instrumento, el cual recomienda incrementar la inversión en formación profesional y que se eleve al mismo nivel estratégico que la formación académica. Un representante de los trabajadores indicó que la formación profesional del SENA debería seguir brindándose directamente sin tercerizarla a lo que el Director del SENA respondió aclarando que se debe más a alianzas con alcaldes y autoridades locales.



67. Una representante de Suriname remarcó la necesidad de que las inversiones en formación se mantengan con una perspectiva de apoyo de los gobiernos ya que se requiere disponer de recursos humanos calificados puesto que la globalización hace que las inversiones mundiales se muevan por distintas regiones del mundo.

68. Un representante de México resaltó el enfoque de la accesibilidad. Resaltó que el enfoque de competencias presenta una oportunidad única para certificar las capacidades de los trabajadores. Se deben buscar mecanismos para motivar una mayor participación de las personas en los programas de formación.

69. Un representante de Bolivia, planteó la preocupación por los flujos migratorios de los trabajadores que son calificados en el país con inversiones de los empleadores que, luego, no tienen retorno.

70. Un representante de Uruguay manifestó que las políticas hasta ahora aplicadas generaron problemas de informalidad que afectan a muchas familias. Según él, el crecimiento no ha generado el empleo necesario. Si bien la formación profesional es el mejor instrumento para forjar mejores condiciones a los trabajadores, es necesario generar políticas activas de empleo junto con el diálogo social y la negociación colectiva.

### **TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: INFORME DE CINTERFOR/OIT SOBRE LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES CORRESPONDIENTE A 2005-2007**

#### **INFORME DEL DIRECTOR DE CINTERFOR/OIT**

71. El Presidente de la reunión ofreció la palabra al Director a cargo de Cinterfor/OIT, Antonio Graziosi quien expresó su satisfacción por la nutrida representación de instituciones de formación, Ministerios de Trabajo, de Educación, Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores a esta reunión convocada por el Director General de la OIT. Resaltó la ocasión del 50 aniversario de la creación del SENA y manifestó que la OIT y Cinterfor/OIT se enorgullecen por ello. Agregó que el período que cubre la memoria en su mayor parte correspondió a la Dirección del Sr. Pedro Daniel Weinberg.

72. El Director a cargo de Cinterfor/OIT hizo una breve reseña de los desafíos que enfrentan los sistemas de formación profesional en la región para atender simultáneamente las exigencias de las empresas expuestas a la globalización, la reconversión laboral de trabajadores afectados por la apertura comercial, el acceso al empleo de los grupos vulnerables y de bajo nivel educativo y la definición de los perfiles profesionales requeridos en el largo plazo. A estos retos las instituciones nacionales responden con políticas y enfoques diferentes, lo que justifica y alimenta la labor de intercambio de experiencias y cooperación horizontal promovida por Cinterfor/OIT.

73. Dio la palabra a continuación a Fernando Vargas, Especialista del Centro quien presentó la reseña de las actividades llevadas a cabo por Cinterfor/OIT en los últimos dos años. Vargas recordó que la Memoria de actividades estaba ya en poder de los participantes y había sido publicada en Internet una semana antes del evento. Presentó a continuación las principales actividades desarrolladas por el Centro durante el período comprendido entre los años 2005 a 2007.

#### **CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: PRESENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE TRABAJO 2007-2009 DE CINTERFOR/OIT**

74. Antonio Graziosi, presentó las líneas de la propuesta de Plan Estratégico de Cinterfor/OIT; señaló que el Director General de la OIT encontró oportuno realizar una reflexión en profundidad sobre las perspectivas del Centro y sus procesos de trabajo, en la que participó el equipo de Cinterfor/OIT, interlocutores sociales y la gran mayoría de las instituciones que hacen parte del Centro.

75. Para estructurar el plan se analizaron la pertinencia de los temas tratados por el Centro, la efectividad y valor agregado de sus servicios y sus mecanismos institucionales. Señaló a continuación los objetivos que se fijaron a la reflexión estratégica y las conclusiones a las que se arribó luego del proceso de consulta. Entre ellas la alta prioridad que se asigna al tema de la formación profesional en las agendas nacionales, la demanda creciente de información y apoyo, el reconocimiento al papel de Cinterfor/OIT y su credibilidad, la vigencia en la misión del Centro pero también la necesidad de demostrar su valor agregado ante los rápidos y continuos cambios que están experimentando las instituciones de formación; se planteó también la necesidad de abrir la red a otras instituciones de excelencia en la formación.

76. Prosiguió resaltando el hecho de que durante más de 40 años las instituciones miembros continúen cotizando, es una señal de solidez institucional. Pero, no obstante, toda estrategia de cooperación internacional tiene como fin último la sostenibilidad. Se refirió a la necesidad de establecer una estrategia de largo plazo que permita que la red dependa cada vez menos del financiamiento de la OIT y más de la capacidad autónoma de las instituciones. Fue enfático al afirmar que no hay la menor intención de la OIT por disminuir su aporte al financiamiento del Centro. Resaltó el papel de Cinterfor/OIT como canal de difusión de los valores y políticas de la OIT. El encuentro entre las propuestas de las instituciones y los valores de la OIT es lo que hace de Cinterfor/OIT una institución única en la región. Se refirió a la necesidad de fortalecer el Comité para convertirlo en un órgano de supervisión y acompañamiento del Centro. Hasta ahora no ha habido incoherencia entre las deliberaciones del Consejo de Administración de la OIT y del Comité de Programa y Presupuesto. Pero el riesgo de que puedan producirse decisiones discordantes entre estas dos entidades debería prevenirse.

77. A continuación indicó otros puntos contenidos en la propuesta del Plan Estratégico, que incluyeron:

- El cambio del nombre del Centro como: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento sobre Formación Profesional, manteniendo el acrónimo Cinterfor/OIT.
- La visión de largo plazo del Centro: *Un centro regional de excelencia coordinando una red de instituciones nacionales de formación profesional y educación para el trabajo, apoyada y gestionada por la OIT, para difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos para la creación de trabajo decente y productivo*
- Los resultados esperados en el mediano plazo en términos de su contribución al desarrollo y modernización institucional, a la obtención de progresos medibles en las metas de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, su influencia en otras regiones del mundo, su consolidación como una comunidad permanente de aprendizaje así como su consolidación institucional en marcos regionales.

78. Los cuatro pilares de la estrategia de implementación serán: la creciente apropiación por sus miembros, la apertura a centros de excelencia no regionales, la creación de sinergias institucionales y operativas y la introducción de una gestión por resultados.

79. La creciente apropiación incluye: la institucionalización del Comité de Programa y Presupuesto, el inicio de un diálogo con organizaciones como OEA, SEGIB e instancias de integración subregionales, el fortalecimiento de redes subregionales, el liderazgo temático compartido entre el Centro e instituciones líderes en los ejes temáticos definidos que permita formular, diseñar y ejecutar el programa de trabajo de Cinterfor/OIT. La creación de un registro de especialistas de las instituciones de formación disponibles para misiones de cooperación horizontal, una membresía regional ampliada y un posible aumento de las contribuciones de las instituciones miembros. En cuanto a este último tema agregó, no sería el punto de partida del proceso de apropiación sino el punto de llegada del mismo. Una forma de aportes sería incluso la toma de responsabilidad de las instituciones de formación en programas concretos.

80. La propuesta de conformación del Comité de Programa y Presupuesto, que estaría integrado por doce representantes de la membresía conformados así: tres por la subregión México, Centroamérica y Caribe de habla hispana y francesa, dos por la subregión Caribe anglófono, dos por la subregión andina, cuatro de la subregión Cono Sur y uno por los miembros no regionales. Además por un representante del Gobierno del Uruguay, seis representantes tripartitos del Consejo de Administración de OIT, un representante del Departamento EMP/SKILLS de la sede, uno de la Oficina Regional de OIT para las Américas y representantes de las agencias donantes que apoyen en forma directa la ejecución de programas de Cinterfor/OIT. El Comité se reuniría anualmente para orientar y monitorear la labor del Centro.

81. Con relación a la apertura a Centros de excelencia, no regionales se han iniciado contactos con CEDEFOP y ETF de la Unión Europea, IEFP de Portugal, InWent de Alemania, AFPA de Francia y la Asociación Canadiense de Colegios Comunitarios (ACCC).

82. El ámbito de la búsqueda de mejores sinergias institucionales y operativas incluye las Oficinas y especialistas de OIT, la Oficina Regional de la OIT, EMP/SKILLS de la sede, otros departamentos técnicos de la OIT, ACTRAV y ACT/EMP, el Centro de Turín, otros actores (a través de la OIT), ONU, Bancos de desarrollo y agencias bilaterales.

83. En lo que se refiere a la gestión por resultados el Centro debería mantener unos servicios básicos de gestión del conocimiento. Adicionalmente, se debería identificar un número limitado de ejes operativos a ejecutarse a través de la formulación conjunta de proyectos, el liderazgo compartido con instituciones de formación, la integración de instrumentos de acción del Centro como las publicaciones, la página Web, la asistencia técnica y la capacitación, entre otros, y por último la introducción de instrumentos de monitoreo y evaluación.

84. La visión tripartita de la OIT debería reflejarse en un esfuerzo del Centro para involucrar a las organizaciones de empleadores y trabajadores en la ejecución de programas, su participación en los procesos de decisión y consulta sistemática con los mandantes de la OIT.

85. Al referirse a la estructura del Centro resaltó la creación de la Unidad de Gestión del Conocimiento que compaginaría diversas funciones en materia de publicaciones, e-learning y web dentro de una única lógica. La conformación de un Comité de Publicaciones que mantenga la pertinencia y calidad de las mismas. El interés por potenciar la capacidad de trabajo en inglés fomentando la producción endógena de documentos que parta desde las preocupaciones y prioridades de las instituciones del Caribe anglófono. Asimismo se procurará que se alimente la base de documentos y publicaciones escritos en lengua portuguesa y que se traduzca un número de publicaciones básicas al idioma francés y holandés de forma que puedan ser utilizados en Haití y Suriname. Se continuarán dedicando esfuerzos para la capacitación del personal del Centro.

86. Los recursos financieros del Centro que podrían incluir: aportes de la OIT, contribuciones de las instituciones miembros, nuevas instituciones regionales y no regionales, proyectos de cooperación técnica y la búsqueda de sinergias programáticas para racionalizar los recursos.

87. Describió a continuación los ejes temáticos que integran el plan de trabajo del Centro:

- Empleo de jóvenes y transición de la escuela al trabajo
- Formación a lo largo de la vida
- Financiación e inversión en la formación profesional
- Gestión de calidad, pertinencia y equidad de las instituciones de formación

- Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación
- Innovaciones en el diseño curricular
- Empleabilidad de grupos vulnerables
- Diálogo social en la formación profesional
- Formación profesional y equidad de género
- Homologación de la certificación de perfiles profesionales y marcos regionales de cualificaciones

88. Destacó que la formación profesional sectorial se propone como un eje transversal y se cuenta con apoyo a las instituciones de formación que tengan capacidad de iniciativa en ámbitos sectoriales.

89. Finalizada la presentación del Sr. Graziosi, se dio inicio a la reunión de los grupos subregionales y sectoriales.

## **INFORMES DE LOS GRUPOS SUBREGIONALES Y SECTORIALES**

90. Dando cumplimiento a lo previsto en la agenda, la sesión del miércoles 20 de junio dio inicio con la presentación de los tres grupos subregionales y los dos grupos sectoriales sobre los resultados de sus deliberaciones sostenidas en la víspera.

91. La presidenta de la sesión pidió a los relatores de los grupos de a) Centro América, México, República Dominicana y Haití, b) Caribe de habla inglesa y holandesa, c) Países Andinos, d) Países del Cono Sur, e) Empleadores y f) Trabajadores, que procederían a realizar la presentación de lo analizado el día anterior. *(El detalle de las relatorías de cada uno de los grupos se incluye en el Anexo 2 del presente informe).*

92. Una vez terminadas las presentaciones de los resultados del trabajo el Director de Cinterfor/OIT realizó breves comentarios sobre los informes de un modo general:

- Le pareció bien aprobar el plan ad-referéndum en un mes, para mejorarlo con vistas a la primera reunión que podría realizarse en 2008.
- Explicó que los cambios en el Comité de Programa y Presupuesto pretenden acercara las instituciones al Centro y a los valores y principios de OIT. El objetivo no es el mecanismo de votación o la consagración de la decisión por mayorías. El pedido de mayor representación es bienvenido y se aceptan las proposiciones de aumento en la representación para pasar de 12 a 15 miembros aclarando que no existiría un presupuesto específico, aprovechando el tradicional mecanismo de compartir los costos con las instituciones.
- La motivación hacia nuevos miembros extra regionales intenta compartir experiencias y enlazar con nuevos horizontes. No se trata de gastar el presupuesto en otras regiones, sino del acercamiento de países y donantes para apoyar con recursos frescos.

