
**MEMORIA DE CINTERFOR/OIT
2001-2002**

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.

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 Sitio en la red: www.ilo.org/publns

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

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, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	7
II. INTRODUCCIÓN	9
PRIMERA PARTE	
III. ACTIVIDADES Y RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PERIODO 2001-2002	29
1. Fortalecimiento de la institucionalidad de la formación	30
2. Diálogo social y formación profesional	44
3. Desarrollo de sistemas y marcos nacionales para la formación profesional	56
4. Desarrollo de actividades focalizadas en formación profesional	64
5. Actividades en el Uruguay, País sede de CINTERFOR	71
6. La OIT y la formación profesional	75
7. XXXV Reunión de la Comisión Técnica	82
8. La divulgación de conocimientos aplicados a la formación	83
9. Producción y difusión editorial	92
IV. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	97

ANEXOS

Reuniones organizadas por Cinterfor/OIT 2001-2002	111
Eventos nacionales, regionales e internacionales que contaron con la asistencia técnica y/o participación de Cinterfor/OIT 2001-2002	112
Eventos virtuales 2001-2002	132

SEGUNDA PARTE

PROPUESTA DE PLAN Y PROGRAMAS DE TRABAJO PARA EL BIENIO 2003-2004	135
---	-----

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni introduzca diferencias injustificadas entre mujeres y hombres es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que aún no hay acuerdo. 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 utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres.

I. PRESENTACIÓN

El presente documento contiene la Memoria que Cinterfor/OIT ha elaborado para su análisis y discusión en oportunidad de celebrarse la XXXVI Reunión de su Comisión Técnica (La Antigua, Guatemala, 28 al 30 de julio de 2003).

La Memoria ha sido organizada en tres partes. Una Introducción donde se exponen de manera sucinta los principales avances registrados en materia de formación profesional en la región americana, así como una visión global de las tareas cumplidas por el Centro en los dos últimos años. A continuación, ofrece un pormenorizado informe sobre las acciones cumplidas en el bienio 2001-2002, hasta junio de 2003. Cierra esta Memoria la propuesta de políticas y programa de acción para el próximo bienio que el Centro pone a la consideración de los Estados Miembros de la OIT reunidos en esta XXXVI Reunión de la Comisión Técnica.

II. INTRODUCCIÓN

La formación y desarrollo de las calificaciones y competencias de los trabajadores es una dimensión crucial del trabajo decente. En ella confluyen de manera tal vez más evidente que en ninguna otra el interés económico, el imperativo social y el derecho a la dignidad de las personas que trabajan, inherentes a la noción de trabajo decente. Por ello, la formación profesional adquiere una preponderancia particular en la agenda de la OIT.

Juan Somavía
Director General - OIT

La formación profesional en el mundo de hoy

Confrontar el mundo en que le toca actuar forma parte de las prácticas más sistemáticas de los organismos de formación profesional. Más en particular, todo el desarrollo histórico de la formación profesional institucionalizada en la región de América Latina y el Caribe es una demostración clara de una cultura de actualización con objetivos transformadores. Los cambios institucionales, las adaptaciones metodológicas, los avances tecnológicos y las reformulaciones conceptuales, sólo se entienden cabalmente si se la considera en función de esta permanente lectura de una realidad que sólo a partir de su adecuado conocimiento, admite la posibilidad de una acción transformadora. No se trata entonces de una actitud meramente adaptativa. El progreso social y económico es siempre el norte de las instituciones de formación profesional. Pero la persecución eficaz de tales objetivos se hace a partir de un tenaz vínculo con la realidad.

Sólo la existencia de una cultura institucional de este tipo puede explicar la vigencia de las entidades de formación profesional americanas. Una vigencia que no está dada por la mera existencia formal, sino por la constante, pertinaz revalidación de sus credenciales como agudas interpretadoras de la realidad social y productiva de sus sociedades y del mundo, y como motores de su desarrollo.

Tal ejercicio interpretativo es siempre un desafío, pero hacerlo de forma adecuada en el mundo actual es todavía más complejo. En el pasado, cuando se encontraban vigentes estrategias de desarrollo que desde el punto de vista comercial colocaban fronteras más acotadas que las actuales, era posible un análisis con base a menos variables

y una consideración de factores pasibles de mayor control. Hoy día, decir que vivimos en un mundo globalizado se ha convertido casi en un lugar común. Lo que no es común es asumirlo cabalmente y mucho menos común aun es plantearse que es posible actuar no ya reactiva o defensivamente, sino en un sentido propositivo y anticipatorio.

La primera y más manifiesta tendencia dentro de la lógica globalizadora, tuvo lugar en la esfera financiera. Favorecidos por los avances tecnológicos en materia de flujo de información y desarrollo de las comunicaciones, aunque en modo alguno provocados por ellos, los capitales financieros se mueven alrededor del mundo provocando auges y caídas de empresas, sectores, países y regiones. Buena parte de la incertidumbre en materia productiva, laboral y política se origina en esta forma de globalización.

Las instituciones de formación profesional, acostumbradas a monitorear los cambios tecnológicos, las tendencias de transformación en las formas de organizar, administrar y gestionar el trabajo y sus contenidos con el fin pertrecharse para su acción, se ven súbitamente desbordadas por factores que no por ajenos a la cultura del trabajo y la producción, dejan de tener profundas consecuencias en las economías, los mercados de trabajo y las personas.

Lo anterior, con ser grave, no lo sería tanto de no surgir, periódicamente, exigencias para que la formación profesional ofrezca respuestas y soluciones a cuestiones sobre las cuales difícilmente, y mucho menos a corto plazo, ella tiene posibilidades de operar.

Sin embargo, la explicación al mundo actual no se agota en la consideración de los flujos financieros, ni la globalización tiene un sentido unívoco, ni existe una sola lógica ordenadora. Tampoco las alternativas se reducen a la construcción de refugios o a intentar levantar castillos de naipes en medio del huracán. Las mismas tecnologías y redes que pueden facilitar transacciones financieras, sirven para diseminar tecnologías, experiencias, construir esquemas de complementación y cooperación.

Otra faceta de la globalización frecuentemente anunciada, aunque cada vez menos verificada, es la que refiere a una supuesta tendencia a la homogeneidad cultural, política y de lógicas de ordenamiento económico. Antes bien, los efectos que en los planos nacionales y locales produce tanto la globalización financiera, como la liberalización comercial, dan como resultado una amplia diversidad de respuestas.

Algunos países y regiones, frecuentemente basados en determinadas ventajas comparativas (recursos naturales, costos de la mano de obra, capital, accesibilidad a mercados), optan y a veces logran sacar provecho de la mayor movilidad de los factores de producción alrededor del mundo. Buena parte de las regiones industriales intermedias y de la producción en serie hoy en día se concentra en estas áreas.

Otro fenómeno comprobable, es que las grandes aglomeraciones urbanas, tanto del mundo desarrollado como en vías de desarrollo, están concentrando muchas de las actividades en servicios de alto valor añadido. Los servicios empresariales, financieros, inmobiliarios y de seguros se están agrupando como nunca antes en las grandes regiones urbanas, al igual que las sedes de las grandes empresas. Dicha concentración de factores de producción, generan economías de aglomeración que atraen actividades de investigación y desarrollo, así como también de diseño. La inversión extranjera directa tiende también a recaer en las grandes áreas metropolitanas.

Algunas de las regiones que, entre los países en vías de desarrollo, han logrado encontrar su nicho de mercado, son aquellas que, basadas en su atractivo natural, han logrado atraer a un gran número de turistas de todo el mundo o, al menos, establecer industrias turísticas relativamente prósperas.

Dichas alternativas o formas de inserción tienen, sin embargo, el problema de constituir excepciones a la regla. Lo más frecuente es que los países y regiones enfrenten serios problemas a la hora de adaptar su tejido económico a las nuevas condiciones. Por otro lado, aún en los casos que puedan considerarse más exitosos, los beneficios no se encuentran distribuidos equitativamente. La polarización económica mundial se refleja dentro de cada país, con diferencias regionales en cuanto a su capacidad de adaptación al nuevo contexto. Inclusive dentro de las mismas regiones o localidades, se sufre la aparición de economías duales, donde coexisten la riqueza y los trabajos altamente productivos con un sector informal cada vez mayor y con trabajos precarios y mal pagados, fundamentalmente en el sector servicios.

Existen, con todo, otras posibles estrategias que las sociedades y economías nacionales, regionales y locales pueden adoptar. Ellas se derivan tanto del conocimiento de la evolución de las estrategias empresariales en sus sectores más dinámicos, como de la divulgación de diversos casos notorios de territorios que han logrado una inserción exitosa en el nuevo contexto sobre la base de procesos de desarrollo endógeno de sus ventajas competitivas.

Entre las empresas más dinámicas, hace ya tiempo que se ha asumido que la mejor y más sostenible estrategia de competitividad es aquella que se basa en la diferenciación. No se trata, con todo, de una diferenciación cualquiera. Las ventajas que se derivan de la innovación tecnológica, sea que ésta se refiera a equipamientos, materiales o esquemas de organización y gestión, se revelan a la postre como efímeras. Ellas duran exactamente el tiempo que la competencia tarda en adoptarlas. La verdadera diferencia radica en aquello que no se puede copiar. A este respecto, el capital de conocimiento de que disponen las empresas puede caer tanto dentro de una como de otra categoría. El conocimiento técnico disponible en una organización productiva puede generarse en otra

y puede, además, migrar. Pero la forma en que dicho conocimiento se pone en movimiento, cómo él se combina con competencias no técnicas, y sobre todo cómo la organización es capaz de gestionar y generar conocimiento, difícilmente puede reproducirse. A este tipo de ventaja competitiva se refiere la literatura especializada cuando habla de organizaciones que aprenden u organizaciones inteligentes.

Del mismo modo, diversas regiones a lo largo del mundo han logrado sostener procesos de desarrollo económico y productivo, apostando a generar ventajas de tipo competitivo. Dichas ventajas competitivas se basan también en una diferenciación resultante de una combinación original de ventajas, en algunos casos comparativas, y en otro –y sobre todo- competitivas. Nuevamente, en estos casos, el capital de conocimiento disponible en un territorio puede considerarse como algo dado, más o menos fijo, y por lo tanto reproducible en otros lugares del país o del mundo. Pero también la región puede generar y gestionar el conocimiento, convertirse en una región que aprende o región inteligente.

Como puede verse, estas estrategias difieren bastante de la concepción de la globalización entendida como tendencia a la homogeneidad. Tienen a su vez el beneficio de tornar nuevamente posible la acción de los actores nacionales, regionales o locales más allá de la sola reacción o adaptación. No cabe duda de que a las instituciones de formación profesional, y más específicamente sus redes de centros, les cabe un destacado papel en dichas estrategias. Más allá del nivel de calificaciones disponibles en un país o territorio, a cuyo incremento han contribuido estas entidades, ellas vienen actuando en función de una misión definida por las comunidades a que sirven y los tejidos productivos y sociales que a éstas caracterizan.

Una mirada integral al mundo de hoy no sería tal, sobre todo si es hecha desde la formación profesional, si no se considera cuál es el lugar que el trabajo ocupa en nuestras sociedades. Algunas corrientes de pensamiento auguraron, en tiempos cercanos, si no la extinción del trabajo humano, al menos su confinamiento a un sector reducido de la población y con características muy diferentes a las hasta ahora conocidas. En primera instancia, estas visiones se apoyaron en la comprobación de los avances tecnológicos, con una creciente automatización en la producción industrial y en la prestación de servicios, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo. Los pronósticos fueron optimistas en algunos casos, y pesimistas en otros. Los primeros quisieron creer en una etapa superior de la civilización, rescatando ya centenarias utopías donde el trabajo sería realizado por máquinas, apenas supervisados por algunos individuos, mientras que el grueso de los seres humanos podría dedicarse al desarrollo intelectual y cultural. Los pesimistas, en cambio, auguraron una suerte de nueva edad media, con islas de modernidad y abundancia, y océanos de pobreza y exclusión. En una u otra hipótesis no quedaba demasiado margen para la formación profesional propiamente dicha.

Pero la realidad ha vuelto a ser, porfiadamente, más compleja y diversa que cualquier pronóstico. Coexiste la automatización y la robótica con sectores intensivos en mano de obra. La especialización flexible convive con la producción en serie. Procesos de diseño y desarrollo, así como de prestación de servicios que son realizados casi totalmente en forma virtual en rededor del mundo, muchas veces no alcanzan a cristalizar sin el contacto directo entre personas y sin el humus que les proporcionan determinados ambientes sociales o de negocios que se refieren a territorios. Procesos de producción parcelados y extendidos en varios países y continentes, y clusters industriales, ambos entrelazándose. Empresas de clase mundial, junto a micro y pequeñas empresas reunidas en territorios también de clase mundial y ambos, junto a territorios y empresas tradicionales.

Una conclusión es clara: la forma de organización típica del trabajo en las sociedades –sobre todo las occidentales- del siglo pasado, fue el empleo asalariado. Esa forma histórica específica viene perdiendo cada vez más su importancia relativa. Emergen en cambio nuevas formas, que todavía persistimos en denominar como “atípicas” a pesar del peso que tienen, y aún no está claro cuál será la lógica o la forma de organizar el trabajo humano en el futuro, si es que llegase a predominar alguna.

La otra conclusión, quizás más importante todavía, es la que enuncia el Director General de OIT: *el trabajo tiene una profunda importancia para toda la gente, en cualquier parte, (y es) ... un aspecto definitorio de la existencia humana*. Esto aparece como una constante en todas las culturas y para todos los niveles de desarrollo. El trabajo encierra tres dimensiones. Es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas. Es también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto ante sí mismas como ante quienes le rodean. Y es, finalmente, crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad.

Estamos, entonces, frente a un doble desafío. Construir procesos de desarrollo que atiendan a la generación de empleo en cantidad suficiente y, simultáneamente, con la calidad suficiente. Abatir el actual e importante déficit de trabajo decente, tal como se ha planteado la OIT a partir de la demanda de sus mandantes, es hoy un objetivo ineludible de nuestras sociedades. A este respecto, la formación profesional posee la característica de ser a la vez requisito para el logro de trabajos decentes para todos, y parte integral de dicho concepto.

De lo dicho hasta aquí, se deriva que el campo de acción de la formación profesional no sólo no se ha reducido, sino que se ha ampliado y diversificado. Si ella no es directamente, y por sí sola, la solución para la escasez de empleo, posee un papel central tanto en las estrategias que buscan su expansión, como en las políticas que procuran

elevar la calidad de las diversas formas de trabajo. Las instituciones de formación profesional y sus centros no pueden desencadenar unilateral y autónomamente procesos de desarrollo nacional, regional o local. Sin embargo difícilmente podría imaginarse una estrategia integral y sostenible de desarrollo sin su concurrencia.

El papel de la formación profesional no se limita a la sola atención de los sectores más dinámicos y modernos de la economía, ni es tampoco una mera red de amortiguación para los caídos del carro de la globalización. La disyuntiva entre una formación profesional “social” y una formación profesional “productivista” no es tal. La formación profesional que está a la altura del momento histórico en que le toca actuar, contribuye junto a otros campos a catalizar los procesos de desarrollo, forma parte de los esfuerzos por mayor productividad y competitividad, y mayor equidad e integración social.

La formación profesional continuará preparando a las personas para trabajar. Esto no cambia. Y seguirá haciéndolo en el sentido de “...mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos [...] y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”, definido por el Convenio Internacional de Trabajo N° 142. Esto se aplica hoy ya no sólo al empleo asalariado, sino a todas las formas de trabajo. Influir sobre las condiciones de trabajo y el medio social, implica disponer de un conjunto de capacidades que permitan no sólo adquirir conocimiento técnicos, sino también de otro tipo y, fundamentalmente poder gestionarlos adecuadamente y, sobre todo, gestionar los propios procesos profesionales y laborales. Un desarrollo de la capacidad de gestionar el conocimiento no sólo de las personas, sino de las organizaciones productivas, los territorios y los países.

Derroteros actuales de la formación profesional americana

Formación y desarrollo productivo integrado

La primera de las citas a que la formación profesional americana está hoy acudiendo, es a la de contribuir con creciente eficacia a un desarrollo productivo integrado. Eso tiene obviamente que ver con el desarrollo de las competencias para el trabajo productivo de las personas jóvenes y adultas, en forma acorde con los cambios que tienen lugar en los mercados de trabajo y en las formas de organizar y gestionar el trabajo. Se vincula también, y en grado creciente, con el desarrollo tecnológico. No sólo entendido éste en términos de la actualización tecnológica de los propios centros y servicios de formación, sino en tanto actores relevantes de las estrategias de innovación y desarrollo tecnológico de empresas, sectores y territorios.

Y se trata de un desarrollo productivo *integrado*, en la medida que no busca mayor productividad y competitividad como objetivos per se, sino como el requisito básico para la generación de un progreso social integrador. Como se mencionó antes, no se trata ni de una formación productivista, ni de una formación profesional remedial.

El desarrollo productivo posee también, en esta perspectiva integral, un desafío en términos de asegurar la igualdad de oportunidades en materia de educación, formación profesional y trabajo. Antes que una carga, esto supone el fortalecer y aprovechar plenamente las capacidades de las personas en aras de una mayor productividad y competitividad, y también de una mayor integración y cohesión social. Tal como advierte el Director General de la OIT en su Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo (2003) “La hora de la igualdad en el trabajo”: *Las medidas políticas deliberadas a garantizar la igualdad de acceso y de oportunidades de para la adquisición y el mantenimiento de conocimientos y capacidades son cruciales para remediar las desigualdades entre los grupos sociales en el mercado de trabajo. Actúan como un potente dispositivo para superar el trabajo improductivo, volátil, mal remunerado y de baja condición al que suelen verse abocados los grupos discriminados. Desde la perspectiva de la sociedad, las ventajas que aportan unos ciudadanos más productivos y más responsables pueden superar los beneficios privados.*

Existen diversas manifestaciones de esta vocación de la formación profesional. Una primera la constituye la progresiva integración de la formación con otras políticas. Su presencia y centralidad es clara dentro de las nuevas políticas activas de empleo. Por muy diversas que ellas puedan resultar, siempre tienen un elemento común: la formación. También se percibe un creciente esfuerzo por afianzar los vínculos entre la formación profesional y otras formas de educación. Se reconoce en tal sentido una mutua dependencia, por ejemplo cuando se expresa que la educación permite a las personas formarse, y la formación permite a las personas emplearse. Y, por otra parte, difícilmente pueda acometerse el desafío de una educación-formación permanentes sin una más estrecha vinculación entre políticas, instituciones y organismos de educación y formación. Finalmente, también encontramos a la formación como componente operativo e institucional en las políticas de desarrollo tecnológico, y en las estrategias de incremento de la productividad y la competitividad adoptadas a distinto nivel.

Otra manifestación de este compromiso se encuentra en la progresiva ampliación de la misión de varias instituciones de formación profesional. Así, de proponerse capacitar o formar a las personas, especialmente los jóvenes, para el trabajo, pasan a plantearse como entidades al servicio del desarrollo productivo de países, sectores o regiones. Lejos de quedar esto en el plano declarativo, las instituciones y centros de formación

realizan dos importantes definiciones. Una, referida a sus sujetos de atención: además de individuos, atienden a empresas, sectores, cadenas productivas, territorios, sus comunidades y tejidos productivos. La otra, consistente en la diversificación de sus servicios, sin desatender por ello su función sustantiva: la formación. Son ya múltiples los ejemplos de centros que en toda América Latina y el Caribe a la par que ofrecen cursos de formación de diversa naturaleza, irradian información tecnológica, prestan servicios de asistencia técnica y consultoría, realizan investigación aplicada por sí mismos o en alianza con otras entidades. Todo ello no de forma unilateral, sino en función de brindar respuestas integrales a las necesidades de empresas, sectores o territorios. La formación, lejos de perderse, aumenta su significación y mejora su pertinencia y actualización. Las instituciones y centros de formación, antes que desdibujarse, incrementan su legitimidad y la percepción de su utilidad. Más que proveedores externos, se convierten en socias de las estrategias de desarrollo productivo.

El compromiso con la calidad

La mayor complejidad del entorno actual ha planteado a las instituciones de formación la necesidad de realizar mayores esfuerzos para mantenerse actualizadas y prestar servicios acordes a las demandas.

La entrada progresiva de nuevos actores en la oferta formativa, la disposición de una mezcla de fuentes financieras y la necesaria pertinencia reclamada a los programas formativos son entre otros, factores que han incidido en la génesis de los procesos de modernización y transformación de las instituciones.

Por otra parte, los usuarios de la formación requieren conocer las mejores ofertas, las que más garantías de eficiencia les brindan. Tanto empresarios como trabajadores buscan señales de eficiencia. Los proveedores de recursos de financiamiento también se interesan en la mejor utilización de los fondos invertidos en formación. Instituciones gerenciadas con calidad representan una garantía social a la eficiencia del gasto público en formación. El mismo razonamiento puede aplicarse a los fondos provenientes del sector privado, deben llegar a organismos que puedan dar cuenta de procesos formativos pertinentes, eficaces y eficientes.

De ahí que las instituciones de formación profesional se interesen por mejorar la eficiencia y pertinencia de sus actividades lo cual se refleja recientemente en la adopción de mecanismos de gestión para el aseguramiento de la calidad. Esta tendencia viene siendo expresada mediante la adopción de acciones de dirección y participación en las cuales se adoptan herramientas y se ejecutan acciones institucionales encaminadas a desarrollar una cultura de calidad. Tales acciones, usualmente inmersas en la filosofía del mejoramiento continuo o en procesos de modernización institucional implican activi-

dades de capacitación a los funcionarios, búsqueda de factores críticos, aclaración de la misión y objetivos que conllevan, por si mismas, mejoras cualitativas institucionales.

Algunas instituciones participan en los mecanismos nacionales de evaluación y aseguramiento de la calidad para sus centros y demás unidades operativas; del mismo modo participan en los sistemas de evaluación que se implementan.

Otras, se preocupan por adoptar mecanismos o definir indicadores y elaborar sistemas de calificación de los resultados encaminados a velar por la calidad de sus respuestas. Se registran también entidades que se involucran en las políticas nacionales de calidad y trabajan en asocio con los organismos nacionales de normalización y acreditación. Estos trabajos conjuntos se evidencian en la acreditación de centros de desarrollo tecnológico de instituciones para prestar servicios de metrología o ensayos, requeridos para el cumplimiento de normas de calidad de diversos productos en los mercados nacionales e internacionales.

De modo simultáneo las instituciones han buscado un sello de calidad externo y han acudido al recurso de la certificación de calidad; usualmente auditada y comprobada por un organismo externo bajo la lógica de funcionamiento de la familia de normas ISO-9000. Si bien la certificación de la calidad comienza a ser frecuente en el campo privado, no lo es tanto aún entre las instituciones públicas, para-estatales y privadas del esfuerzo educativo nacional. Las instituciones de formación profesional son, en este sentido, pioneras.

Formación a lo largo de la vida

El concepto de la formación profesional como una actividad que busca preparar inicialmente y durante un período acotado a las personas para la vida activa, ha sido ya abandonado, al menos en su aplicación más restrictiva. Los conocimientos específicos, especialmente los de tipo técnico, tienden rápidamente tener una vida útil cada vez más corta. Por otro lado, ya pasó el tiempo en que las personas se formaban durante algunos años en su juventud, y luego pasaban a ocuparse en forma estable, desarrollando progresivas y morosas carreras laborales. Los cambios de lugar de trabajo, de empresa, de tipo de relación laboral y aún de ocupación se han constituido en la regla. El trabajo para toda la vida no existe más. La formación a lo largo de toda la vida es la aspiración, la necesidad y el desafío de hoy día.

La formación permanente es un derecho de todos los ciudadanos. Asegurarla es una obligación de los Gobiernos y hacerla posible es una tarea de toda la sociedad. Ofrecer una formación pertinente y de calidad para todas las personas en los distintos momentos de su vida y en las circunstancias que las rodean requiere de la movilización

y articulación de todos los recursos y capacidades disponibles. Para la mayoría de los países de la región, las instituciones nacionales de formación profesional continúan siendo su principal activo, en función de su amplia cobertura geográfica, el volumen de recursos que manejan y, sobre todo, las capacidades y experiencia acumulada a lo largo de su historia. Pero ellas no son sólo un potencial significativo en sí mismas, sino también un actor central que puede contribuir a la movilización de las capacidades y recursos de empresas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales, institutos privados y otros. En este último sentido, las instituciones vienen avanzando en el sentido de establecer mecanismos de complementación, como la gestión compartida, la acreditación de centros y acciones formativas y la cooperación técnica con programas de desarrollo de personal de empresas y sectores productivos. Complementariamente, se viene trabajando con el fin de mejorar la articulación entre las instituciones de formación y los sistemas de educación. Esto se expresa tanto en la búsqueda de una mayor integración vertical, con la educación básica y superior, como de una integración horizontal, favoreciendo la construcción de pasarelas entre uno y otro sistema y la consiguiente diversificación de itinerarios profesionales.

Formación con base en competencias laborales

El nuevo enfoque de formación basada en competencias laboral ha tenido una expansión notable durante la última década en la región. A pesar de los diversos abordajes metodológicos y los debates que ellos suscitan, existe en todas las experiencias un común denominador: la búsqueda de una actualización de la formación –sus contenidos, objetivos didácticos y metodologías- que responda a las nuevas dinámicas de los procesos de producción y trabajo, y a los cambios en los mercados de trabajo. Si bien la preocupación por el desempeño profesional como elemento de evaluación de la formación adquirida ha sido siempre una característica distintiva de la formación profesional, las exigencias laborales y productivas actuales trazan un horizonte de capacidades más amplio de las que antes se ubicaban bajo el término de “calificación”. El enfoque de competencias restituye la integralidad a las personas en la medida que implica ocuparse ya no sólo de las capacidades de orden técnico –generales o específicas-, sino también sociales. Esta mayor amplitud abre también un amplio espacio de encuentro con la educación general, que refuerza la sinergia entre ambos sistemas.

La formación con esta orientación hace que las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad. Las empresas han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su gente. Se recogen cada día más experiencias de organizaciones empresariales que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano. Generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo son estrategias que se soportan en claros procesos de formación para el desarrollo de competencias laborales.

Los cada vez más frecuentes programas de formación basados en competencia se caracterizan, entre otros aspectos, por enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos; mejorar la relevancia de lo que se aprende; evitar la fragmentación tradicional de programas academicistas; facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo; generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas; favorecer la autonomía de los individuos, y; transformar el papel de los docentes hacia una concepción de facilitar y provocar.

Otro desafío igualmente acometido por las instituciones, consiste en el desarrollo de sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. Si bien es preciso reconocer su relativamente menor avance que en las experiencias de formación basada en competencia laboral, ello lo oculta su creciente necesidad. Esto aparece de forma clara cuando se analiza la dinámica actual de los mercados de trabajo, donde los trabajadores cambian con cada vez mayor frecuencia de empresa, tipo de relación laboral u ocupación. Simultáneamente, los procesos de integración regional y subregional y los crecientes flujos migratorios entre los países y regiones, vuelven imperioso el disponer de mecanismos de reconocimiento de las competencias de las personas, como salvaguarda fundamental de su derecho al trabajo.

La institucionalidad de la formación

Los años ochenta y noventa fueron, en la América Latina y el Caribe, un período de apasionados debates sobre cuál debía ser la mejor forma de organizar y gestionar las políticas de formación profesional. Dichos debates eran atravesados con frecuencia por las más amplias discusiones en torno al papel del Estado y la función del mercado, la redefinición del espacio de “lo público” y el papel de la sociedad civil, así como por los procesos de ajuste fiscal y las consecuencias de la apertura comercial. El carácter cuasi monopolístico de las instituciones nacionales de formación profesional resultó fuertemente cuestionado y se ensayaron diversas experiencias que buscaron sustituirlas por mecanismos con mayor énfasis en el mercado y un papel del Estado menos omnipresente y más orientado a la regulación, el estímulo a la oferta y demanda de formación y, en muchos casos, compensatorio.

Lejos de haber sido una discusión puramente académica, estas dos décadas han sido, también, un período de ensayos y aprendizaje. Prácticamente todos los modelos propuestos han tenido la oportunidad de pasar al ruedo de la confrontación práctica. El resultado ha sido un nuevo momento donde los debates se han vuelto más rigurosos gracias a la mayor evidencia empírica disponible, y un panorama regional con gran diversidad de arreglos institucionales. Antes que la confianza en los mercados para lograr una adecuada asignación de recursos formativos en función de la demanda, ha quedado en evidencia las bondades de aquellos mecanismos de política que permiten movilizar los

recursos y capacidades disponibles a lo largo y ancho de nuestras sociedades y economías. Esto es particularmente válido cuando se persiguen los objetivos de incrementar la escala de las acciones y su cobertura, así como brindar respuestas formativas flexibles, adaptadas a las necesidades de las personas, empresas, sectores o territorios. Por otro lado, y sin dejar de reconocer los problemas que presentaban muchas instituciones de formación profesional en términos de centralismo o carga burocrática, se revalorizan crecientemente las ventajas de sus ambientes institucionales estables, que permiten acumular experiencia y desarrollar inversiones estratégicas, por ejemplo en formación docente, diseño curricular, desarrollo de materiales didácticos, transferencia y desarrollo tecnológico, entre otros aspectos.

La cuestión de la sostenibilidad política de los arreglos institucionales ha sido otro de los grandes aprendizajes del período. Muchas de las nuevas políticas de formación profesional, si bien poseyeron diseños ambiciosos, produjeron movilizaciones de recursos importantes y promovieron el surgimiento de nuevas experiencias, demostraron poseer problemas para pasar del plano de las políticas de gobierno, al de políticas de Estado más permanentes. Las instituciones de formación profesional se han revelado, en cambio, como espacios más estables y una capacidad de cambio con efectos más permanentes. Ellas ocupan hoy un lugar protagónico, ganado gracias a su capacidad de transformación, y su capacidad de concretar alianzas estratégicas y esquemas de complementación que han venido a solucionar varias de sus falencias del pasado.

La formación profesional continúa siendo un espacio privilegiado de diálogo social

La formación profesional, en tanto posee una capacidad potencial de aporte a objetivos de carácter diverso, concita la confluencia de intereses distintos. Ello la ha convertido simultáneamente en objeto y espacio de negociación.

En América Latina, el Caribe y España ocurre un sostenido incremento y diversificación de experiencias y ámbitos donde la formación profesional es objeto de negociación. Ello ocurre entre Estados en el marco de los procesos de integración regional y ocurre también dentro del propio Estado entre aquellas visiones más cercanas al mundo de la educación y otras que colocan un énfasis mayor en la realidad productiva y laboral. Es objeto de negociación entre gobiernos, empresarios y trabajadores en algunos casos, y otros exclusivamente entre los dos últimos actores. Se negocia la formación profesional en instancias nacionales, pero también en ámbitos sectoriales, regionales y locales.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, y en contextos donde el diálogo social y la negociación se vuelven difíciles en temas tales como el empleo, el salario, las leyes laborales y la seguridad social, el campo de la formación profesional se revela

como un espacio donde los acuerdos son comparativamente más fáciles, aun cuando se parta de intereses y puntos de vista disímiles.

Pero el diálogo social sobre formación no se limita exclusivamente al campo laboral. Las políticas de desarrollo productivo y tecnológico de nivel nacional, así como los procesos de desarrollo económico en los planos regional y local, generan nuevos espacios de participación y diálogo. Estas experiencias convocan a una amplia variedad de actores y revaloran el papel de la formación profesional. Ella no es vista ya como un campo especializado y monopolizado por especialistas, sino como un recurso que se combinan con otros activos sociales, económicos y culturales, al servicio del desarrollo.

Finalmente, el diálogo social posee importancia para la resolución de uno de los aspectos claves de la formación profesional: la necesidad de que ella se oriente por la demanda. Uno de los requerimientos más recurrentes hacia las instituciones, políticas y sistemas de formación es que sus acciones respondan efectivamente a la demanda. El concepto de demanda es, sin embargo, más complejo de lo que inicialmente podría suponerse. Ella incluye claramente los requerimientos actuales de las empresas y sectores productivos. Simultáneamente involucra aquellas necesidades que no alcanzan a ser formuladas como demanda y, también, las necesidades futuras que exigen recurrir a la prospectiva. Pero la demanda incluye también dimensiones subjetivas, esto es, las aspiraciones y expectativas futuras de las personas, grupos y sociedades. Estas expectativas estarán en función, inevitablemente, de los diversos intereses presentes en la sociedad. Y no existe otra forma de incorporarlos y combinarlos que mediante la disponibilidad de efectivos mecanismos de diálogo. Tornando posible una construcción social de la demanda que habrá de orientarnos.

La actuación de Cinterfor/OIT

La organización y proyección de las labores de CINTERFOR/OIT se estructuran fundamentalmente en torno a tres ámbitos de actuación: la cooperación técnica, la producción editorial, y la diseminación de conocimientos. Si bien cada uno de estos ámbitos tiene su identidad y campo de actuación claramente delimitados, los tres encuentran su razón de ser, y cumplen la misión encomendada, en una clara y sistemática articulación entre sí.

En lo que se refiere a los últimos años, y en atención a las demandas recibidas, el Centro ha ido perfilando su programa de asistencia en torno a una red de consultores en los temas específicos requeridos por sus mandantes. CINTERFOR/OIT ha convocado en estos años a un número menor de reuniones técnicas y seminarios, y ha volcado sus esfuerzos hacia las actividades y los eventos que organizan las propias instituciones

miembros; así, los consultores prestan una asistencia integral para la realización de esos eventos en tareas que van desde la definición de los objetivos y agendas, hasta la preparación de documentos de referencia, puesta a disposición del acervo de sus publicaciones, identificación y selección de expertos pertenecientes a instituciones hermanas que han tenido bajo su responsabilidad la ejecución de experiencias exitosas en las áreas de interés.

En fin, el Centro alienta la cooperación horizontal entre pares, a través del fortalecimiento y proyección del conocimiento acumulado en materia de formación profesional; esta cooperación la llevan a cabo mujeres y hombres de la región iberoamericana, a partir de estrictos criterios de calidad y pertinencia, pero también sosteniendo el equilibrio geográfico, en una fluida corriente de cooperación norte/sur y sur/norte, que evita todo tipo de sesgos y protagonismos.

Los servicios de cooperación técnica en estos años se han centrado en la atención de temas estratégicos, como son la formación y certificación por competencias, la gestión de la calidad de las instituciones, la promoción del diálogo social y el fortalecimiento de la capacidad de intervención de los actores (gobiernos, empleadores y trabajadores); la formulación y adopción de políticas de equidad, de inclusión social, transversalizando el enfoque de género, y con especial atención a la situación de los jóvenes; el impulso a propuestas que mejoren la productividad de las empresas; entre otros.

También, el Centro ha enfocado su atención a las demandas de los organismos nucleados en su entorno, en materia de diseño de proyectos de cooperación técnica, monitoreo de avance de los mismos, evaluación de su ejecución.

La investigación y desarrollo de estudios, elaboración de recursos didácticos y la producción de propuestas innovadoras, también descansa en la capacidad de los organismos de formación profesional, así como en la incorporación, para muchas de esas iniciativas, de servicios provistos por consultores o entidades del mundo académico, empresarial, laboral, y de los acuerdos suscritos con organismos internacionales, tanto multi como bilaterales; y naturalmente, con los servicios técnicos de la OIT en la región, en la Sede de Ginebra y en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

El segundo ámbito al que el Centro presta especial atención se refiere a la producción editorial. En sus diversas series ha alentado la difusión escrita de las principales experiencias desarrolladas en la región, así como de los más importantes avances teóricos y metodológicos acaecidos en el campo de la formación; da cabida a los temas prioritarios de la agenda que traza periódicamente la Comisión Técnica y la OIT; por ello, se promueven análisis y estudios de las innovaciones y también se tratan de antici-

par los problemas a los que las instituciones deberán atender a mediano y largo plazo. Hay una permanente búsqueda de equilibrio entre lo urgente (los temas que acucian a la gestión cotidiana y a las demandas que a ellas les formulan las economías, las sociedades, las empresas, las personas) y lo estratégico (aquellas materias que aparecerán en los escenarios futuros donde los organismos deberán operar).

En el pasado reciente, fue el Centro el pionero en llamar la atención de la imperiosa necesidad de la modernización de la gestión de las instituciones y de los desafíos que entraña la construcción de nuevas institucionalidades para la formación; promovió los primeros debates regionales sobre la formación y certificación por competencias; provocó el interés por la adopción de la gestión de la calidad en las instituciones; recordó la urgencia de repensar los contenidos y alcances de la formación para las trabajadoras y trabajadores del sector rural; estimuló el debate sobre el lugar que ocupa la formación profesional en el marco de las políticas públicas que promueven la equidad social, la reducción de la pobreza y la superación de toda forma de discriminación y exclusión social; contribuyó a colocar en un lugar prioritario la problemática de la capacitación y empleo de los jóvenes; y en la actualidad comienza a analizar el papel que le compete a la formación profesional y a sus instituciones frente a las políticas y programas de protección social.

Indudablemente este programa no lo lleva a cabo el Centro desde su pequeño núcleo localizado en Montevideo, Uruguay; el programa se construye cotidianamente desde las prácticas, los conceptos y el conocimiento que se acumula en las propias instituciones; el papel del Centro es tratar de anticipar y acompañar los procesos. Las fuentes donde se nutre la producción editorial son el conocimiento producido por las mujeres y los hombres que trabajan en los organismos de formación profesional; y los aportes de los académicos de la educación, el derecho, las relaciones laborales, la economía, las ciencias sociales y políticas que cada vez más se interesan en la temática de la formación. También merece subrayarse que el Centro sigue asumiendo, en la medida de sus posibilidades, su compromiso por la publicación de tesis de maestría y doctorado de jóvenes investigadores de las universidades americanas.

La nueva serie “sobre artes y oficios” es el lugar que se ha reservado para recoger de forma ordenada el aporte de los autores clásicos de la formación; aquellas personas que en las últimas décadas fueron los pioneros en aproximarse analíticamente a la problemática de la formación profesional desde diferentes ópticas. Esto es, los que rescataron y examinaron a la formación de manera escrita, con reflexiones y análisis originales, anticipatorios muchas veces, de un tema que era ajeno a las preocupaciones de los académicos. Esta serie, entonces, pone a disposición de los interesados la vasta labor que está dispersa en diferentes reservorios del conocimiento.

En síntesis: las series publicadas procuran registrar avances, evaluar impactos y provocar el interés por el tema de la formación profesional en ámbitos que hasta no hace muchos años no registraban el papel central que hoy se le adjudica, ni daban cuenta del lugar estratégico ni de la contribución de las instituciones especializadas en el esfuerzo educativo nacional de los países de la región.

El desarrollo y fortalecimiento de la página web del Centro se constituye en el tercero de los ámbitos de trabajo aludidos más arriba. Desde sus inicios, el Centro fue pensado como un espacio de análisis y disseminación sobre los conocimientos acumulados sobre la formación profesional. Más recientemente, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones se constituyeron en herramientas de una enorme potencialidad que le permite a cualquier persona interesada acceder de forma inmediata al rico acervo acumulado tanto en las instituciones iberoamericanas que protagonizan este quehacer, como en el propio Centro.

El sitio web de CINTERFOR/OIT se ha constituido en un portal de la formación; y, conviene reiterarlo, se ha convertido en uno de los instrumentos más completos con los que el Centro cumple sus responsabilidades con los Estados Miembros. En la actualidad, el portal del Centro ha alcanzado una meta importante: se ha cristalizado como la más actualizada y ordenada fuente de información sobre la formación profesional en la región iberoamericana; en otras palabras: por derecho propio, es la puerta de entrada necesaria para todo aquel que quiera saber qué existe en la materia en los países miembros de CINTERFOR/OIT. Es a partir de este portal, y a través de sus enlaces que los usuarios se ponen en contacto con los principales centros de información que actúan a lo largo y a lo ancho del mundo. También deben subrayarse las posibilidades de interacción entre los propios usuarios, a través de un conjunto de listas de discusión e intercambio, las cuales han generado verdaderos colectivos de investigadores, profesionales e interesados en diversas temáticas del mundo de la formación.

Durante estos últimos años, se han venido incorporando recursos (hardware y software) que han permitido ampliar significativamente el impacto del sitio. Esta capacidad tecnológica, sumada a la alta competencia del personal que trabaja en estas labores, ha hecho posible la ampliación y sistematización de las bases de datos. Las expectativas para finales del corriente año son poner en línea tres nuevos subsitios (formación para el sector rural; diálogo social y formación; y empleadores y formación) que se sumarán a los cinco ya existentes (competencia laboral; jóvenes, formación y empleo; gestión de calidad; mujer, formación y trabajo; sindicatos y formación).

El Centro, valiéndose de su capacidad humana y técnica, ya ha dado los primeros pasos en la implementación de cursos “e-learning” y ha conducido seminarios virtuales. Ambas iniciativas suscitaron un interés que superó largamente las expectativas; ello

obliga a CINTERFOR/OIT a consolidar y ampliar estos emprendimientos en los próximos años. Asimismo, se promoverá a corto plazo un encuentro de las instituciones interesadas, con vistas a generar un proyecto regional cuyo propósito será fortalecer las iniciativas todavía incipientes en estas metodologías dentro de las instituciones.

El Centro ha obtenido recursos extrapresupuestarios que le están permitiendo traducir la información disponible al idioma inglés; ello le permitirá cumplir de mejor manera con sus obligaciones con los Estados Miembros del Caribe de habla inglesa, así como proyectar al mundo los conocimientos y las informaciones de la región. Este sitio se propone, también, facilitar el acceso de los hispano parlantes a los avances que se experimentan en los países del Caribe mencionados. La orientación de este esfuerzo, como toda otra iniciativa del Centro, busca generar senderos de doble vía, que permitan ensanchar la circulación del conocimiento en todos los sentidos, y que eviten toda forma de protagonismo.

Los recursos de CINTERFOR/OIT

En materia financiera, la crisis que vive la región se hizo sentir tanto al nivel de las instituciones miembros como del propio Centro. De todos modos, merece destacarse que el nivel de trabajo no se vio afectado, por lo menos en cuanto a los compromisos adquiridos por el Centro en la XXXV reunión de la Comisión Técnica (Brasilia, 2001). Ello se debió, principalmente, al esfuerzo efectuado por los países y por la OIT para cumplir con sus respectivas contribuciones al financiamiento de las actividades de CINTERFOR/OIT.

Durante el bienio 2001-2002 el Centro también se preocupó por hacer los mayores esfuerzos posibles para optimizar los recursos financieros que tuvo a su disposición, tanto de aquellos provenientes del presupuesto regular de la OIT, como de las contribuciones voluntarias de los organismos miembros arriba aludidos. También procuró la obtención de recursos extrapresupuestarios para el financiamiento de algunas de sus iniciativas; así contó con el respaldo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo, de fondos provenientes de la Junta Nacional de Empleo del Uruguay, del Instituto Nacional de la Juventud de España y de la Cooperación Suiza para el Desarrollo. Por otra parte, en estos años se siguió contando con significativos aportes financieros de la OIT; merecen mencionarse en particular los asignados por la OIT desde su Oficina Regional (Lima) y desde el IFP/Skills (Ginebra).

No menos decisivo para el cumplimiento del plan de trabajo del Centro son la movilización de recursos humanos y financieros que hicieron posible múltiples actividades. Se mencionan algunos.

- Los recursos volcados por las instituciones para el financiamiento de las actividades a nivel local. Todas las instituciones que auspician algún evento nacional, subregional o regional, asumen siempre los costos que se derivan del alojamiento, la alimentación, los arreglos administrativos, etc.
- Al mismo tiempo, es una práctica habitual que se ha consagrado, que las instituciones que envían participantes a eventos fuera de sus respectivos países, asuman los costos de traslado aéreo, seguros de viaje, de vida, etc.
- La cooperación horizontal promovida a través de la prestación de servicios de consultoría a una institución hermana es financiada, por lo general, a través de una modalidad innovadora: la institución que la recibe, asume los costos de permanencia del consultor; la institución que presta la cooperación asume los honorarios; Cinterfor, los pasajes aéreos.
- Muchas instituciones han asumido los costos de traslados aéreos, alojamiento y alimentación de los consultores puestos a su disposición para actividades de cooperación técnica, participación en eventos, etc.
- La publicación de varios de los títulos del fondo editorial del Centro, contaron con el cofinanciamiento de organismos nacionales uruguayos (Universidad de la República, Junta Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social); mexicanos (Universidad Iberoamericana, Departamento de Investigaciones Educativas del Instituto Politécnico Nacional), e internacionales (CEPAL, PNUD, la Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit –GTZ de Alemania, Organización Panamericana de la Salud, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo).
- La realización de algunos eventos regionales se concretó merced a acuerdos específicos celebrados con otros organismos internacionales; tal el caso de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), GTZ, y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

Las modalidades de intervención

El Centro procura cumplir las tareas encomendadas por la Comisión Técnica y por el Programa de la OIT a nivel mundial y regional con los recursos materiales, financieros y humanos asignados. Para ello se vale de una práctica y un estilo de trabajo que se ha ido perfeccionando y consolidando a lo largo de los cuarenta años de existencia.

Los dos ejes sobre los que basa su actuación son la cooperación horizontal y la suma de esfuerzos con otras iniciativas institucionales.

Desde sus orígenes, el Centro se consagró como un mecanismo de cooperación horizontal de las instituciones nacionales de formación profesional. Se procuró siempre valerse de las economías de escala y de la conjunción de esfuerzos de manera colectiva para resolver los problemas a los que hacían frente las instituciones especializadas. De esta forma no sólo se logra evitar la duplicación de esfuerzos sino que además se encuentran soluciones comunes para problemas similares.

Por esta razón, el soporte básico de todo el accionar de CINTERFOR/OIT descansa en las propias instituciones miembros. Es a partir de ellas, y junto con ellas, que se atienden los requerimientos. Si hubiese que sintetizar en uno solo los objetivos del Centro, el mismo se circunscribiría a la circulación de los conocimientos generados en materia de formación profesional por esas mismas entidades. Y para eso se vale de diversas modalidades: investigación; asistencia técnica; capacitación de técnicos, directivos y actores sociales de forma presencial y virtual; celebración de reuniones técnicas y seminarios; publicaciones y desarrollo de un portal electrónico.

Para atender a las demandas de los Estados Miembros en el campo de la formación profesional, y trabajando a partir de las propias realidades nacionales, subregionales y regionales, la OIT también dispone de recursos financieros, y sobre todo técnicos. Recursos éstos que se organizan de tal manera que se potencian los aportes de la Sede en Ginebra, la Oficina Regional en Lima, el Centro Internacional de Formación de en Turín, y las Oficinas nacionales y subregionales que cubren toda la región americana y España.

En estos últimos años la presencia de la OIT se ha visto sensiblemente reforzada en el campo de la formación iberoamericana. Esto ha servido no sólo para el cumplimiento de la misión específica del Centro como también le ha permitido ampliar sus horizontes temáticos y el alcance geográfico de sus aportes.

En cuanto a la suma de esfuerzos a los que se alude más arriba, ello se relaciona con las alianzas que se construyen con otros organismos de diverso carácter que actúan en el ámbito de la formación.

En primer lugar, el Centro mantiene fluidos lazos de cooperación con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas: UNESCO, CEPAL, OPS/OMS, Banco Mundial; con otros organismos internacionales: Banco Interamericano de Desarrollo, Organización de los Estados Americanos, Organización Iberoamericana de la Juventud -OIJ, y OEI ya mencionada. Y a nivel de las cooperaciones bilaterales merecen citarse: Cooperación Suiza para el Desarrollo, GTZ de Alemania y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Con todos estos organismos internacionales y nacionales de cooperación se establecen los acuerdos que permitan potenciar dicha cooperación, y sobre todo que las necesidades de los organismos sean atendidas con vistas a mejorar el impacto, la calidad y la pertinencia de las acciones formativas.

CINTERFOR/OIT expone a continuación las tareas cumplidas durante el bienio 2001/2002, y su programa de labores propuesto para los próximos años. Lo hace en el convencimiento de la necesidad de fortalecer y consolidar este espacio de cooperación técnica horizontal construido a lo largo de casi cuarenta años en la región iberoamericana. Esta afirmación se basa, vale reiterarlo, en la centralidad estratégica que ha adquirido la formación profesional en las respectivas agendas nacionales, subregionales y regionales y en el impacto, alcances y beneficios que ha logrado esta cooperación institucionalizada entre los organismos de formación de formación profesional.

Pedro Daniel Weinberg
Director

PRIMERA PARTE

III. ACTIVIDADES Y RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PERIODO 2001-2002

La primera parte de la presente Memoria contiene información sobre las actividades cumplidas y los resultados obtenidos por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional –Cinterfor/OIT– en el bienio 2001-2002 y hasta junio de 2003.

Ella se estructura en las áreas de acción del Centro relativas al fortalecimiento de la institucionalidad de la formación; al diálogo social y la formación; al desarrollo de sistemas y marcos nacionales para la formación profesional; al desarrollo de actividades focalizadas en la formación profesional, a las actividades realizadas en el Uruguay, país sede del Centro; a la OIT y la formación profesional; a la divulgación de conocimientos, información y documentación aplicados a la formación y, finalmente, a la administración y finanzas.

1. FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE LA FORMACIÓN

Las instituciones de formación profesional (IFP) han demostrado en los últimos años una crecientemente desarrollada capacidad de adaptación. En los años noventa, después de un período matizado por las transformaciones económicas en la mayoría de los países de la región americana, las IFP debieron enfrentar una serie de desafíos y el cuestionamiento a sus posibilidades de respuesta, su flexibilidad y adaptabilidad.

El último bienio ha contribuido a mostrar varios ejemplos exitosos de adaptación y modernización institucional de la formación. Cinterfor/OIT ha acompañado las iniciativas en este período a favor del fortalecimiento de la institucionalidad mediante actividades de apoyo, consultoría y difusión de información en áreas como la gestión, el financiamiento, la gerencia de calidad, la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación, entre otras.

Gestión en las Instituciones de Formación Profesional

Cinterfor/OIT se propuso, para el bienio 2001-2002, facilitar medios de apoyo informativo y técnico, para la planificación, organización, dirección, ejecución y control a los tomadores de decisiones y responsables de la formulación de políticas de formación en las IFP. A este respecto se puede mencionar el incremento del contenido informativo de la página web del Centro en la cual se continuó brindando documentación técnica sobre temas aplicados al mejoramiento de la gestión tales como el análisis de modelos de formación y certificación, el diseño e implementación de políticas de mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género, el cálculo de costos de la formación y las buenas prácticas en la formación.

El análisis de diferentes modelos institucionales de formación se realizó en estrecha relación con un tema conexo, el que se refiere a la certificación. El Centro facilitó la publicación de varios documentos que se ocuparon de analizar las estructuras y sistemas organizacionales en países de Europa, Norte América y la región Latinoamericana y del Caribe. Al respecto el Boletín Cinterfor/OIT 152 se ocupó del tema en artículos como *Certificación y Legibilidad de las Competencias* y en la Serie Trazos de la Formación (2002) se publicó el artículo: *Tendencias en el reconocimiento de habilidades y la certificación. Los marcos de formación basados en competencia desde la perspectiva del Caribe Inglés*.

Esfuerzo editorial para el fortalecimiento de la gestión

Una colección de las publicaciones de Cinterfor/OIT se ha denominado justamente: *“Herramientas para la transformación”*, e incluye las publicaciones de: Rolf Arnold. “Formación profesional: Nuevas tendencias y perspectivas (2002); y las coordinadas por Anne Caroline Posthuma: “Diálogo social, formación profesional e institucionalidad” (2002); y por María de Ibarrola: “Desarrollo local y formación”. (2002).

El mayor análisis realizado sobre la evolución institucional de la formación en estos tiempos fue elaborado en el Centro y publicado bajo el título: *Cambios en la organización y gestión de la formación profesional en América Latina y el Caribe*. Este documento se presentó en el Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación, Productividad y Trabajo Decente, celebrado en Río de Janeiro. Dado el alto interés que despertó se ha traducido al inglés para su difusión entre los países del Caribe de habla inglesa y demás interesados en el mundo.

A pedido de las IFP, Cinterfor/OIT organizó actividades específicas como en el caso del Curso Internacional de Formación para funcionarios y directivos del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) de Venezuela (Octubre, 2002); preparó y participó junto con la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura (OEI) y la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), la reunión de Organismos e Instituciones de Formación Profesional de América Latina, celebrada en Santiago de Chile (Octubre 2002) y realizó, junto con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, actividades que apoyaron esta línea de acción como la relacionada con los sistemas de información del mercado de trabajo y la gestión de la formación. Ello se realizó en el marco de varios cursos sobre el tema en Junio del 2001 y Abril del 2003.

Al fortalecimiento de las capacidades institucionales para incrementar la pertinencia y calidad de su oferta formativa e incorporar sistemáticamente la perspectiva de género, estuvo dedicado el accionar de los Programas FORMUJER y PROIMUJER, como se puede observar en el punto sobre Formación Profesional con enfoque de género.

Se tuvo especial atención a necesidades de las IFP, como es la relacionada con el cálculo de costos de la formación. Este tema se relaciona con la identificación de precios para la contratación de programas entre instituciones y organismos colaboradores, ejecutores de formación; también en el caso de algunas IFP es una herramienta de

análisis interno. Al respecto se realizaron dos cursos, vía Internet, sobre análisis de costos en la formación en los que se contó con la participación de cerca de 50 funcionarios de más de diez IFP de la región. Esta ha sido una experiencia que empieza a señalar el interés por las actividades de e-learning y su diseminación en la región.

Financiamiento de la formación profesional

La evolución de la formación profesional en la región está fuertemente vinculada con los medios de financiamiento. Es claro que, a partir de la modalidad básica de aportes sobre las nóminas de salarios, se han desarrollado otras fuentes financieras para la formación. Incluso dentro de las IFP son muchos los esfuerzos que se hacen para incrementar el peso que, dentro de sus ingresos, tienen rubros diferentes a las contribuciones de las empresas y/o de los trabajadores. Se manejan en muchos casos, esquemas de recuperación de productos de la formación, venta de servicios tecnológicos y de servicios especializados de formación. En otros, se afinan los instrumentos de gestión para hacer más efectiva la aplicación de los fondos en los programas operativos. Se examinan los costos, se revisan los componentes administrativos y se trata de reorganizar la estructura para aprovechar mejor los ingresos.

Hacen parte de esta línea de trabajo del Centro, el estudio de los distintos sistemas de financiamiento y el suministro de información sobre las diferentes modalidades existentes y su evolución. En esta materia el hito más importante lo constituyó el Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente. Uno de los grandes temas de esta reunión a la que asistieron representantes de instituciones de formación de prácticamente toda la región Latinoamericana y del Caribe fue el análisis de las modalidades de financiamiento vigentes en la región.

Dos documentos conforman la columna vertebral de dicho análisis; el primero es: *El Financiamiento de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe* y, el segundo, elaborado por el Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT en Ginebra, es el denominado “*Inversiones en la Formación Profesional*”. Ambos documentos fueron presentados como documentos de trabajo en el antedicho seminario de Río de Janeiro.

Asimismo, el Centro ha iniciado, en el marco de las labores que conduce la OIT, a nivel mundial a través de su IFP/SKILLS, un ambicioso estudio sobre el Financiamiento de la Formación Profesional; para el caso de América Latina y el Caribe se prevé realizar cuatro estudios de casos nacionales durante el año 2003.

Calidad de la formación profesional

El mejoramiento de la calidad como objetivo ha sido una constante en la trayectoria de las IFP. A lo largo de la década de los ochenta se manejó con fuerza un concepto centrado en los factores internos; se revisaron los procedimientos de diseño curricular, de formación de docentes, de enseñanza-aprendizaje, de administración educativa. En los tiempos que corren las concepciones sobre calidad han evolucionado y se han colocado, de la mano de las corrientes administrativas en boga, del lado de los procesos de gestión y aseguramiento de calidad.

El mundo globalizado que inauguró el siglo XXI está utilizando crecientemente la filosofía de los estándares como “tipo de cambio” común. El intercambio comercial impuso, ya desde los ochenta, la necesidad de contar con un referente de aceptación generalizada, como patrón para las transacciones. Primero los compradores y más allá los clientes, utilizan crecientemente el concepto de “calidad certificada”. De ello no escaparon los clientes de las IFP; en los países de la región se incrementaron las demandas por eficiencia y eficacia de modo que muchas IFP han realizado valiosos procesos para desarrollar una gerencia de calidad y utilizar los principios del “hágalo bien desde la primera vez”.

En el bienio en referencia, Cinterfor/OIT apoyó decididamente los esfuerzos y acompañó los logros de varias instituciones que acogieron las prácticas de la gerencia de calidad y se embarcaron en el extraordinario proceso de aprendizaje que implica la certificación bajo la norma ISO 9000.

La página web del Centro contiene un subsitio dedicado a este tema; allí están a disposición de las instituciones más de 248 archivos con documentos técnicos y conceptuales sobre el tema. Durante el bienio el sitio tuvo más de setenta mil visitas.

La gestión de calidad con base en normas de la familia ISO encuentra sus primeras referencias en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica; la filosofía de calidad en esta institución le permitió en 1998 lograr el reconocimiento de conformidad con la ISO 9002 para su servicio de acreditación de programas formativos. El impulso a la gestión de calidad se fortaleció con las actividades del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil, donde se registran una buena cantidad de antecedentes de gerencia de calidad iniciados con el desarrollo de indicadores internos y la participación en el premio nacional de calidad. Actualmente cerca de 184 unidades operativas han accedido al certificado de calidad ISO en el SENAI.

En este punto no puede dejar de mencionarse la colaboración que las IFP pioneras dieron a otras que iniciaban el proceso. De esta forma se materializan los objetivos de

cooperación horizontal que el Centro siempre ha estado preocupado por reforzar. También se deben mencionar los logros de instituciones como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala que, en noviembre del 2002, logró la certificación ISO 9001 o el Servicio Nacional de de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú, que habiendo obtenido su primera certificación ISO 9000 (versión 1994) migró el año pasado a la ISO 9001 (última versión). Es más, SENATI ha marcado un hito en su cultura de la calidad al lograr la certificación integrada del sistema de Calidad y Sistema Ambiental ISO 9001:2000 y 14001:1996

Más recientemente, el SENA de Colombia ha alcanzado la certificación ISO 9001 en tres de sus Centros de Formación de la Regional Antioquia (Centro Nacional de la Madera, Centro Nacional del Calzado y Manufactura del Cuero y Centro Nacional de la Construcción), el SENA se ha propuesto alcanzar dicho estándar para la totalidad de sus centros antes del año 2006.

Estas y otras IFP también trabajan, a través de sus servicios de apoyo a las empresas, para facilitar la aplicación de la gerencia de calidad y capacitan funcionarios de tales empresas que inician su proceso de desarrollo de una estrategia de calidad.

Otro hecho a destacar es la amplia cooperación que han prestado SENATI y SENAI a otras IFP para iniciar este camino de la calidad certificada. Se ha demostrado así como los esquemas de colaboración entre la comunidad de IFP permiten que el conocimiento y experiencias acumulados se diseminen aprovechando la red de instituciones que se nuclean en torno a Cinterfor/OIT.

Ante esta clara tendencia, Cinterfor/OIT ha propiciado que el tema *Gestión de Calidad en la Formación* se analice a fondo en la presente reunión de la Comisión Técnica y para la oportunidad, el Centro ha elaborado un detallado documento de trabajo que presenta un estado del arte del tema titulado: *La Gestión de la calidad en la formación profesional. El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones.*

Aplicación de tecnologías de información y comunicaciones a la formación profesional

A partir del concepto de formación a distancia, las IFP se han preocupado siempre de favorecer el acceso a un mayor número de participantes. Inicialmente las barreras de acceso a la formación se ubicaron más en el sentido geográfico pero en la actual configuración del trabajo, hace que las barreras a vencer se ubiquen, además del lugar, en temas como el tiempo disponible y la flexibilidad de los contenidos.

TICs y formación

- En Argentina, INET tiene una amplia oferta de cursos a distancia utilizando Internet y ofreciendo tutoría y apoyo vía correo electrónico
- En Brasil “Telecurso 2000”, cuenta con la participación y apoyo de SENAI, y utiliza intensivamente la televisión. SENAI también ofrece varios cursos vía Internet, por ejemplo uno en Tecnologías de Gestión Ambiental.
- SENAC en Brasil, recientemente lanzó el sitio “WebQuest” una herramienta de aprendizaje interactivo que facilita el planteamiento de problemas por los docentes y la búsqueda de soluciones por los participantes.
- SENAR de Brasil desarrolló buena parte de la formación de docentes de vastas zonas rurales por Internet.
- En Colombia, el Curso “Construcciones sismo resistentes” del SENA por Internet, atrajo a participantes de otros países con riesgo sísmico de Centroamérica. SENA ha estructurado un área especializada para el desarrollo de formación vía Internet.
- En Jamaica el HEART-NTA esta concluyendo el desarrollo de su plataforma para impartir formación mediante Internet.
- En Perú, SENATI utiliza una modalidad “multimedial” que le permite alcanzar lugares alejados del país con cursos modulares en horarios flexibles que se apoyan en videos y paquetes pedagógicos especialmente diseñados.

El uso de herramientas como la televisión, los medios informáticos y la Internet, representa un potencial que las IFP están empezando a utilizar utilizando crecientemente para transmitir contenidos formativos. Cinterfor/OIT se ha propuesto en este componente acompañar tales desarrollos y apoyar su diseminación.

La experiencia que el mismo Centro ha desarrollado con el diseño y ejecución de dos cursos virtuales sobre Análisis de Costos en la Formación Profesional, ha permitido empezar una labor de acumulación de conocimientos y aprendizajes sobre la materia que serán puestas a disposición de las IFP miembros.

Cinterfor/OIT desarrolló también dos seminarios virtuales relacionados con la temática de jóvenes y formación profesional. Se logró así la participación de cientos de actores interesados en este tema, desde prácticamente todos los países de la región y aún de Europa y Estados Unidos. También cabe mencionar el apoyo que se prestó al Programa DELTA del Centro de Turín en la elaboración de contenidos para el Curso de Formación de Formadores que ese Programa ofrece por Internet. Otro medio de comunicación que se utilizó ampliamente en el bienio fue la video-conferencia; el Centro impartió contenidos de capacitación a funcionarios de instituciones que, en unos casos,

desde el Centro de Turín y, en otros, en países como Perú o Brasil, utilizaron este medio para la formación y actualización.