- Mencionó el caso de la membresía de España que no generó problemas de ningún tipo.
- Si, se podría presentar en algún momento el hecho de tener muchas instituciones extra regionales, incluso debería contemplarse una definición de roles entre instituciones regionales y no regionales. El foco de la cooperación se mantendrá siempre en la región y no se apunta a dispersar recursos sino más bien a traerlos hacia la región.

93. El representante de INFOTEP manifestó el interés de la red de instituciones de América Central y República Dominicana, en acompañar a Cinterfor/OIT en esta vocación de cambio. Pidió no detenerse en la discusión por la representación, lo más importante es el cambio y eso es lo que respaldamos, agregó. En una próxima reunión de la Red, a la que se ha incorporado Cuba, México y Haití, señalaremos a nuestros representantes, concluyó.

94. Un representante de INTECAP planteó que no participaba de la idea de que debiera revisarse algo cuando funciona, expresó su temor a despertar apetitos que nunca se han despertado. Resaltó la solidaridad que ha caracterizado la vida de Cinterfor/OIT; los grandes compartieron con los chicos y viceversa y eso es lo que debe prevalecer.

95. El representante de CIDECA, reconoció las bondades y puntos por desarrollar del plan estratégico. Desde que asisto a las reuniones de Cinterfor/OIT, añadió, me he sentido en casa. El reto que nos ofrece Cinterfor/OIT, dijo, es el de acercarnos y brindarnos información de lo que está pasando en el mundo. Habría que lograr un mínimo común denominador para las actividades del Centro y esto es fundamental. Estamos aquí como en nuestra casa y nos gustaría que en el futuro se alimentara y fortaleciera a Cinterfor/OIT en este sentido, finalizó diciendo.

96. Un representante de los trabajadores de Uruguay manifestó su solidaridad con los trabajadores de Colombia. Prosiguió indicando su acuerdo con el planteo sobre el Comité de Programa; creemos que debe ayudar al desarrollo de los aspectos estructurales del Centro, añadió. El gran problema en nuestra región sigue siendo la generación de empleo; posiblemente la herramienta más útil es la formación profesional. El crecimiento económico de nuestros países no está mostrando garantía de más y mejores empleos, por lo que es necesario intensificar los lazos con los mercados de trabajo e intensificar las áreas de investigación. El plan estratégico es un excelente plan de trabajo de Cinterfor/OIT y sería bueno darle alguna cronología.

97. Un representante de la Fundación Tripartita de España, expresó que el trabajo hecho ha sido magnífico, reconoció que el protagonismo y la importancia de los trabajos del anterior Director, Pedro Daniel Weinberg y de su equipo es obvio. El cambio ha sido importante y se ha avanzado muchísimo. También tenemos que decir que nuevas personas, nuevas visiones y aportaciones y como consecuencia un nuevo plan de trabajo pueden ayudar. Abrirse a las ideas, aportaciones, es absolutamente necesario para todas las

organizaciones y Cinterfor/OIT no puede ser extraño a esto. No es estar condicionado sino aprender a abrirse. Estamos muy orgullosos de pertenecer a Cinterfor/OIT y de colaborar con todos ustedes y hacerlo en el futuro. El programa nos parece profundo, un buen programa y que ha realizado todas las consultas, señaló.

98. Una representante de SENAI de Brasil manifestó que estaría de acuerdo con desarrollar un proceso de reflexión y que la aprobación quedara a referéndum del Comité Técnico, a donde se llegaría luego de una reflexión más profunda. En relación al segundo pilar SENAI entiende que hay necesidad de institucionalizar el Comité de Programa y Presupuesto y también la cuantificación de miembros. Pidió considerar la diferencia entre los términos Comité Técnico, Comisión Técnica y Cooperación Técnica Internacional y lo que ellos implican. Somos favorables, añadió, a buscar conocimiento donde esté y con excelencia. SENAI tiene cooperación con 70 países, no estamos de forma alguna rechazando la inclusión de nuevos participantes, solo que una cosa es la alianza con todos los institutos y otra cosa es el Comité porque ahí se estarán priorizando proyectos de atención de las demandas.

99. Un representante empleador de Argentina, comentó a nivel personal y con base en su experiencia en la función de recursos humanos que las empresas invierten en capacitación de la gente y luego se pierde porque esta es la ley de la vida. Dijo: “Lo que no podemos hacer nunca es prohibirle a esa gente que se vaya, porque estaríamos entrando en una contradicción, en una semiesclavitud”; estos conceptos, agregó, nos llevarían a un concepto de monopolio. Se debe brindar capacitación porque es nuestro deber y si no lo podemos dar un puesto de trabajo, el problema es nuestro. En la misma línea se pronunció el representante de INSAFORP de El Salvador.

100. El Director a cargo de Cinterfor/OIT reconoció la importancia del tema migraciones que se cruza con la formación profesional en varios aspectos. Uno sin duda es el aporte de la formación para estabilizar el empleo en los países de origen; el otro aspecto es la planificación y gestión de los flujos para minimizar la clandestinidad y la definición de acuerdos para certificar y reconocer las competencias de los trabajadores migrantes.

101. Procedió a anunciar que varios ítems del plan de trabajo serían revisados tomando en consideración los comentarios recibidos. Agregó que se le daría alta prioridad al desarrollo de una agenda de trabajo para cada área del mencionado plan. Procedió agradeciendo los comentarios escuchados y anunció que se procurará que en la próxima reunión del Comité de Programa y Presupuesto se invite a la Fundación Tripartita de España y que Cinterfor/OIT elabore más los mecanismos, criterios y condiciones de incorporación de nuevas instituciones no regionales para despejar dudas. Finalizó acusando recibo sobre la preocupación de no desvirtuar el rol del Centro y analizar más a fondo la estrategia de apertura a otras regiones del mundo en la próxima reunión del Comité de Programa y Presupuesto.

## ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS AL SENA EN SUS 50 AÑOS

102. Se procedió a continuación a conformar la mesa de dirección de la Reunión a efectos de proceder a la entrega de reconocimientos por parte de las instituciones. Presidió la mesa la primera Vicepresidenta de la Comisión Técnica, Paulette Dunn-Smith; integraron también la mesa el Director de la Oficina de la OIT para las Américas, Jean Maninat y el Director a cargo de Cinterfor/OIT, Antonio Graziosi, el Director del SENAC de Brasil, el segundo Vicepresidente de la Reunión, Sidney Cunha y el Director del SENA, Darío Montoya.

103. Dio inicio a esta sección el Director de la OIT para las Américas reconociendo que la presentación del Director del SENA el día anterior había sido más que elocuente. El SENA ha logrado ser una institución de formación que tiene un pasaporte con múltiples visas. Prácticamente todas las organizaciones del continente han recibido el aporte del SENA que de hecho, ha tocado el espíritu y la práctica de las instituciones de la región. Agregó que el SENA ha hecho las cosas bien, “con tantas crisis nos olvidamos de que podemos hacer las cosas bien”.

104. Prosiguió indicando que la región atraviesa un buen momento pero siguen existiendo problemas a resolver como el acceso al empleo de jóvenes y de mujeres, temas en los que tenemos que hacer foco. Todavía hay que hacer un esfuerzo significativo y para ello es importante tener una institución como el SENA, señaló. Destacó la presencia de la Fundación Tripartita y procedió a anunciar el saludo del Director General de la OIT, Juan Somavía, quien envió sus felicitaciones al SENA. Pidió al Director de Cinterfor/OIT que hiciera entrega de la placa de reconocimiento del Centro.

105. A continuación un grueso número de instituciones y sus representantes se sumaron al reconocimiento y se hicieron presentes en la mesa directiva haciendo entrega de diversos presentes y manifestando en palabras el agradecimiento, la honra, el estímulo, la alegría y en suma todos los tributos por la efemérides y el deseo unánime de larga vida a la institución.

106. Finalizada la entrega de los tributos, el Director del SENA agradeció las numerosas y valiosas muestras de cercanía y gratitud así como los buenos deseos expresados para el SENA. Agradeció a Cinterfor/OIT por la presencia y la confianza en la organización de la reunión. Exhortó al bloque de países americanos para que salga adelante en innovaciones, tecnologías, hizo una invitación a Cinterfor/OIT para producir más hechos de facto, sin esperar el protocolo. Agradeció también a sus colaboradores directos, Juan Bayona y John Jairo Díaz todo el apoyo brindado en la gestión y dirección de la institución. Se dirigió a los presentes expresando su gratitud con otras personas y mencionó a Fernando Vargas, antiguo alumno del SENA, quien ahora desde Cinterfor/OIT ha brindado apoyo y colaboración a la institución.



107. Antonio Graziosi anunció que el quinto punto del orden del día relativo al examen del presupuesto para el próximo bienio será tratado el día de mañana, jueves 21, antes del punto asuntos varios de la agenda. De esta forma se dieron por terminados los trabajos de la mañana.

## **PANEL “EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL”**

108. Esta sección se desarrolló mediante la conformación de dos paneles. El primero de ellos, moderado por Sara Silveira de Cinterfor/OIT estuvo integrado por las experiencias en la materia de SENA de Colombia a cargo de John Jairo Díaz, Heart/NTA a cargo de Donald Foster, SENAC de Brasil a cargo de Marina Alves de Almeida y de Cinterfor/OIT por parte de Sara Silveira. El segundo panel contó con las experiencias de SENAI de Brasil por Alberto Borges, de INTECAP de Guatemala por César Castillo, de SENATI de Perú por Jorge Castro y del Centro de Turín por Martha Pacheco quien además se encargó de la moderación de este panel.

109. El primer lugar de presentación correspondió a Donald Foster, Director Ejecutivo del HEART Trust/NTA, quien comenzó su intervención felicitando, en nombre de HEART Trust/NTA y del Ministerio de Educación de Jamaica, a Cinterfor/OIT por la organización de su XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica y al SENA por su 50 aniversario. Seguidamente agradeció al anterior Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg, por su gestión al frente del Centro y los esfuerzos de éste por fortalecer la institucionalidad de la formación profesional de su país y en el resto del Caribe de habla inglesa, en los últimos años fundamentalmente a través de la Asociación Caribeña de Agencias Nacionales de Formación (CANTA). Como último punto de su introducción destacó el hecho de que el NCTVET, organismo encargado de la certificación profesional en Jamaica, recibió muy recientemente la certificación ISO para sus procesos de certificación ocupacional.

110. Seguidamente describió los principales cometidos y atribuciones del HEART Trust/NTA, y la estructura institucional a través de la cual los lleva a cabo, centrándose luego en la filosofía que subyace a toda la acción formativa de la institución, que es la educación y formación por competencias.

111. El expositor destacó el firme compromiso de su organización con el uso de las TIC en los programas formativos, tanto en los presenciales como en aquellos impartidos a distancia. Según explicó Foster, el enfoque de la institución para un mayor y mejor uso de las TIC aplicadas a la formación se basa en cuatro pilares: la inversión en tecnología, el desarrollo de materiales didácticos, la formación del personal y el soporte técnico a todos los departamentos de la organización.

112. Terminó su exposición aludiendo a los principales desafíos que enfrenta el HEART en este campo y que requieren especial atención y cuidado, los que identificó como la infraestructura, los aprendices, los facilitadores, los costos y la falta de recursos.

113. A su turno John Jairo Díaz realizó la presentación de la experiencia del SENA de Colombia; al efecto describió las características geográficas de la atención institucional con presencia en el 100% de los municipios y atendiendo más de 4 millones de participantes en el presente año. Describió las estrategias desplegadas por la Institución para generar trabajo en red y en equipo en todo el país utilizando Internet lo que permite que no importe la ubicación del docente.