Ya varias IFP de la región están utilizando Internet como medio de entrega de contenidos de formación. En otros países, varias IFP, a través de sus áreas de informática trabajando con sus centros de formación, están analizando el tema de utilización de las tecnologías de información y comunicación en la formación y preparando el diseño de nuevos cursos. Cinterfor/OIT continuará cerca de estos avances para facilitar su divulgación y disseminación de conocimientos.

En el mes de setiembre de 2003, el SENAC del Estado de Pernambuco, en Brasil, realizará el Primer Congreso Internacional de Tecnología y Educación en el cual, junto con Cinterfor/OIT, se promueve la participación de las IFP de América Latina con el fin, entre otros, de abrir un espacio para la discusión de acciones de cooperación tendientes a promover el uso y ensanche de las experiencias de utilización de tecnologías de información en la formación profesional.

Formación Profesional con enfoque de género

En los dos últimos bienios el compromiso con la equidad de género en la formación y el empleo no sólo se ha intensificado sino que se ha institucionalizado y está permeando todo su accionar. Un factor decisivo para ello ha sido la ejecución del Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos –FORMUJER- y del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación –PROIMUJER en el Uruguay. Cinterfor/OIT tiene a su cargo la coordinación regional y supervisión técnico-metodológica del primero de ellos y el apoyo técnico y administrativo del segundo. FORMUJER es co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutado, mediante la modalidad de Proyectos Pilotos, por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), la Fundación INFOCAL (Bolivia) y el INA (Costa Rica). PROIMUJER es financiado y ejecutado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay.

El propósito de ambos programas es la promoción y fortalecimiento de las capacidades de las instituciones para mejorar la calidad, pertinencia y equidad de género de la formación para el trabajo y el incremento de la empleabilidad de mujeres y varones, brindando especial atención a las necesidades de capacitación e inserción laboral de las mujeres de bajos ingresos. Igualmente, ambas intervenciones se caracterizan por una gestión participativa, multiactoral e interinstitucional, que promueve el diálogo social en torno a la formación y la retroalimentación y construcción conjunta entre instituciones y

países. Colocar el énfasis en estas cuestiones es trabajar para contribuir al logro de un trabajo decente para todos y todas, que permita el desarrollo personal y la integración social.

El Programa FORMUJER concluyó su ejecución en Bolivia, en abril de 2002; está en la fase final en Costa Rica y en Cinterfor, mientras que en Argentina continuará hasta mayo de 2004. El proceso de sistematización de resultados al que está abocado en estos momentos muestra que ha alcanzado un grado de solidez, maduración e institucionalización que le ha permitido cumplir, e incluso en algunos aspectos superar, sus principales metas. Ha diseñado y validado, en contextos institucionales y económicos diversos, un modelo de intervención integral y sistémico, compuesto por un repertorio amplio de metodologías e instrumentos, para transversalizar la perspectiva de género y simultáneamente atender, con intervenciones focalizadas, las necesidades y desventajas de las mujeres pobres.

Entre los aspectos más innovadores del paquete metodológico implementado, se destacan el foco en la empleabilidad y los desarrollos conceptuales e instrumentales en torno a los aspectos comunes y complementarios de los enfoques de género y competencia. El cruce de género y formación por competencia –recogido en la publicación homónima- se constituyó en un eje orientador de las acciones de FORMUJER que alimentó sus metodologías y su transposición didáctica mediante el trabajo por proyecto ocupacional, en el entendido que es, mediante el apoyo y fortalecimiento de las capacidades de cada persona para definir, elaborar y gestionar un proyecto viable de empleo y formación, que se estará logrando aumentar la aptitud de mujeres y varones para obtener, conservar, cambiar o generar un puesto de trabajo.

Por su parte, el Programa PROIMUJER- de cuya Unidad Ejecutora el Centro es, además, sede - se propone contribuir al fortalecimiento de las políticas activas de empleo de calidad y con equidad social mediante el desarrollo de acciones de formación dirigida exclusivamente a mujeres. Ha asumido una modalidad de gestión público-privada y, como estrategia, la creación de un espacio interinstitucional donde participan Equipos Técnicos Multidisciplinarios, Entidades de Capacitación, Intendencias Municipales y actores locales, en el que una Unidad Coordinadora del Programa interactúa en la definición de las orientaciones y la toma de decisiones con representantes directos de los sectores empleador y de trabajadores ante la JUNAE.

El accionar de estos dos programas permite demostrar que la incorporación sistemática de la perspectiva de género, entendida como variable de base sobre las que actúan las otras dimensiones de la discriminación y exclusión social, no es sólo un tema de justicia social sino expresión de los procesos de innovación metodológica y organizacional y condición para mejorar la calidad y la pertinencia de la formación. Por tanto, el modelo

El Programa FORMUJER: dimensiones y resultados del modelo de intervención

FORMUJER ha logrado que sus entidades ejecutoras institucionalicen la perspectiva de género incorporándola formalmente en sus políticas y que se apropien de sus principales líneas de acción:

- **Estrategias de articulación con el entorno productivo y social:** se desarrollaron metodologías y estrategias para el trabajo conjunto y de análisis de mercado para determinar las necesidades y actualizar los perfiles ocupacionales. Se ha conceptualizado y promovido un Sistema de Información, Orientación e Intermediación de la Oferta y Demanda Laboral con perspectiva de género para alimentar el diseño de políticas. Se interactuó con 1800 empresarios/as y 2400 personas realizaron prácticas en empresas o microemprendimientos.
- **Diseño y revisión de desarrollos curriculares, materiales didácticos y metodologías de enseñanza.** Se cuenta con un “banco de desarrollos curriculares” de más de 25 perfiles ocupacionales, revisados o diseñados con el sector productivo y con incorporación de la perspectiva de género. Se elaboraron metodologías y materiales didácticos, que articulan capacitación en género con las metodologías propuestas, para la formación de las distintas categorías de personal de las IFP, aplicadas en la capacitación de más de 1000 personas.
- **Orientación laboral y promoción del Proyecto Ocupacional.** Se ha trabajado con cada institución en la implementación del proceso de Información y Orientación, entendido como componente sustancial de la formación, se desarrolló e implementó el Proyecto Ocupacional como eje estructurador del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se elaboraron materiales para beneficiarias/os y para la formación del personal técnico y cerca de 1000 mujeres, adicionales a las participantes en acciones de formación, recibieron Talleres de Orientación.
- **Implementación de estrategias compensatorias:** se desarrolló una política de apoyos de carácter económico, cultural y organizativo para atender las desventajas y obstáculos que padecen las mujeres por su condición de género y, específicamente, las más pobres.
- **Ejecución de Proyectos Pilotos de Formación,** con aplicación de las metodologías diseñadas, que se traducen en más de 250 cursos, en 33 especialidades, más de 3000 personas formadas y con un incremento permanente de beneficiarios indirectos de las metodologías instaladas por el Programa y sostenidas por las IFP.

- **Diseño e implementación de una estrategia de comunicación, sensibilización y promoción** con un componente de fortalecimiento interno para apoyar y articular el accionar de las restantes líneas de acción y otro de comunicación externa que, además de impresos, incluye una campaña multimedial, dirigida a diferentes usuarios: mujeres, IFP, trabajadores y,
- **Sistematización y disseminación de metodologías y lecciones aprendidas** para maximizar esfuerzos y recursos, entregar instrumentos probados y promover el desarrollo de políticas. Esta línea se expresa mediante publicaciones, transferencia y apoyo técnico.

de intervención planteado se constituye en una propuesta global de política para hacer de la formación una herramienta en pos de la equidad y resulta igualmente aplicable y potente en el abordaje de otras poblaciones afectadas por vulnerabilidades o discriminaciones y, especialmente, para la formación para el trabajo por cuenta propia o microempresarial. En este sentido, sus desarrollos han sido requeridos y asumidos como insumos para ámbitos nacionales e internacionales de políticas, en foros y, de manera especial, en las dependencias técnicas y de género del BID y de la OIT. En satisfacción de estas demandas, el Centro ha desarrollado y tiene comprometidas actividades de disseminación y cooperación técnica con SENAI, INCE, el Ministerio de Educación de Bolivia, el Ministerio de Trabajo de Perú así como con GTZ, COSUDE, CAPLAB de Perú, UNESCO, etc. En el ámbito de la OIT, ha sido múltiple y muy fructífera la articulación y trabajo conjunto con IFP/Skills, GENPROM, el Programa InFocus para Micro y Pequeñas Empresas, el Centro de Turín, el Programa Regional de Género, Pobreza y Empleo, la Especialista en Género de la Oficina Regional, la Oficina Subregional de San José de Costa Rica, etc.

Un especial destaque por su aporte a la promoción y disseminación y por los esfuerzos que el Centro le dedica, requiere el sitio Mujer, Formación y Trabajo en la página web de Cinterfor/OIT. El sitio que se actualiza semanalmente, cuenta con 23 subsitios, 570 páginas, un promedio de 100 visitas diarias, y actualmente tiene más de 850 suscriptores, mayoritariamente de América Latina y España, e incluye la totalidad de los productos, tanto impresos como audiovisuales y gráficos, elaborados por FORMUJER y PROIMUJER. Con el objetivo de llegar a un público mayor, en los últimos meses, se ha lanzado una versión en inglés que se está incrementando paulatinamente.

Para dar continuidad e intensificar la promoción y cooperación técnica en el área de género, el Centro, conjuntamente con IFP/Skills organizará en el segundo semestre de 2003, un seminario virtual destinado a sus entidades miembros.

Desarrollo de acciones formativas a nivel subregional, local y sectorial

El Centro apuntó a fortalecer las capacidades de las instituciones en los ámbitos subregional, local y sectorial. En tal sentido acompañó las iniciativas en el campo de la formación en los procesos de integración subregional.

En la región del Caribe de habla inglesa, el Centro ha sumado sus esfuerzos con la Oficina Subregional para esa región y con el IFP/Skills para acompañar el proceso de creación de una nueva institucionalidad y desarrollos de la formación en la referida región y colaboró en la realización de varios eventos de análisis y discusión; particularmente, apoyó la realización de tres seminarios dedicados, el primero a la formación basada en competencias (*Workshop on Competence-based curricula development*, Barbados 2001), el segundo, relativo al fortalecimiento de las políticas de formación (*Workshop on Strengthening National Vocational Training Policy in the Caribbean*, Saint Lucia, 2002) y, el tercero, a las experiencias de formación comunitaria y desarrollo local (*Workshop on Community Based Training*, Jamaica, 2003).

En América Central se desarrollaron varias actividades encaminadas a brindar formación en el modelo de competencia laboral para las IFP. En conjunto con el Centro de Turín, se llevaron a cabo acciones de capacitación a funcionarios y directivos. Es el caso del *Curso Tripartito sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias* (INSAFORP. El Salvador, 2001); las acciones de capacitación para el desarrollo de la formación basada en competencias (INFOP. Honduras, 2002). El Centro por su parte también registra la participación en el *Seminario Internacional sobre Competencia Laboral* en Panamá (2001).

Apoyo a la formación sectorial

- Proyecto de competencias laborales de la Cámara Paraguaya de la Construcción (CAPACO).
- Actividades de capacitación de trabajadores en el sector forestal, a solicitud Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay.
- Proyectos de competencia laboral en Argentina: (Artes Gráficas, Pastelería, Metalmecánica, Automotriz); Chile: (Gastronomía, Minería); Brasil: (Hotelería, Salud).
- Manual de conceptos y aplicaciones del enfoque de competencia laboral, en el sector salud.
- Seminario Iberoamericano sobre Formación Rural, en Foz de Iguazú, en junio de 2003, organizado por SENAR de Brasil.

En la región andina, Cinterfor aunó esfuerzos con la Oficina Subregional de la OIT para apoyar las iniciativas de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) en el campo de la formación profesional. A estos efectos el Centro ha estado representado en las reuniones de Viceministros y expertos del trabajo y más recientemente, el Director del Centro participó en el Taller Subregional sobre Desafíos de la formación profesional en la subregión andina. En esta ocasión, Cinterfor aseguró la presencia de una consultora que expusiera la experiencia del MERCOSUR en el campo de la formación (Lima, 2003).

En materia de desarrollo local, Cinterfor participó en el Encuentro Académico de la Red de Educación y Trabajo sobre Desarrollo regional, integración continental y formación de los jóvenes para el trabajo organizado por el Proyecto “La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México”. Esta actividad tuvo lugar en la Universidad Iberoamericana de León, México, en Junio de 2002. A partir de este encuentro, Cinterfor publicó un libro sobre Desarrollo Local y Formación, Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo, en su serie Herramientas para la transformación. Dicha publicación es una recopilación de los aportes de los investigadores al referido evento.

Con la perspectiva subregional se pueden anotar otras actividades del Centro como la participación en el seminario sobre *Sociedad del Conocimiento, Formación Profesional e Integración Regional* (Brasil, 2001).

En la línea de desarrollo sectorial, el Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad que se llevó a cabo en Santo Domingo, en octubre del 2002, sirvió para facilitar la divulgación de la perspectiva de la productividad como resultado de la formación profesional y la participación de las empresas como espacio de aprendizaje y aplicación de las competencias.

Capacitación y desarrollo de personal para la formación profesional (Directivos de centros, docentes e instructores, técnicos)

El Centro fomentó la cooperación horizontal y llevó a cabo acciones para la capacitación de directivos y funcionarios de IFP. Varios seminarios presenciales y virtuales se llevaron a cabo en esta línea.

Asimismo, Cinterfor/OIT prestó todo su concurso para organizar, a pedido de las IFP, pasantías de estudio y acciones de capacitación entre países de la región; se movilizaron funcionarios que ofrecieron su experiencia en eventos formativos y/o en pasantías.

Cinterfor/OIT brindó asistencia técnica para el desarrollo de acciones de capacitación en el desarrollo del modelo de formación por competencias. Por lo menos en 10 países diferentes se impartieron seminarios y cursos en áreas tan diversas como el diseño curricular, la evaluación, la certificación y la gestión de recursos humanos por competencias.

La Oficina de la Organización de Estados Americanos (OEA) está utilizando material bibliográfico del Centro para un curso virtual sobre Formación y Certificación de Competencias.

La capacitación de docentes, en áreas como el diseño curricular y la elaboración de programas de formación basados en competencia laboral, se amplificó por la elaboración y difusión de varios manuales técnicos sobre el tema; dichos manuales fueron utilizados ampliamente como medio de formación en las distintas IFP, así como por las múltiples acciones de formación en estas temáticas con incorporación de la perspectiva de género realizadas por los Programas FORMUJER y PROIMUJER.

Varias IFP mantienen abiertos programas de formación para docentes aprovechando sus Centros; es el caso de un Centro de Formación del SENA en Barranquilla en el área metalmecánica (experiencia que ha contado con la cooperación de la GTZ de Alemania) y sin embargo ésta es todavía un área en la que se deben incrementar los esfuer-

Cooperación horizontal y desarrollo institucional

- Funcionarios de INTECAP (Guatemala) brindaron apoyo como docentes en cursos organizados por SENCE (Chile) para fortalecer la capacidad de organismos ejecutores de capacitación (2002), en el área de competencia laboral. También capacitaron en el enfoque de competencia laboral varios funcionarios de INAFORP (Panamá)
- Funcionarios de SENA (Colombia) participaron como expositores en el Curso Internacional de formación de directivos y técnicos del INCE (Venezuela) (2001-2002).
- Personal de las IFP co-ejecutoras de FORMUJER Argentina y de su unidad coordinadora apoyaron a FORMUJER Costa Rica y al PROIMUJER Uruguay (2001-02), y representantes del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica del Ministerio de Educación (Bolivia) y del PROIMUJER realizaron pasantías en la Cooperativa Punha (Argentina), 2003.
- Directivos del INA de Costa Rica realizaron una misión de contactos al SENAI (Brasil), SENATI (Perú), CETP/UTU (Uruguay) y a la sede de Cinterfor en Montevideo.

zos. Cinterfor/OIT trabajará activamente apoyando y fomentando los programas de intercambio y pasantía que favorezcan el desarrollo de las capacidades de los directivos y docentes de Centros.

Junto al Centro de Turín, un consultor de Cinterfor participó en el Seminario de Gestión de Instituciones de Formación Profesional Centroamericanas y República Dominicana, dirigido a directivos de dichas instituciones. También cabe mencionar el apoyo que Cinterfor/OIT prestó al Programa DELTA del Centro de Turín en la elaboración de contenidos para el Curso de Formación de Formadores que ese Programa ofrece por internet.

A manera de síntesis, y como un claro ejemplo de los altos niveles de calidad y pertinencia de las labores que cumplen las instituciones de formación profesional de la región, merecen consignarse los resultados alcanzados por SENAI en el 37° Torneo Internacional de Formación Profesional celebrado en Saint Gallen, Suiza, en junio de 2003. En esta ocasión, la decana de las instituciones americanas obtuvo dos medallas de oro y otras tantas de bronce; además, otros siete alumnos de la mencionada entidad obtuvieron “certificados de excelencia” por sus desempeños. Para dar una idea de la relevancia del Torneo, conviene recordar que el mismo se realiza cada dos años, desde 1950, y es organizado por la Internacional Vocational Training Organization (IVTO). En esta última competición, participaron 670 alumnos de treinta y nueve países del mundo.

2. DIALOGO SOCIAL Y FORMACION PROFESIONAL

En la Memoria presentada a la anterior Reunión de la Comisión Técnica, se indicaba que la formación profesional era percibida como “un ámbito altamente propicio para el diálogo social”, razón por la cual, dentro del marco que brindaba “el objetivo de la OIT de fortalecer la participación de los actores sociales con miras al desarrollo del diálogo social”, Cinterfor/OIT se había propuesto “potenciar dicha orientación en todo lo relativo a la formación profesional”. Se informaba asimismo sobre las primeras actividades llevadas a cabo en esa dirección y se advertía que se trataría de “un esfuerzo de largo

Diálogo Social y Formación Títulos

- Gonzalo Graña. Políticas de empleo, formación y diálogo social: discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo. 2002.
- María Cruz García Arce. Diálogo social sobre formación profesional en España. 2002.
- Javier Ferrer Dufol. Diálogo y concertación social sobre formación en España. 2002.
- Anne Carolina Posthuma (Coord.). Diálogo social, formación profesional e institucionalidad. 2002.
- Héctor-Hugo Barbagelata. Formación y legislación del trabajo. (Nueva edición ampliada y actualizada) (en prensa).
- Oscar Ermida Uriarte y Jorge Rosenbaum. Autonomía colectiva y Formación profesional. (en prensa).
- María Carmen Ferreira. La formación profesional en el MERCOSUR. (en prensa).
- Carlos Orjuela. Diálogo social sobre formación en Colombia. (en prensa).
- Alfredo Villavicencio y Juan Carlos Cortés. Diálogo social sobre formación en Perú. (en prensa).
- Hugo Barretto, Mario Garmendia y Octavio Racciatti. Derecho de la formación profesional en Uruguay. (en prensa).
- Base de datos: Normas sobre formación profesional de países latinoamericanos y del Caribe (actualización y ampliación).

Están en preparación:

- Diálogo social sobre formación en Costa Rica.
- Diálogo social sobre formación en Panamá.

plazo tendiente a desarrollar la ponencia y el papel de la formación en las Relaciones Laborales, en el Derecho del Trabajo y muy especialmente, en el Diálogo Social”.

La presente memoria da cuenta de la permanencia de esa línea de acción, en cuya ejecución también se contó con el apoyo de otras instancias de la OIT, desarrollándose –al igual que en el bienio anterior– acciones de cooperación con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, con el Programa InFocus de Diálogo Social, con el Centro Internacional de Formación de Turín, con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, y con la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos (OSR-Lima) y la Oficina Subregional de la OIT para América Central (OSR-San José), tanto como con la Oficina de la OIT en Argentina. Paralelamente, se procuró potenciar estas actividades recurriendo a la cooperación con Universidades y centros académicos de diversos países de la región y Europa.

En materia de publicaciones, corresponde comenzar con la referencia al seguimiento de la Serie *Aportes para el Diálogo Social y la Formación*, a la cual se sumaron dos nuevos títulos, estando otros dos en elaboración y, otros más, en proceso de planificación.

Los títulos ya publicados aparecen en el recuadro correspondiente. Con la cooperación de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, están siendo elaborados sendos volúmenes sobre el estado o las perspectivas del diálogo social sobre formación en Colombia y en Perú. Asimismo, se está planificando la realización de otros estudios del mismo tipo, que recaerían sobre dos países del Istmo Centroamericano, otros tantos de los países del Caribe de habla inglesa y otro destinado a un país europeo a definir. Asimismo está en curso de publicación un nuevo estudio comparado sobre la presencia de la formación profesional en la negociación colectiva.

Finalmente es de destacarse que está en proceso de diseño de un sub sitio sobre *Diálogo Social, Relaciones Laborales, Derecho del Trabajo y Formación*, que se incorporará a la página web de Cinterfor/OIT en las próximas semanas.

Las relaciones entre Formación Profesional y Diálogo Social fueron también objeto de otras actividades del Centro, tales como la realización de y participación en seminarios, talleres y conferencias y, como ya se ha visto, por su integración en el diseño y la gestión de las políticas de formación y género. En la primera de ellas, cabe destacarse la participación de Cinterfor/OIT en el Encuentro Subregional Tripartito sobre Diálogo Social en América Central y el Caribe (Santo Domingo, 2002), en las II Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales sobre Diálogo Social y Trabajo Decente (Montevideo, 2002), y la incorporación en la Red Académica para el Diálogo Social, conformada por Universidades de Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, Uruguay y Venezuela.

Se realizaron también actividades de aliento a la reflexión sobre asuntos de formación profesional en los ministerios de trabajo, así como en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin perjuicio de ello, se insistió en la inserción de la formación profesional en niveles universitarios y académicos. De hecho, se asistió a la Universidad de la República Oriental del Uruguay en la incorporación de una asignatura denominada “Formación Profesional” en la currícula de la licenciatura de Relaciones Laborales y se contribuyó activamente en la elaboración de los respectivos programas y bibliografías. Asimismo Cinterfor/OIT participó en las III Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales, sobre Género y Relaciones Laborales, en mayo de 2003, en la Universidad de la República (Uruguay). Cinterfor/OIT participó con la exposición de dos expertos. La Oficina de la OIT en Argentina apoyó la organización de esta reunión.

Las normas internacionales del trabajo y la formación

La presencia del tema de la formación profesional en las normas internacionales del trabajo y el protagonismo que la capacitación viene cobrando en las relaciones industriales y el derecho laboral, continuó siendo objeto de análisis, promoción y difusión por parte de Cinterfor/OIT. En esta línea, se ha venido acompañando el proceso de revisión de la Recomendación N° 150 de la OIT sobre Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación. Para ello, Cinterfor/OIT se ha sumado a los esfuerzos del Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad para promover el debate y amplia reflexión de este proceso. En este sentido Cinterfor, junto con IFP/SKILLS, la Oficina Regional para la América Latina y el Caribe y el apoyo de la Oficina de Brasilia y con el patrocinio del SENAI de Brasil, organizó un Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente, celebrado en Río de Janeiro en el mes de mayo de 2002.

Asimismo acompañó el análisis y debate sobre la revisión de la referida Recomendación promovido por el Plenario Interdisciplinario de Trabajadores (PIT/CNT) de Uruguay en un evento que tuvo lugar, en la sede del Centro, a fines de abril de 2003; a este evento concurrieron representantes de centrales sindicales de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. A la luz de la discusión de la Declaración de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Junio, 2003) relativa a la nueva Recomendación 150 y la adopción de una norma revisada en 2004, Cinterfor continuará participando en los esfuerzos relacionados con la revisión de la Recomendación y a la difusión y aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 142 entre los actores sociales y de la formación en la región americana.

Paralelamente, se ha cooperado con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y con el Centro de Turín en el dictado de varios cursos de capaci-

tación de Magistrados, Juristas y Docentes, celebrados en Montevideo, Santiago de Chile, Santo Domingo y Lima. También se participó en acciones de capacitación de funcionarios de ministerios de trabajo y en el análisis de proyectos de leyes en diversos países.

En este marco, se viene preparando la publicación de nuevas obras, tales como una versión actualizada de *Formación y legislación del trabajo*, de Héctor-Hugo Barbagelata y la actualización y ampliación de la base de datos de Normas sobre formación profesional de países latinoamericanos y del Caribe.

Asimismo, se encuentra en prensa el volumen sobre *Derecho de la formación profesional en Uruguay*, que consiste en el estudio de todo el marco legal que regula los servicios de formación y los derechos y obligaciones que al respecto se generan, iniciativa ésta que pretende servir de base para la realización, en el mediano plazo, de varios estudios similares en otros países, para culminar finalmente, en un estudio comparado.

El papel de la formación profesional en la consecución del objetivo del trabajo decente –definido como concepto orientador de la acción de la OIT en los últimos años–, y que fuera tema central de la anterior reunión de la Comisión Técnica, continuó recibiendo la atención del Centro. Se publicó el libro *Formación para el trabajo decente*, que recoge el informe presentado a la XXXV Reunión de esta Comisión, y se le dedicaron dos Boletines de Cinterfor/OIT, el 151 sobre *Trabajo decente y formación profesional*, y el 153 sobre *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. En esta misma línea, se realizaron eventos que promovieron la discusión en profundidad sobre Formación y Trabajo Decente; tal el caso del Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente, realizado en Río de Janeiro y el Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad, organizado por INFOTEP, en Santo Domingo, en octubre de 2002, en el que se presentó y analizó el tema “Trabajo Decente y Productividad: Estrategias claves para mejorar la calidad de vida”.

La integración regional y la formación profesional

El papel de la formación profesional en los procesos de integración regional continuó siendo objeto de atención para el Centro, en base a la convicción de que todo proceso de integración regional, en la medida en que se va consolidando, inevitablemente desarrolla una dimensión social, dentro de la cual, la formación es un elemento estratégico, sin perjuicio de que también lo es para la competitividad de cada uno de los países involucrados, cuanto para la región en su conjunto.

En el terreno de la cooperación técnica brindada por Cinterfor/OIT, se destacan las acciones desarrolladas en instancias laborales del Mercosur y de la Comunidad Andina de Naciones.

El Centro participó activamente en el largo proceso de elaboración del Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Formación Profesional del Mercosur, aprobado por el Subgrupo de Trabajo N° 10, en mayo de 2002, y recogido en 2003 como Recomendación del Consejo Mercado Común, máximo órgano ejecutivo del Mercosur. Habida cuenta del lugar realmente destacado que la formación viene ocupando en el conjunto de la dimensión social de dicho bloque regional, se está elaborando un estudio de inminente publicación, bajo el título de *El papel de la formación profesional en el Mercosur*. En el mismo, se intenta informar de los órganos con competencia laboral, de las normas sociales aprobadas y, dentro de éstas, de las que se refieren específicamente a la formación profesional. También se ensaya una evaluación y la formulación de propuestas de futuro. Paralelamente, se protagonizaron conferencias y reuniones técnicas sobre la Declaración Sociolaboral del Mercosur y se participó en el Congreso Internacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social sobre el Mercosur (Asunción, Paraguay).

Con la Comunidad Andina de Naciones se abordaron diversas acciones cooperación tendientes a delinear diferentes aspectos del papel de la formación profesional. Asimismo, se participó en la *VI Reunión de Vice Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones* y en el *Taller Subregional Andino sobre Desafíos de la Formación Profesional en la Subregión Andina* (ambos en Lima) y en la *Reunión de Ministros de Trabajo del Mercosur y la Comunidad Andina de Naciones* (Asunción).

El Centro sigue con interés las evolución del papel de la formación profesional en otras instancias de integración, tales como los que se verifican en América del Norte, Centroamérica y el Caribe, dado que las perspectivas de consolidación de algunos de dichos bloques, tanto como las iniciativas de formulación de nuevos acuerdos de libre comercio, supondrán nuevos escenarios en los cuales la calificación de la mano de obra, la formación continua y la acreditación de competencias, entre otras cuestiones, reeditarán e incrementarán su importancia y protagonismo.

En dicho marco, Cinterfor/OIT apoyó la realización del seminario internacional que sobre *Políticas públicas de trabajo e ingresos en América Latina*, organizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Brasil y varias entidades gubernamentales y no gubernamentales de dicho país. En el mismo se consideraron y analizaron experiencias de construcción de políticas públicas de trabajo, y se propició el intercambio de enfoques y estrategias innovadoras para contribuir al avance de los esfuerzos de armonización de dichas políticas en los procesos de integración regional. En

dicha ocasión se consideraron diversas experiencias de integración, tales como la Unión Europea, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el Mercosur y la Comunidad Andina de Naciones, con referencias especiales a la formación profesional.

Las organizaciones de trabajadores y la formación profesional

Durante el pasado bienio, el trabajo del Centro mantuvo la característica esencial de basarse fundamentalmente en una estrategia de articulación y complementación con las iniciativas desarrolladas desde las propias organizaciones de trabajadores, así como por otras instancias de la OIT en el campo de la formación profesional.

Entre las primeras cabe destacar el acompañamiento, mediante actividades de asistencia técnica, a los debates que diversas centrales sindicales vienen desarrollando, ya sea en sus congresos generales, ya sea en conferencias específicamente orientadas a la discusión de políticas públicas de formación y de las estrategias sindicales en el mismo campo. También se ha venido prestando asistencia técnica a los procesos de discusión en los cuales vienen avanzando organizaciones sindicales regionales, tales como la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT/CIOSL) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT). Análogamente, se ha apoyado de diversas maneras la participación sindical en los procesos de integración subregional, en lo que específicamente atañe al tema de la formación profesional.

Fruto de varios años de trabajo, los mecanismos de cooperación horizontal entre organizaciones de trabajadores en el campo de la formación profesional muestran signos de afianzamiento. Una muestra de ello fue la realización de las Jornadas Iberoamericanas sobre Estrategia Sindical en el campo de la formación profesional, realizadas en noviembre de 2001, en Madrid, organizadas por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y que contaron con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y la asistencia técnica de Cinterfor/OIT.

En el mismo sentido anterior, Cinterfor/OIT ha prestado asistencia regular a las delegaciones sindicales al Sub Grupo de Trabajo 10, en el seno del Mercosur, en los temas de formación profesional. Las mismas delegaciones han demandado participar más activamente en la discusión tendiente a la adopción de una nueva Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (sustitutiva de la Recomendación 150 de 1975) para lo cual se acompañó un seminario organizado por el PIT/CNT de Uruguay, específicamente dirigido a ese objetivo con la participación de centrales de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. Se participó también en eventos continentales sobre formación profesional de la ORIT y se han coordinado actividades en el área de empleo juvenil

Los trabajadores y la formación Títulos publicados

- **Sindicatos y formación**
 - Alvaro Orsatti. Cambios en la organización del trabajo y las negociaciones sociolaborales en América Latina: su impacto sobre las estructuras y las orientaciones sindicales. 2001.
 - Julio Godio. Organización del trabajo y negociación colectiva. 2002
 - Fernando Casanova (Coord.). Formación desde los sindicatos: experiencias innovadoras. 2003.