114. Destacó las más importantes cifras de resultados de la entidad que muestran casi un millón de alumnos formados en ambientes virtuales entre 2003 y 2006, dos mil teletrabajadores, 197 mil certificados electrónicos, 128 mil participantes en formación titulada, 750 telecentros y 400 módulos de formación, entre otras. El uso de TIC permite utilizar las aulas 24 horas en actividades como Internet, simuladores, formación por proyectos, laboratorios a control remoto, entre otras. Resaltó que las TIC permiten hacer realidad una estrategia pedagógica de trabajo colaborativo y la conformación de nuevos ambientes de formación que ya se han desarrollado en 36 centros. Allí se hace realidad la conectividad, la integración de tecnologías, los proyectos como eje de formación en un área que implica una transformación física.

115. Prosiguió indicando la disponibilidad de 134 aulas móviles en toda Colombia así como el desarrollo de los “tecnoparques”, áreas dotadas con los recursos necesarios para desarrollar ideas innovadoras de negocio.

116. Explicó también las diversas aplicaciones de las nuevas tecnologías en áreas como el emprendimiento y el servicio público de empleo, así como las alianzas con diferentes empresas privadas del área TIC, junto con los servicios prestados a empresas del sector público.

117. A continuación Marina Alves de Almeida del SENAC presentó la idea central de la formación de SENAC enfocada en “saber hacer”, “saber pensar” y “saber aprender”. Presentó las grandes cifras de resultados institucionales que muestran un total de más de 7. 4 millones de alumnos en programas de formación inicial, 400 mil en formación de nivel medio y 56 mil en el nivel superior, dos mil municipios atendidos y cerca de 2 millones de alumnos por año. SENAC ofrece 800 programas en 15 áreas de actuación que abarcan el comercio y los servicios especialmente la hotelería y la salud.

118. SENAC participa activamente en programas de inclusión social; al efecto dispone de 67 camiones escuela y un barco escuela que se desplazan a los lugares más apartados de Brasil. La labor de la editora SENAC, agregó, permitió la producción de más de 900 títulos entre publicaciones, DVD, y CD.

119. La Educación a distancia en SENAC abarca 318 localidades y ofrece cursos en todos los niveles ocupacionales. Ha facilitado también el desarrollo de material didáctico y ampliar el acceso a la educación. Al efecto utiliza activamente la tecnología de la radio y la teleconferencia que tienen un papel importante a favor de la equidad y accesibilidad en un marco de justicia social, calidad y formación flexible.

120. Sara Silveira presentó la experiencia de Cinterfor/OIT en el uso de TIC. Comenzó mostrando la evolución que ha tenido el portal web del Centro. Lo definió como un instrumento para cumplir con el cometido central de identificar y diseminar información actualizada, conocimientos y experiencias para contribuir al desarrollo de la formación profesional. Destacó la voluntad política del centro para utilizar TIC como medio de difusión de conocimiento sobre formación profesional.

121. Luego abordó la presentación de la experiencia del Centro en la construcción de metodologías en forma conjunta entre las instituciones como es el caso de la elaboración de un modelo de referencia sobre políticas para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad social y de género. Este mapa conceptual, organizador de enfoques y componentes de una política para responder a los desafíos del mercado laboral y contribuir a un desarrollo económico y social más sostenible e incluyente, fue una de las fortalezas en las que se apoyó el Centro para desarrollar su actual propuesta de formación a distancia

122. Prosiguió la expositora con la descripción del Programa de Calidad y Equidad en la formación, apoyado por COSUDE, que Cinterfor/OIT ha desarrollado con éxito en dos ediciones ofrecidas a las instituciones de formación de la región. Es una iniciativa de formación-acción, dirigida a equipos multidisciplinarios para desarrollar y/o fortalecer las competencias personales e institucionales de diseño y gestión de políticas. El programa ofrece un itinerario formativo, un banco de materiales y observatorios de experiencias, la tutoría, y promueve el desarrollo de una comunidad de aprendizaje entre las instituciones participantes a través de una metodología didáctica que integra las facilidades de las TIC con el compromiso del Centro de promover el intercambio de la red de instituciones.

123. Como próximos pasos el Centro se plantea evaluar colectivamente debilidades y fortalezas de la experiencia, sistematizarla y poner a disposición de la comunidad de la formación tanto la metodología como los materiales de sustento y la propia plataforma para que, a partir de los equipos que ya han sido formados, puedan –si les interesa– adaptarla a sus necesidades y realidades. Igualmente consolidar y darle permanencia a la comunidad de aprendizaje de la que hoy participan 12 instituciones de formación.

124. Después de la pausa café, se reanudó el panel con la presentación de SENAI a cargo de Alberto Borges de Araujo que presentó las principales acciones y cobertura de la institución, entre las que destacan sus 697 unidades operacionales, 301 unidades móviles y 320 kits de formación profesional así como 122 asociaciones internacionales.

125. El expositor planteó que a partir del 2004 se implementó la Red SENAI de Educación a distancia y presentó el portal. Destacó el trabajo de la institución en el desarrollo de competencias internas para la educación a distancia. Luego explicó la conformación de la base de recursos didácticos con más de seis mil recursos diferentes, 15 mil docentes registrados y más de un millón de alumnos beneficiados. Explicó los puntos fuertes y el funcionamiento general de la base de datos entre los que se destacan la posibilidad para el docente registrado de disponer y compartir material clasificado según las necesidades del curso y con la seguridad de la evaluación previa y permanente sobre la calidad técnica y pedagógica de los materiales que se incluyen.

126. La educación a distancia en SENAI ha cuidado de la inclusión social de personas con capacidades diferentes utilizando los lenguajes desarrollados para personas con limitaciones visuales –donde disponen de 477 docentes–, y auditivas, para lo cual han formado 270 docentes. También disponen de software para la inclusión digital de alumnos ciegos.

127. Describió a continuación el programa SENAI de Formación de Formadores que ofrece tres caminos: básico, de gestión y de educación, destacando que ya se tienen más de 13 mil participantes en formación tanto del SENAI como de instituciones aliadas. Agregó la información sobre el programa SENAI de formación pedagógica para formadores de la educación a distancia que cuenta con la certificación de la Universidad del Sur en Santa Catarina y el reconocimiento del Ministerio de Educación. Mil setecientos docentes se benefician de esta iniciativa. Se ofrecen también cursos a distancia con contenidos tecnológicos para la actualización, en los cuales participan más de dos mil docentes.

128. Luego enumeró los cursos a distancia que ofrece el SENAI haciendo hincapié en la variedad de recursos didácticos desarrollados que combinan medios impresos, Internet, simuladores y medios magnéticos. SENAI está abierto a alianzas con empresas locales o extranjeras para ofrecer cursos a distancia que deseen impartir en Brasil. Por último manifestó la total disposición para asociarse con otras instituciones y en especial con Cinterfor/OIT para avanzar conjuntamente en estos desarrollos.

129. Posteriormente tomó la palabra César Castillo de INTECAP. Planteó que los objetivos para la incorporación de las TIC en la institución fueron: transformar la metodología de los procesos administrativos; ampliar la cobertura a través de e-learning; reducir la brecha digital mejorando la accesibilidad, contribuir al desarrollo económico y social a través de la creación de empleos y el crecimiento de los ingresos y fortalecer la relación y cooperación de TIC entre IFP. Con respecto al e-learning presentó los pasos de la nueva metodología implementada consistentes en desarrollo de contenidos, revisión y adecuación técnico pedagógica, diseño y diagramación, modulación y montaje en plataforma, ejecución y acreditación de la formación. Los resultados alcanzados en seis meses fueron un incremento sustantivo de la oferta y una fuerte reducción de los niveles de deserción.

130. También hizo referencia a la red de instituciones de formación de la región centroamericana y el Caribe donde resaltó el liderazgo del INTECAP en el tema TIC que se concretó mediante asesorías presenciales y a distancia, la construcción del portal de la RED, el sistema de contenido y la plataforma de aprendizaje. Asimismo anunció la implementación para julio 2007 del plan piloto de Aula Mentor orientada a la alfabetización digital.

131. Por último, se refirió a la próxima construcción de un centro de alta tecnología para formación en TIC, financiado en una tercera parte por el gobierno de Corea en un proyecto que ascenderá a US\$ 8.000.000. El Centro será una decisiva contribución para la reducción de la brecha digital en Guatemala.

132. Jorge Castro León de SENATI, comenzó su ponencia haciendo una comparación entre las “viejas” y las “nuevas” TIC, para seguidamente referirse a la política institucional del SENATI en materia de Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Describió en detalle las líneas de desarrollo en la aplicación de las TIC en su institución, siendo las principales el Sistema Nacional de Videoconferencia, el Programa SENATI VIRTU@L y la capacitación de instructores en aplicación de las TIC en la formación profesional.

133. Castro León hizo énfasis en los principios básicos que guían la acción del SENATI en este campo, entre los cuales se encuentran la adecuación a las necesidades del sector productivo, una metodología basada fundamentalmente en la resolución de problemas, los estudios de caso y la elaboración de trabajos, una evaluación basada en indicadores de resultados, y que el uso de la tecnología debe estar orientado a la resolución de necesidades pedagógicas y de los participantes para apoyar y facilitar el proceso de aprendizaje, no siendo un fin en si mismas.

134. Continuó el panel con la presentación de Martha Pacheco que se refirió a las actividades de formación a distancia del Centro de Turín. En primer lugar citó el programa Delnet de formación, información y asistencia técnica a distancia. Este programa está actualmente formando a 70 funcionarios del SENA en desarrollo local y género. También el Centro de Turín desarrolla a través de las TIC programas para preparar a las personas que van a participar en formación presencial mediante el acceso a páginas web. Valoró también esta estrategia para la generación de redes sociales, resaltando como ejemplo la red de los egresados de Castilla La Mancha Turín que nuclea a más de 400 profesionales del derecho de alto nivel en el mundo.

135. Las plataformas son verdaderas aulas de la formación a distancia del Centro de Turín; por ejemplo con el INSAFORP desarrollaron un programa de formación de formadores por competencia laboral que involucró a docentes mayores el cual demostró que además de los conocimientos técnicos adquiridos, la incursión por la formación a distancia tuvo impactos en sus relaciones personales y, fundamentalmente, para poder por primera vez perder el miedo y las resistencias al uso de las nuevas tecnologías.

136. Entre las ventajas de utilizar las TIC, la ponente señaló el hecho de que las personas integren teoría y práctica, mejoren su autoestima, se sientan estimulados a seguir formándose, etc. La expositora remarcó la importancia del tutor en la formación a distancia y coincidió con el ponente anterior en la afirmación acerca de que para ofrecer una formación de calidad un tutor no puede atender a más de 30 participantes. Mencionó la variedad de herramientas disponibles para mantener el interés del participante, entre las que se encuentran las que administran la gestión de la formación y ofreció compartir con las instituciones sus desarrollos.

137. Al cierre del panel, Fernando Vargas de Cinterfor/OIT señaló cómo la formación utilizando TIC es una vía para hacer realidad la exigencia de calidad, pertinencia y equidad como dimensiones interdependientes para la formación. Luego se refirió a los principales desafíos que las TIC están planteando a la formación. Recalcó la alta capacidad de innovación que las instituciones de formación están demostrando en este tema, que recién fue lanzado en el año 2004 por la OIT con la Recomendación 195, lo que se evidencia en el buen número de experiencias relevadas en el documento de trabajo que Cinterfor/OIT elaboró para esta reunión. Señaló entre los desafíos, las tensiones existentes entre el crecimiento físico o virtual de la oferta formativa, las exigencias que una formación flexible plantea a los mecanismos tradicionales de administración educativa para el manejo de las nuevas realidades que impone un aprendizaje a diferente ritmo, en diferentes lugares y tiempos.

138. Otro desafío identificado radica en la mayor cantidad de elaboración y trabajo que requieren los materiales didácticos utilizados en la educación a distancia, los cuales son indispensables para mantener la calidad requerida.

#### **QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: CUESTIONES FINANCIERAS. EXAMEN DEL PRESUPUESTO PARA 2007-2009 Y CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS DE PAÍSES MIEMBROS.**

139. Se realizó este punto luego de los actos religiosos celebrados en conmemoración del 50 aniversario de la creación del SENA.

140. La presentación del presupuesto para 2007-2009 estuvo a cargo de Antonio Graziosi, quien presentó la estructura de los rubros estimados para el bienio 2008-2009. Detalló cada una de las cuentas y sus valores y prosiguió explicando que se prevén leves incrementos en rubros como la contribución de las instituciones de formación, a partir sobre todo de aquellas que se estima, se podrían poner al día en sus contribuciones. Explicó que por efecto de la autorización del Tesorero de la Sede para incorporar fondos de la cuenta de reserva de Cinterfor/OIT y en los fondos extra-presupuestarios también se prevé un incremento en el presupuesto del próximo bienio. Entró a detallar la conformación de los distintos rubros para facilitar su comprensión por los participantes y señaló que el presupuesto regular se ha previsto con un incremento del 13% y los fondos extra-

presupuestales se han estimado con un incremento del 18%. Finalizó así su intervención e invitó a los participantes a realizar sus comentarios.

## **SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: ASUNTOS VARIOS**

141. A iniciativa del SENA se llevó a cabo un reconocimiento a la labor de Pedro Daniel Weinberg por su dedicación y servicios a la formación profesional como Director de Cinterfor/OIT.

142. Pedro Daniel Weinberg, quien fuera Director de Cinterfor/OIT durante casi doce años, agradeció lo que entendió fueron inmerecidos elogios que sobre su persona y su gestión se vertieron en la sala. Atribuyó los logros del Centro en estos años a cuatro elementos muy especiales: los generosos aportes que las instituciones de formación profesional de la región pusieron a su disposición para la ejecución de las labores del Centro; las elevadas competencias personales y profesionales de todo el equipo que trabaja en Montevideo; el decisivo respaldo que le brindaron las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y no menos fundamental fue la confianza con que contó en todo momento de parte de los directivos de la OIT en la Sede y en la Oficina Regional de Lima. Reclamó para sí, todos los errores, desaciertos y omisiones en que hubiera incurrido mientras estuvo conduciendo los destinos del Centro.

143. Luego de efectuar un breve repaso sobre la evolución de la institucionalidad de la formación profesional en la región, y de sus logros, sintetizó su mensaje en torno a cinco lecciones aprendidas por las entidades a lo largo de más de sesenta años de historia. En primer término, sostuvo que no es posible el diseño, y sobre todo, la puesta en práctica de las políticas públicas en la materia, si no se cuenta con instituciones sólidas y que exhiban permanencia y continuidad en el tiempo. En segundo lugar, consideró que una de las mayores fortalezas de las instituciones radica en un capital intangible: concretamente, citó a esa cualidad de la cultura organizacional de las entidades referidas al estímulo que se otorga a la experimentación y la innovación, así como a las actividades de investigación y desarrollo volcados a la renovación y actualización de los ámbitos técnico-pedagógicos y de gestión.

144. Valoró a continuación el lugar que se le asigna a la práctica para la producción de los conocimientos de los organismos; toda innovación en los escenarios técnico-pedagógicos y en los aspectos que hacen a la gestión, descansan en conocimientos teóricos y desarrollos conceptuales, pero siempre confrontados con las prácticas operadas en todos los espacios formativos. En cuarto lugar, puso de relieve la significación del Diálogo Social y la activa participación de los trabajadores y de los empleadores en la formulación de las políticas y estrategias, así como en la ejecución de los programas que llevan a cabo las instituciones.

145. Finalmente, afirmó que la cooperación técnica horizontal, sin hegemonías de ninguna naturaleza, se ha constituido en un elemento estratégico que estimuló la promoción de los procesos de creación, fortalecimiento y consolidación de las instituciones especializadas en la formación y desarrollo de los recursos humanos de la región americana.

146. La gran mayoría de los representantes de instituciones de formación profesional así como del grupo de empleadores y de trabajadores participantes en la reunión expresaron su reconocimiento a los trabajos de Weinberg a favor de la cooperación regional, el desarrollo y el fortalecimiento de la institucionalidad de la formación en la región.

147. A continuación Antonio Graziosi anunció la entrega en sala a los participantes, del informe de la XXXVIII reunión de la Comisión Técnica y declaró abierto un espacio de 25 minutos para su lectura.

148. El informe fue aprobado con modificaciones menores que ya han sido incorporados en esta versión final.

149. El tema de candidaturas para la próxima reunión fue abierto por Antonio Graziosi mencionando que se habían realizado a lo largo del evento contactos informales por parte de instituciones interesadas. Graziosi propuso que en la sesión plenaria se lanzaran formalmente las candidaturas. Donald Foster del HEART/NTA, Regina Torres en nombre del SENAI, SENAC, SENAR y SENAT así como Miguel Fernández del INCES lanzaron las candidaturas de Jamaica, Brasil y Venezuela respectivamente.

150. Graziosi recogió los ofrecimientos y se comprometió a estudiarlos. En señal de agradecimiento se comprometió a desarrollar actividades de alto nivel y representatividad en los países cuyas postulaciones no tuvieran éxito.

151. En referencia a la candidatura del INCES el representante de los trabajadores de Venezuela, Pablo Castro indicó que el tripartismo debería fortalecerse de forma de ampliar el apoyo a esta iniciativa.

152. A continuación se inició el cierre de la XXXVIII reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR/OIT con palabras de Sydney da Silva Cunha, Director del SENAC de Brasil, quien mencionó como, la propuesta del SENA de renovación se convirtió en acción. Aseguró tener la certeza de que la mística de las IFP le ha permitido sobrevivir y fortalecerse y que esa mística parte de los recursos humanos de las IFP. Aseguró también estar convencido de que la formación profesional es un fuerte instrumento de inclusión social ya que sin ciudadanía no hay desarrollo pleno. Agradeció al SENA, equipo y aprendices y a CINTERFOR/OIT.

153. Seguidamente tomó la palabra el Director Regional de OIT para las Américas, el Sr. Jean Maninat. Agradeció al SENA por su hospitalidad y reconoció la capacidad



técnica desplegada en el evento. Agradeció en nombre del Director General el apoyo brindado por las IFP a Cinterfor indicando que ellas son la base y el ánimo de las capacidades del centro. Prosiguió reafirmando su convicción en que la formación profesional es una herramienta importante en el desarrollo de empresas y trabajadores para afrontar los retos de competitividad. Aseguró el apoyo de la Oficina Regional de OIT, asegurando que el tema se volverá un área prioritaria en el marco de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente.

154. Maninat realizó un agradecimiento especial para Antonio Graziosi por los resultados conseguidos en solo cuatro meses en un trabajo que calificó de orfebrería profesional del que se puede sentir orgulloso.

155. Antonio Graziosi, tomó la palabra a continuación, agradeció a las IFP, trabajadores y empresarios por el apoyo, la retroalimentación y la franqueza antes y durante la reunión. Agradeció a Christine Evans, Martha Pacheco y al equipo de CINTERFOR/OIT, intérpretes, traductores y al SENA en la persona de Darío Montoya y de Juan Bayona.

156. El cierre estuvo a cargo de Juan Bayona del SENA. Agradeció en nombre de Darío Montoya, aprendices, instructores y colaboradores que se hubiera confiado en el SENA para ser sede de la XXXVIII reunión de la Comisión Técnica.

**ANEXO 1****INFORME DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA,  
PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DE CINTERFOR/OIT**

El Comité de Programa, Presupuesto y Administración se reunió el lunes 18 de junio de 2007, previamente a la apertura de la XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica. En la reunión participaron representantes de la Asociación Caribeña de Agencias Nacionales de Formación CANTA, de INET de Argentina, TVET Council de Barbados, SENAI de Brasil, SENCE de Chile, SENA de Colombia, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo de España, INTECAP de Guatemala, SENATI de Perú e INFOTEP de República Dominicana.

Dio inició la reunión con el saludo de bienvenida del Director del Sistema Nacional de Formación Profesional del SENA, Sr. Juan Bayona, quien lo hizo a nombre del Director General del SENA y deseó a los participantes éxitos en la reunión. Seguidamente, el Director a cargo de Cinterfor/OIT, Antonio Graziosi, saludó a los miembros del Comité y propuso el contenido del programa de trabajo para esta sesión. Describió las características que hasta ahora ha tenido el Comité y señaló temas como la ausencia de criterios sistemáticos para su conformación indicando la necesidad de formalizar e institucionalizar tales criterios para aprovechar al máximo este Comité.

Los mecanismos de Gobierno del Centro, agregó, deben reflejar la naturaleza de Cinterfor/OIT como una iniciativa compartida entre la OIT y las instituciones nacionales. Se propone así que en el futuro el Comité sea elegido por las propias instituciones miembros de Cinterfor/OIT. Esa reunión sería la última en la que los miembros son convocados por la Dirección del Centro y su mecanismo de elección quedaría institucionalizado.

Procedió a presentar las grandes líneas integrantes de la propuesta de Plan Estratégico de Cinterfor/OIT. Indicó que el Director General de la OIT decidió hacer una reflexión en profundidad sobre las perspectivas del Centro y sus procesos de trabajo la cual incluyó el documento de Plan propuesto. Agregó que el proceso de consulta incluyó a la gran mayoría de las instituciones miembros así como actores sociales, la OIT y el equipo de Cinterfor/OIT.

Para estructurar el plan se analizaron la pertinencia de los temas tratados por el Centro, la efectividad y valor agregado de sus servicios y sus mecanismos institucionales. Entre las conclusiones a las que se arribó luego del proceso de consulta, se destacan la alta prioridad que se asigna al tema de la formación profesional en las agendas nacionales, la demanda creciente de información, capacitación y apoyo y el reconocimiento al papel de Cinterfor/OIT y su credibilidad. La misión del Centro sigue por lo tanto vigente; sin embargo se mantiene la necesidad de demostrar su valor agregado ante los rápidos y

continuos cambios que están experimentando las instituciones de formación. Adicionalmente, se menciona la posibilidad de abrir la red un poco más, por ejemplo a Institutos o Colegios Técnicos e incluso los Ministerios de Trabajo y Educación, el sector de Empresas y Trabajadores que intervengan en la formación; incluso los centros de excelencia fuera de América Latina.

Prosiguió señalando cómo el hecho de que durante más de 40 años las instituciones miembros continúen cotizando es una señal de solidez institucional. No obstante, toda estrategia de cooperación internacional tiene como fin último la sostenibilidad. Se refirió a la necesidad de establecer una estrategia de largo plazo que permita que la red dependa cada vez menos del financiamiento de la OIT y más de la capacidad autónoma de las instituciones.

Luego resaltó el papel de Cinterfor/OIT como canal de difusión de los valores y políticas de la OIT. Cerró esta parte refiriéndose a la necesidad de fortalecer el Comité a efectos de que se convierta en un órgano de supervisión y acompañamiento del Centro. Hasta ahora no ha habido incoherencia entre las deliberaciones del Consejo de Administración de la OIT y del Comité de Programa y Presupuesto. Asimismo, el riesgo de que puedan producirse decisiones discordantes entre estas dos entidades debería prevenirse.

A continuación indicó otros puntos contenidos en la propuesta del Plan Estratégico, que incluyeron:

- El cambio del nombre del Centro como: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, manteniendo el acrónimo Cinterfor/OIT.
- La visión de largo plazo del Centro: *Un centro regional de excelencia coordinando una red de instituciones nacionales de formación profesional y educación para el trabajo, apoyada y gestionada por la OIT, para difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos para la creación de trabajo decente y productivo*
- Los resultados esperados en el mediano plazo en términos de su contribución al desarrollo y modernización institucional, a la obtención de progresos medibles en las metas de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, su influencia en otras regiones del mundo, su consolidación como una comunidad permanente de aprendizaje así como su consolidación institucional en marcos regionales.

Los cuatro pilares de la estrategia de implementación indicó serán: la creciente apropiación por sus miembros, la apertura a centros de excelencia no regionales, la creación de sinergias institucionales y operativas y la introducción de una gestión por resultados.

La creciente apropiación incluye: la institucionalización del Comité de Programa y Presupuesto, el inicio de un diálogo con organizaciones como OEA, SEGIB e instancias de integración subregionales, el fortalecimiento de redes subregionales, el liderazgo te-

mático compartido entre el Centro e instituciones líderes en los ejes temáticos definidos que permita formular, diseñar y ejecutar proyectos conjuntamente, la creación de un registro de especialistas de las instituciones de formación disponibles para misiones de cooperación horizontal, una membresía regional ampliada y un posible aumento de las contribuciones de las instituciones miembros. En cuanto a este último tema agregó, no sería el punto de partida del proceso de apropiación sino el punto de llegada del mismo. Una forma de aportes sería incluso la toma de responsabilidad de las instituciones de formación en programas concretos.