- **Recursos didácticos**
 - CINTERFOR/OIT; OIT/ACTRAV; OIT/IFP/SKILLS. Juventud y empleo: guía sindical. 2001.
 - Laura Montanaro (Coord.) Manual sobre derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras rurales. 2001.
 - Gonzalo Graña (Coord.). Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción. 2002.
 - Eduardo Ezcurra, Hebert Cosme, Sergio Espíndola, Omar Espiga, María Narducci. Guía para la realización de trabajos forestales: prevención de riesgos y accidentes de trabajo. 2003.

- **Otros títulos**
 - Enrique Pieck (Coord.) Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. 2001.

y formación con la Secretaría de Juventud de dicha organización. Simultáneamente, se prestó asistencia a INCASUR para el desarrollo de redes de información y comunicación sindicales en el Cono Sur, y se presentaron expositores a un evento subregional (Cono Sur) sobre desocupación juvenil y políticas de empleo.

Las anteriores actividades se complementan y apoyan en un continuo esfuerzo de coordinación y articulación de esfuerzos entre el Centro y otras instancias de la OIT: ACTRAV, en la Sede y en la región; el Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS), los proyectos de cooperación técnica en el área sindical: *Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores en América Latina para su participación en el Diálogo Social Tripartito y el Desarrollo Socio-*

económico de la región (RLA/95/M08/SPA) y Los Sindicatos y el Trabajo Decente en la Era de la Globalización en América Latina (RLA/01/M10/SPA); el Centro Internacional de Formación de Turín, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, las Oficinas Subregionales y otras Oficinas Nacionales de la OIT.

En este último sentido, ha sido especialmente relevante el mantenimiento de la coordinación y la realización de acciones de asistencia técnica a actividades desarrolladas por la OIT. En el marco del proyecto RLA/95/M08/SPA, se participó en el *Seminario Regional Diálogo Social, Trabajo Decente y Costos Laborales*, apoyándose otras actividades del mismo Proyecto mediante la provisión de publicaciones. Con relación al Proyecto RLA/01/M10/SPA, Cinterfor/OIT viene prestando asistencia técnica a la realización de cinco seminarios nacionales en los países del Cono Sur sobre la temática de Juventud y Empleo, dirigidos a jóvenes sindicalistas; en noviembre de 2002, se realizó el correspondiente a Uruguay, y se encuentran en fase de implementación los cuatro restantes (Argentina, Brasil, Chile y Paraguay).

Dicha asistencia técnica se apoya, además, en un esfuerzo conjunto previamente realizado entre ACTRAV, IFP/Skills y Cinterfor/OIT. Este consistió en la elaboración de una *Guía Sindical sobre Juventud y Empleo* por parte del Centro, la que viene siendo utilizada como herramienta de apoyo para los seminarios nacionales antes mencionados, a la vez que estas actividades contribuyen a la adecuada difusión de la Guía. Por otro lado, la elaboración de la guía supuso un proceso de consultas e intercambio con organizaciones de trabajadores y otras instancias de la OIT. Específicamente, en marzo de 2001, se realizó en Montevideo, un Seminario Subregional sobre el Rol de los Sindicatos en la promoción del Empleo Juvenil en el Mercosur, con la participación de jóvenes sindicalistas de la subregión y de especialistas de IFP/Skills y de la Oficina Subregional de la OIT en Chile con el objetivo de presentar y discutir una versión preliminar de la Guía. Esta última fue recientemente traducida al inglés y se encuentra en fase de adaptación y publicación para su uso en otras regiones.

Cinterfor/OIT continuó también apoyando, bajo diversas modalidades, las actividades con organizaciones de trabajadores del Centro de Turín; ya sea bajo la forma de apoyo logístico o la prestación de asistencia técnica (publicaciones o presencia de expositores en actividades). Cinterfor/OIT prestó su cooperación para la realización de actividades tales como el Seminario de evaluación y seguimiento del Curso-Taller virtual sobre *El ciclo de trabajo y la salud*, el Seminario sobre evaluación de impacto de actividades desarrolladas por ACTRAV/Turín con el PIT-CNT, el Seminario de clausura del Proyecto Cono Sur-Libertad Sindical en el sector portuario, y el Seminario sobre Normas Internacionales del Trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva y los procedimientos de control de la OIT para los trabajadores del transporte aéreo de los países del Cono Sur.

Aunque el avance en la prestación de servicios por internet se desarrolla más extensamente en otra sección de esta Memoria, cabe destacar el mantenimiento y ampliación de servicios de información e intercambio que se siguen realizando a través del subsitio *Sindicatos y Formación* (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/index.htm>). Dicho subsitio, que recibe un promedio de diez mil visitas mensuales, ofrece una cartelera de experiencias sindicales en el campo formativo, ejemplos de incorporación del tema formación a la negociación colectiva, un sitio especialmente dedicado a los jóvenes y los sindicatos, publicaciones y documentos sindicales. Igualmente se continúan prestando los servicios de listas de discusión y noticias, vía correo electrónico.

Las organizaciones de empleadores y la formación profesional

Durante el bienio que concluye, el Centro ha desarrollado diversas actividades con organizaciones de empleadores que, tanto por su cantidad como por su diversidad, resultan acordes con el alto grado de participación de este actor en el campo de la formación profesional.

Las actividades del período se inician justamente con la realización de la *Reunión Técnica Los Empleadores y la formación profesional en América Latina y el Caribe* realizada en Santa Cruz, Bolivia, en abril de 2001. Este evento contó con el patrocinio de la Fundación INFOCAL y la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y en él participaron representantes de organizaciones empresariales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. En el marco del espacio de cooperación que se estableciera en esa ocasión y, como uno de sus resultados, se está negociando la realización de una instancia de intercambio de experiencias entre los países de América y España en el campo del desarrollo empresarial, tejidos productivos y formación profesional. Para ello se está negociando la posibilidad de realizar un encuentro, en España, para promover el conocimiento directo y en el terreno por parte de entidades de formación profesional latinoamericanas de experiencias españolas en materia de desarrollo empresarial, reestructuración productiva, recuperación y desarrollo de áreas industriales y tejidos productivos, promoción de una cultura del emprendimiento y gestión del desarrollo económico local, bajo la mirada de las potenciales articulaciones que la formación puede establecer con tales procesos.

El Centro participó, ya sea en calidad de co-organizador, promotor o prestando asistencia técnica, en diversos eventos nacionales que involucraron la participación de organizaciones de empresarios de los países. A modo de ejemplo, un consultor del Cen-

Competitividad, Productividad y Formación

- XII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresariales, Montevideo, 2001.
- Programa de Eficiencia y Competitividad de la Construcción, Cámara Paraguaya de la Construcción, Asunción, 2001.
- Semana de la Calidad, Perú, 2001.
- VI Conferencia Nacional de Mejoramiento de la Productividad Empresarial, Santo Domingo, 2001.
- VII Conferencia de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad Empresarial” y Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad; Santo Domingo, 2002.
- Seminario sobre Ocupaciones Industriales: pasado, presente y futuro, Belo Horizonte, 2002.

tro preparó y dictó el *Curso Competencia Laboral. De la conceptualización a la certificación*, realizado en Brasilia en julio-agosto de 2001. De la actividad participaron veinticinco asistentes provenientes de instituciones públicas y privadas: Programa PROFAE del Ministerio de Salud, INMETRO (Instituto responsable de la Normalización y Certificación de Calidad), Instituto de Hospitalidad (a cargo del proyecto de Normalización y Certificación de Competencias del Sector Turismo), Asociación Brasileña de Mantenimiento ABRAMAN, Banco de Brasil, entre otros. Se prestó también asistencia técnica y participó de la actividad del Programa de Eficiencia y Competitividad de la Construcción, organizado por la Cámara Paraguaya de la Construcción –CAPACO– en Asunción, en setiembre de 2001. En octubre de 2001, Cinterfor/OIT facilitó la presencia de un consultor para el dictado de dos conferencias sobre Gestión de Calidad en las instituciones de formación profesional, en el marco de la “Semana de la Calidad” organizada por la Sociedad Nacional de Industrias del Perú y SENATI, en la ciudad de Lima.

Diversas actividades organizadas por instituciones de formación profesional enfocadas a temas de interés para las organizaciones de empleadores contaron con la asistencia técnica de Cinterfor/OIT. Este es el caso de las conferencias sobre productividad empresarial organizadas por el INFOTEP de República Dominicana en 2001 y 2002. En la primera de ellas, el Director del Centro dictó una conferencia sobre Productividad y Competencia Laboral. En el marco de la conferencia celebrada en octubre de 2002, tuvo lugar también el *Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad*. De igual modo se participó en el *Seminario sobre Ocupaciones Industriales: pasado, presente y futuro*, organizado por SENAI, en Belo Horizonte, Brasil, en junio de 2002.

Han tenido lugar además, diversos eventos tripartitos, tales como el *Curso tripartito sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias*, realizado en El Salvador en mayo de 2001, con el patrocinio del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, la Oficina Subregional para Centroamérica, en San José, el Ministerio de Trabajo y el INSAFORP, que contara con la participación de representantes de los países centroamericanos y al cual Cinterfor/OIT prestó asistencia técnica; y el *Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente*, organizado por el Centro junto a SENAI, IFP/Skills y la OIT de Brasil, en Río de Janeiro, en mayo de 2002.

Fueron realizadas diversas actividades basadas en esquemas de cooperación con otros organismos internacionales. En este sentido, el Centro participó en la planificación y ejecución del *Encuentro sobre Desarrollo de Recursos Humanos basado en competencias*, evento organizado junto a la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Centro de Turín, en Torreón, México, en julio de 2002. Asimismo se participó del *Seminario Internacional sobre Formación y Desarrollo Económico*, organizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Santiago de Chile, en junio de 2002. Finalmente, otra participación que interesa recordar es la que el Centro tuviera en el *XII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresariales*, realizado en Montevideo en marzo de 2001.

Los Empleadores y la Formación Títulos publicados

- Boletín Cinterfor 153. Formación profesional, productividad y trabajo decente. 2002.
- Boletín Cinterfor 154- Formación en la empresa. 2003.
- Anne Carolina Posthuma, (Coord.) Diálogo social, formación profesional e institucionalidad. 2002.
- Karla Regnier, Luis Antonio Cruz Caruso, Paulo Bastos Tigre. Pesquisa e desenvolvimento no SENAI: impactos na indústria e na educação profissional. 2001
- Leonard Mertens. Productividad en las organizaciones. 2002
- Javier Ferrer Dufol. Diálogo y concertación social sobre formación en España. 2002
- Serie *Aportes para el Diálogo social y la formación* (nueve títulos).

En términos de las publicaciones producidas, son varios títulos que se destacan por su énfasis en aspectos centrales para las organizaciones empresariales. Algunos ejemplos aparecen en cuadro separado.

En consonancia con la expansión que han tenido los servicios de información que el Centro presta a través de Internet, se encuentra en fase de desarrollo un subsitio específicamente centrado en la participación de las organizaciones de empleadores en la formación profesional y en los temas de mayor interés para dichas organizaciones. Aún cuando dicha tarea involucra agregar contenidos nuevos, en buena medida es una reorganización de contenidos ya disponibles en el sitio del Centro y sus diversas secciones. Mediante su agrupamiento en un subsitio específico se espera mejorar el acceso a la información y una mayor visibilidad de las iniciativas que las organizaciones de empleadores y el mundo empresarial en general llevan adelante en el campo formativo.

3. DESARROLLO DE SISTEMAS Y MARCOS NACIONALES PARA LA FORMACION PROFESIONAL

La vigencia de la formación profesional en la vida económica y social de los países es tal que se sigue evidenciando su extraordinaria capacidad de desarrollo y renovación. Ya en el informe del bienio anterior se atestiguaba cómo el conjunto de países registró un amplio interés en la exploración e incorporación de nuevos modelos para hacer más pertinente la formación.

Cinterfor/OIT ha continuado su trabajo de acopio y difusión de información que facilite el desarrollo institucional de la formación. Las nuevas demandas de trabajadores y empresas han redundado en la tendencia hacia la modernización de los sistemas de identificación de necesidades, de elaboración de programas y de ejecución de las actividades de formación. Los nuevos enfoques de desarrollo de la formación toman en cuenta las competencias requeridas para una vida laboral exitosa y se hacen esfuerzos en prácticamente toda la región para adecuar los programas a estas realidades.

Formación Profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida

Una de las tendencias actuales más interesantes en el ámbito de la formación, la constituye el creciente interés por generar opciones de formación articuladas en la filosofía de la formación a lo largo de la vida. Cinterfor/OIT ha estado durante el presente bienio atestiguando los esfuerzos que en tal sentido se vienen realizando en varios países en esferas como el desarrollo de competencias básicas para la educación, la nivelación de estudios, el reconocimiento de competencias adquiridas en la vida laboral, la articulación educación-trabajo y en fin, todo aquello que contribuye a la generación de un camino formativo en la carrera laboral de las personas.

Las IFP en algunos países cuentan con instrumentos que facilitan estos propósitos aunque muchos de ellos pueden articularse mejor hacia el propósito de formación a lo largo de la vida. En algunos países la legislación sobre aprendizaje reconoce a los egresados un nivel similar al de educación media aprobada. En otros, se está trabajando para dar un marco coherente a las actividades de reconocimiento de las competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral.

De un modo más estructurado y amplio, se empiezan a registrar experiencias como la del programa “Chile Califica” (www.chilecalifica.cl) con la participación del Ministerio de Trabajo, el SENCE y el Ministerio de Educación, en el que se viene trabajando

El Programa Chile Califica **Un sistema de formación a lo largo de la vida**

Chile Califica, se inició en abril del 2002; es una iniciativa conjunta de los Ministerios de Educación, de Economía y Trabajo, cofinanciada entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial. Busca implementar un sistema de educación y capacitación permanente en Chile.

Sus componentes aclaran la visión sistémica de su diseño:

Nivelación de Estudios: Ampliando las oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios de adultos.

Capacitación laboral: Incrementando el acceso de trabajadores utilizando herramientas actuales como la franquicia tributaria y promoviendo el e-learning.

Mejora de la formación técnica: Buscando articular la formación técnica con la demanda del sector productivo, utilizando redes de concertación entre el mundo de la formación y el sector productivo en un territorio específico, en un sector productivo específico.

Fomentando itinerarios de formación técnica que establezcan rutas de progresión entre distintas modalidades y niveles de formación. Trabajando en el mejoramiento y actualización de docentes técnicos.

Certificación de competencias laborales: Desarrollando las competencias laborales requeridas para ingresar, mantenerse y crecer en el mundo del trabajo.

En suma, el marco legal, la educación, el trabajo y los demás componentes se articulan para lograr un resultado que individualmente sería inalcanzable.

desde 2002 con el desarrollo de varios componentes en la búsqueda de la articulación del mundo de la educación y del trabajo favoreciendo la nivelación de estudios de trabajadores adultos, el reconocimiento de competencias derivadas de la experiencia laboral y el desarrollo de la educación técnica y la formación por competencias. A invitación del Banco Mundial, un consultor de Cinterfor/OIT participó en el equipo de evaluación y seguimiento del referido Programa, en abril de 2003.

También en México se ha creado el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT) (www.conevyt.org.mx) enfocado hacia la coordinación de esfuerzos de distintas instituciones a fin de crear un ámbito de formación a lo largo de la vida.

El CONEVYT en México y la formación permanente:

- Propone a la Secretaría de Educación Pública los planes y programas de estudio de la educación permanente para la vida y el trabajo;
- Coordina y armoniza las políticas y mecanismos de las distintas instituciones públicas relacionadas con la educación no escolarizada y con la capacitación para el trabajo de los jóvenes y adultos del país;
- Concerta, promueve y fomenta fuentes adicionales de financiamiento con los sectores público, social y privado, así como con organismos internacionales vinculados con la educación;
- Evalúa la calidad, la eficiencia y el impacto de los programas y modelos educativos, apoyándose en la información e indicadores sustentados por terceros calificados;
- Alenta la investigación sobre la mejora de los procesos educativos;
- Promueve la difusión y extensión de la cultura de los sistemas abiertos flexibles y a distancia;
- Impulsa el establecimiento e instrumentación de sistemas y estructuras flexibles de acreditación, certificación, equivalencias y revalidación de estudios y de competencia laboral

El Centro ha acopiado y diseminado información sobre tales esfuerzos y sobre otras actividades complementarias como la generación de programas de formación a distancia utilizando las nuevas tecnologías de información o las que tocan con el reconocimiento y certificación de competencias; todas ellas relacionadas con el desarrollo de opciones de formación permanente.

Fortalecimiento de la formación basada en competencias

El Centro ofrece a las IFP de la región la más vasta base de información y consulta sobre la organización de la formación y las nuevas perspectivas metodológicas en el diseño de programas, así como promoción y apoyo para su implementación en los programas en los que está participando directamente, como FORMUJER y PROIMUJER.

Las páginas del portal de Cinterfor/OIT, dedicadas al enfoque de competencia laboral registraron más de ciento cincuenta mil visitas en el bienio y el número de archivos que componen el sitio es de 1159.

Formación por competencias Materiales didácticos

- El enfoque de competencia laboral: manual de formación. 2001.
- Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. 2002.
- Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Programa Formujer. 2003.

Las actividades de apoyo del Centro en la forma de acciones de capacitación incluyeron un abanico de actividades que se concretaron en la participación en más de veinte seminarios y talleres de formación sobre competencia laboral. En algunas de estas acciones se trabajó coordinadamente con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

La utilización de tecnologías de información también se resalta dentro de las actividades de Cinterfor/OIT en esta área; por ejemplo, el tema competencias se trató abiertamente en los dos foros virtuales sobre Jóvenes, formación profesional y empleo realizados en el sitio web de Cinterfor/OIT, en el año 2002. Varias videoconferencias sobre competencia laboral se realizaron desde la sede del Centro a ciudades como Turín, Lima, Brasilia.

Las publicaciones del Centro apoyaron el tema mediante dos grandes grupos de contenido; el primero, centrado en artículos de análisis o investigación, el segundo, con la intención de servir como medios de apoyo técnico consistió en varios manuales sobre el enfoque de competencia laboral y su aplicación.

Desarrollo de marcos nacionales de formación profesional

Esta área ha mostrado un mayor desarrollo en la medida en que se han venido consolidando las reformas que han traído consigo el afianzamiento de la formación basada en competencias, el reconocimiento de las competencias y el acercamiento entre los sistemas de educación y de formación. Los países que han iniciado la definición de sus marcos nacionales han debido hacer un arduo trabajo que va agregando sistemáticamente más componentes a la discusión sobre los alcances de la formación por competencias.

Seminarios y capacitación en competencia laboral

- Seminario Internacional: Competencia Laboral, Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo. Panamá. Junio 2001.
- Taller: Definición de metodologías de formación y certificación por competencias. SENAI. Río de Janeiro. Diciembre 2001.
- Taller: Formación basada en competencias y calidad en la formación. Asociación de Entidades de Capacitación. Montevideo. Diciembre 2001.
- Gestión de competencias en el contexto de la reforma a la salud. Santiago. Octubre 2002.
- Seminario Internacional: Formación y Certificación basadas en competencia laboral. SENA. Medellín. Octubre 2002.
- Certificación Profesional: Diferencial en el mercado de trabajo. SENAI. Belo Horizonte. Marzo 2003.
- Seminario: SENA con Calidad, Flexibilidad y Eficiencia. Medellín. Abril 2003.
- Seminario internacional: Los bibliotecarios y sus competencias profesionales. Buenos Aires. OIT. Abril 2003.

Con el Centro Internacional de Formación de Turín:

- Normalización, Formación y Certificación de Competencia Laboral. INSAFORP El Salvador. Mayo 2001.
- Información del mercado de trabajo y gestión de sistemas de formación. Turín. Junio 2001.
- Normalización y Certificación de competencias. SENAI. Belo Horizonte. Octubre 2001.
- Curso de Capacitación "Competence based curriculum development". Barbados. Noviembre 2001. En cooperación con IFP/Skills y la Oficina Subregional del Caribe.
- Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales. Tegucigalpa y México. Abril 2002.
- Gestión de recursos humanos por competencias. Torreón. Julio 2002.
- Gestión de sistemas de formación y certificación de competencias. Turín. Setiembre 2002.
- Competencias en el sector público. México. Mayo 2003.
- Gestión de Recursos Humanos por competencias. Saltillo. México. Mayo. 2003.

Temas como la discusión sobre la Clasificación Nacional de Ocupaciones y su papel como referente de las competencias en el ámbito país, las equivalencias entre títulos académicos y certificados y su inserción en un marco coherente de referencia están en el orden del día de experiencias como la de la Fundación INFOCAL en Bolivia que adoptó un clasificador basado en niveles de competencia y áreas de desempeño incorporando, la perspectiva de género en los perfiles ocupacionales; el SENAI de Brasil participó en un proyecto con el Ministerio del Trabajo para actualizar la Clasificación Brasileña de Ocupaciones (CBO); el SENA de Colombia que adoptó una Clasificación Nacional y se esfuerza por expandir su uso en áreas estadísticas y sobre todo como referente de su oferta formativa; el SENCE en Chile en el marco del «Chile Califica» junto con el Ministerio de Trabajo y la Unidad ejecutora del proyecto que están analizando diferentes posibilidades de actualizar la Clasificación de Ocupaciones y asociarla al marco nacional de competencias. Conviene anotar que, en el ámbito del Caribe inglés, el HEART/NTA de Jamaica, dispone de un marco nacional que, con cinco niveles de competencia, goza de una amplia difusión y es utilizado en el marco de los esfuerzos de CARICOM¹ para generar movilidad y reconocimiento de las certificaciones.

Cinterfor ha estado documentando estas experiencias y poniéndolas a disposición de las IFP que cada vez más se interesan en contar con esta herramienta de modernización de su mercado de trabajo.

Sistemas de certificación

Reconocer las competencias adquiridas durante la vida laboral se ha convertido en un desafío para las IFP. Desde los años setenta, varias IFP han desarrollado mecanismos de validación de las capacidades desarrolladas con la experiencia. Ahora la necesidad de reconocer las competencias se inserta en aspectos de las políticas públicas de empleo y formación que tocan con la transparencia de las titulaciones, la equidad y el acceso a programas así como con la valoración del conocimiento derivado del trabajo.

La creación en los países de espacios de aprendizaje permanente presiona hacia la conformación de sistemas de certificación de las competencias. De igual forma la necesidad de mejorar los mecanismos de aseguramiento de la calidad que permitan obtener certificaciones fiables y valoradas por los trabajadores y empleadores.

En un número significativo de países de la región se desarrollaron en los últimos dos años, acciones tendientes a la definición y/o mejoramiento de sus sistemas de formación y certificación con el enfoque de competencia laboral. Bajo el liderazgo de las institucio-

¹ Por el acrónimo en inglés del mercado común del Caribe

Certificación de Competencias Títulos publicados

- Boletín Cinterfor 149. Competencias laborales en la formación profesional. 2001.
- Observatorio de experiencias de formación y certificación de competencia laboral. (www.cinterfor.org.uy/competencias/observatorio)
- Boletín Cinterfor 152. Competencia laboral y valoración del aprendizaje. Incluye diversos artículos sobre el tema; abarca la región, Europa y Estados Unidos. 2002.
- Cuatro afirmaciones sobre Certificación. Todas falsas. En Boletín Cinterfor 153. Formación, productividad y trabajo decente. 2002.
- Tendencias en el reconocimiento de habilidades y la certificación. Los marcos de formación basados en competencia desde la perspectiva del Caribe Inglés. En Boletín Cinterfor 152. Certificación de competencias laborales. 2002.
- Algunos comentarios y precisiones sobre las propuestas de creación de sistemas nacionales de formación profesional. Mayo 2003. (versión electrónica en el sitio web)

nes nacionales de formación, y sin que sea una enumeración exhaustiva, se puede mencionar en Centro América: a INFOP de Honduras, INSAFORP de El Salvador, INA de Costa Rica, INAFORP en Panamá. En América del Sur: SENAC y SENAI de Brasil, SENA de Colombia, INCE de Venezuela. En otros casos, se desarrollaron con el liderazgo del Estado vía sus Ministerios de Trabajo y Educación como ocurre con el SENCE de Chile en un proyecto en el que participa también el sector privado (Chile Califica); o en Argentina donde el Ministerio del Trabajo apoya el desarrollo de un proyecto enfocado a cuatro sectores de la economía (alimentos, automotriz, metalúrgico, gráfico).

Se registraron también experiencias en las que el sector privado impulsó el establecimiento de sistemas de certificación como el caso de la Cámara Paraguaya de la Construcción (CAPACO), el Centro de Desarrollo Tecnológico de la Industria Papelera (CENPAPEL) de Colombia o el Instituto de Hospitalidad para el sector hotelero y turístico en Brasil. Incluso el sector sindical en Brasil, a través de la CUT y Fuerza Sindical, se anima permanentemente las discusiones y avances conceptuales sobre la materia configurando un ambiente propicio para el diálogo social en materia de formación y valoración del aprendizaje.

Cinterfor/OIT acompañó en el bienio de referencia de esta memoria, los esfuerzos de diseño y mejoramiento de sistemas de certificación en prácticamente todos los países que emprendieron este camino.

En los últimos cinco años, en el marco del Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) se estableció el CONOCER en México (www.conocer.org.mx), con lo cual se difundió notoriamente la preocupación por disponer de procesos de certificación y reconocimiento de las competencias sobre la base de un procedimiento de verificación y aseguramiento de la calidad. Los procesos de normalización y certificación de competencias así como la creación de una amplia variedad de organismos certificadores y centros evaluadores, han mostrado la magnitud del esfuerzo desplegado en tal sentido. El CONOCER se ha acercado a la línea de la gestión de recursos humanos por competencias; por ejemplo, organizó e impartió un diploma sobre el tema para el sector público que facilita la introducción del enfoque de competencia con la perspectiva del desarrollo de carrera.

En la perspectiva del Caribe de habla inglesa, resulta notorio el desarrollo conceptual y operativo del Sistema de Certificación; como se anotó antes, el marco de competencias diseñado por HEART-NTA se está tomando como referencia en países que inician o mantienen sistemas de certificación como Barbados, Saint Lucia o Trinidad y Tobago. Esta región mantiene una clara concepción de la importancia de los sistemas de Certificación en la movilidad laboral propia del proceso de integración comercial que promueve CARICOM y en la perspectiva de la integración del ALCA.

La participación de Cinterfor/OIT en diferentes seminarios sobre sistemas de certificación y el indudable relacionamiento de este tema con el enfoque de formación por competencias y con el de los marcos nacionales de formación, permitió al Centro potenciar su área de trabajo de competencia laboral. Hoy por hoy, el observatorio de experiencias de formación y el mapa de la formación permiten a cualquier usuario acceder a la información sobre la conformación de las Instituciones y Sistemas de Formación de la región y de varios países de Europa.

Los avances cualitativos y cuantitativos en las discusiones nacionales sobre sistemas de certificación han incrementado en mucho la masa crítica de conocimiento acumulado sobre formación y han permitido percibir claramente el valor de los arreglos institucionales es decir, de las Instituciones de Formación como generadores y acumuladores de conocimiento.

4. DESARROLLO DE ACTIVIDADES FOCALIZADAS EN FORMACION PROFESIONAL

Es prioridad natural para el Centro el desarrollo de actividades focalizadas en grupos de población en situación de desventaja para contribuir a ofrecerles mayores oportunidades de mejorar su productividad y empleabilidad. En tal sentido, Cinterfor continuó haciendo esfuerzos tendientes al desarrollo de programas que permitan responder a los actuales retos de la competitividad y promoción de la empleabilidad de jóvenes, mujeres de bajos ingresos, personas portadoras de capacidades diferentes, entre otros, permitiendo un crecimiento con equidad social para que hombres y mujeres aumenten sus posibilidades de escapar de la pobreza mediante un trabajo decente.

Mujer y pobreza

El crecimiento de la economía no estructurada como salida laboral casi exclusiva para un segmento creciente y mayoritario de la población latinoamericana- en el que las mujeres están sobre representadas- y la relación de interdependencia entre las condiciones de precariedad, desprotección y bajos niveles de ingreso del trabajo informal y las de inequidad y vulnerabilidad económica y social que siguen definiendo la participación femenina, establece una clara asociación entre mujer y pobreza. Por ello, entregar a las instituciones de formación un modelo de intervención, metodologías y estrategias validadas para el tratamiento de esta realidad, es una manera sostenible y redituable de aportar a la reducción de la pobreza y específicamente a la lucha por alcanzar un modelo más integrador y menos deficitario con relación al trabajo decente. A ello se han abocado el Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos –FORMUJER- y el Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación –PROIMUJER- asumiendo como eje orientador de su accionar el mejoramiento de la capacidad de formularse proyectos de las personas y específicamente de las mujeres pobres. A esto apunta la elaboración del paquete de metodologías y estrategias que incluye la formación en género, empleabilidad y ciudadanía integrada a la formación específica para perfiles previamente definidos por su potencialidad de inserción para el perfil específico de la población destinataria, el trabajo por proyecto ocupacional que personaliza el aprendizaje, promueve el desarrollo de competencias y la capacidad de aprender a emprender y es acompañado por ONGs o especialistas en género, la articulación con entidades de desarrollo local y comunitario y la implementación de estrategias complementarias. Estas implican el desarrollo de apoyos económicos, culturales y organizativos para atender y reequilibrar las desventajas actuales e históricas de las mujeres. Con esta intervención se busca superar la polí-

tica asistencial de subsidios y transformar el proceso de identificación de las necesidades y de resolución colectiva e interinstitucional de las mismas en un mecanismo didáctico para fortalecer las capacidades autogestivas y de “emprendizaje” de las mujeres así como diversificar sus opciones profesionales. Se cuenta con un repertorio amplio de estas estrategias que, al mismo tiempo, han enriquecido a las instituciones mediante articulaciones y complementaciones con otras de su entorno.

Como consecuencia de la aplicación de estas metodologías en acciones de formación, se han formado 2500 mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad social en el FORMUJER y 560 en el PROIMUJER en más de 50 perfiles ocupacionales, tanto tradicionales como innovadores Y este número continúa incrementándose. Las evaluaciones realizadas muestran el incremento de las competencias de empleabilidad, y la elaboración de proyectos ocupacionales que les habilitaron para la implementación de iniciativas productivas tanto individuales como grupales y que se han concretado mediante una gama muy variada de articulaciones con instancias municipales, comunitarias, otros programas del BID, etc. En estos momentos, se están sistematizando esas estrategias y desarrollando materiales para incrementar la formación de competencias específicas de gestión microempresarial en el proyecto ocupacional.

Jóvenes, Formación y Empleo

La labor del Centro se orientó preferentemente a aquellas instituciones de formación, ministerios y agentes que tienen competencia directa en el diseño, planificación, ejecución y/o evaluación de políticas, programas o proyectos dirigidos a jóvenes. Se buscó mejorar el flujo de información generado por los Programas de Capacitación y Empleo de Jóvenes en América Latina por medio de un espacio de comunicación, intercambio y aprendizaje; incrementar la calidad, pertinencia y la equidad de los referidos programas, mediante el estudio de lecciones aprendidas desde acciones implementadas en la región; propiciar el intercambio y discusión, dentro de la temática de jóvenes, formación y empleo, entre los distintos actores involucrados en la región como forma de contribuir a mejorar la inserción laboral, y en igualdad de condiciones, de jóvenes desfavorecidos; y contribuir al acervo de conocimientos sobre el tema mediante la publicación de un sitio web que permita la acumulación e intercambio de la información y la interacción entre los diferentes interlocutores.