La propuesta de conformación del Comité de Programa y Presupuesto, que estaría integrado por doce representantes de la membresía conformados así: tres por la subregión México, Centroamérica y Caribe de habla hispana y francesa, dos por la subregión Caribe anglófono, dos por la subregión andina, cuatro de la subregión Cono Sur y uno por los miembros no regionales. Además por un representante del Gobierno del Uruguay, seis representantes tripartitos del Consejo de Administración de OIT, un representante del Departamento EMP/SKILLS de la sede, uno de la Oficina Regional de OIT para las Américas y representantes de las agencias donantes que apoyen en forma directa la ejecución de programas de Cinterfor/OIT. El Comité se reuniría anualmente para orientar y monitorear la labor del Centro.

Con relación a la apertura a Centros de excelencia, no regionales se han iniciado contactos con CEDEFOP y ETF de la Unión Europea, IEFP de Portugal, InWent de Alemania, AFPA de Francia y la Asociación Canadiense de Colegios Comunitarios (ACCC).

El ámbito de la búsqueda de mejores sinergias institucionales y operativas incluye las Oficinas y especialistas de OIT, la Oficina regional de la OIT, EMP/SKILLS de la sede, otros departamentos técnicos de la OIT, ACTRAV y ACT/EMP, el Centro de Turín, otros actores (a través de la OIT), ONU, Bancos de desarrollo y agencias bilaterales.

En lo que se refiere a la gestión por resultados el Centro debería mantener unos servicios básicos de gestión del conocimiento. Adicionalmente, se debería identificar un número limitado de ejes operativos a ejecutarse a través de la formulación conjunta de proyectos, el liderazgo compartido con instituciones de formación, la integración de instrumentos de acción del Centro como las publicaciones, la página web, la asistencia técnica y la capacitación, entre otros y por último la introducción de instrumentos de monitoreo y evaluación.

La visión tripartita de la OIT debería reflejarse en un esfuerzo del Centro para involucrar a las organizaciones de empleadores y trabajadores en la ejecución de programas, su participación en los procesos de decisión y consulta sistemática con los mandantes de la OIT.

Al referirse a la estructura del Centro resaltó la creación de la Unidad de Gestión del Conocimiento que compaginaría diversas funciones del Centro en materia de publicacio-

nes, web, y e-learning dentro de una única lógica. La conformación de un Comité de Publicaciones que mantenga la pertinencia y calidad de las mismas. El interés por potenciar la capacidad de trabajo en inglés fomentando la producción endógena de documentos que parta desde las preocupaciones y prioridades de las instituciones del Caribe anglófono. Asimismo, se procurará que se alimente la base de documentos y publicaciones escritos en lengua portuguesa y que se traduzca un número de publicaciones básicas al idioma francés y holandés de forma que puedan ser utilizados en Haití y Suriname. Se continúan dedicando esfuerzos a la capacitación del personal del Centro.

Los recursos financieros del Centro que podrían incluir: aportes de la OIT, contribuciones de las instituciones miembros, nuevas instituciones regionales y no regionales, proyectos de cooperación técnica y la búsqueda de sinergias programáticas para racionalizar los recursos.

Describió a continuación los ejes temáticos que integran el plan de trabajo del Centro:

- Empleo de jóvenes y transición de la escuela al trabajo
- Formación a lo largo de la vida
- Financiación e inversión en la formación profesional
- Gestión de calidad, pertinencia y equidad de las instituciones de formación
- Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación
- Innovaciones en el diseño curricular
- Empleabilidad de grupos vulnerables
- Diálogo social en la formación profesional
- Formación profesional y equidad de género
- Homologación de la certificación de perfiles profesionales y marcos regionales de cualificaciones

Destacó que la formación profesional sectorial se propone como un eje transversal y se cuenta con apoyo a las instituciones de formación que tengan capacidad de iniciativa en ámbitos sectoriales.

Terminada esta parte de la presentación, el Sr. Graziosi dio la palabra a los miembros del Comité.

Todos los representantes manifestaron su agradecimiento al SENA como institución anfitriona y su complacencia con la organización y atenciones recibidas hasta el momento.

El representante de INET de Argentina, instó a considerar la incorporación de los Ministerios de Educación. Señaló la nueva ley argentina sobre educación técnico profesional que ha conformado un sistema que cuenta con mecanismos de regulación. Propuso también trabajar el concepto de mejoramiento continuo de la calidad de la formación donde la gestión es un aspecto pero no el único. Cerró indicando que su preferencia es trabajar en la armonización de los perfiles antes que en la homologación de los mismos.

El representante de INFOTEP de República Dominicana manifestó que la red de instituciones de formación de Centroamérica había analizado conjuntamente el documento de plan estratégico propuesto, aprovechando su reunión convocada desde la mañana de este mismo día. Manifestó su acuerdo con la adecuación de la misión de Cinterfor/OIT así como su entusiasmo por el reposicionamiento propuesto. Indicó que INFOTEP ha realizado un proceso de modernización y aplanamiento de su estructura por lo cual le pareció interesante la propuesta de Cinterfor/OIT. Frente a la composición del Comité de Programa, propuso que se ampliara el número de representantes de la subregión de América Central, República Dominicana y Haití a cuatro miembros, habida cuenta de la diversidad no solo geográfica sino también lingüística de esta subregión.

Un representante del SENA de Colombia propuso que Cinterfor/OIT debería ser más explícito en su trabajo en cuanto a la relación entre los Ministerios de Educación y la Formación Profesional, no solo en la educación básica, también en la técnica superior no universitaria. Indicó también la necesidad de trabajar más abiertamente el tema de los mecanismos financieros que puedan facilitar el acceso a los más pobres que requieran acudir a la formación. En cuanto a competencias, finalizó, a pesar de los avances está por verse un mejor desarrollo a nivel continental en áreas que siendo de esa envergadura, como el turismo, la soldadura, etc. , tienen una alta diversidad en cuanto a programas de formación.

La representante de SENAI de Brasil realizó tres puntualizaciones: la primera, dijo, es mencionar la falta de tiempo que no ha concedido la posibilidad de una reflexión interna en las instituciones que permita hacer contribuciones más efectivas. La segunda es la de abogar por criterios más claros y transparentes para el tema del nombre del Centro que ella estima sería directamente un Centro para el desarrollo de la formación profesional y no del conocimiento sobre formación profesional. Extendió su comentario indicando la necesidad de focalizar los ejes temáticos en torno a las líneas predominantes. Hay un posicionamiento, dijo, pero sobre muchos ejes. Indicó su llamado a tener cuidado con la ampliación de las instituciones miembros. En cuanto al incremento de aportes debería ser sobre un criterio claro de su uso y no solo con la idea de ampliar porque si. De otra parte en los programas de formación de jóvenes por ejemplo se suele atender generando programas con un criterio centrado en la capacidad de oferta más que de las habilidades realmente demandadas. En cuanto al documento, precisó, se debería tener un poco más de plazo para madurar algunos temas contenidos en la propuesta y tal vez así se tendría un nuevo momento para afianzar la marca Cinterfor/OIT y cumplir con las expectativas.

El representante de la Fundación Tripartita de España manifestó que el plan le parecía bien estructurado pero lo veía ambicioso y para el largo plazo. Temas como la homologación son de largo plazo, dijo. El punto de buscar un mayor liderazgo de las instituciones de formación es clave lo mismo que una mayor implicación con OIT y con el Centro de Turín. Señaló: el proyecto es bueno pero muy ambicioso y como consecuencia debería dar prioridades para el corto, mediano y largo plazo.

El representante de SENATI de Perú, pidió delimitar bien el sector educación y ver como se operacionaliza la propuesta de su integración. Invitó a considerar la nueva política en materia educativa divulgada por UNESCO y revitalizar los nexos con la OIT así como aprovechar ejemplos como la recomendación conjunta UNESCO-OIT sobre educación técnico-profesional. Compartió la necesidad de priorizar las diferentes áreas temáticas y de disponer de más tiempo para la reflexión sobre el plan en las instituciones de formación. Recalcó que muchas áreas de trabajo de OIT serían más impactantes si se cristalizan y divulgan a través de las instituciones de formación profesional.

Un representante del SENA manifestó su coincidencia con el enfoque renovador del plan estratégico propuesto. Consideró que el plan reitera temas que se han venido trabajando en los últimos años. Para el SENA afirmó, la gestión del conocimiento no es gestión de talleres o de diseños curriculares, el desafío que se enfrenta para cambiar es el de desestructurar: el SENA ha aprendido desestructurando. Agregó que comparte la idea de liderazgo compartido para los proyectos temáticos. Señaló que las instituciones de formación habían crecido hacia dentro ignorando el enorme crecimiento de instituciones similares que ahora esperan mucho apoyo y se les puede ayudar más compartiendo los materiales didácticos y las acciones de formación de docentes, por ejemplo. Todos los egresados de la formación deberían tener la misma calidad y ello es un desafío en este escenario variado.

Finalizadas las observaciones a esta parte de la presentación, el Sr. Graziosi agradeció el interés demostrado, los comentarios y críticas asegurando que se tomarán en cuenta en el proceso de puesta en práctica. Acto seguido hizo algunas puntualizaciones sobre las observaciones, señalando aspectos tales como:

- La importancia de involucrar a los Ministerios de Educación en la búsqueda de una mejor integración entre los sistemas de educación y formación profesional.
- El mayor acercamiento con la UNESCO que se ve favorecido en el actual proceso de reforma de la ONU.
- El buen ejemplo que exhibe la red de instituciones de formación de América Central, República Dominicana y Haití que muestra interés en compartir experiencias y compañerismo independientemente de los distintos modelos y prácticas nacionales.
- El breve plazo transcurrido para la consulta al Comité de Programa y la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, de un documento complejo como el Plan estratégico. Sin embargo, agregó, este no es un proceso que está concluyendo, sino que está iniciando. Aclaró que el plan no se va a someter a votación y serán recogidas las críticas e ideas que se le puedan incorporar. Esta es una primera etapa en la búsqueda de una mayor definición. Indicó que la nueva filosofía se verá con mayor claridad cuando se convierta el plan en programas de trabajo más específicos.
- El bienio siguiente será para iniciar los trabajos en los ejes temáticos, no para terminarlos. Ello implica un proceso de larga duración que bien puede consumir el período equivalente a tres reuniones de la Comisión Técnica.

- En cuanto al enfoque extra-regional informó que la ampliación de la membresía será un proceso orientado a Centros de Excelencia nacionales de países fuera de la región.
- La política de apertura se orientará hacia instituciones de relevancia nacional y calidad reconocida. El proceso tendrá mucho rigor para no desvirtuar la naturaleza de Cinterfor/OIT.
- Aclaró la razón de incluir en el nombre la alusión al desarrollo del conocimiento sobre formación, tratando de limitar la acción justamente al importante tema del conocimiento y no dejarlo abierto para que pudiera entenderse que desarrollo de la formación profesional es tan amplio como que incorpora inversiones en construcción, ampliación o equipamiento, actividades que el Centro no tiene la capacidad de realizar.
- Es un plan ambicioso, reconoció, pero sin duda se podrá realizar en el mediano plazo con el invaluable apoyo de las instituciones de formación. La priorización será un aspecto clave dentro de cada eje temático. Será necesario mantener una visión sistemática y de conjunto de dichos ejes que permita reflejar un avance y un cambio en la visión del Centro.
- Propuso que la próxima reunión del Comité pudiera incluso celebrarse al inicio del año 2008 como forma de facilitar su asesoría a Cinterfor/OIT en la forma de conectar las áreas integrantes del plan de trabajo.

Prosiguió su intervención el Sr. Graziosi presentando el estado del presupuesto 2006-2007; al respecto explicó como fue conformada la descripción de los distintos rubros para facilitar su comprensión por los miembros. Mostró la cifra estimada de presupuesto disponible para lo que resta del 2007 y señaló las actividades más importantes que se espera desarrollar para el resto del año como son:

- Lanzamiento del plan de trabajo
  - Identificación de instituciones líderes
  - Formulación de las propuestas
  - Movilización y programación de recursos
- Reunión regional preparatoria a la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 sobre formación profesional para la productividad, el empleo y el desarrollo
- Reunión regional sobre diálogo social en la formación
- Ejecución de proyectos
  - COSUDE
  - PROIMUJER
- Nuevas publicaciones
- Creación de la unidad de gestión del conocimiento
- Acciones de capacitación del personal

Presentó a continuación el presupuesto estimado para el bienio 2008-2009 explicando que se prevé leve incremento en el rubro de la contribución de las instituciones, sobre todo por aquellas que se podrían poner al día en sus cotizaciones. También se ha solicita-



do la autorización del tesorero de la Sede para incorporar fondos de la cuenta de reserva de Cinterfor/OIT y se intentará movilizar fondos extra-presupuestarios. Explicó la conformación de los distintos rubros para facilitar su comprensión por los participantes y señaló que el presupuesto regular se ha previsto con un incremento del 13.1% y los fondos extra-presupuestales se han estimado con un incremento del 18.1%. Finalizó así su intervención e invitó a los participantes a realizar sus comentarios.