En un contexto marcado por el desarrollo constante de las nuevas tecnologías y su aplicación a cada vez más ámbitos de nuestras sociedades, Cinterfor/OIT consideró fundamental aprovechar el enorme potencial de dichos instrumentos para la ejecución de seminarios sobre la temática de Juventud y Formación. En el marco de la coopera-

ción establecida con el INJUVE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, a través del Proyecto sobre Juventud y Formación en Iberoamérica (RLA/02/M02/SPA), el Centro organizó dos seminarios virtuales: *Juventud y formación para la empleabilidad: desarrollo de Competencias Laborales Claves* y *Evaluación de Impacto en las Experiencias de Capacitación Laboral para Jóvenes* que permitieron el intercambio de información y opiniones sobre inquietudes que son comunes en los distintos países y la diseminación de experiencias de formación de jóvenes debatiendo cuestiones tan centrales como aspectos de sus modelos institucionales, su gestión y el desarrollo de la investigación evaluativa. Se trató de las primeras experiencias de Cinterfor/OIT en materia de seminarios virtuales. En ambos eventos participaron más de 550 personas de 27 países; de las 347 personas inscritas en el primer seminario, 153 fueron participantes activos, representando aproximadamente un 45% del total, lo que demuestra la magnitud de la dinámica del evento. En el segundo evento, se inscribieron 245 personas: 115 fueron participantes activos (representando un 47% del total).

En lo que se refiere a publicaciones sobre la temática, se destaca el libro *Jóvenes y empleo en los noventa*, publicado en la serie *Herramientas para la transformación* y el *Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes* que fuera elaborado con el apoyo financiero de INJUVE y que actualmente se encuentra en prensa. Este ha sido el documento más consultado de todo el sitio web de Cinterfor. También es necesario destacar la preparación y publicación de la *Guía Sindical sobre Juventud y Empleo* por parte del Centro, la que viene siendo utilizada como herramienta de apoyo en seminarios y talleres nacionales.

El sitio web sobre Jóvenes, Formación y Empleo es el más visitado del sitio web de Cinterfor/OIT; está compuesto por 4.750 páginas y tiene un promedio de 8.900 visitas diarias. Cuenta además con una sección específica dedicada al tema juventud y género, donde se presentan documentos, experiencias, etc., en el entendido de que el tratamiento de las inequidades de género puede incrementar la capacidad de explicar y poner de manifiesto los desequilibrios de oportunidades y necesidades entre las y los jóvenes.

En el marco del referido sitio, funciona una red de Jóvenes/Cinterfor-OIT cuyo Boletín de Novedades se distribuye a 9000 suscriptores y suscriptoras. La Lista de Interés es un espacio de debate e intercambio especialmente destinado a usuarios con un nivel de dedicación o interés más profundo sobre los temas planteados y permite el acceso a documentos especializados en la temática. Por medio de su funcionamiento, el Centro logra una estrecha colaboración con mecanismos similares de distintas instituciones iberoamericanas.

Todas las actividades y resultados obtenidos por Cinterfor/OIT en el campo de la juventud constituyen un aporte a los objetivos de la OIT, en materia de jóvenes, particu-

Formación y Empleo de Jóvenes

Títulos publicados

- Boletín Cinterfor 150 – *Capacitación Laboral de Jóvenes*.
- *Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina*. Documento preparado para el Seminario Internacional para la presentación de resultados del Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes y Trabajadores en Empresas (PROCAL). La Paz, Bolivia.
- *Manual de evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes*. CINTERFOR/OIT-INJUVE, Montevideo, 2001.
- *Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil*. Montevideo. 2001.
- *Boletín temático No. 1 «La Juventud en América Latina y el Caribe según Panorama Laboral 2000-2001»*. Montevideo 2002.
- *Boletín temático No.2 «Trabajo decente y formación para jóvenes»*. Montevideo 2002
- Alicia Naranjo Silva, *Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay*, publicación conjunta con PNUD, 2002.

Juventud y Formación

Ediciones electrónicas

- CD ROM “Seminarios Virtuales: I Juventud y formación para la empleabilidad: Desarrollo de Competencias Laborales Claves. II Evaluación de Impacto en las Experiencias de Capacitación Laboral para Jóvenes.
- Reedición del CD ROM “Juventud en el umbral del Siglo XXI” en colaboración con la Red de Información sobre Juventud INFOJUVE-UNESCO.
- Reedición del CD ROM Jóvenes, Formación y empleo.

laramente de la Red de Alto Nivel establecida por Secretario General de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, el Centro hace su aporte a IFP/SKILLS en la materia; particularmente, ofreció información en términos de descripción y de impactos sobre los beneficiarios de diez experiencias exitosas en el campo de la capacitación y empleo de jóvenes en países de la región

americana que fueron incluidas en la base de datos que ese Programa preparó como material de apoyo para las sesiones de discusión de la nueva Recomendación 150 analizada por la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2003.

Actualmente, Cinterfor está dedicando esfuerzos para la puesta en marcha de un observatorio de experiencias en capacitación laboral de Jóvenes que podrá ser consultado, vía internet. Esta iniciativa responde a la necesidad de contar con un banco de datos que reúna las “mejores prácticas” llevadas a efecto por instituciones de formación profesional, ministerios de trabajo u otras instituciones tanto oficiales como pertenecientes a la sociedad civil en los países iberoamericanos en materia de capacitación y empleo de jóvenes. Se tratará de experiencias concretas donde se desarrollan metodologías de formación o que demuestren un impacto llamativo en materia de inserción laboral de jóvenes a partir de cursos de formación. El observatorio permitirá principalmente retroalimentar las experiencias para enriquecer y ajustar las programaciones futuras y mejorar el flujo de información institucional y programática y sistematización de experiencias y aprendizajes generados por los Programas de Capacitación y Empleo de Jóvenes en América Latina.

Finalmente, es de destacar que Cinterfor/OIT publicará en breve un documento sobre el papel de la formación en los procesos de desarrollo económico local, con especial énfasis en la generación de oportunidades de calificación y trabajo decente para los jóvenes. Por un lado, el referido estudio aborda los aspectos de orden conceptual y teórico sobre las estrategias de desarrollo económico local, sus características y componentes, el papel que en dichas estrategias posee la formación y las alternativas que se abren dentro de esta perspectiva a la mejora en el acceso de los jóvenes a una formación de calidad y un trabajo decente. Por otra parte, el documento recoge los resultados preliminares del estudio de varios casos de desarrollo económico local en América Latina y España, intentando identificar, en este caso de forma empírica los siguientes aspectos: ejemplos de buenas prácticas en materia tanto de gestión de dichos procesos, nuevos arreglos institucionales en el campo de la formación en este nivel, alternativas metodológicas para la formación en general y, en especial, dirigida a los jóvenes. Los casos estudiados son: Agencia para el Desarrollo de la Educación Técnica y Profesional en el Estado de Paraná (PARANATEC) en Brasil; Polígono Industrial Don Bosco de San Salvador, El Salvador; desarrollo del turismo Comunitario en Costa Rica; experiencias de incubadoras de empresas juveniles de base tecnológica y agroturismo en Colombia; Ciudad Tecnológica del Valle del Nalón (VALNALON) en Asturias, España.

En el periodo 2001-2002, el Centro participó en múltiples eventos organizados por diversos organismos, programas y proyectos en materia de juventud en los que ofreció su colaboración. En ellos, es necesario destacar la significativa participación de todas las instituciones miembros de Cinterfor/OIT.

En el periodo de referencia tres pasantes: dos de ellos en el marco de un convenio de cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Québec y un tercero proveniente de la Universidad ORT del Uruguay desarrollaron sus pasantías en el marco de las actividades de jóvenes implementadas por Cinterfor/OIT; dichas pasantías tuvieron una duración de seis meses cada una.

Formación y Empleo de Jóvenes **Participación en eventos**

- *Seminario Internacional “Una propuesta para la evaluación de programas de formación de Jóvenes, Medellín, Julio 2001.*
- *II Festival Internacional de la Juventud, Panamá, Julio 2001.*
- *Grupo de trabajo sobre Oportunidades de empleo y desafíos de la formación de jóvenes en el sector de tecnología de la información y comunicación, Brasilia, Agosto 2001.*
- *Encuentro Internacional “Empleo juvenil, innovaciones versus retos”, La Antigua, Setiembre 2001.*
- *Encuentro Internacional de Juventud Cabueñes 2001, Gijón, España, Setiembre 2001.*
- *Seminario Internacional “Los jóvenes, el desempleo y el desarrollo local. Modelos e ideas para la capacitación y el empleo”, Montevideo, Octubre 2001.*
- *Taller de metodologías de evaluación de resultados e impactos de la FP, Montevideo, Noviembre 2001.*
- *Taller sobre Políticas de Juventud en el Uruguay, Montevideo, Diciembre 2001.*
- *I Foro Europa-América Latina de Estudios sobre la Juventud, Barcelona, España, Mayo 2002.*
- *Encuentro Académico en el marco del proyecto “La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México, León, México, Junio 2002.*
- *Seminario Internacional Formación e Inserción Laboral de Jóvenes - Fortalecimiento de la Oferta, Políticas Públicas - Desarrollo Institucional, Bogotá, Julio 2002.*
- *1º Seminário de Juventud Rural da América Latina e Caribe e o 2º Diálogo Latino Americano de Juventude, Iretema, Paraná, Brasil, Julio 2002.*

Población con necesidades especiales

Es importante destacar que la atención del grupo de población con necesidades especiales se mantiene como una preocupación permanente del Centro. A pesar de no contar con fondos específicos para actividades que promuevan la capacitación e integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, Cinterfor/OIT ha hecho esfuerzos y asignado fondos para la atención a demandas en este campo de acción.

En este sentido se apoyó la realización de eventos en Brasil y en Uruguay relativos a la integración de las personas con discapacidad. En las referidas ocasiones, Cinterfor ofreció su apoyo logístico y aseguró la presencia de expositores extranjeros en diferentes temáticas de la formación y la discapacidad. Asimismo, el Centro preparó un CD conteniendo los trece módulos de la Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo. Un proceso de Inclusión Social, publicados por Cinterfor/OIT en el marco del Proyecto RLA/94/M05/SPA - Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las instituciones de formación profesional en Latinoamérica que fuera ejecutado por Cinterfor/OIT.

Integración de población con necesidades especiales Eventos apoyados por el Centro

- *Mesa Redonda sobre Rehabilitación integral de personas con discapacidad* organizada por la Comisión Intersocial sobre Discapacidad, Inserción Laboral y Seguridad Social (OMINT) y la Comisión Nacional Honoraria de Apoyo al Discapacitado (CNHD), Montevideo, 2002.
- *2° Encuentro Regional Plenadi 2002 – “Creer que se puede” “Hacer que se pueda” “Lo imposible se puede lograr.”* Organizado por el Plenario Nacional de Organizaciones de Discapacitados (PLENADI), Rivera, Uruguay, 2002.
- *XV Encuentro de Personas con Discapacidad y el VIII de Jóvenes con Discapacidad*, Montevideo, 2002
- *Reunión del Grupo Multidisciplinario y Multisectorial de Salud Mental y Trabajo*, Montevideo, Marzo, 2002
- *Seminario Nacional sobre la Cuestión de la Deficiencia y el mundo del Trabajo*, Brasilia, Abril 2003

5. ACTIVIDADES EN EL URUGUAY, PAIS SEDE DE CINTERFOR

Los esfuerzos desplegados por Cinterfor/OIT en el Uruguay responden a necesidades planteadas por las autoridades de los organismos responsables de las políticas públicas relacionadas con la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, sea a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), como de instituciones de educación técnica y profesional, organizaciones de trabajadores y de empleadores que dedican sus esfuerzos a la formación de los recursos humanos como un instrumento para el acceso al empleo, a la superación del trabajador, a la mejora de la productividad y al trabajo decente.

La cooperación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se canalizó a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y de la Inspección General del Trabajo. Las principales áreas en las que se desarrollaron acciones de asistencia técnica son las relativas a la formación basada en competencias, género, jóvenes, construcción, rural, forestal y a la integración de las personas con discapacidad.

En el campo de la promoción de la igualdad de género, el Centro inició, en junio de 2001, la ejecución del *Programa Promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional* –(URU/01M/URU)– PROIMUJER-financiado por el Fondo de Reconversión Laboral de Uruguay, administrado por la JUNAE. El Programa se orienta a mejorar la empleabilidad y condiciones de inserción en el mercado de trabajo de cerca de 560 mujeres en cuatro departamentos del país, a saber, Cerro Largo, Maldonado, Montevideo y Río Negro. Informaciones sustantivas sobre la acción del referido proyecto fueron desarrolladas en el punto 1 de la presente Memoria bajo el subtítulo *Formación Profesional con enfoque de género* y en el punto 4 en el subtítulo *Mujer y Pobreza*.

En el área sectorial, y más precisamente en el sector de la construcción, se acompañó a la Comisión Bipartita del Sector de la Construcción en el tema de evaluación de tareas y se está negociando la asistencia técnica a la referida comisión para la transferencia a la Fundación de Capacitación de la Industria de la Construcción (FUNCAP) de los conceptos y aplicaciones del enfoque de competencia laboral, especialmente en lo relacionado con la identificación y reconocimiento de las habilidades y conocimientos de los trabajadores de esa industria que permita acercarla a la gestión y desarrollo de recursos humanos por competencias.

En el área forestal, en atención a una solicitud de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social relativa al desarrollo de la capacitación para

el sector, se dio inicio al dictado de cursos de formación, con el apoyo financiero de SECTOR de la OIT. En una primera instancia, se dictaron cuatro cursos sobre Operación y Mantenimiento de Motosierras con un módulo específico sobre seguridad y salud. En el segundo semestre de 2003, está previsto continuar con estos cursos y reunir a representantes de los empresarios y trabajadores del sector así como del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social con miras a sentar las bases para la conformación de un Consejo de Capacitación Forestal que de paso a un diálogo social entre las partes en el campo de la formación de sus trabajadores, principalmente en área de seguridad y salud en el trabajo.

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) recibió el permanente apoyo del Centro, conjuntamente con la Oficina de la OIT en Buenos Aires, en varias actividades, entre ellas, la realización del Estudio de definición de estructura de perfiles de puestos de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE); el Estudio del impacto de la capacitación a través del Fondo de Reversión Laboral; el Estudio sobre la experiencia de JUNAE como ejemplo significativo de un nuevo marco institucional que incorpora el diálogo social como instrumento en la elaboración de actividades para la formación profesional e igualdad. Se apoyó a la DINAE en la elaboración del Proyecto de Apoyo a la formulación de políticas nacionales de formación para el empleo de la DINAE para la elaboración de estudios y formulación de políticas nacionales de empleo, tanto en lo que tiene que ver con la articulación entre políticas pasivas y activas, como en políticas activas. Este proyecto fue ejecutado con la Oficina Subregional de la OIT de Chile junto con la Oficina de Buenos Aires. Asimismo, conjuntamente con la DINAE, la Universidad de la República, el Departamento de NORMAS y la OIT de Buenos Aires, Cinterfor organizó un taller sobre *La formación profesional en las normas internacionales del trabajo* con el fin de contribuir a la promoción del convenio sobre desarrollo de los recursos humanos.

Representantes de las cámaras de Comercio e Industrias, en su calidad de organizaciones de empleadores participaron en la *Reunión Técnica Los Empleadores y la Formación Profesional en América Latina y el Caribe*, celebrada en Abril de 2001, en Santa Cruz de la Sierra. De esta forma se integraron al grupo de representantes empleadores que asignan a la formación vital importancia para el empleo y la productividad.

Se ofreció además apoyo sustantivo en varias iniciativas y eventos desarrollados en el campo de la formación, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el de Educación, por el Consejo de Educación Técnico Profesional de la Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP/UTU), por los actores sociales (JUNAE, Instituto Cuesta Duarte del PIT/CNT). Además especialistas y consultores de Cinterfor participaron, en calidad de expositores o panelistas, en múltiples jornadas de discusión organizadas tanto por orga-

nismos públicos como privados, universidades, organizaciones no-gubernamentales, en campos prioritarios como el de relaciones laborales, negociación colectiva, educación a distancia, competencias laborales, jóvenes y género, rehabilitación de personas con discapacidad; evaluación de resultados e impactos, entre otros. Entre ellos, eventos organizados por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU), PROJOVEN, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, la Comisión de Género del PIT/CNT, la Asociación de Empleados Bancarios (AEBU), la Comisión Nacional Honoraria de Apoyo al Discapacitado (CNHD), el Plenario Nacional de Organizaciones de Discapacitados (PLENADI), la Comisión Intersectorial sobre Discapacidad, Inserción Laboral y Seguridad Social – OMINT, entre los principales. Los detalles de estas actividades aparecen en el anexo a la presente memoria.

Se han cumplido diversas actividades de asistencia técnica a organizaciones de trabajadores del país sede. En ese marco, el Centro regularmente colabora con diversas instancias del PIT/CNT, tales como la Comisión de Empleo, Comisión de Industrias, Delegación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo, Comisión de Jóvenes, Comisión de la Mujer, Instituto Cuesta Duarte, entre otras. Actividades organizadas por el PIT-CNT como las Jornadas por la Centralidad del Trabajo contaron con la participación de expositores del Centro. Con el Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa (CUOPYC) de Juan Lacaze, se organizaron varios seminarios de formación sindical, en el marco del ciclo de conferencias iniciado en el período anterior, sobre la Salud y Seguridad Laboral. Herramientas de Gestión Bipartita; Cambios en la organización del trabajo y consecuencias para la negociación colectiva, y sobre centralidad del trabajo en la construcción de una identidad comunitaria. En estas oportunidades participaron trabajadores tanto del sector papelero como de otros sectores. Se acompañó la realización de un taller de formación sindical sobre formación profesional del sindicato metalúrgico (UNTMRA). Se participó, además, en el Seminario “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Uruguay” realizado en Colonia en mayo de 2003, organizado por el Departamento de Género y Equidad del PIT/CNT y OIT/ACTRAV.

Continuaron los esfuerzos tendientes a estrechar lazos de cooperación con las universidades en el campo de la promoción de la formación con miras a ampliar y fortalecer el interés despertado por la formación profesional en los centros de investigación y docencia superior. Principalmente, es de destacar la inclusión de la asignatura *Formación Profesional* en la licenciatura de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho para lo cual Cinterfor elaboró el correspondiente programa. Asimismo el Centro ha apoyado y coordinado eventos y dictado cursos tales como, el *Curso de post-grado “Diploma en diseño y Gestión de Cursos de Capacitación Laboral”* en la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la Universidad Católica D.A. Larrañaga – UCUDAL; el *Seminario Regional de Capacitación en Normas Internacionales del Trabajo*, dirigido a Magistrados, Juristas y Profesores de Derecho, la Facultad de Derecho de la

CINTERFOR EN EL URUGUAY

Títulos publicados

- *Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción.* Elaborado por Cinterfor con el apoyo de la Oficina de OIT en Buenos Aires, y de ACTRAV/OIT.
- *Manual de Capacitación de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales.* Elaborado por Cinterfor con el apoyo de la Oficina de OIT en Buenos Aires.
- Alicia Naranjo Silva, *Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay. Los Programas Opción Joven y Projoven a través de sus experiencias de evaluación,* . Publicado con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en el Uruguay .
- Jorge Rosenbaum Rimolo, *Diálogo social sobre formación en Uruguay,* publicado en la Serie de Aportes para el Diálogo Social y la Formación.
- Gonzalo Graña. *Políticas de empleo, formación y diálogo social: discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo.*
- *Guía para la realización de trabajos forestales. Prevención de riesgos y accidentes de trabajo* elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Universidad de la República; el *Seminario Internacional Los jóvenes, el desempleo y el desarrollo local. Modelos e ideas para la capacitación y el empleo,* entre otros con la Universidad de la República, la Universidad Católica UCUDAL y la ORT; las *II Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales con el tema: Trabajo Decente y Diálogo Social,* organizado por la Facultad de Derecho/Universidad de la República; el *Seminario-Taller Regional sobre Educación media y equidad en América Latina. Estrategias de mejoramiento de las oportunidades de los jóvenes.,* organizado por IPE/UCUDAL; el *Seminario Internacional Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del Cono Sur,* con la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República; las *III Jornadas Nacionales sobre Relaciones Laborales y Género.* Universidad de la República, entre otros.

6. LA OIT Y LA FORMACION PROFESIONAL

Conviene destacarse un hecho auspicioso que se viene dando en los últimos tiempos que se refiere al mayor involucramiento de la OIT en el campo de la formación profesional, a nivel regional. Es importante destacar que tanto los propios servicios de la OIT en la Sede de Ginebra como en la región, a través de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, apelan cada vez más al Centro como proveedor de cooperación técnica en la materia. Consecuentemente, el Centro ha hecho aportes al trabajo de la OIT en la región y en el mundo; los servicios técnicos acuden al apoyo de Cinterfor/OIT toda vez que la problemática de la formación debe ser incorporada en documentos oficiales de distinta naturaleza. Cinterfor viene contribuyendo, en forma sustantiva, con el Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) desde que este fuera iniciado, con estudios, análisis, discusiones, reuniones, destinados a fortalecer las tareas vinculadas con la revisión de la Recomendación 150 y aquéllas tendientes al desarrollo de la formación como un instrumento para el fomento del empleo, la mejora de la productividad, el trabajo decente y la equidad. También ha sido decisivo el arreglo alcanzado con las distintas oficinas de la región y de España que ha adquirido un doble sentido; por un lado, el Centro acompaña cada vez que sus servicios le son requeridos por ellas; por otro, el trabajo del Centro, sobre todo a nivel nacional y subregional, es cumplido gracias al aporte de recursos técnicos y financieros de esas mismas oficinas.

La interacción y coordinación de Cinterfor/OIT con la OIT ha sido crucial para el trabajo del Centro; lo ha apoyado en el cumplimiento de su misión específica a la vez que le ha permitido ampliar sus horizontes temáticos y geográficos lo que lo ha estimulado a atender mejor a sus organismos miembros y a lograr más contundentes y duraderos resultados.

El apoyo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y del IFP/SKILLS ha permitido al Centro proponerse un programa de acción más ambicioso y de mayor alcance geográfico durante el período de referencia. Las principales acciones realizadas, en forma conjunta, se desarrollaron en áreas tales como Formación basada en competencias, Calidad de la formación, Productividad, Trabajo Decente, Jóvenes, Género, Nuevas Tecnologías de la Información, e-learning, entre otros. En el marco de esta cooperación, el Centro fue llamado a ofrecer su asistencia técnica para la planificación, organización sustantiva y logística de eventos y para la coordinación de su ejecución, y actividades de seguimiento, entre otras. Asimismo ha sido llamado a realizar investigaciones y estudios y preparar documentos técnicos que, en su mayoría, sirvieron para análisis y discusión durante los referidos eventos.

Impactos cualitativos en el logro de los objetivos estratégicos de la OIT

1. Una difusión amplia a todos los actores involucrados en la formación sobre el objetivo estratégico de la OIT para disminuir el déficit de trabajo decente y asegurar a hombres y mujeres un acceso igualitario. Con el financiamiento de actividades regionales, el apoyo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y de IFP/Skills ha contribuido a la diseminación del concepto de trabajo decente y más que eso a la creación de nexos entre Formación Profesional y el Trabajo Decente. Las instituciones de formación de varios países han iniciado la difusión interna del concepto en el marco de sus programas de formación. Tal ha sido el caso de la participación en procesos de formación de funcionarios de instituciones de formación en Venezuela (INCE), Colombia (SENA), Honduras (INFOP), por ejemplo.
2. La adopción de medidas para difundir todo lo referente a la perspectiva de género en aspectos como un mayor y mejor acceso de la mujer a las oportunidades de empleo y formación así como a la atención de las necesidades específicas de las mujeres en situación de pobreza. Muchas instituciones han recibido información sobre la formulación de políticas en la materia.
3. La consolidación y fortalecimiento del sitio web de Cinterfor ha permitido ampliar el acceso de más usuarios e instituciones a las publicaciones y materiales didácticos del Centro sobre formación profesional dando satisfacción a la creciente importancia concedida al mejoramiento de la accesibilidad a la capacitación que se evidencia en el número de instituciones de formación que se preocupan por el reconocimiento de competencias, por desarrollar o mejorar sus procesos de certificación, por incorporar el diálogo social, etc.
4. El interés cada vez mayor que se muestra por la aplicación de las tecnologías de información y telecomunicaciones a la formación y que se refleja en nuevas ofertas de formación vía Internet y en una creciente demanda por información y cooperación técnica en este ámbito.

Una de las principales actividades desarrolladas en el marco de esta cooperación fue el *Seminario Tripartito Interamericano sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente*. A partir de dicho evento, se dispuso de documentación actualizada relacionada con el estado del arte en las áreas temáticas arriba anotadas, que se pusieron a disposición de los gobiernos, empresarios y trabajadores en el sitio web de Cinterfor. Son varios los resultados de este encuentro tripartito, entre los principales, el *Boletín Cinterfor/OIT 153 sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo*

Decente; un libro, en inglés, titulado *Training, Productivity and Decent Work*, coeditado con IFP/Skills en la Serie Trazos de la Formación, de Cinterfor/OIT. El libro contiene artículos y trabajos relativos a la formación, el trabajo decente y otros temas del mundo del trabajo.

El Centro también pudo atender las demandas de instituciones de formación profesional, en materia de *desarrollo de conocimientos y competencias laborales* en varios países de la región con el aporte adicional de incorporar, en forma pionera, la perspectiva de género a esta temática. Ellas se enmarcan en varios de los objetivos estratégicos del IFP/SKILLS para ampliar las oportunidades de acceso a la formación, facilitar una mayor efectividad de las inversiones en formación y procurar la modernización de los sistemas de formación y desarrollo de recursos humanos en los países de la región. A modo de ejemplo, se destacan las acciones de asistencia técnica ofrecidas en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Honduras, Paraguay y Venezuela y la participación del Centro, en calidad de ponente o docente en múltiples actividades organizadas por instituciones nacionales y por el Centro de Turín y los desarrollos conceptuales y de implementación en torno a proyecto ocupacional para el mejoramiento de las competencias de empleabilidad en el marco del Programa FORMUJER .

Con el apoyo de IFP/Skills, Cinterfor/OIT inició la investigación sobre la aplicación de las *tecnologías de información y comunicación* al aprendizaje y emprendió las primeras experiencias en materia formación, vía internet. En el año 2002, el Centro lanzó, a través de su sitio web, cuatro eventos virtuales en temas de costos de la formación profesional y de juventud, formación y empleabilidad. Se ha preparado un documento de proyecto tendiente a establecer en Cinterfor las capacidades para generar conocimientos de aplicación al desarrollo de programas de e-learning que el Centro pueda diseminar entre las instituciones y demás actores interesados en la formación y mejore el acceso de las y los trabajadores adultos y jóvenes, en situación de vulnerabilidad económica y social, a programas de desarrollo de competencias.

La Oficina Regional para América Latina y el Caribe también ha apoyado al Centro en la financiación de actividades en el campo de la *Calidad* de la Formación, del *Fortalecimiento de la capacitación de los trabajadores y de los empleadores* y el fomento del *Diálogo Social*. Asimismo el Centro le ha servido como referente en el campo de la *Juventud*. De la misma forma, la cooperación con la Oficina de Buenos Aires y de Santiago ha facilitado la implementación de actividades de la OIT en el Uruguay y en los países del MERCOSUR en el campo de la formación. La cooperación con la Oficina Subregional para los Países Andinos se ha materializado a través del apoyo técnico de profesionales del Centro en materia de diálogo social y negociación colectiva, en formación basada en competencia laboral, género y en el desarrollo de actividades en apoyo a la Comunidad Andina de Naciones en el campo de la formación. A inicios del mes de

Principales eventos regionales y subregionales realizados en cooperación con la OIT

- *Reunión Técnica Los Empleadores y la Formación Profesional en América Latina y el Caribe*, Santa Cruz, Bolivia, Abril 2001. Cinterfor convoca, con el apoyo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, a organizaciones de empleadores para conocer y analizar sus experiencias en el campo de la administración y gestión de formación.
- *Seminario Subregional sobre el Rol de los Sindicatos en la Promoción del Empleo Juvenil en el MERCOSUR*, Montevideo, Marzo 2001. Cinterfor elabora el Manual Guía a ser analizado durante el evento.
- *Seminario de Capacitación en Normas Internacionales del Trabajo, dirigido a Magistrados, Juristas y Profesores de Derecho*, Montevideo, Mayo 2001. El Centro organiza sustantiva y logísticamente el evento y coordina su realización.
- *Reunión Subregional Tripartita sobre Empleo, Formación y Competencias Laborales*, Cancún Octubre, 2001. Cinterfor ofrece su asistencia técnica y financiera para su organización.
- *Workshop on Competence-based curricula development*, Barbados, Noviembre 2001. Un consultor participa como expositor en dos temas: 1. Estado de desarrollo de experiencias de formación y certificación de competencia laboral en América Latina y 2. Conceptos básicos de evaluación basada en competencias. Cinterfor ofrece su apoyo financiero.
- *Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho*, Santiago, Abril 2002. Participa un especialista del Centro, en calidad de expositor.
- *Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente*, Rio de Janeiro, Mayo 2002. Cinterfor ofrece su apoyo sustantivo en la planificación, organización, coordinación. Se preparan tres documentos para su análisis y discusión durante el evento.
- *Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho*, Santo Domingo, julio 2002. Un especialista participa como docente.
- *Strengthening National Vocational Training Policy in the Caribbean*, St. Lucia, Setiembre 2002. Cinterfor/OIT presentó una selección de documentos sobre *Formación, Productividad y Trabajo Decente*, en inglés y un consultor desarrolló una ponencia sobre los marcos nacionales de calificaciones y los modelos institucionales de formación de América Latina, sobre Policy frameworks: The Latin America experience.

- *Seminario Técnico Regional del Proyecto "Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina.* Marzo, 2003. Cinterfor elaboró y dictó el módulo sobre Formación Profesional.
- *Workshop on Community Based Training,* Kingston, Mayo 2003. Cinterfor ofrece su apoyo financiero y un consultor participa como expositor en la sesión relativa a Selected Latin America succesful stories on CBT: Lessons learned.

julio de 2003, se realizó otro esfuerzo conjunto con la Oficina Subregional para los Países Andinos; fue en Ecuador, en el campo de políticas de formación y la nueva institucionalidad. Se realizaron múltiples actividades conjuntas con la Oficina Subregional para América Central, en coordinación con el Especialista en Formación Profesional, principalmente en las áreas de la formación basada en competencia laboral, transformación institucional y género. Con la Oficina de México, se implementaron acciones en ese mismo campo de acción en los países bajo su jurisdicción; particularmente, se apoyó conjuntamente la realización de los cursos en el campo de la normalización, formación y certificación de competencias laborales junto con el Centro de Turín en Ciudad de México, Torreón y Saltillo, entre otros. Cabe destacarse que la Oficina de México es la que tiene el mayor nivel de ventas de las publicaciones de Cinterfor/OIT de la región. La Oficina de Brasilia ha contado con la colaboración de Cinterfor/OIT en el área de la formación basada en competencias laborales, jóvenes, integración de las personas con discapacidad, entre otros. La cooperación con la Oficina Subregional para el Caribe, con sede en Puerto España, particularmente a través de su Especialista en Formación Profesional, fue muy productiva; se realizaron, en forma conjunta, al menos tres seminarios subregionales, en Barbados, St. Lucia y Jamaica en conjunto con IFP/SKILLS. A través de la Oficina de Madrid y con su invaluable cooperación, se ha canalizado la cooperación recibida de España a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, del Instituto Nacional de la Juventud y de entidades como FORCEM y las organizaciones de trabajadores y empleadores españolas. Actividades en el campo de los jóvenes y de diálogo social, de los trabajadores y de los empleadores, fueron las principales que se realizaron en el marco de esta cooperación.