Al no registrarse comentarios sobre esta parte, se procedió a elegir a las autoridades para las sesiones de la Comisión Técnica que se iniciarían el día martes 19. El Comité sugirió la siguiente integración de la conducción de los trabajos, así como de la comisión de redacción de la XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT:

Presidente: Darío Montoya. Director General del SENA

Vicepresidentes: Paulette Dunn-Smith. Directora Ejecutiva de NCTVET. Jamaica.  
Sidney Cunha. Director de SENAC de Brasil

Comisión de Redacción: Estellita René. Representante de CANTA.

César Castillo. Gerente de INTECAP de Guatemala.

**ANEXO 2****INFORMES DE LOS GRUPOS SUBREGIONALES Y SECTORIALES****GRUPO REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES****I. Introducción**

El presente informe tiene por objetivo presentar los comentarios del sector empleador a la propuesta de plan estratégico para la acción de Cinterfor/OIT. Cabe destacar que todos los integrantes del grupo empleador consideran que la labor efectuada por Cinterfor/OIT desde su creación ha sido relevante para el desarrollo de políticas públicas y experiencias aportadas a cada país integrante del Centro.

En relación con el diagnóstico compartimos la necesidad de potenciar la labor del centro que permita consolidar su desarrollo en el largo plazo. Consideramos que el marco general de la propuesta es adecuado, el cuál debe ser transformado en un plan de trabajo con indicadores concretos y medibles.

**II. Análisis de la Propuesta****1. Rol Actualizado del Centro**

Compartimos los cuatro roles planteados destacando lo siguiente:

- a. La labor de promoción y fortalecimiento de la cooperación nunca debe desviarse del foco de apoyo a los países de la región. Nos parece favorable la apertura a buscar alianzas con otras regiones del mundo como una búsqueda de nuevas oportunidades de cooperación.
- b. El diseño y gestión de políticas públicas/sociales deben enmarcarse en los acuerdos adoptados por la OIT, los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**2. Actualizar el nombre del Centro**, nos parece adecuado.

**3. La Visión del Centro:** En este ámbito nos parece más una misión que una visión.

**4. Resultados esperados en el mediano plazo**, nos parece adecuado y estamos conscientes de que estos resultados deberán aplicarse y medirse en un plan de trabajo que se desarrollará con posterioridad, ya que lo presentado es una propuesta general de acción para el Centro.

**5. Propuesta de Comité de Programa y Presupuesto**, nos parece bien la creación de un comité con el objetivo de lograr una administración sistemática y sostenible. Se propone que exista un sistema objetivo de rotación de los miembros del comité y que esta rotación se realice dentro de las subregiones y grupos que conforman el mismo.

Finalmente, debería existir un reglamento que debiera tratar temas como el quórum necesario para que sin afectar el funcionamiento operativo contemple la representatividad de las decisiones.

### III. Comentarios generales finales

Considerando que el Centro se encuentra en una etapa de revisión y proyección de su quehacer nos parece relevante incorporar algunos temas que son de gran preocupación para este sector empleador y que esperamos sean considerados en el plan de trabajo que debiera implementarse a contar del año 2007.

1. Iniciar un trabajo que permita abordar **la ilegalidad e informalidad** existente en los países que conforman la institución; pensamos que si abordamos un trabajo sistemático a nivel del desarrollo de políticas públicas/sociales podremos avanzar en la adopción de los acuerdos marcos de la OIT en beneficio del desarrollo de la región.

2. Trabajar en una definición de **productividad** que favorezca el empleo y que mejore las condiciones del empleo y de los actores sociales en general.

3. Elaborar **propuestas de cooperación aplicadas a los emprendedores** que permitan potenciar la formación y el desarrollo sostenible de la pequeña empresa lo que creemos permitirá mejorar el acceso de la mujer y de los jóvenes al mundo del trabajo. En este punto es muy relevante el desarrollo de capacidades de supervisión y gerenciales fundamentales para este tipo de empresas.

4. Necesidad de **evaluar y formalizar los planes de ayuda** implementados por cada gobierno, en múltiples ocasiones visualizamos que no existe una medición real de la efectividad de este tipo de programas invirtiéndose recursos considerables que podrían ser destinados a otros proyectos de ayuda social (benchmarking entre IFP)

5. Cuando se piense en incrementar el gasto en capacitación (que no es objetable en principio), primero debería evaluarse la calidad del gasto actual (% de gastos administrativos y % de gasto sustantivos), lo mismo la intensidad del uso de la capacidad instalada actual.

6. Es importante, distinguir las diferencias culturales y sociales existentes con los países miembros. Ejemplo: Caribe-Anglosajón.

---

7. Establecer las necesidades de cambio de las políticas educacionales ya que a la fecha el mundo de la formación profesional y capacitación ocupacional siguen sufriendo las debilidades de esta área en su trabajo permanente de desarrollo del capital humano.

**Integrantes**

Carlos Aldao Zapiola, UIA. Argentina

Arni Walters, Barbados Employers Confederation

Andrea Orellana, CPC. Chile

Edgar Chacón, UCCAEP. Costa Rica

Luis Fernando Monje, Representante Empleador Junta Directiva INA. Costa Rica

Nieves Ramos, COPARDOM. República Dominicana

Javier Ferrer, Fundación Tripartita. España

Arturo Gándara, Representante Empleador Junta Directiva INTECAP. Guatemala

Marco Tulio Padillia, Representante Empleador INFOP. Honduras

Carlos Noriega Arias, CONCAMIN. México

Gabriel Funes Díaz, COPARMEX. México

María Elisa Hughes, Cinterfor/OIT

## GRUPO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El grupo de trabajadores de América Latina y el Caribe expresamos nuestra preocupación evidenciada desde la anterior RCT, de la baja participación del movimiento sindical en el desarrollo de acciones, unificación de visiones y de la posibilidad de incrementar nuestro nivel de participación y toma de decisiones en el ámbito de Cinterfor/OIT.

A tal efecto los representantes del movimiento sindical debemos potenciar nuestro compromiso de participación y propuesta en la formulación de políticas y acciones que, en el marco de Cinterfor/OIT, permitan revalidar todos aquellos aspectos que emanan de la Recomendación 195.

En este sentido saludamos la invitación de las actuales autoridades a participar, no sólo en el acompañamiento a la formulación de políticas y acciones sobre la formación profesional sino también a la definición y gestión de las mismas.

Atento a los niveles de alta desocupación y de precariedad laboral observada en la denominada década perdida, se ha evidenciado que el crecimiento económico observado no ha generado ni calidad ni incremento en los niveles de empleo. Y ante los actuales niveles de crecimiento de nuestros países se registra una muy lenta recuperación de los niveles ocupacionales perdidos, encontrándose que dicha recuperación de los puestos de trabajo son mayormente de mala calidad, precarios e informales.

Las consecuencias de este proceso siguen siendo la marginación y la exclusión así como el sostenimiento de los niveles de pobreza de los trabajadores.

Atento a la actual propuesta de Cinterfor/OIT, como bien lo establece la Agenda 2008, el desafío es articular las acciones necesarias para la creación de políticas que apunten a una formación profesional para la productividad, el empleo y el desarrollo.

En este sentido el movimiento sindical reivindica a la formación profesional como un instrumento vital para el desarrollo de políticas activas para el empleo decente.

El concurso de representantes sindicales aquí reunidos frente a la actual invitación de Cinterfor/OIT propone para la Agenda de Actividades 2007/2008 los siguientes niveles de participación:

1. La definición de un presupuesto específico para el desarrollo de actividades con las organizaciones de trabajadores.
2. La discusión y participación activa del movimiento obrero en la definición e implementación de un plan de trabajo.
3. La gestión por parte de las organizaciones de trabajadores de dicho Plan.

4. Dicho plan entre otras actividades deberá procurar, entre otros:
  - a. Desarrollar programas de formación sindical para la adquisición de competencias en las organizaciones y sus miembros para la discusión, negociación y gestión de políticas de formación profesional en el marco de la negociación colectiva, el diálogo social y el tripartismo.
  - b. Programas de formación y asistencia técnica para el fortalecimiento institucional en el desarrollo de programas de formación profesional y certificación de competencias de los trabajadores.
  - c. Desarrollo de una red virtual de intercambio de información y experiencias del movimiento sindical.
  - d. Desarrollo de programas de formación profesional sectoriales, subregionales, con activa participación del movimiento sindical a modo de experiencia.
  - e. Desarrollo de manuales formativos en las diferentes dimensiones del trabajo decente con la mirada sindical.

Creemos que la posibilidad que hoy nos ofrece Cinterfor/OIT, acompañada indudablemente por nuestra activa participación e involucramiento en el proceso de gestión en el desarrollo de los programas, permitirá al movimiento sindical apropiarse del conocimiento necesario que mejore nuestra participación, discusión y negociación efectiva en la búsqueda permanente de la mejora de la calidad de vida de nuestros trabajadores, en el marco del desarrollo productivo de nuestros países y con la efectiva creación de empleo decente.

Por último los representantes del movimiento sindical deseamos formular formalmente nuestro reconocimiento a la gestión del Director saliente Pedro Daniel Weinberg y su equipo por el compromiso y sensibilidad para con las organizaciones de los trabajadores.

Gustavo Gándara, CGT-UOCRA. Argentina  
David Giles, Barbados Workers Union  
Jose Lourenco, CUT. Brasil  
Oscar Olivos Madariaga, CAT. Chile  
Carlos Bedoya, CGT. Colombia  
Fabio Arias, CUT. Colombia  
Jaime Fajardo Daza, SINDESENA. Colombia  
Carlos Peña, CEOSL. Ecuador  
Olga Cole, INA Sector Cooperativo, INA. Costa Rica  
Dennos Orlando García Rodríguez, CGT. Honduras  
Jorge Alvarenga, CUT. Paraguay  
Gregorio Santana, CNTD. República Dominicana  
Julio César García Cruceta, CNUS. República Dominicana  
Héctor Masseilot, PIT/CNT. Uruguay  
Victor Vega, CIOSL/ORIT  
Laura García, Cinterfor/OIT

## **GRUPO CENTROAMÉRICA, CUBA, MÉXICO, PANAMÁ, HAITÍ Y REPÚBLICA DOMINICANA**

En función de la temática de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 “Formación profesional para la productividad, el empleo y el desarrollo” se propone:

- Recomendar que el contenido de la Recomendación N. 195 de la OIT sea asumida con mayor énfasis por las instituciones de formación profesional elevando su debate a las diferentes instancias de los gobiernos nacionales. Se propone en particular se promueva el tratamiento de los siguientes temas:
  - Financiamiento
  - Articulación de FP con educación formal
  - Articulación con Ministerios de Trabajo.

El grupo también acordó:

- Avalar el informe de gestión y actividades, presentado y realizado por Cinterfor/OIT durante el período 2005-2007.
- Acoger la propuesta de plan estratégico presentada por Cinterfor/OIT, con la observación que los cambios estructurales y acciones propuestas, sean revisados por el comité de planificación, administración y presupuesto (con su nueva composición y representatividad) en la primera instancia que este se reúna.
- A propósito de la nueva composición y alcance que se plantea en la propuesta para el Comité de planificación, administración y presupuesto de Cinterfor/OIT, se reitera la solicitud del grupo subregional, de ampliar nuestra participación de 3 a 4 miembros.