El fortalecimiento de los lazos de colaboración con el Centro Internacional de Formación de Turín se registra en el incremento de la cooperación entre ambos Centros; el número de actividades cumplidas de manera conjunta: cursos y talleres a nivel nacional, subregional y regional; la participación de Cinterfor/OIT como docente en cursos dictados por el Centro de Turín, y la preparación de los contenidos de un curso que está siendo dictado, vía internet, etc.

Principales eventos realizados en cooperación con el Centro de Turín

- *Seminario de evaluación y seguimiento del Curso-Taller Virtual: El ciclo de trabajo y la salud*, Montevideo, Mayo, 2001.
- *Curso Tripartito sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias*, San Salvador, Mayo 2001.
- *Seminario sobre capacitación en Normas Internacionales del Trabajo, dirigido a Magistrados, Juristas y Profesores de Derecho*, Montevideo, Mayo 2001.
- *Seminario de evaluación de impacto de las actividades desarrolladas por ACTRAV de la OIT con el PIT/CNT de Uruguay*, Montevideo, Mayo 2001.
- *Curso sobre Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y Formación Profesional*, Junio 2001.
- *Curso sobre Normalización y Certificación de Competencias*, Belo Horizonte, Octubre 2001.
- *Workshop on Competence-based curriculum development*, Barbados, Noviembre 2001.
- *Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho*, Santiago, Chile, Abril 2002.
- *Curso Subregional sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales*, Tegucigalpa y México, Abril 2002.
- *Formación Sindical en Tecnologías de la Información*, Turín, Abril-Mayo 2002.
- *Encuentro sobre Desarrollo de Recursos Humanos basado en Competencias*, Torreón, México, Julio 2002.
- *Strengthening National Vocational Training Policy in the Caribbean*, St. Lucia, Setiembre 2002.
- *Curso de Gestión de sistemas de formación y certificación de competencias laborales*, Turín, Setiembre 2002.
- *Curso de Gestión de Sistemas de Formación Profesional*, Teleconferencia sobre Competencias laborales. Noviembre 2002.
- *Curso de Gestión de instituciones de formación profesional Centroamericanas*, Teleconferencia sobre Información del mercado de trabajo y planificación de la formación profesional. Noviembre 2002.
- *Seminario de Clausura del Proyecto Con Sur – Libertad Sindical en el sector portuario*, Montevideo, Diciembre 2002.
- *Curso de Formación de Formadores* que el Programa DELTA ofrece, vía internet.
- *Seminario sobre Normas Internacionales del Trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva y los procedimientos de control de la OIT para los trabajadores del sector del transporte aéreo de los países del Cono Sur*, Montevideo, Diciembre 2002.

- *Curso sobre Empleo y Desarrollo de Competencias, Teleconferencia sobre Articulación entre el mercado de trabajo, formación profesional y servicios de empleo.* Abril 2003.
- *Seminario sobre Normas Internacionales del Trabajo para magistrados, juristas y docentes en Derecho,* Lima, Mayo 2003.
- *Gestión de recursos humanos por competencias. Métodos y técnicas dirigido a gerentes de instituciones de la SEP,* México, Mayo 2003.
- *Gestión de recursos humanos por competencias. Métodos y técnicas dirigido a IFP, empresas,* Mayo 2003.

7. XXXV REUNION DE LA COMISION TECNICA

La Trigésimo Quinta Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, convocada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tuvo lugar en la ciudad de Brasilia, del 30 de agosto al 1º de setiembre de 2001, atendiendo a la invitación del Gobierno de la República Federativa de Brasil. Contó con el copatrocinio del Ministerio de Trabajo y Empleo de ese país a través de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo. En ella estuvieron presentes 204 participantes de 25 países de la región americana y España, entre quienes se encontraban Ministros de Trabajo y Educación de los países de la región o sus representantes; directivos, altos funcionarios y miembros de los órganos de dirección de instituciones de formación profesional, de organizaciones de empleadores y de trabajadores; funcionarios de la OIT y de otros organismos internacionales; y observadores nacionales e internacionales. Varias delegaciones nacionales tuvieron integración tripartita.

Como es habitual en estas Reuniones de la Comisión Técnica, ocasión en que se congregan las máximas autoridades de la formación profesional, se abordaron temas de trascendencia para el quehacer de las instituciones. Además de tratar los asuntos referidos al examen de las actividades cumplidas en el bienio precedente, de acordar las líneas de acción para el bienio 2001-2002 y de examinar los aspectos administrativos y financieros del Centro, también fueron analizados los enfoques y las tendencias de mayor significación en el campo de la formación que suscitan el interés de sus miembros adherentes. Se constituyeron seis grupos subregionales y sectoriales quienes emitieron declaraciones que fueron incorporadas al informe del evento.

Trabajo decente exige una formación decente fue el tema elegido para el ciclo de exposiciones realizado en el transcurso de la reunión. La apertura estuvo a cargo de Agustín Muñoz Vergara, en su momento, Director ad interim de la OIT para América Latina y el Caribe y de Francisco Dornelles, el entonces Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil. A lo largo del evento se sucedieron cuatro paneles que contaron con las exposiciones de destacados especialistas, quienes abordaron diversos enfoques del tema de referencia.

La presencia de autoridades nacionales y técnicos de los países participantes, representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores, observadores nacionales e internacionales ha despertado el interés por las deliberaciones y conferencias de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT trascendiendo desde los directamente involucrados en el desarrollo de los recursos humanos hacia todos los niveles de la opinión pública en los países donde se celebran. Ello califica a cada reunión como un creativo y fraterno encuentro entre los pueblos de la región en torno al tema del trabajo decente y de la formación para el trabajo y el empleo.

8. LA DIVULGACION DE CONOCIMIENTOS APLICADOS A LA FORMACION

8.1 El portal www.cinterfor.org.uy

Cinterfor/OIT, concebido como un Centro de investigación, divulgación e intercambio de documentación y experiencias en el campo de la formación profesional, continúa cumpliendo, a través de su sitio web, con su objetivo de expandir, diseminar y democratizar la información, experiencias, innovaciones y tecnologías de la región.

De hecho el perfil del Centro se ha venido dibujando como un recurso de acumulación de conocimiento para la región y los países miembros. Cinterfor cuenta ya con un buen nivel de conocimiento e información acumulada en torno a cruciales discusiones sobre temas como participación de los actores sociales en la formación; coordinación de actores públicos y privados en la estructuración de sistemas de información, financiamiento de la formación, capacitación de directores de centros de formación, metodologías de evaluación de impacto para algunos programas (jóvenes, pequeña y mediana empresa). Este conocimiento está a disposición a través del sitio web del Centro y ha facilitado la consulta de un gran número de actores.

En este bienio, y teniendo en cuenta las recomendaciones efectuadas por los mandantes del Centro en la XXXV Reunión de la Comisión Técnica, Cinterfor/OIT continuó con la tarea de consolidar su sitio web como un sólido portal de la formación profesional en las Américas y España.

También se dedicó especial atención a la actualización del Mapa de la Formación Profesional disponible en el web, buscando de esta forma el fortalecimiento y consolidación del intercambio entre los países de América Latina y el Caribe, orientado hacia las experiencias exitosas de formación profesional; la información y divulgación de metodologías, materiales y medios didácticos, incluyendo en particular las tecnologías desarrolladas para acciones móviles y de educación a distancia.

Asimismo se continuó acrecentando la biblioteca virtual de Cinterfor/OIT con la incorporación, en formato electrónico, de las nuevas publicaciones editadas por el Centro (el sitio cuenta con el texto completo de más de cien publicaciones que pueden ser bajadas a través de Internet).

Los esfuerzos continuaron encaminados hacia la utilización del sitio web como herramienta demostrativa de las posibilidades de aplicación de nuevas tecnologías de infor-

mación y comunicación en la formación profesional, apuntando a ampliar los conocimientos de nuestras instituciones asociadas, y a crear casos prácticos de demostración y aplicabilidad. En este sentido se realizaron dos cursos a distancia y dos seminarios virtuales.

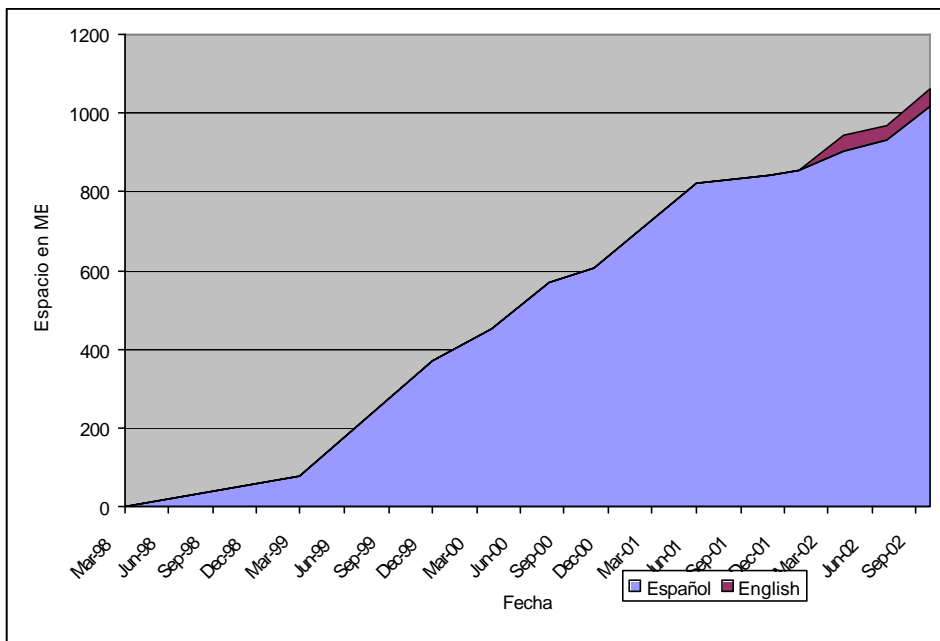
Los cursos ofrecidos en la modalidad eLearning fueron sobre *Análisis de costos para la gestión de la formación profesional*, y estuvieron dirigidos a funcionarios con responsabilidades en el área de planeamiento, dirección, presupuestación y control relacionados con los costos de varias instituciones de formación profesional de la región. El primer curso fue impartido a participantes de Obispado de Morón de Argentina; SENAC, SENAI Y SEST/SENAT de Brasil; SENCE de Chile; INA de Costa Rica; INSAFORP de El Salvador; FORCEM de España; INTECAP de Guatemala; INATEC de Nicaragua; SNPP de Paraguay; SENATI de Perú; e INFOTEP de República Dominicana, en tanto el segundo fue impartido a funcionarios del SENCE de Chile, a pedido de esta institución.

Los dos seminarios virtuales realizados en el año 2002 fueron los siguientes: I) *Juventud y formación para la empleabilidad: Desarrollo de Competencias Laborales Claves*, y II) *Evaluación de Impacto en las Experiencias de Capacitación Laboral para Jóvenes*. Los alcances de esta experiencia fueron abarcados en la sección 4 de la presente Memoria: Desarrollo de actividades focalizadas de formación profesional.

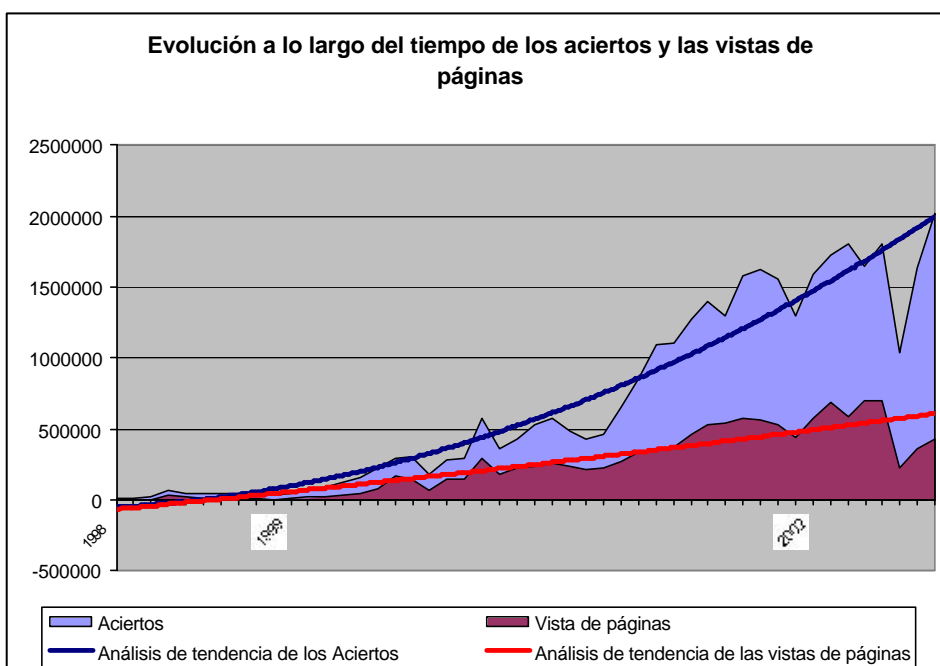
Durante el próximo bienio está previsto desarrollar diversas actividades de formación a distancia via web, así como seminarios virtuales; estas experiencias formarán parte de una nueva sección del sitio web sobre eLearning.

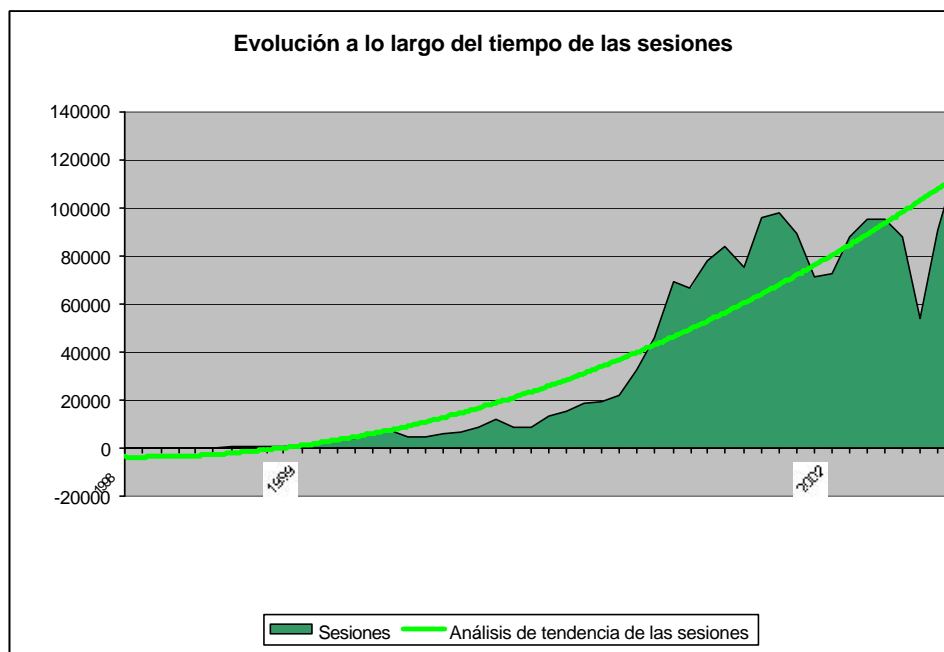
La información disponible en el sitio se multiplicó casi por 10 entre los años 2001 y 2002, y el número de pedidos de información se triplicó, así como la cantidad de usuarios. De acuerdo con las estadísticas del servidor del Centro, en 2001 el número de pedidos de archivos (hits) fue de 15.039.582. En 2002, el crecimiento fue de un 49 %, alcanzando los 22.362.519 hits. Por día, se recibe un promedio de 61.267 pedidos.

En la siguiente gráfica se observa cómo, desde su creación, el sitio brinda cada vez más información a sus visitantes:



En las siguientes dos gráficas se constata cómo ha aumentado el número de aciertos (hits) y las visitas que recibe el sitio:





En 2002, se recibieron visitas desde 126 países; entre enero y abril de 2003 ya se recibieron visitas de 146 países. En ese mismo período los pedidos de archivos (hits) atendidos por el servidor fueron más de 6 millones; si no aumentaran las visitas al sitio a finales de 2003 se superaría en 2 millones los pedidos recibidos en 2002, pero la tendencia sigue siendo al alza por lo que es de esperar otro año de gran aumento en las visitas y hits.

En general se considera que un sitio, en donde más del 10% de sus visitantes vuelve más de una vez, ha alcanzado el objetivo de lograr captar al visitante y generar una cierta fidelidad del mismo. En el caso de Cinterfor/OIT, el 22,5 % de los visitantes de 2002 volvió, al menos 1 vez más, al sitio del Centro. Para el período enero a abril de 2003, se estima que visitaron el sitio web del Centro más de 220 mil visitantes distintos.

Por otro lado, para ajustar el sitio web a las preferencias y necesidades de los usuarios, se está diseñando un sistema de bases de datos que relacionan tipos de contenido, áreas temáticas y preferencias de los usuarios, que permitirá que el sitio reconozca al usuario que lo está visitando y le brinde una página de entrada ajustada a sus requerimientos.

Proyecto de fortalecimiento del sitio web de Cinterfor/OIT en inglés y de la cooperación técnica con instituciones de formación profesional del Caribe de habla inglesa

En el mes de enero de 2003 Cinterfor/OIT dio inicio a la ejecución de un proyecto de fortalecimiento de su sitio web en inglés y de la cooperación técnica con instituciones de formación profesional de la región del Caribe de habla inglesa en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Este proyecto, financiado por la Cooperación Suiza para el Desarrollo (COSUDE), tiene sus antecedentes en los permanentes esfuerzos del Centro en materia de creación, análisis y difusión de información y conocimientos relativos a la formación profesional. Este hecho ha llevado a que Cinterfor/OIT siempre destinara importantes recursos a su actividad editorial, y particularmente en los últimos años, al desarrollo de su sitio web.

El sitio web de Cinterfor/OIT (www.cinterfor.org.uy) es uno de los instrumentos más completos con los que cuenta el Centro para el cumplimiento de sus fines. Incluye la más actualizada información sobre el estado del arte de la formación profesional en la región de América Latina y el Caribe y de España, constituyendo la puerta de entrada necesaria para todo el que quiera iniciar o poner al día sus conocimientos en la materia. No es exagerado decir que este portal es la más completa compilación interactiva de información y conocimientos sobre formación profesional que existe en el mundo de habla castellana, poniendo particular énfasis en temas tales como las competencias laborales, la calidad en la formación profesional, formación con perspectiva de género, juventud formación y empleo, diálogo social sobre formación, entre otros.

Con este proyecto, Cinterfor/OIT busca disponibilizar, por medio de sostenidos esfuerzos de traducción, este enorme cúmulo de información y conocimientos al público mundial de habla inglesa, particularmente teniendo en cuenta a los países del Caribe y a las instituciones de formación profesional de los mismos. Las crecientes necesidades y demandas de los estados miembros de Cinterfor/OIT en el Caribe de habla inglesa, así como los crecientes contactos del Centro en los Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea y otras regiones del mundo, requieren que se incremente y desarrolle considerablemente el sitio web del Centro en inglés, y este es uno de los objetivos principales del proyecto.

Un segundo objetivo principal es el del fortalecimiento de la cooperación técnica de Cinterfor/OIT con las instituciones de formación profesional de la región del Caribe de habla inglesa en lo que refiere al uso de las TIC.

Este proyecto constituye un paso más en camino de los constantes esfuerzos de Cinterfor/OIT por atender los requerimientos y necesidades de sus mandantes, en este caso particular fundamentalmente los estados miembros del Caribe de habla inglesa. También implica la posibilidad de dar a conocer, a todas aquellas regiones en las cuales se habla inglés, lo fecundo de la experiencia que, en materia de formación, han desarrollado los países de la región de América Latina y el Caribe, intentando de este modo, a través del intercambio de información y conocimientos, mejorar la performance de la comunidad mundial de la formación.

Se accede al sitio web de Cinterfor/OIT en inglés a través de la siguiente dirección: www.cinterfor.org.uy/english

El crecimiento constante de las visitas al sitio, así como el número cada vez mayor de suscriptores a las distintas listas de interés, avala la apuesta del Centro a su presencia en Internet, asignando los recursos necesarios para mantener el sitio permanentemente actualizado con información de calidad.

En tal sentido y para garantizar la accesibilidad al sitio, en continuo crecimiento tanto de usuarios como contenido, se realizó, en 2001, una actualización de hardware y software. Se incorporó un servidor web de mayor capacidad, se duplicó el ancho de banda y se migró el entorno de desarrollo a herramientas de Macromedia (Flash, DreamWeaver, etc.); también se incorporaron scanners y herramientas de reconocimiento óptico de texto y se actualizaron todas las estaciones de trabajo a equipos de última generación con Windows 2000 como sistema operativo.

Asimismo, como fue recomendado en la última Reunión de la Comisión Técnica, teniendo en cuenta la necesidad de poner a disposición de los países angloparlantes de América y de Europa información actualizada sobre el avance de la formación profesional en la región americana en inglés, el Centro se abocó al rediseño de su sitio web en ese idioma, y a la traducción de los materiales ya disponibles en español.

8.2 El Servicio de Información y Documentación (SID)

El Servicio de Información y Documentación (SID) desarrolló en el bienio una política activa de difusión de la información dirigida a los mandantes de Cinterfor/OIT, y usuarios de diferentes partes del mundo. Los intercambios de informaciones permanen-

tes entre las Oficinas nacionales y subregionales de la OIT, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, la biblioteca central de la OIT (CLD) en Ginebra y diferentes departamentos especializados de la Sede han sido relevantes, como lo fueron todos los intercambios de información relacionados con el Grupo Bibamer de la OIT.

Asimismo se realizó el seguimiento del estado del acervo bibliográfico de publicaciones editadas por OIT, las que se encuentran depositadas en la Biblioteca Nacional del Uruguay, nombrada depositaria oficial de ellas.

Difusión de la información

La relación dinámica que el SID mantiene con los usuarios de los distintos países se acrecienta año a año. Las consultas se reciben permanentemente a través de diferentes medios y así lo constatan las más de once mil consultas recibidas por teléfono, en sala y por carta o e-mail. Ello da la pauta de que el Centro atiende, en forma creciente, las demandas de sus mandantes.

Evidentemente la introducción permanente de nuevos mecanismos de difusión de la información que el SID ha establecido ha incrementado la retroalimentación con sus interlocutores. La lista de interés del Boletín SID posee 305 suscriptores y en este período solamente tres de ellos han solicitado la baja. A través de ella se diseminan quincenalmente los últimos documentos ingresados a la base de datos INFOR, seleccionados por tema, actualidad, estudios e investigaciones relevantes, experiencias innovadoras, etc. De esta lista nacen muchas consultas e intercambio de información.

El SID administra además el “servicio de ayuda en vivo”. Responde a la mayoría de las consultas y solamente cuando la respuesta amerita, se remiten a los diferentes expertos del Centro o se remite a la institución que compete. Solo el SID responde un promedio de 260 consultas mensuales.

Se han recibido de Universidades, Sindicatos y Ministerios, varias solicitudes de autorización para reproducir documentos editados por Cinterfor/OIT para su uso en acciones formativas en el seno de sus instituciones.

Se mantiene el intercambio y la cooperación permanente con las diferentes bibliotecas de las OIT en la Región y la biblioteca central de la OIT (CLD) en Ginebra. De esta forma, se ha cooperado con datos estadísticos que son solicitados regularmente por la Oficina de Panamá, datos estadísticos de migraciones en el Uruguay enviados al Departamento de Migraciones de la OIT de Ginebra, colaboración en la campaña de la cinta roja contra el trabajo infantil en Uruguay, entre otros.

Investigación bibliográfica

Se apoyaron diferentes solicitudes de investigaciones bibliográficas basadas en los fondos documentales existentes en materia de formación, convenios y recomendaciones, legislaciones sociolaborales nacionales, legislación de la formación, competencias laborales, sindicalismo, medio ambiente, entre otras, basándose en las siguientes bases de datos: INFOR – Bibliográfica (materiales didácticos, libros, artículos de revistas); ILOLEX – Convenios de la OIT a texto completo; NATLEX – Legislaciones sociolaborales nacionales; LABORDOC – Bibliográfica del CLD de Ginebra; IPEC – CD y otros productos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Orientación hacia otras fuentes de información

Se ampliaron acuerdos con otros Servicios de Información Especializados relacionados con la formación, con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del Uruguay a los efectos de ampliar las necesidades de información de los usuarios. Se actualizan permanentemente los links de enlaces a las Bibliotecas y Servicios de Información de las Instituciones de Formación Profesional, miembros de Cinterfor/OIT.

Actualización del acervo bibliográfico

Se realizaron diferentes contactos institucionales, empresariales, sindicales y con dependencias gubernamentales a los efectos de lograr una mejor y mayor captación de información que redundaron en el acrecentamiento de los fondos documentales existentes. Una gran variedad de títulos de materiales didácticos en diferentes formatos fue integrada a la colección del Centro.

Depuración de Colecciones

Durante el presente ejercicio, el SID depuró sus colecciones, desarrollando actividades cooperativas con los Servicio de Información de las Instituciones Miembros que solicitaron su donación.

Prácticas, Visitas, Pasantías, Charlas

Siendo un Servicio especializado de prácticas, se recibieron diferentes pasantías de la Universidad de la República del Uruguay, de la Universidad ORT, de la Universidad Católica Dámaso Antonio Larrañaga (UCUDAL), Universidades europeas (España y Alemania) en las que los visitantes fueron guiados en el uso de las fuentes de información existentes para el desarrollo de sus trabajos de investigación y también de Tesis Académicas, obligatorias para la finalización de su carrera profesional.

Se ofrecieron charlas fuera y dentro del Servicio sobre temas de interés para Cinterfor/OIT referidas en forma especial a la “Erradicación del Trabajo Infantil” Programa IPEC, “Seguridad e Higiene en el Trabajo”, entre otros temas.

Se continúa brindando formación a los usuarios del Servicio en el uso de la página web de Cinterfor y otras fuentes de información que siempre son requeridas.

Normalización bibliográfica de Publicaciones Cinterfor/OIT

El SID ha realizado la normalización bibliográfica de todas las bibliografías incluidas en las publicaciones editadas por el Centro durante el bienio 2001/2002 y también ha confeccionado la catalogación en la fuente de cada una de ellas.

Cooperación con la página web de Cinterfor/OIT

Regularmente se actualiza el sitio del SID, la base de datos INFOR se actualiza diariamente, y las novedades bibliográficas por tema y la biblioteca básica, en forma bimensual.

Se sigue brindando cooperación a la página web a través de la permanente normalización de los diferentes subsitios además de continuar aportando resúmenes y citas de publicaciones de interés. Se selecciona, procesa y elabora el resumen del libro elegido para destacar en el mes. Asimismo se actualiza permanentemente el índice del Catálogo de publicaciones de Cinterfor.

Relaciones con otras Redes de Información

Se mantuvieron estrechos contactos con diferentes redes de información tales como CEDEFOP, Centro de Teletrabajo de la Universidad de Buenos Aires, GLARP, CENEP/RELET, aportando informaciones, resúmenes de publicaciones editadas por Cinterfor/OIT para incluir en sus respectivas páginas web.

9. PRODUCCION Y DIFUSION EDITORIAL

La producción y difusión editorial sigue constituyéndose en una de las principales modalidades de trabajo del Centro; ello le permite cumplir con su rol de promotor del desarrollo de la formación profesional en la región americana. Durante el presente período esta labor ha permitido ampliar la cobertura geográfica de los interesados en estos temas; de esta forma se ha alcanzado un número significativo de instituciones de formación e investigación, así como ha posibilitado el acceso del acervo producido desde Cinterfor a estudiosos y académicos preocupados por estas materias.

La producción editorial, en cuanto al número de títulos impresos, sigue siendo alta: se ponen en circulación más de tres títulos por bimestre entre libros, recursos didácticos (principalmente manuales) y el Boletín técnico (de aparición cuatrimestral).

En estos dos últimos años se inició la publicación de dos nuevas series: Sobre Artes y Oficios (2002) y Sindicatos y Formación (2001).

La serie “Sobre Artes y Oficios” tiene el propósito de dar a conocer, de manera ordenada y sistemática, los análisis más significativos que los investigadores de la región han producido en las últimas décadas en el campo de la formación profesional. El objetivo que anima al Centro es poner a disposición de los actores comprometidos en la temática de la formación (gobiernos, trabajadores, empleadores, investigadores) un conjunto de valiosos aportes, muchas veces dispersos en artículos o informes, que contribuyan a consolidar las labores que los organismos de formación llevan a cabo en la región iberoamericana.

Por su parte, la serie “Sindicatos y Formación” está pensada para presentar aportes, experiencias y reflexiones en torno al tema de la formación profesional que puedan constituir referencias e insumos para la acción del movimiento sindical organizado en este campo. En un contexto en que la formación desempeña un papel central en el mundo laboral, y donde su relación con temas como el empleo, los salarios, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, la movilidad laboral, entre otros, es cada vez más evidente, los sindicatos han hecho suya la preocupación por asegurar posibilidades equitativas de acceso a la formación. A través de esta serie, el Centro se propone acercar de manera ordenada materiales de apoyo y referencia para el accionar sindical en el campo de la formación, y en un medio para acercar y dar a conocer la visión sindical sobre los temas de formación profesional al público interesado.

**Series y títulos publicados
2001-2002**

- **Sobre Artes y Oficios**
 1. Claudio de Moura Castro. Formación profesional en el cambio de siglo. Klaus Schaack; Rudolf Tippelt. (Eds.). 2002.
 2. María Antonia Gallart. Veinte años de educación y trabajo. 2002
 3. Santiago Agudelo Mejía. Alianzas entre formación y competencia: reminiscencias de una vida profesional. 2002.
 4. Elenice Monteiro Leite. Trabajo, calificación y formación. 2003.

- **Herramientas para la transformación**
 14. Rafael Diez de Medina. Jóvenes y empleo en los noventa. 2001.
 15. Rosario Aguirre; Karina Batthyány (Coord.). Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. 2001.*
 16. Rolf Arnold. Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas. 2002.
 17. Anne Carolina Posthuma (Coord.). Diálogo social, formación profesional e institucionalidad. 2002.*
 18. María de Ibarrola (Coord.). Desarrollo local y formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo. 2002.*

- **Trazos de la formación**
 12. CINTERFOR/OIT. Formación para el trabajo decente. 2001. (español e inglés).*
 13. Javier Ferrer Dufol. Diálogo y concertación social sobre formación en España. 2002.
 14. Alicia Naranjo Silva. Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay. 2002.*
 15. Leonard Mertens. Productividad en las organizaciones. 2002.
 16. Fernando Casanova; Regina Galhardi; George Gamedinger; Jaime Ramírez Guerrero; Gerry Rodgers; Fernando Vargas. Training, productivity and decent work. 2002.

- **Papeles de la oficina técnica**
 10. David L. Wiñar. Políticas públicas de formación profesional: el caso del sector educación de la ciudad de Buenos Aires. 2001.*
 11. Karla Regnier; Luis Antonio Cruz Caruso; Paulo Bastos Tigre. Pesquisa e desenvolvimento no SENAI: impactos na industria e na educação profissional. 2001.*

- **Formujer. Formación y oportunidades**
 - Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. 2001.*
 - Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. 2003.*
 - Estrategia de comunicación. Una herramienta para la gestión de políticas de formación y equidad. 2003.*

- **Aportes para el diálogo social y la formación**
 5. Roberto L. Céspedes R. Diálogo social sobre formación en Paraguay. 2001.
 6. Jorge Rosenbaum Rimolo. Diálogo social sobre formación en Uruguay. 2001.
 7. Hugo Barretto Ghione. Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México. 2001.
 8. Gonzalo Graña. Políticas de empleo, formación y diálogo social: discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo. 2002.
 9. María Cruz García Arce. Diálogo social sobre formación profesional en España. 2002.

- **Boletín Cinterfor/OIT**
 149. Competencias laborales en la formación profesional. 2001.
 150. Capacitación laboral de jóvenes. 2001.
 151. Trabajo decente y formación profesional. 2002.
 152. Competencia laboral y valoración del aprendizaje. 2002.
 153. Formación profesional, productividad y trabajo decente. 2002.
 154. Formación en la empresa. 2003.

- **Sindicatos y formación**
 1. Alvaro Orsatti. Cambios en la organización del trabajo y las negociaciones sociolaborales en América Latina: su impacto sobre las estructuras y las orientaciones sindicales. 2001.
 2. Julio Godio. Organización del trabajo y negociación colectiva. 2002.
 3. Fernando Casanova (Coord.). Formación desde los sindicatos: experiencias innovadoras. 2003.

- **Recursos didácticos**
 - CINTERFOR/OIT; OIT/ACTRAV; OIT/IFP/SKILLS. Juventud y empleo: guía sindical. 2001.*
 - Laura Montanaro (Coord.). Manual sobre derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras rurales. 2001.*
 - Fernando Vargas; Fernando Casanova; Laura Montanaro. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. 2001.*
 - Gonzalo Graña (Coord.). Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción. 2002.*
 - Fernando Vargas; María Irigoín. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. 2002.*
 - Eduardo Ezcurra; Hebert Cosme, Hebert; Sergio Espíndola; Omar Espiga; María Narducci. Guía para la realización de trabajos forestales: prevención de riesgos y accidentes de trabajo. 2003.

- **Otros títulos**
 - Enrique Pieck (Coord.) Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. 2001.*

(*) Publicados en co-edición con otros organismos.

Más de cuarenta títulos fueron puestos en circulación en el período 2001/2003; también se reeditaron varios títulos que estaban agotados. Por otra parte, la venta de publicaciones en el bienio 2000/2001 superó la suma de 60.000 u\$s; recuérdese que en el periodo anterior (1998/1999) las ventas totalizaron us\$ 27.525. Por su parte, en lo que lleva recorrido el presente bienio (enero 2002 a junio de 2003) las ventas exceden los us\$ 22.000.

El incremento en las ventas se debe a dos fenómenos complementarios: por un lado, la calidad de la presentación de los libros, la continuidad de las series, y el rigor conceptual y metodológico, constituyen elementos de atracción a cada vez mayores contingentes de lectores. Por otro, a una activa política de ventas que ha apelado a diversas modalidades: las oficinas de venta de publicaciones de la OIT (en la Sede de Ginebra y en el terreno en la región americana), librerías especializadas, universidades y centros de investigación, así como las adquisiciones directas que han efectuado al Centro las propias instituciones de formación profesional.

Por otra parte, Cinterfor continuó con su estrategia de coeditar libros; de esta forma se fortalece la legitimidad del quehacer del Centro; se comparten costos con otras orga-

nizaciones y se amplía el impacto de estas iniciativas hacia nuevos ámbitos. Entre las coediciones publicadas en el presente bienio, se destacan aquellas con el Ministerio de Trabajo y la Universidad Nacional de Luján de Argentina; la Fundación INFOCAL de Bolivia; el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil; el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica; la Universidad Iberoamericana de León, el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV), el Instituto Mexicano de la Juventud, y el Colegio de Educación Profesional Técnica (CONALEP), de México; la Universidad de la República Oriental del Uruguay; la Asociación de Universidades Grupo Montevideo; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en Uruguay; y con organismos internacionales tales como, la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI); el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); la Oficina Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud; la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo (RET), UNICEF y con distintos servicios de la propia OIT.

Finalmente, debe advertirse que el Centro ha dado continuidad a sus esfuerzos por traducir al inglés diversos títulos; ello ha sido posible merced al apoyo recibido por parte de IFP/Skills y ACTRAV (OIT, Sede Ginebra). Se espera poder ampliar y fortalecer estas actividades en los próximos años. Como un hecho auspicioso debe registrarse que el Manual *Juventud y empleo: guía sindical* ha sido traducido al inglés y será editado por los servicios correspondientes de la OIT en Ginebra; el mismo será adaptado y traducido a su idioma por centrales de trabajadores de Indonesia.

Títulos en prensa

- **Sobre Artes y Oficios**
 - Jaime Ramírez. Entre la teoría y la práctica de la formación profesional.
- **Herramientas para la transformación**
 - Marcela Pronko. Entre el mito y el olvido: una historia de las propuestas de creación de las Universidades del Trabajo en Argentina y Brasil.
 - Mario Garmendia. Formación y derecho del trabajo.
 - Guillermo Labarca. Reformas económicas y formación.
- **Trazos de la formación**
 - María Carmen Ferreira. La formación profesional en el MERCOSUR.
 - Hugo Barreto Ghione; Octavio Carlos Racciatti; Mario Garmendia Arigón. Derecho de la formación profesional en Uruguay.
 - Leonard Mertens. Productivity within the organizations.

IV. ADMINISTRACION Y FINANZAS

Recursos financieros

Durante el período 2001/2002, Cinterfor/OIT continuó manteniendo una situación financiera equilibrada, a pesar de la aguda crisis económica y financiera que sacudió a la región americana.

Es necesario destacar dos hechos auspiciosos que se han venido dando a lo largo de todo el bienio y que han permitido al Centro sentirse fortalecido y apoyado en su gestión. En primer lugar, el excelente nivel de ingresos de las contribuciones de los países miembros se ha mantenido a pesar de la sostenida crisis financiera que está sufriendo toda la región y, en segundo lugar, el creciente involucramiento de la OIT en el campo de la formación profesional y, consecuentemente, su fuerte respaldo a la labor de Cinterfor.

Por un lado, la puntualidad y la regularidad en el pago de los compromisos financieros de las instituciones miembros así como el mantenimiento del nivel de sus aportes a pesar de la fuerte crisis que afecta a la región, ha representado para Cinterfor una clara manifestación de apoyo por parte de los Estados miembros al presupuesto y a la gestión del Centro. Sin ese sostenido aporte difícilmente el Centro podría cumplir con el programa de acción aprobado en la reunión de la Comisión Técnica. El Centro ha recibido una cifra aproximada a los US\$460.000 en el bienio 2000-2001 por concepto de las contribuciones de sus instituciones miembros y ha superado los US\$310.000 en el período enero 2002 a junio 2003.

Por otro lado, el mayor involucramiento de la OIT en el campo de la formación profesional como un instrumento para el fomento del empleo, la mejora de la productividad, el trabajo decente y la equidad de género hace que la OIT cada vez más apele al Centro como proveedor de cooperación técnica en la materia y, a su vez, que éste haga aportes sustantivos al trabajo de la OIT en la región y en el mundo. Es en este sentido que la OIT ha asignado importantes recursos extraordinarios, ya sea a través de los diversos servicios de la Sede de Ginebra, de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, así como de otras unidades de la OIT de la región y de Turín, para el financiamiento de actividades prácticas en el campo de la formación.

El aporte del presupuesto regular de la OIT ascendió a la suma aproximada de US\$1.700.000 y permitió cubrir los costos de funcionamiento del núcleo básico de Cinterfor/OIT. Por otro lado, el aporte de recursos extraordinarios de la Sede, principalmente del Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS), superaron los US\$ 240.000 que fueron destinados a la realización de actividades, investigaciones, seminarios, publicaciones, etc. y de actividades de cooperación técnica en los países de la región.

Por su parte la Oficina Regional ha asegurado, como en años anteriores, asignaciones extraordinarias que, en este bienio, superaron los US\$ 360.000. Este aporte permitió al Centro la realización de actividades de cooperación técnica (seminarios, investigaciones, publicaciones, etc.) así como la formación y actualización de varios funcionarios del Centro, la renovación de equipos informáticos y del mantenimiento de las instalaciones de CINTERFOR.

Las contribuciones de las oficinas de la OIT en los países de la región americana y del Centro Internacional de Formación de Turín para la ejecución de actividades prácticas en los países y subregiones ascendieron en el presente período a una cifra aproximada a los 25.000 dólares. En dicha cifra se engloba además la cooperación que Cinterfor ofrece a las demás unidades de la OIT en la región y sus proyectos de cooperación técnica en el campo de la formación profesional.

Durante el bienio 2001-2002, el Centro contó con fondos provenientes de la cooperación técnica internacional que ascendieron a una suma superior a los US\$ 330.000. Fueron tres las fuentes de cooperación técnica que permitieron la realización de acciones en el área de Género y de Juventud; entre ellos,

- La contribución del Banco Interamericano de Desarrollo (BID/FOMIN) aseguró el funcionamiento de la Unidad Coordinadora Regional del Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos ingresos y sus actividades (FORMUJER) y aportó una cifra superior a los US\$ 200.000 para el desarrollo de sus actividades.
- El proyecto PROIMUJER financiado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) del Uruguay aportó fondos por más de US\$ 115.000 en el presente período.
- El aporte financiero del Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) de España permitió al Centro la ejecución de los proyectos RLA/00/04M/SPA, en 2001, y del RLA/02/M02/SPA, en 2002, en el área de capacitación y empleo de jóvenes, a nivel regional. Este aporte ascendió a la suma aproximada de US\$20.000.

En enero de 2003, ingresaron los recursos provenientes de la Cooperación Suiza de Desarrollo (COSUDE) que están permitiendo la actualización del sitio web en inglés de Cinterfor/OIT.

Los ingresos por concepto de venta de publicaciones aumentaron considerablemente con relación al bienio anterior; en el período 1998-99, los ingresos por este concepto fueron de US\$ 27.525, mientras que en el período 2000-2001 superaron los US\$ 60.000. Ello se debió, entre otros factores, a una diversificación de los canales de ventas de las publicaciones del Centro (unidades de la OIT, librerías, instituciones miembros, etc.) así como la utilización de la modalidad de coediciones de publicaciones con otros organismos, principalmente del sistema de Naciones Unidas (PNUD, OPS, CEPAL).

Proyectos de cooperación técnica en ejecución

- **Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos – FORMUJER (RLA/96/M01/BID).** Es financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo/FOMIN. Inició sus actividades en el mes de junio de 1998 y su finalización ha sido extendida a mediados de 2003.
- **Proyecto de Apoyo a la ejecución del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación – PROIMUJER (URU/01M/URU).** Es financiado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) de Uruguay. Inició su ejecución en junio de 2001 y está prevista su finalización hacia mediados de 2003; se está gestionando una segunda fase.
- **Políticas y Programas para la inserción laboral de jóvenes en América Latina – (RLA/00/04M/SPA)** – Fue financiado por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, en 2001.
- **Juventud y Formación en Iberoamérica – (RLA/02/02M/SPA)** – Es financiado por INJUVE de España, en 2002.
- **Fortalecimiento del Sitio Web de Cinterfor/OIT – (RLA/02/M02/SDC)** – Es financiado por la Cooperación Suiza para el Desarrollo (COSUDE). Inició sus actividades en enero de 2003 y tendrá una duración inicial de doce meses.

Los informes sobre los aspectos sustantivos de estos proyectos aparecen en las respectivas áreas de la presente Memoria de actividades.

Relación Ingresos-Egresos Efectivos 2000-2001 (En US\$)	
INGRESOS	3,641,620
Saldo de 1999	245,805
Contribución OIT 2000/2001	1,740,000
Contribución OIT Sede Central para actividades	167,731
Contribución Oficina Regional OIT Lima (*)	321,069
Contribución Otras Oficinas OIT	28,515
Contribuciones países miembros	463,690
Contribución país sede 1998-1999	100,000
Contribución actividades	71,301
Proyecto RLA/96/M01/IDB	311,836
Proyecto URU/98/M01/URU	31,401
Proyecto RLA/00/04M/SPA	11,220
Venta de publicaciones	63,403
Interés bancario, dif.de cambio etc.	85,650
EGRESOS	3,641,620
Personal Profesional	606,878
Personal Local	1,166,158
Actividades OIT Sede Central	167,731
Actividades Oficina Regional OIT Lima	321,069
Actividades Otras Oficinas	28,515
Proyecto RLA/96/M01/IDB	311,836
Proyecto URU/98/M01/URU	31,401
Proyecto RLA/00/04M/SPA	11,220
Actividades Técnicas	77,005
Consultores y Capacitación	197,756
Gastos operativos	453,937
Saldo a 2002	268,115

(*) Contribución para actividades, remodelación sede y compra equipos.

**Relación Ingresos-Egresos efectivos en 2002
(En US\$)**

INGRESOS	1,740,587
Saldo de 2001	268,115
Contribución OIT 2002	848,100
Contribución para actividades OIT Sede Central	174,736
Contribución para actividades OIT, Lima	82,202
Contribución para actividades OIT, Otras oficinas	8,520
Contribuciones países miembros	187,736
Contribución actividades-	10,266
Proyecto URU/98/MOI/URU	83,399
Proyecto RLA/02/02M/SPA	8,475
Proyecto RLA/96/M01/IDB	55,598
Venta de publicaciones	17,322
Interés bancario, dif.de cambio etc.	-3,882
EGRESOS	1,740,587
Personal Profesional	267,816
Personal Local	401,958
Proyecto URU/98/MOI/URU	83,399
Proyecto RLA/02/02M/SPA	8,475
Proyecto RLA/96/M01/IDB	55,598
Actividades OIT, Sede Central	174,736
Actividades OIT, Lima	82,202
Actividades OIT otras oficinas	8,520
Actividades Técnicas	4,157
Consultores y Capacitación	103,650
Gastos operativos	206,572
Saldo a 2003	343,504

Relación Ingresos-Egresos presupuestados 2002-2003 (En US\$)	
INGRESOS	3,111,931
Saldo de 2001	268,115
Contribución OIT 2002-2003	1,696,200
Contribución país sede 2000-2001	100,000
Contribución país sede 2002-2003	100,000
Contribuciones países miembros	450,000
Proyecto RLA/96/M01/IDB	139,812
Proyecto URU/98/MO1/URU	149,371
Proyecto RLA/02/07M/SDC	134,228
Proyecto RLA/02/M02/SPA	4,205
Venta de publicaciones	30,000
Interés bancario, dif.de cambio etc.	40,000
EGRESOS	3,111,931
Personal Profesional	666,584
Personal Local	1,031,816
Proyecto RLA/96/M01/IDB	139,812
Proyecto URU/98/MO1/URU	149,371
Proyecto RLA/02/07M/SDC	134,228
Proyecto RLA/02/M02/SPA	4,205
Actividades Técnicas	50,000
Consultores y Capacitación	252,800
Gastos operativos	315,000
Saldo a 2003	368,115

CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS 2002-2003 al 15/7/03

CONTRIBUCIONES A COBRAR	SALDO PENDIENTE AL 31/12/2001	CONTRIBUCIONES 2002	CONTRIBUCIONES 2003	TOTAL	FECHA RECEPCIÓN	CONTRIBUCIONES RECIBIDAS	MONTO PENDIENTE	SALDO PENDIENTE
PAIS	INSTITUCION	2002	2003					
ARGENTINA	MINTRAB	0	10000	10000				20000
	INET/MINED	0	14000	14000	09/02	Año 2002	7900	20100
	OBISPADO MORON	0	420	348	19/03/02	Año 2002	420	
					17/06/03	Año 2003	348	0
	I.JAURETCHE	18000	3000	3000				24000
	Fund. EDUC	4000	2000	2000				8000
	ITU	0	2000	2000				4000
BARBADOS	MINLAB	3000	3000	3000	02/02	Año 2001	3000	
						Año 2002	3000	
					06/03	Año 2003	3000	0
BOLIVIA	INFOCAL	7500	1500	1500	03/02	Año 97,98 y US\$500 a cta 1999	3500	7000
BRASIL	SENAI	0	21000	21000	06/02	Año 2002	21000	
					05/03	Año 2003	21000	0
	SENAT	3000	3000	6000	08/02	Año 2002	3132	2868
	SENAR	8000	8000	8000	08/02	Año 2001-2002	16000	
					05/03	Año 2003	8000	0
	FORCA	10000	2000	2000				14000
	SEMTEC	0	10000	10000				20000
	MINTRAB	2779	21000	21000	01/02	Saldo Año 2001	2779	
					05/02	Año 2002	21000	
					06/03	Año 2003	21000	0
COLOMBIA	SENA	0	21000	21000	07/02	Año 2002	20500	21500
COSTA RICA	INA	0	7000	7000	07/02	Año 2002	7000	
					06/03	Año 2003	7000	0
CUBA	MINTRAB	0	2000	2000	04/02	Año 2002	2000	
						Año 2003	2000	0
CHILE	SENCE	0	5000	5000	07/02	Año 2002	5000	
ECUADOR	SECAP	25000	5000	5000				35000

CONTRIBUCIONES A COBRAR	SALDO PENDIENTE AL 31/12/2001	CONTRIBUCIONES 2002	CONTRIBUCIONES 2003	TOTAL	FECHA RECEPCIÓN	CONTRIBUCIONES RECIBIDAS	MONTO	SALDO PENDIENTE
EL SALVADOR INSAFORP	0	5000	5000	10000	04/02 05/03	Año 2002 Año 2003	5000 5000	0
ESPAÑA CIDEAC	0	2000	2000	4000	04/02 07/03	Año 2002 Año 2003	2000 2000	
FORCEM	0	15000	15000	30000	02/03	Año 2002	15000	15000
INEM	0	14000	14000	28000	03/02 02/03	Año 2002 Año 2003	14000 14000	0
GUYANA MINED	1000	1000	1000	3000				3000
GUATEMALA INTECAP	0	5000	5000	10000	05/02 06/03	Año 2002 Año 2003	5000 5000	0
HONDURAS INFOP	0	4500	4500	9000	06/02 06/03	Año 2002 Año 2003	4500 4500	0
JAMAICA HEART/INTA	0	6000	6000	12000				12000
MEXICO DGCF/SECEDU	0	5000	5000	10000	06/02 05/03	Año 2002 Año 2003	5000 5000	0
DGCP/SECTRAB	0	5000	5000	10000	04/02 03/03	Año 2002 Año 2003	5000 5000	0
PANAMA INAFORP	0	3000	3000	6000	07/02 06/03	Año 2002 Año 2003	3000 3000	
PARAGUAY SNPP	30000	6000	6000	42000				42000
PERU SENATI	0	5000	5000	10000	04/02 05/03	Año 2002 Año 2003	5000 5000	0
REP. DOMINICANA/INFOTEP	0	7000	7000	14000	04/02	Año 2002	7000	7000
SAINT LUCIA MINISTRY	0	2000	2000	8000	11/02	Año 2002	2000	6000
SURINAME MINLAB	0	2000	2000	4000	04/02	Año 2002	2000	2000
T&T MINISTRY	0	6000	6000	12000	12/00			
VENEZUELA INCE	0	15000	15000	30000	05/02	Año 2002	15000	15000
TOTALES	109279	249420	249348	608047			316579	291468

CUADRO RESUMEN	
Adeudado al 31/12/01	109279
Contribuciones 2002	249420
Contribuciones 2003	249348
	608047
Cobrado al 07/07/03	316579
Saldo a Cobrar	291468

La conjunción de todos estos esfuerzos hizo posible la ejecución del programa de acción trazado por Cinterfor/OIT para el bienio. Asimismo, los aportes en servicios ofrecidos por los organismos nacionales e internacionales patrocinadores de seminarios, reuniones técnicas, pasantías, etc. (gastos de alojamiento, alimentación, logística, traslados, etc.) y los costos asumidos por las instituciones participantes en el pago de pasajes, gastos de bolsillo y seguros de sus representantes así como la movilización de fondos específicos por parte de organismos nacionales e internacionales fueron factores decisivos que se sumaron para facilitar la ejecución de las actividades programadas para el bienio referido.

Se están haciendo todos los esfuerzos por parte de las autoridades nacionales para que, pese a la crisis que afecta al país y a la región, la contribución anual del Uruguay, país sede del Centro, se ponga al día en los próximos meses.

Finalmente es necesario destacar que, a inicios del año 2003, Cinterfor/OIT fue objeto de una auditoría externa, principalmente en el área financiera, realizada por la Oficina Nacional de Auditoría del Gobierno del Reino Unido, según indicado por la Sede de la OIT de Ginebra. Los resultados de dicha auditoría fueron positivos, destacándose la transparencia del manejo financiero del Centro y confirmando que Cinterfor/OIT cumple con las normas y procedimientos financieros a los que está sujeto por parte de la OIT.

Personal del Centro

Durante el período de referencia se produjeron algunos cambios en el equipo local de Cinterfor/OIT. A la incorporación de la nueva Oficial de Administración, Finanzas y Personal, Laura García, se sumaron el pasaje a un régimen de tiempo completo de

Rodrigo Filgueira, responsable del área informática y la incorporación a la plantilla de Richard Golfarini, como Auxiliar de Imprenta, para asegurar el fortalecimiento del referido servicio que mantiene un creciente nivel de producción.

Gracias a la contribución financiera de la Oficina Regional de Lima, del Departamento de ACTRAV y del IFP/SKILLS de Ginebra, así como al aporte del Centro se contó con los servicios profesionales de consultores externos que aseguraron la implementación de actividades de asistencia técnica a los países miembros del Centro en toda la región en las áreas de Sindicatos y Formación y Formación por Competencias Laborales, Calidad de la formación, E-learning, etc.

La coordinación de la ejecución de los proyectos RLA/00/04M/SPA y del RLA/02/M02/SPA financiados por INJUVE de España estuvo a cargo de un consultor que aseguró el desarrollo y seguimiento de las actividades en el área de Jóvenes y Formación Profesional así como el desarrollo y mantenimiento del subsitio web de Jóvenes.

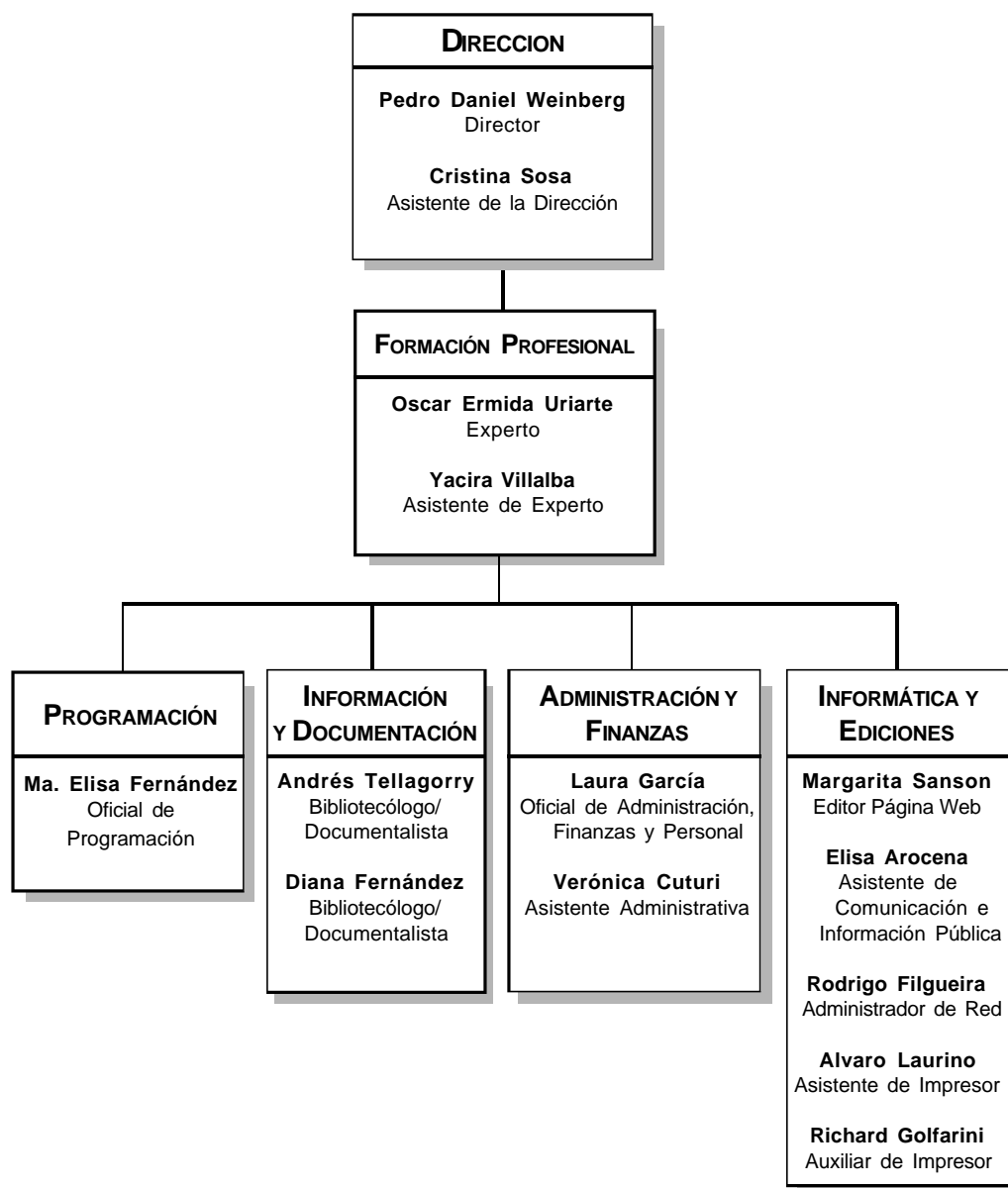
El Centro continuó contando con los servicios profesionales de la coordinadora regional del Programa Formujer, financiado por el BID, el apoyo técnico al Programa PROIMUJER, además de múltiples actividades de cooperación en las temáticas de políticas de formación y género del Centro. Desde mayo de 2002, el Programa FORMUJER (Convenio INA/BID) aseguró su permanencia en Cinterfor. Este proyecto ha permitido también la contratación de los servicios de desarrollo y mantenimiento del sitio de Género del Centro.

En mayo de 2002, la Coordinadora del la Unidad Ejecutora del Programa de Promoción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación – PROIMUJER - financiado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) del Uruguay, terminó su contrato. La nueva coordinadora asumió sus funciones el 15 de setiembre de 2002. El equipo básico sigue estando integrado por tres personas, habiéndose incorporado dos trabajadoras de campo y dos delegados sectoriales, que desarrollan sus tareas fuera del Centro.

Finalmente es de destacarse que, a partir de enero de 2003 con el inicio de la ejecución del Programa de Fortalecimiento del sitio web de Cinterfor en inglés (Proyecto RLA/02/M02/SDC), el coordinador del proyecto y un asistente fueron contratados, por el término de un año.

En el marco de la política de apoyo a jóvenes profesionales interesados en desarrollar actividades vinculadas a la formación profesional, el Centro recibió a dos pasantes canadienses financiadas por el Gobierno de Québec, por un plazo de seis meses cada una. Asimismo una estudiante de la Universidad ORT del Uruguay hizo su pasantía en el Centro.

Organigrama
Centro Interamericano de Investigación y Documentación
sobre Formación Profesional (CINTERFOR / OIT)



Recursos físicos

Desde comienzos de los años ochenta, el gobierno de la República Oriental del Uruguay cede en usufructo a Cinterfor/OIT las instalaciones físicas de su sede en Montevideo. Se están adelantando las gestiones necesarias para la renovación de este acuerdo.

A fines de 2001, la Oficina Regional aportó fondos extraordinarios que permitieron la realización trabajos de mantenimiento en la sede de CINTERFOR, la adquisición de muebles y equipos de oficina y la renovación del parque informático.

En particular en lo que respecta al equipo informático, las compras realizadas fueron las que siguen:

- 23 estaciones de trabajo, DELL Pentium 4 256MB de memoria 50GB de disco
- Servidor Web Compaq ML330 G2, Pentium 3, 512MB de memoria 36 GB de disco SCSI
- Dos switches Cisco Catalyst de 12 y 24 bocas cada uno
- Tres Web Cams
- Un modem externo de 56 Kbps
- Upgrade disco (18 GB SCSI) y de memoria (256 MB) para nuestro servidor de desarrollo web.
- Scanner HP 7450
- Tres grabadoras de CD
- Una unidad de cinta DLT para respaldo de 40/80 GB
- 20 cintas DLT para mantener respaldos de por lo menos dos meses.
- Ampliación del enlace de internet de 128 Kbps a 256 Kbps.
- Impresoras: HP Laserjet 1200 y 2100.

ANEXOS

REUNIONES ORGANIZADAS POR CINTERFOR/OIT

2001- 2002

NOMBRE DEL EVENTO	OBJETIVOS	PATROCINADORES	LUGAR Y FECHA	PAISES PARTICIPANTES
Reunión Técnica "Los Empleadores y la Formación Profesional en América Latina y el Caribe"	Conocer y analizar las experiencias significativas de administración y gestión de programas de formación profesional por parte de las organizaciones de empleadores de la región americana.	Fundación INFOCAL Confederación de Empresarios Privados de Bolivia - CEPP Oficina Regional	Santa Cruz, 24 - 26 abril 2001	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela.
XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor	Examinar y discutir temas actuales de formación; intercambiar experiencias y proponer nuevas actividades de cooperación de interés para la comunidad regional de la formación profesional. Análisis de la labor realidad y aprobación del programa de acción del Centro para el bienio 2002-2003.	Ministerio de Trabajo y Empleo Oficina Regional IFP/SKILLS	Brasilia, 30 agosto - 1 setiembre 2001	Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela.