### **Integrantes**

Carlos Sequeira Lepiz, Director INA. Costa Rica  
 Ricardo Arroyo Yannarella, INA. Costa Rica  
 Mario Miranda, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cuba  
 Arlette Valdez, Secretaría de Estado de Trabajo. Cuba  
 Melanio Paredes, Director General, INFOTEP. República Dominicana  
 César Guillermo Castillo, Gerente, INTECAP. Guatemala  
 Carlos Herrera Castillo, Viceministro de Economía. Guatemala  
 Luis Felipe Monzon Zoc, Representante Trabajadores. Guatemala  
 René Jacquet, INFP. Haití  
 Marie Florence Desir Pierre, Coordinadora General, INFP. Haití  
 Mario Daniel Zambrano Murillo, Director Ejecutivo, INFOP. Honduras  
 Genaro Guerra Zúñiga, Subdirector Académico DGCF. México  
 César Emiliano Cruz Rojas, Cooperación Internacional, CONALEP. México  
 Daniel Aceves Villagrán, Asuntos Jurídicos, CONALEP. México  
 Juan Cerna Santana, Director General de Formación Profesional. Nicaragua  
 Jorge Gasnell, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Panamá  
 Mario Andino, Presidente Ejecutivo, INSAFORP. El Salvador  
 Joel Moran, Director Ejecutivo, INSAFORP. El Salvador  
 Miguel Sol, Representante Gobierno. El Salvador  
 Mario Hugo Rosal, OSR San José. OIT  
 Rodrigo Filgueira, Cinterfor/OIT

## **GRUPO DEL CARIBE DE HABLA INGLESA**

El grupo se reunió para discutir sobre las áreas de colaboración entre Cinterfor/OIT y el Caribe de habla inglesa. Los representantes de los países con el apoyo de Cinterfor/OIT discutieron sobre la importancia de mejorar la formación profesional y educación técnica en la región (TVET). Se discutió igualmente sobre el Plan Estratégico de Cinterfor/OIT presentado en la sesión plenaria.

Los participantes discutieron en general sobre los principios de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y reconocieron los resultados positivos que habían sido señalados por Cinterfor/OIT. El inicio del CSME (“Caribbean Single Market and Economy”) presenta adicionalmente retos de globalización para el Caribe y los participantes esperan poder trabajar con la agencia en ello.

Se discutieron en detalle los siguientes asuntos:

### **1. Acceso a la educación**

La OIT proporciona apoyo a través de sus instalaciones de Turín, para mejorar la calidad de la formación profesional por medio de Cinterfor/OIT. Las oportunidades de formación con frecuencia no son accesibles para algunos países del Caribe, debido a la distancia, a retos financieros y en algunos casos a barreras lingüísticas.

Se recomendó que Cinterfor/OIT obtenga el apoyo de las Universidades de la región con el fin de traducir materiales. Se presentó una solicitud de organizar una reunión de los países del Caribe de habla inglesa y española con el fin de compartir las mejores prácticas.

### **2. Compartir el Marco de Referencia de Calificaciones y Certificaciones al igual que el Aseguramiento de la Calidad**

Otro asunto importante que se discutió fue la ayuda que Cinterfor/OIT podría proporcionar para reunir a los grupos de habla inglesa y española con el fin de compartir el proceso de certificación. Los participantes opinaron que debido al proceso documentado de CANTA para la formación, evaluación y certificación, esta podría prestar ayuda a las otras regiones.

Igualmente se reiteró que en ausencia de Agencias Nacionales de Formación, los puntos focales nacionales de Formación Profesional y Educación Técnica deben respaldar los mecanismos para asegurar la calidad.

### **3. Necesidades Especiales**

El grupo discutió igualmente sobre la formación y la certificación de personas con necesidades especiales bajo la recomendación de formación para la empleabilidad de grupos vulnerables en las economías informales, locales y rurales. Cinterfor/OIT podría ayudar compartiendo las mejores prácticas locales.



#### **4. Utilización de TIC**

La reunión discutió sobre los retos de la variación en la infraestructura física a lo largo y ancho de la región lo cual actúa en contra de la utilización eficiente y efectiva de las TIC. Particularmente esto presenta un problema para el aprendizaje a distancia en algunos países. Cinterfor/OIT podría ayudar al compartir las mejores prácticas.

#### **5. Financiación**

Se discutió sobre el problema crítico de la financiación de la formación para asegurar la sostenibilidad. Jamaica y Barbados compartieron sus sistemas de financiación que involucran un impuesto de formación. Con respecto a este punto, los empleadores deben formar parte integral del diálogo social.

##### **Participantes:**

Raphael Cave, Consejo de Formación Profesional. Barbados

Ulric Sealy, TVET Council. Barbados

Donald Foster, HEART Trust/NTA. Jamaica

Olive Maragh, Ministerio de Educación. Jamaica

Paulette Dunn-Smith, NCTVET. Jamaica

Estellita René, Ministerio de Educación. Santa Lucía/CANTA

Errol Pinas, SAO. Suriname

Joyce Amarello-Williams, Ministerio de Trabajo, Desarrollo Técnico y Medio Ambiente. Suriname

George Gamerdinger, Cinterfor/OIT

Gonzalo Graña, Cinterfor/OIT

---

## GRUPO PAÍSES ANDINOS

Felicitamos la formulación del plan estratégico como un testimonio de la concepción renovadora de la misión y el trabajo de Cinterfor/OIT en la región.

### **Aspectos relevantes:**

- Organización para la gestión del conocimiento en FP.
- Transferencia de conocimientos y experiencias entre las instituciones
- Consolidación de un marco de calificaciones en la región.
- Apertura a otros miembros/colaboradores de excelencia.

### **Propuestas:**

Participación de los países de la comunidad andina en el Comité de Programa y Presupuesto de Cinterfor/OIT.

- Aumentar a cuatro representantes la participación de la subregión.
- Aprobar el plan estratégico en primera instancia (ad referéndum).
- En un mes cada institución presentará sus aportes al plan e identificará las áreas de interés prioritario y compromisos para coliderar con Cinterfor/OIT.

### **Cinterfor/OIT: Organización de conocimiento**

- Cinterfor/OIT como organismo que monitoree el desarrollo de las instituciones de formación profesional para caracterizar las mejores prácticas y socializarlas en la región.
- Aprovechamiento de las fortalezas alcanzadas por algunos países en beneficio de los otros teniendo como referencia e instrumento un mapa de indicadores de madurez y consolidación de las diferentes instituciones de formación profesional.
- Tener en cuenta que el rol de las IFP está orientado a todo tipo de unidades u organizaciones productivas (asociativas, cooperativas, comerciales, etc. ).

### **Consideraciones:**

- Preocupación por los flujos migratorios de talento humano a otros países sin compensación a la inversión de las instituciones de formación profesional.
- Baja generación de empleo en los países.
- Diferentes esquemas de participación de los actores en la financiación de la formación profesional.
- Restricción de recursos para formar con mayor cobertura tanto a técnicos como a los jóvenes más necesitados.
- Se recomienda que la OIT apoye, en el marco de la Recomendación 195, la generación de una política pública para el financiamiento de la formación profesional, la generación de empleo y el emprendimiento.

**Integrantes:**

- Jorge Licetti, SENATI. Perú
- Francisco Martinotti Sormani, SENATI. Perú
- Jorge Castro, SENATI. Perú
- Héctor Ramírez, SECAP. Ecuador
- Juan Carlos Vilaseca, INFOCAL. Bolivia
- John Jairo Díaz. SENA, Colombia
- Juan Bayona Ferreira, SENA. Colombia
- Miguel Fernández, INCES. Venezuela
- Josue Carrillo, INCES. Venezuela
- Carmen Mayorga, INCES. Venezuela
- Africa Ramos, INCES. Venezuela
- Claudia Maya Ortiz, OIT. Lima
- Fernando Vargas, Cinterfor/OIT

## GRUPO DEL CONO SUR

Se realizó una ronda de presentaciones de la institucionalidad de la formación en cada país y se encontraron aspectos e inquietudes comunes que en términos generales se encuentran reflejados en los análisis y los ejes del documento.

Asimismo el grupo valorizó el proceso de consulta previo y la incorporación de preocupaciones y sugerencias de las instituciones miembros al Plan Estratégico. Quiere también felicitar al Director y al equipo técnico de Cinterfor/OIT por la profundidad del análisis realizado y por los resultados obtenidos que se encuentran resumidos en la propuesta del Plan Estratégico, iniciativa que es valorada positivamente por los integrantes del grupo. Se hizo hincapié en el corto plazo que tuvieron las instituciones para realizar un análisis exhaustivo del mismo.

La representante de Uruguay hizo mención al igual que el colega de Bolivia en la plenaria a la problemática de las emigraciones de personas calificadas que afecta a toda la región y que sugiere sea incorporado como temática.

En un análisis pormenorizado del Plan Estratégico se señaló que:

1. El mismo es muy ambicioso y es necesario establecer prioridades de las líneas de acción a desarrollar;
2. Es necesaria una mayor precisión en la definición de la Misión de Cinterfor/OIT ya que la enumerada en el documento a criterio de los miembros del grupo es un conjunto de funciones y no refleja claramente los compromisos a asumir por la institución. Estas observaciones, al igual que el resto de las mismas deberían incluirse como temas prioritarios en la agenda del Comité Técnico.
3. En cuanto a la Visión sistémica la misma debería incorporar los conceptos relacionados con el desarrollo y la búsqueda de la excelencia de la FP.
4. En cuanto a los pilares se sugiere que en el párrafo 33 se reemplace “centro regional de excelencia coordinando una red de .... por “centro regional de excelencia articulando una red ....
5. En relación al segundo pilar (párrafo 38) se ve con agrado la apertura de Cinterfor/OIT a instituciones especializadas y centros de excelencia no regionales pero se considera necesario explicitar las características y el alcance de las membresías de estas instituciones. Hubo acuerdo en que las mismas no deberían tener ingerencia en la toma de decisiones sobre las orientaciones de la política de Cinterfor/OIT.
6. Entre las dimensiones a abordar por Cinterfor/OIT se considera necesario explicitar lo referente a prospección en materia de innovación y tecnología tanto en la dimensión educativa como en la de los procesos productivos. Cinterfor/OIT debería realizar estudios que anticipen las tendencias y que aporten un abanico de cuestiones que, en un futuro cercano, deberán afrontar las instituciones de formación profesional.
7. Se plantea la necesidad de incorporar a los Ministerios de Educación como actores de la educación para el mundo del trabajo y la formación profesional. Asimismo, se sugiere una articulación más intensa con los Ministerios de Economía y Producción o similares para orientar la formación y capacitación de las personas.

8. Que Cinterfor/OIT incorpore a su plan estratégico la necesidad de investigaciones comparadas sobre los sistemas de Educación Técnico-Profesional y fomente la puesta a disposición de desarrollos de contenidos, y de estrategias didácticas desarrolladas por las instituciones miembros.
9. Se plantea la necesidad de generar programas destinados a las estrategias de formación de docentes técnicos e instructores para la FP y de fomentar un fluido intercambio de los mismos entre las instituciones miembros a fin de compartir las buenas prácticas.
10. Se señala que Cinterfor/OIT debería articular la armonización de perfiles y certificaciones para la FP en lugar de proponer la homologación de los mismos.
11. Que Cinterfor/OIT fomente la participación de las instituciones miembros en las redes sectoriales nacionales existentes o a crearse a fin de enriquecer el intercambio de experiencias, investigaciones e innovaciones en la formación de personas.
12. Las instituciones miembros del grupo están dispuestas a compartir con Cinterfor/OIT el liderazgo de la coordinación en temas prioritarios a determinar como demanda de las instituciones y en proyectos estructurantes de dichas demandas.

El grupo tuvo una favorable acogida a la propuesta de institucionalización del Comité Técnico de Programación y Presupuesto y de incrementar la frecuencia de las reuniones del mismo.

Sin embargo se entiende que es necesario precisar las atribuciones y competencias de los miembros así como los criterios de composición del mismo. La delegación de Brasil solicita que, dada la sectorialización de las instituciones miembros, se incremente su representación en un miembro más de modo tal modo que la región del Cono Sur cuente con 5 representantes además de Uruguay.

El grupo acuerda en general con el Plan Estratégico y propone que en la agenda de la primera reunión del Comité Técnico se profundice el análisis de la propuesta en vistas a su revisión, ajuste y aprobación.

#### **Integrantes:**

Juan Manuel Kirschenbaum, Director Nacional CeNET- INET. Argentina

Sidney da Silva Cunha, Director General SENAC. Brasil

Regina M. Torres, Directora de Operaciones SENAI /DN. Brasil

Alberto Borges de Araujo, Gerente Ejecutivo de Educación Profesional SENAI/DN. Brasil

Ricardo Rezende, Gerente Ejecutivo de Cooperación Internacional SENAI/DN. Brasil

Marina V. Alves de Almeida, SENAC Bahía. Brasil

Daniel Carrara, Secretario Ejecutivo SENAR. Brasil

Ronei Volpi, Superintendente SENAR Paraná. Brasil

Antonio F. de Lima, Superintendente SENAR Goias. Brasil

Cassio Quintao, SEST/SENAT. Brasil

Enrique Valenzuela Quijada, SENCE. Chile

Sara Paysée, Directora Nacional de Empleo MTSS. Uruguay

Leonardo Pintos, Director Programa de Gestión de Recursos Humanos. CETP/UTU. Uruguay

Sara Silveira, Cinterfor/OIT

## LISTA DE PARTICIPANTES

### 1. REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES MIEMBROS

#### ARGENTINA

JUAN MANUEL KIRSCHENBAUM  
Director Nacional del Centro Nacional de  
Educación Tecnológica. CENET  
Instituto Nacional de Educación Tecnoló-  
gica. INET.

#### BARBADOS

ULRIC SEALY  
Deputy Chairman  
Technical and Vocational Education and  
Training Council

RAPHAEL CAVE  
Director of Training  
Barbados Vocational Training Board

#### BOLIVIA

JUAN CARLOS VILASECA  
Presidente  
Fundación Nacional INFOCAL  
Fundación Nacional para la Formación y  
Capacitación Laboral

JORGE MARCOS SALVADOR  
Presidente del INFOCAL Santa Cruz  
Fundación INFOCAL SCZ

#### BRASIL

SIDNEY DA SILVA CUNHA  
Director General. Servicio Nacional de  
Aprendizaje Comercial. SENAC

MARINA VIANNA ALVES DE  
ALMEIDA  
Directora SENAC. Departamento Regional

REGINA MARIA DE FATIMA TORRES  
Directora de Operaciones. SENAI/DN

ADERCY ITIU MARUOKA  
Director Regional. SENAI. Amazonas

ALBERTO BORGES DE ARAUJO  
Gerente Ejecutivo de Educación Profesio-  
nal. SENAI/DN

RICARDO WAGNER SOUZA DE  
REZENDE  
Gerente Ejecutivo de Cooperación Interna-  
cional. SENAI/DN

DANIEL CARRARA  
Secretario Ejecutivo. Servicio Nacional de  
Aprendizaje Rural. SENAR

RONEI VOLPI  
Superintendente do SENAR  
Administración Regional. Parana

**CASSIO QUINTAO**

Marketing y Publicidad. Servicio Social de Transporte. Servicio Nacional de Aprendizagem do Transporte. SEST/ SENAT

**COLOMBIA****DARIO MONTOYA**

Director General. Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA

**JUAN BAYONA**

Director Nacional del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SENA

**JOHN JAIRO DIAZ**

Director de Formación Profesional. SENA

**JULIO ALANDETE**

Director Regional Bolivar. SENA

**JULIA GUTIERREZ DE PINERES**

Directora de Promoción y Relaciones Corporativas. SENA

**COSTA RICA****CARLOS SEQUEIRA LEPIZ**

Presidente Ejecutivo. Instituto Nacional de Aprendizaje. INA

**RICARDO ARROYO YANNARELLA**

Instituto Nacional de Aprendizaje. INA

**OLGA COLE BEKFORD**

Instituto Nacional de Aprendizaje. INA

**LUIS FERNANDO MONGE**

Instituto Nacional de Aprendizaje. INA

**CUBA****MARIO MIRANDA**

Director de Formación y Desarrollo  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**CHILE****Enrique Valenzuela Quijada**

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. SENCE

**REPUBLICA DOMINICANA****ARLETTE VALDEZ AGUASVIVAS**

Secretaría de Estado de Trabajo

**RAMON HENRIQUEZ RISK**

Secretaría de Estado de Trabajo

**NEUS DOLSET**

Secretaría de Estado de Trabajo

**MELANIO PAREDES**

Director General. Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. INFOTEP

**VIRGILIO BALDERA**

Subsecretario de Estado de Trabajo y Presidente de la Junta de Directores. INFOTEP

**GREGORIO SANTANA**

Representante de la Junta de Directores Sector Empleador. INFOTEP

**JULIO CESAR GARCIA**

Representante de la Junta de Directores Sector Laboral. INFOTEP

**ECUADOR****HECTOR RAMIREZ PATIÑO**

Director del Centro de Comercio y Servicios y de Formación de la Mujer.  
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. SECAP

**EL SALVADOR****MARIO ANDINO**

Presidente Ejecutivo. Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. INSAFORP

**RAUL CASTANEDA**

Miembro Consejo Directivo. Representante Sector Empresarial. INSAFORP

**VILMA SARAHI MOLINA DE HUEZO**

Miembro Consejo Directivo. Representante Sector Laboral. INSAFORP

**MIGUEL ANGEL SOL MONTERREY**

Miembro Consejo Directivo. Representante Sector Gubernamental. INSAFORP

**JOEL MORAN**

Director Ejecutivo. INSAFORP

**ESPAÑA****JAVIER FERRER**

Vicepresidente de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y Miembro del Patronato de la Fundación por CEOE y CEPYME

**LEONOR URRACA**

Miembro del Patronato de la Fundación por UGT. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

**MARIA DOLORES GOMEZ**

Adjunta a la Gerencia. Área de Desarrollo Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

**RICARDO GUISADO**

Responsable de Relaciones Internacionales Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

**JUAN JOSE DE ANDRES**

Presidente. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEC

**GUATEMALA****CARLOS HERRERA CASTILLO**

Viceministro de Economía y Vicepresidente de la Junta Directiva. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. INTECAP

**ARTURO GANDARA MELVILLE**

Director de la Junta Directiva. Representante de Empleadores. INTECAP

**LUIS FELIPE MONZON ZOC**

Director de la Junta Directiva. Representante Trabajador. INTECAP

**CESAR GUILLERMO CASTILLO**

Gerente. INTECAP

**HAITI****RENÉ JACQUET**

Institut National de la Formation Professionnelle. INFP

**MARIE FLORENCE DESIR PIERRE**

Coordinadora General. Institut National de la Formation Professionnelle. INFP



**HONDURAS**

MARCO TULIO PADILLA HERRERA  
Miembro del Consejo Directivo en Representación del Sector Privado. COHEP. Instituto Nacional de Formación Profesional. INFOP

BENJAMIN VASQUEZ GUTIERREZ  
Miembro del Consejo Directivo en Representación del Sector Laboral. INFOP

MARIO DANIEL ZAMBRANO  
MURILLO  
Director Ejecutivo. INFOP

**JAMAICA**

OLIVE MARAGH  
Assistant Chief Education Officer. Ministry of Education and Youth

DONALD FOSTER  
Executive Director. HEART/NTA  
Ministry of Education and Culture

PAULETTE DUNN-SMITH  
Senior Director National Council on Technical Vocational Education and Training. NCTVET

**MEXICO**

GENARO GUERRA ZUÑIGA  
Subdirector Académico. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. DGCFT. Subsecretaría de Educación Media Superior

**NICARAGUA**

JUAN CERNA SANTANA  
Director General de Formación Profesional. Instituto Nacional Tecnológico. INATEC

**PANAMA**

JORGE GASNELL  
Subdirector Nacional de Empleo. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

FELIX MORALES  
Subdirector General. Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano. INADEH

**PERU**

JORGE LICETTI CONICIA  
Presidente del Consejo Nacional. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. SENATI

FRANCISCO MARTINOTTI SORMANI  
Vicepresidente del Consejo Nacional. SENATI

JORGE CASTRO  
SENATI

**SURINAME**

JOYCE AMARELLO-WILLIAMS  
Minister of Labour, Technological Development and Environment

ERROL PINAS  
Director. Foundation for Labour Mobilization and Development Vocational Training Institute

**URUGUAY**

MARIA SARA PAYSSE

Directora Nacional de Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

LEONARDO PINTOS MORA

Director de Programa de Gestión de Recursos Humanos. Consejo de Educación Técnico Profesional. Universidad del Trabajo del Uruguay

**VENEZUELA**

MIGUEL FERNANDEZ

Gerente General. Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. INCES

JOSUE CARRILLO

Coordinador de Proyectos. INCES

CARMEN MAYORGA

Jefe de la División de Cooperación Internacional del INCES

AFRICA RAMOS

Gerente Técnico. INCES

## **2. ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES DESIGNADOS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT**

CARLOS ALDAO ZAPIOLA

Departamento de Política Social. Unión Industrial Argentina. UIA

ANDREA ORELLANA

Gerente General OTIC del Comercio de la Cámara Nacional de Comercio. Confederación de la Producción y del Comercio. CPC. Chile

NAPOLEON DE LA ROSA

Gerente ANDI Cartagena. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. ANDI

EDGAR CHACON

Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada. UCCAEP. Costa Rica

CARLOS NORIEGA ARIAS

Presidente Comisión de Educación. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. CONCAMIN

GABRIEL FUNES DIAZ

Confederación Patronal de la República Mexicana. COPARMEX

JOSE RIVERA

Presidente Coordinador. Consejo Nacional de la Empresa Privada. CONEP. Panamá

NIEVES RAMOS

Confederación Patronal de la República Dominicana. COPARDOM

ARNI WALTERS

Vicepresident. Barbados Employers Confederation

ALAIN FISHER

Learning and Enterprise Business Development Manager. Jamaica Employers Federation. JEF

### 3. ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DESIGNADOS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT

PABLO CASTRO  
Secretario Ejecutivo. Confederación de Trabajadores de Venezuela

FABIO ARIAS GIRALDO  
Vicepresidente. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia. CUT

CARLOS PEÑA CHAMORRO  
Vicepresidente. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. CEOSL

JULIO CESAR GARCIA  
Secretario de Formación y Educación. Confederación Nacional de la Unidad Sindical. CNUS. República Dominicana

CARLOS HUMBERTO CARBALLO CABRERA  
Secretario General. Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. CUSG

GUSTAVO GANDARA  
Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción. UOCRA. Argentina

DENNIS ORLANDO GARCIA  
Secretario General. Central General de Trabajadores. Honduras

JOSE CELESTINO LOURENCO  
Secretario de Formación. Central Unica dos Trabalhadores. Brasil

OSCAR OLIVOS MADARIAGA  
Vicepresidente de RRII de la Central. Central Autónoma de Trabajadores de Chile. CAT

HECTOR MASSEILOT  
PIT/CNT. Uruguay

JORGE ALVARENGA  
Presidente CUT-PY. Coordinadora de Centrales Sindicales del Paraguay

DAVID GILES  
Barbados Workers Union

### 4. OBSERVADORES

RUTH HUBER  
Thematic Advisor. Federal Department of Foreign Affairs. FDFA. Swiss Agency for Development and Cooperation . SDC  
Employment and Income Division

ESTELLITA RENE  
Caribbean Association of National Training Agencies. CANTA. HEART Trust/NTA,

VICTOR VEGA  
Director de Educación. CIOSL/ORIT

NAPOLEON GUERRERO  
ITCA. El Salvador

DANIEL COHEN  
ITCA. El Salvador

CESAR EMILIANO CRUZ ROJAS  
Coordinador de Cooperación Internacional  
Colegio Nacional de Educación Profesional  
Técnica. CONALEP. México

DANIEL ACEVES VILLAGRAN  
Director Corporativo de Asuntos Jurídicos.  
CONALEP. México

IGNACIO NICOLAU  
Agencia Española de Cooperación Interna-  
cional. AECI

CARLOS MAYORDOMO  
Agencia Española de Cooperación Interna-  
cional. AECI

OLGA LUCIA ACOSTA  
Asesora Regional de la Oficina de la  
CEPAL. Comisión Económica para Amé-  
rica Latina y el Caribe

ELENICE MONTEIRO LEITE  
Consultora Internacional

## 5. OIT

JEAN MANINAT  
Director Regional para las Américas

CHRISTINE EVANS-KLOCK  
Directora. Departamento EMP/SKILLS

MARTHA PACHECO  
Gerente del Programa para las Américas.  
Centro Internacional de Formación de la  
OIT en Turín

MARIO HUGO ROSAL GARCIA  
Especialista en Formación Profesional.  
OSR San José

CLAUDIA MAYA ORTIZ  
Oficina Regional de la OIT para las Amé-  
ricas

## 6. CINTERFOR/ILO

ANTONIO GRAZIOSI  
Director a Cargo

FERNANDO VARGAS  
Consultor

SARA SILVEIRA  
Consultora

GONZALO GRAÑA  
Consultor

GEORGE GAMERDINGER  
Consultor

MARIA ELISA HUGHES  
Oficial de Programación

LAURA GARCIA  
Oficial de Administración

RODRIGO FILGUEIRA  
Administrador Red Informática

CRISTINA SOSA  
Asistente de la Dirección