EVENTOS NACIONALES, REGIONALES E INTERNACIONALES QUE CONTARON CON LA ASISTENCIA TÉCNICA Y/O PARTICIPACIÓN DE CINTERFOR/OIT 2001–2002 (*)

2001

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Grupo de trabajo del Sector Empleo	OIT/IFP/SKILLS	Ginebra, 8 – 12 enero	El Centro participa, en calidad de consultor.
Curso de postgrado sobre Derecho del Trabajo	Universidad Castilla La Mancha	Toledo, España, 19 enero	Participación, en calidad de conferencista sobre "La flexibilidad laboral. Alternativas teóricas y opciones legislativas". Financia pasaje y viáticos.
Foro Iberoamericano sobre Educación y Trabajo. Área temática: Formación de técnicos y profesionales competentes: un futuro deseable	OEI	La Habana, 5 – 8 febrero	Participación, en calidad de expositores sobre el tema de Formación Basada en Competencia Laboral. Financian pasaje y viáticos.
Seminario prospectivo "La DINAE y las políticas de empleo"	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/DINAE	Montevideo, 8 – 9 marzo	Participa un consultor del Centro haciendo sus aportes sustantivos a la discusión.
Seminario "Mujer en el trabajo: Un reto para el Desarrollo" BID	CEPAL Gobierno De Chile	Santiago, 17 – 20 marzo	Participación de una especialista del Centro, en calidad de expositora.
XII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresariales	Federación Iberoamericana De Mujeres Empresarias	Montevideo, 25 – 29 marzo	Participa una representante del Centro.
Seminario Subregional sobre el Rol de los Sindicatos en la Promoción del Empleo Juvenil en el MERCOSUR	OIT/IFP/SKILLS OIT/ACTRAV OIT Santiago	Montevideo, 29 – 30 marzo	IFP/SKILLS y ACTRAV financian la actividad. CINTERFOR ofrece su asistencia técnica para la organización sustantiva y logística del evento y coordina su realización. Un consultor del Centro elabora el Manual Guía a ser discutido en la ocasión.
Seminario Regional de Salud y Seguridad Ocupacional de la FITCM para MERCOSUR y Chile	FITCM	Buenos Aires, 3 abril	Una consultora del Centro participa, en calidad de expositora.
Seminario Internacional sobre Nuevas Acciones para enfrentar los retos del Siglo XXI en la Formación Profesional y Técnica	INA CIPET Colegio Bois de Boulogne, St. Jerome, St. Lawrent de Quebec.	San José, 5 – 6 abril	Cinterfor ofrece su asistencia técnica para la organización y convocatoria del evento. Participa el Director, en calidad de expositor, sobre "Relaciones interinstitucionales: Una oportunidad para enfrentar la globalización".

(*) hasta julio de 2003

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Taller para la elaboración del Análisis Conjunto de País (Country Common Assessment - CCA)	PNUD	Montevideo, 17 – 18 abril	El personal técnico y profesional del Centro participa en el evento.
VI Reunión de Viceministros y Expertos del Trabajo de la Comunidad Andina	Comunidad Andina de Naciones	Lima, 23 – 24 abril	Participación de un representante del Centro.
IV Congreso Nacional sobre Condiciones de Trabajo en el sector de la construcción y II Seminario sobre condiciones de trabajo en el sector construcción en el MERCOSUR	Ministerio de Trabajo	Goiania, 24 – 27 abril	Cinterfor ofrece dos manuales como material de apoyo al evento.
Seminario de evaluación y seguimiento del Curso-Taller Virtual: El ciclo de trabajo y la salud (04.09.00 – 08.04.01)	Centro de Turin OIT/ACTRAV OIT Santiago	Montevideo, 7 – 9 mayo	El Centro de Turin y ACTRAV financian la actividad. El Centro ofrece su asistencia técnica; participa en la organización sustantiva y logística del evento y coordina su realización.
Curso Tripartito sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias	Centro de Turin OIT San José Ministerio de Trabajo - INSAFORP	San Salvador, 7 – 11 mayo	El Centro de Turin financia la actividad. INSAFORP ofrece la organización local. Un especialista de Cinterfor dicta el curso.
Seminario de Capacitación en Normas Internacionales del Trabajo, dirigido a Magistrados, Juristas y Profesores de Derecho	Facultad de Derecho Centro de Turin OIT/NORMAS	Montevideo, 7 – 12 mayo	El Centro de Turin y NORMAS financian la actividad. El Centro participa en la organización sustantiva y logística del evento y coordina su realización..
Seminario de evaluación de impacto de las actividades desarrolladas por ACTRAV de la OIT con PIT/CNT	Centro de Turin PIT/CNT	Montevideo, 10 – 12 mayo	Dos especialistas colaboran en la organización y coordinación del evento.
Reunión de Ministros de Trabajo del Mercosur y la Comunidad Andina	Ministerio de Trabajo	Asunción, 21-22 mayo	Un especialista participa; se contribuye con documentación sobre la temática.
Round Table Meeting on Skills Development for more decent work in the informal sector	OIT/EMPLEO	Ginebra, 22 mayo	Participación del Director del Centro y de la Coordinadora de FORMUJER
Jornada de Discusión sobre "Trabajo Infantil: Conceptualización"	Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil	Montevideo, 24 mayo	Participa un consultor del Centro.
Reunión de Directores de Oficinas de Area, ETMs y Cinterfor	Oficina Regional OIT-Américas	Lima, 28 – 30 mayo	El Director del Centro participa.
Seminario Preparatorio para la Participación del Uruguay en la Sesión Especial de NNUU dedicada a la infancia	UNICEF	Montevideo, 30 mayo	Participa un consultor del Centro.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Panel sobre "Las implicaciones de la Ciencia, Innovación y Tecnología sobre el mundo del trabajo en Argentina. Situación actual y desafíos"	Secretaría para la Tecnología, la Ciencia y la Innovación Productiva CONICET/CEIL	Buenos Aires, 31 mayo	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor.
Seminario sobre "Expectativas de los jóvenes y sus familias respecto a la educación"	MESYFOD/UTU-BID	Montevideo, 31 mayo	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor
Seminario sobre Formación Profesional. Debates, estudios y propuestas en el marco del Postgrado en Educación y Trabajo	Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA)	Caleta Oliva, Prov. Sta. Cruz, Rep. Argentina, 31 mayo - 2 junio	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor. Se prepara documento sobre La Formación profesional en América Latina y el Caribe: actualidad y perspectivas.
Seminario Internacional sobre Negociación Colectiva	OIT Brasilia Delegación Regional del Trabajo	Sao Luiz de Maranhao, 1 junio	Exposición sobre La Negociación Colectiva en el Mercosur y Chile.
Seminario-Taller sobre Alternativas y Desafíos de la Educación para el Trabajo	OEI/MEC	Montevideo, 4 junio	Participa un consultor del Centro.
Seminario sobre Estrategia Sindical sobre Formación Profesional	OIT Santiago PIT/CNT	Montevideo, 7 - 8 junio	Participa el Director y un especialista del Centro, en calidad de expositor
Seminario regional de alto nivel "Hacia la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas económico-laborales en América Latina	CEPAL	Santiago, 12 y 13 junio	Una representante del Centro participa.
Taller sobre La participación sindical en la formación profesional en AL y C.	UNTMRA	Montevideo, 14 junio	Dos consultores del Centro conducen el taller y exponen sobre el tema.
Primer Congreso Regional de Management Educativo	Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Bs.As.	Tandil, 15 - 16 junio	Un especialista participa.
Grupo de Trabajo Internacional sobre Aprendizaje en las instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe SENAI	Brasilia, 18 - 19 junio	El Departamento	Nacional del SENAI financia la actividad. Cinterfor apoya la convocatoria, a nivel regional, y participa con la presencia del Director y de un consultor.
Seminario "Sociedad del Conocimiento, Formación Profesional e Integración Regional"	FLATEC UMPL	Porto Alegre, 20 - 22 junio	Participa un profesional, en calidad de expositor.
Conferencia sobre "La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su Aplicabilidad Judicial"	Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional de Buenos Aires.	Buenos Aires, 18 de junio	Un especialista del Centro dicta la Conferencia.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario Internacional sobre Competencia Laboral, Capacitación y Empleo	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral BID	Ciudad de Panamá, 27 – 29 junio	Un especialista del Centro participa, en calidad de expositor
Foro de Educación para las Migraciones	OEI OIM	Montevideo, 28 junio	Un consultor del Centro participa.
Seminario sobre Salud y Seguridad Laboral. Herramientas de Gestión Bipartita	CUOPYC	Juan Lacaze, 29 junio	Participan dos especialistas de Cinterfor. El Centro indica y hace posible la participación de un consultor en la materia que participa, como expositor, en la temática.
Primer Encuentro sobre Juventud y Empleo	PIT/CNT OIT	Montevideo, 29 – 30 junio	Se presenta Guía Sindical sobre Juventud y Empleo.
Grupo de Trabajo sobre Educación a Distancia	Delegación de Trabajadores JUNAE	Montevideo, 10 de julio	Participan dos consultores del Centro.
Seminario Internacional sobre Observatorios de Trabajo	Secretaría de Trabajo del Estado de Rio Grande do Sul	Porto Alegre, 11 de julio	Participa un consultor del Centro
Seminario Regional "Diálogo Social, Trabajo Decente y Costos Laborales"	RLA/95/M08/SPA	Lima, 16-18 de julio	Un especialista colabora en la coordinación técnica del evento y participa, en calidad de expositor, sobre "Empleabilidad, calidad de empleo y fp".
Seminario Internacional: Una propuesta para la evaluación de programas de formación de jóvenes	INJUVE PAISAJOVEN	Medellín, 17 – 19 julio	Paisajoven organiza el evento. Cinterfor, con fondos INJUVE de España, participa a través de un consultor que presenta la versión preliminar del manual de evaluación de programas.
Foro "Abriendo Diálogo" Tema: Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia sindical.	PIT/CNT Instituto Cuesta Duarte Comisión Mujer	Montevideo, 18 julio	Participa una especialista del Centro.
II Festival Internacional de la Juventud	Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia de Panamá	Panamá, 21 al 28 de julio	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor
VII Congreso del PIT/CNT	PIT/CNT	Montevideo, 27-29 de julio	El Director representa al Departamento de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT.
Curso "Competencia Laboral. De la conceptualización a la certificación"	OIT Brasilia INMETRO	Brasilia, 30 de julio a 3 de agosto	Un consultor del Centro prepara y dicta el curso

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Improving Education and Training Systems - IVETA Annual Conference	IVETA HEART/NTA GTZ Ministry of Education	Montego Bay, 31 julio - 2 agosto	El Centro apoya la organización técnica del evento. El Director de Cinterfor participa en el evento, en calidad de expositor.
IV Seminario sobre Redes Informáticas y Estrategia de los Trabajadores	INCASUR	Buenos Aires, 8 - 10 agosto	Cinterfor brinda su asistencia técnica. Dos profesionales del Centro participan, en calidad de expositores.
Grupo de Trabajo Internacional sobre "Declaración socio laboral del Mercosur: vigencia y eficacia jurídica"	OIT Brasilia	San Pablo, 17 agosto	Un especialista del Centro participa en calidad de expositor.
Seminario sobre "El Derecho a la vida, al desarrollo y al futuro en el Conos Sur"	CLAT	Montevideo, 22 - 23 agosto	Un especialista participa en representación de la Oficina Regional de la OIT para las Américas.
Jornadas de Educación y Trabajo. Balance y Prospectiva en un contexto complejo	Escuela de Humanidades Universidad Nac. Gral. San Martin	San Martin, Prov. De Bs. As, 24 agosto	Un especialista participa, en calidad de expositor.
Seminario sobre "Sindicalismo y Educación Profesional"	CUT	San Pablo, 27 - 29 agosto	Participa un especialista del Centro en calidad de expositor.
Grupo de Trabajo sobre Oportunidades de empleo y desafíos de la formación de jóvenes en el sector de tecnología de la información y comunicación	OIT Brasilia	Brasilia, 31 agosto	El Director del Centro participa en el evento.
Seminario "Educación y Trabajo"	Programa de Capacitación de Dirigentes Políticos en Educación	Buenos Aires, 6 - 7 setiembre	El Director del Centro dicta conferencia sobre Educación y Trabajo: principales tendencias actuales.
Conference on Linking Work, Skills and Knowledge	Agencia Suiza para el Desarrollo y Cooperación OIT/IFP/SKILLS	Interlaken, 10 - 12 setiembre	Una especialista del Centro participa en calidad de expositora.
Encuentro Internacional "Empleo Juvenil, innovaciones vs retos"	OIJ INJUVE AECI	Antigua, Guatemala, 17-21 setiembre	El Director del Centro participa y presenta ponencia sobre Formación Profesional para el Empleo.
XXXIX Reunión del Comité Coordinador	Regional del Sector Educativo del Mercosur	Montevideo, 21 setiembre	Un representante del Centro participa.
Taller "El Rol de los servicios públicos de empleo en la gestión de programas de capacitación y promoción del empleo"	Ministerio de Trabajo	Buenos Aires, 20 - 22 setiembre	Un especialista participa y expone.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Programa de Eficiencia y Competitividad de la Construcción	CAPACO	Asunción 23 – 24 setiembre	Un especialista participa, en calidad de expositor.
Encuentro Internacional de Juventud CABUENES 2001	INJUVE Principado de Asturias Ayunt. De Gijón	Gijón, España, 24 – 28 setiembre	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor.
Seminario sobre Trabajo Decente	Centro de Turin	Turin, 30 setiembre - 02 octubre	Un consultor del Centro participa.
Semana de la Calidad	Sociedad Nacional de Industrias SENATI	Lima, 1 – 2 octubre	Cinterfor facilita la presencia de un consultor que dicta dos conferencias sobre Gestión de Calidad de las IFPs a instructores y educadores.
Reunión Subregional Tripartita sobre Empleo, Formación y Competencias Laborales	OIT San José	Cancún, 01-03 octubre	Cinterfor ofrece su asistencia técnica y financiera para la organización. Participa el Director del Centro.
Curso sobre Normativa Laboral para inspectores de condiciones generales de trabajo	OIT/NORMAS	Montevideo, 5 – 19 octubre	Un especialista del Centro expone sobre los "Conceptos, fuentes y principios del derecho laboral" y sobre "Libertad Sindical y Negociación Colectiva"
Curso sobre Normalización y Certificación de Competencias	SENAI Centro de Turin	Belo Horizonte, Brasil, 08.-09 octubre	Cinterfor ofrece su asistencia técnica para su organización y coordinación. Un especialista del Centro participa, en calidad de expositor.
Seminario Internacional "Los jóvenes, el desempleo y el desarrollo local". Modelos e ideas para la capacitación y el empleo	IMM Ministerio de Trabajo y Seguridad Social INJU PIT/CNT Universidad de la Republica UCUDAL ORT	Montevideo, 8-10 octubre	Participa un experto, en calidad de expositor. Cinterfor convoca a un especialista de UNESCO para participar, como expositora.
Taller Regional de Capacitación para funcionarios de Finanzas/Administración/ Personal y Programación	Oficina Regional OIT - Américas	Lima, 8 – 12 octubre	Participan tres funcionarias del Centro.
6ª Conferencia Nacional de Mejoramiento de la Productividad Empresarial. Tema. Productividad y Competencia Laboral.	INFOTEP	Santo Domingo, 11 octubre	Participa el Director del Centro.
Taller de Programación conjunta Sede OIT/ Regiones	OIT/PROGRAM	Ginebra, 22 – 26 octubre	Participa el Director del Centro.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Jornadas por la Centralidad del Trabajo	OIT Buenos Aires PNUD PIT/CNT IMM	Montevideo, 23 – 26 octubre	Dos especialistas del Centro participan.
Seminario Internacional sobre Formación y Certificación Basadas en Competencias Laborales	SENA	Medellín, 24 – 26 octubre	Cinterfor ofrece su asistencia técnica para la organización y convocatoria al evento. Un consultor de Cinterfor expone sobre "Modelos de certificación de competencia laboral en América Latina y el Caribe" y sobre "Los modelos de certificación en algunos países de la Unión Europea".
Curso sobre Negociación Colectiva en el sector público	OIT Buenos Aires	Ezeiza, Prov. Buenos Aires, 24 – 26 octubre	Un especialista participa, en calidad de expositor en "Sistema de Relaciones Laborales en Argentina" y "La flexibilidad laboral".
Jornadas sobre "Formación-Trabajo: eje de la educación continua"	Universidad del Salvador	Buenos Aires, 26 octubre	Un especialista participa, en calidad de expositor.
Tercer Taller Nacional de Evaluación y Planificación de la Sostenibilidad del Programa FORMUJER/Bolivia	INFOCAL FORMUJER	Tarifa, 24 – 26 octubre	Participa la Coordinadora regional de FORMUJER y una especialista internacional
Taller sobre Metodologías de evaluación de resultados e impactos de la formación profesional	PROJOVEN JUNAE DINAE	Montevideo, 7 noviembre	Un especialista del Centro participa.
Reunión de la Comisión Sociolaboral del Mercosur – Reunión del SGT 10	Mercosur	Montevideo 12 – 16 noviembre	Participación, en calidad de observadores.
Seminario Internacional sobre nuevas prácticas de educación/formación profesional del trabajador	Facultad de Educación Universidad de San Pablo	San Pablo, 12 – 14 noviembre	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Seminario sobre Formación Profesional	Universidad Nacional San Martín	Buenos Aires, 16 – 17 noviembre	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Workshop on Competence-based curricula development	ILO/CAMAT Centro de Turin OIT/IFP/SKILLS NTA Barbados	Barbados, 19 – 23 noviembre	Cinterfor apoya técnica y financieramente la organización del evento. Un consultor participa, como expositor en dos temas: "Estado de desarrollo de experiencias de formación y certificación de competencia laboral en América Latina." y "Conceptos básicos de evaluación basada en competencias".

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario sobre Educación para la Sociedad del Conocimiento	CID-UPAZ PNUD Centro de Estudios Estratégicos	Montevideo, 20 noviembre	Participa el Director del Centro.
III Seminario-Taller Regional de Monitoreo y Evaluación del Programa Mujer y Taller Nacional de Formujer en Argentina sobre Políticas de formación para la empleabilidad con equidad de género	Ministerio de Trabajo FORMUJER	Buenos Aires, 26 – 30 noviembre	El Programa CINTERFOR/BID (FORMUJER) organiza y financia la actividad.
Jornadas Iberoamericanas sobre Política Sindical en el campo de la formación profesional	UGT CCOO Oficina Regional OIT - Américas	Madrid, 26 – 30 noviembre	El Centro apoya la organización técnica del evento; dos consultores participan en la coordinación de las jornadas.
Seminario sobre Políticas Activas de Empleo	DINAE/MINTRAB OIT Santiago OIT Buenos Aires	Montevideo, 26 – 28 noviembre	Apoyo en la organización del evento.
Curso Subregional andino de formación de directores de escuelas técnicas y representantes de Ministerios de Educación	OEI	Cartagena, 29 noviembre	Participa, en calidad de expositor, un consultor del Centro.
Taller Técnico sobre Metodologías de definición de perfiles, de elaboración de diseños curriculares y de evaluación y certificación de competencias laborales - Reunión del Grupo Técnico del Proyecto Nacional "Competencias – Formación y Certificación Profesional"	SENAI	Río de Janeiro, 3 – 7 diciembre	Un consultor del Centro participa en calidad de expositor.
Curso de Documentación, Información y Páginas Web	Oficina Regional OIT - Américas	Lima, 5 – 7 diciembre	Participan cuatro funcionarios del Centro.
Reunión de Directores de Oficinas de OIT de las Américas	Oficina Regional OIT - Américas	Lima, 7 – 12 diciembre	Participa el Director del Centro.
Reunión Técnica sobre la Aplicabilidad Judicial de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR	OIT Buenos Aires	Buenos Aires, 10 – 11 diciembre	Un especialista del Centro participa.
Seminario Nacional de Intercambio de Experiencias – FORMUJER/INA-	BID INA FORMUJER	San José, 10-14 diciembre	Participa la Coordinadora Regional de FORMUJER

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Taller sobre formación basada en competencias y calidad en la formación	ADECA	Montevideo, 11 – 12 diciembre	Cinterfor ofrece su asistencia técnica para su organización. Un consultor participa, en calidad de expositor.
Olimpiada Nacional de competencia para el Trabajo – 40º Aniversario de creación de SENATI	SENATI	Lima, 14 – 19 diciembre	Cinterfor apoya financieramente la participación de un consultor
Taller sobre Políticas de Juventud en el Uruguay	INJU PNUD	Montevideo, 20 diciembre	Participa un consultor del Centro.

2002

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario Subregional Centroamericano sobre Costos de la Formación Profesional	INSAFORP	El Salvador, 15 – 16 enero	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor
Reunión del Comité Regional del sector UNI-COMERCIO	OIT Buenos Aires	Buenos Aires, 11 – 12 marzo	Un especialista participa, en calidad de expositor.
Seminario "La nueva visión del SNPP"	SNPP	Asunción, 21 – 22 marzo	Un consultor participa, en calidad de expositor, sobre "Planificación y gerenciamiento en formación y capacitación laboral".
Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho	Centro de Turin OIT/NORMAS	Santiago, 8 – 12 abril	Un especialista del Centro participa, en calidad de expositor.
Seminario Tripartito sobre Certificación y diversidad	OIT Brasilia Ministerio de Trabajo	Brasilia, 10 – 11 abril	Participa el Director y un consultor del Centro.
Seminario sobre Planificación y Presupuestación Estratégicas	Oficina Regional OIT - Américas	Lima, 16-19 abril	En el marco de las acciones de capacitación del personal, una funcionaria del Centro participa.
Mesa Redonda sobre Rehabilitación integral de personas con discapacidad	Comisión Intersocial sobre Discapacidad, Inserción Laboral y SS (OMINT) y CNHD	Montevideo, 19 de abril	Cinterfor facilita la participación de una expositora brasileña que expone sobre la experiencia de su país.
Curso Subregional sobre Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales	INFOP Centro de Turin OIT San José	Tegucigalpa, Honduras y C. De México, 22 – 30 abril	Cinterfor participa en la planificación y ejecución del Curso. Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Mesa Redonda sobre Conocimiento y Capacitación para la producción y trabajo decente	OIT/IFP/SKILLS	Montreal, 23 – 24 abril	Participa una consultora del Centro.
Formación Sindical en Tecnologías de la Información - Curso A2-2745	ProgramaACTRAV Centro de Turín	Turín, 22 abril – 8 mayo	Un consultor del Centro participa, en calidad de asistente y ayudante.
Muestra "De Trabajo y Trabajadores, Alternativas para una esperanza". Mesa Redonda: Formación Profesional, Empleo y Diálogo Social.	PIT/CNT JUNAE	Montevideo, 25 abril	Participa el Director junto con un consultor del Centro.
Seminario - Taller Continental "Propuesta Sindical de CIOSL/ORIT frente a la Formación Profesional	ORIT/CIOSL	La Catalina, Heredia, 6 – 8 mayo	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor sobre el panorama actual de la fp en la región desde el punto de vista de los arreglos institucionales existentes y una segunda sobre los niveles y características de la participación sindical en la fp.
Reunión sobre la Declaración Sociolaboral del Mercosur y del SGT N° 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social"	Mercosur	Buenos Aires, 7 – 10 mayo	Participa un especialista del Centro.
Foro Internacional sobre Nuevas Tecnologías de la Educación"	ANTEL	Montevideo, 8 – 9 mayo	Participan tres funcionarios del Centro.
Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente	SENAI IFP/SKILLS OIT Brasilia	Río de Janeiro, 15 – 17 mayo	Cinterfor ofrece su apoyo sustantivo a la planificación, organización, coordinación de la ejecución del evento. Participan el director y dos consultores del Centro. Se apoya la organización logística. Se preparan tres documentos de referencia.
Reunión del Grupo de Trabajo sobre Juventud y Foro Europa-América Latina de Estudios sobre la Juventud	CLACSO	Lleida, Barcelona, España, 20 - 25 mayo	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Mesa Redonda "Aspectos de la reestructura del sistema financiero uruguayo"	Cámara de Representantes AEBU	Montevideo, 21 - 22 mayo	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor
Encuentro Subregional Tripartito sobre Relaciones Laborales en Centroamérica	RELACENTRO	Santo Domingo, 22-24 mayo	Participa un especialista de Cinterfor, en calidad de expositor.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
II Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales – Tema: Trabajo Decente y Diálogo Social	Facultad de Derecho/Universidad de la República	Montevideo, 8 junio	Un especialista del Centro participa; Cinterfor facilita la participación de un representante sindical brasileño.
Encuentro Nacional de Experiencias Sociales Innovadoras	Banco Mundial ATVA	Brasilia, 10 – 13 junio	Participa un consultor del Centro.
IV Congreso del Círculo de Estudios Pedagógicos y la FP del SENA – Impacto de la Educación y la Formación Profesional en la Sociedad.	Sindicato SENA	Cali, 12-14 junio	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor acerca de los procesos de transformación actualmente en curso en las políticas e instituciones de fp en América Latina y el Caribe.
Seminario Internacional sobre Formación y Desarrollo Económico	CEPAL	Santiago, 17-19 junio	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor sobre el papel del diálogo social en la construcción de políticas públicas de fp, con énfasis en la cuestión de la construcción social de la demanda de la fp.
Seminario sobre Ocupaciones Industriales: Pasado, Presente y Futuro	SENAI	Belo Horizonte, 19-20 junio	El Director y un consultor del Centro participan, en calidad de expositores. El Director participa en el panel "Reflexando sobre la Educación Profesional". El consultor expone sobre Clasificación de ocupaciones, competencias y formación: Paralelismos o Convergencias.
Jornada sobre "Encuentro, Educación y Sociedad"	ANEP/CODICEN	Montevideo, 26 junio	Una especialista del Centro participa, en calidad de expositora.
Encuentro Académico en el marco del proyecto "La formación de los jóvenes no universitarios para el trabajo en el desarrollo regional de México"	Red Latinoamericana de Educación y Trabajo	León, Guanajuato, México, 26 – 28 junio	El Director del Centro participa, en calidad de expositor.
2º Encuentro Regional Plenaci 2002 – "Crear que se puede" "Hacer que se pueda" "Lo imposible se puede lograr"	PLENADI	Rivera, 29 junio	Cinterfor asegura la presencia de un consultor extranjero, especialista en la materia que participa, en calidad de expositor.
XII Conferencia Iberoamericana de Educación	OEI	Santo Domingo, 1 – 2 julio	Un directivo de INFOTEP representa a Cinterfor.
Encuentro sobre Gestión de Recursos Humanos basado en Competencia Laboral	Centro de Turin ONUDI	Torreón, México, 8 – 12 julio	Cinterfor participa en la planificación y ejecución del Curso. Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor en el módulo Gestión por competencias y las experiencias latinoamericanas.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario Internacional Formación e Inserción Laboral de Jóvenes - Fortalecimiento de la Oferta, Políticas Públicas - Desarrollo Institucional -	Fondo de Inversión para la Paz – Red de Apoyo Social – Programa Jóvenes en Acción	Santafé de Bogotá, 10 – 12 julio	Participa el Director de Cinterfor, en calidad de conferencista.
Curso sobre NITS para Magistrados, Juristas y Docentes en derecho	OIT/NORMAS Centro de Turin	Santo Domingo, 15 – 19 julio	Un especialista participa, en calidad de docente.
Seminario sobre Trabajo y Ciudadanía: Los cambiantes rostros de la integración y la exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina	IPES/UCUDAL	Montevideo, 29 julio	Participa el Director del Centro.
1º Seminario de Juventud Rural da América Latina e Caribe e o 2º Diálogo Latino Americano de Juventude	WAY/ IIDAC/ AMP/	Iretama, Paraná, 29 julio al 1º agosto	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor, sobre Tema: Juventud Rural - Formación y Empleo
II Conferencia de Política Nacional de Formación de la CUT – Sindicalismo y Educación Integral: Perspectivas de las experiencias en Construcción en la Sociedad	CUT	Belo Horizonte, 6-10 agosto	Dos consultores del Centro participan, como expositores, sobre «Princípios e dimensões atuais da educação sindical e suas relações com a formação profissional»; y sobre «Sistema Público de Empleo, Educação dos trabalhadores e Desenvolvimento».
Curso Diploma en la Educación y Trabajo de la UNSAM	Universidad General San Martin	Buenos Aires, 9 de agosto y 23 agosto	Dos consultores participan, como expositores, en el tema de formación basada en competencias y en Género.
Actos conmemorativos del 60 Aniversario de creación de SENAI	SENAI	Brasilia, 14 – 16 agosto	El Director del Centro participa.
II Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre «Mercosur y derecho del trabajo	Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas	Asunción, 14 – 16 agosto	Un especialista del Centro participa, en calidad de expositor.
Seminario en Diploma en Educación y Trabajo	UNSAM	Buenos Aires, 24 agosto	Una especialista participa en calidad de expositora
Primer seminario internacional sobre evaluación de políticas sociales	LUMEN	Belo Horizonte, 26 – 28 agosto	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor.
V Seminario-Taller sobre "Redes Informáticas y Estrategias de los Trabajadores. Formación de tutores"	INCASUR	Buenos Aires, 28 – 29 agosto	Dos consultores del Centro participan, en calidad de expositores y animadores.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo	CTA Fundación F. Ebert OIT Buenos Aires	Buenos Aires, 30 agosto	Participa un especialista, en calidad de expositor, sobre "La OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Lineamientos generales acerca de los Convenios sobre libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el empleo y en el trabajo. La Declaración de la OIT de los Principios y Derechos Fundamentales en Trabajo y su seguimiento,
Strengthening National Vocational Training Policy in the Caribbean	ILO/CAMAT Centro de Turin OIT/IFP/Skills OECS	St. Lucia, 10 – 13 setiembre	Cinterfor participa en la organización técnica del evento; hace un aporte financiero y presenta una selección de documentos sobre "Formación, Productividad y Trabajo Decente". Participa un consultor, en calidad de expositor sobre Policy frameworks: The Latin America experience.
Peer Review del Programa de Capacitación Laboral – CAPLAB	COSUDE	Lima 10 - 15 setiembre	El Director y un consultor del Centro participan en la actividad.
Gestión de sistemas de formación y certificación de competencias laborales	Centro de Turin	Turin, 10 – 27 setiembre	Un especialista participa, en calidad de expositor en el módulo Gestión por competencias y las experiencias latinoamericanas
Seminario Regional sobre conceptos e instrumentos viables para articular el mundo del trabajo con programas de capacitación para segmentos de población en situación de pobreza	COSUDE	Lima, 16 - 17 setiembre	Una especialista del Centro participa, como ponente sobre Fortalecimiento de la Empleabilidad e Incremento de la Equidad de Género: Desafíos de una política de fp para América Latina. La experiencia del Programa FORMUJER.
9ª Jornadas Trasandinas de Aprendizaje y 4º Congreso del Cono Sur y la Unión Europea – Tema central: Educación y Trabajo en situaciones de crisis. Propuestas alternativas para grupos vulnerables	Fundación Suzuki	San Miguel, Prov. de Buenos Aires, 20 – 22 setiembre	Un consultor participa, en calidad de expositor en una conferencia inaugural sobre el panorama actual de la educación técnica y la fp en América Latina y el Caribe.
Primer Encuentro Latinoamericano "Educación y Futuro",	Fundación Rayuela	Mendoza, Rep. Argentina, 20 – 22 setiembre	Participa el Director de Cinterfor/OIT, en calidad de expositor.
Seminario Internacional sobre Políticas Públicas de Trabajo y Generación de Ingresos en América Latina y el Caribe-	FLACSO Ministerio de Trabajo y Empleo Ministerio de Relaciones Exteriores	Brasilia, 23-25 setiembre	Cinterfor colabora en la organización sustantiva; convoca a las instituciones de formación. El Director y un consultor del Centro participan; el primero de ellos como panelista.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Taller de Costos en las Instituciones de Formación	Cinterfor	Montevideo, 26 – 27 setiembre	El Centro convoca a algunos especialistas en la materia para discusiones sobre la temática.
Seminario sobre Formación para el trabajo y ciudadanía	SENAI PE Prefectura de Recife	Recife, 27 setiembre	Participa el Director de Cinterfor, en calidad de ponente sobre Panorama de formación profesional en América Latina.
Semana de la Calidad – Calidad de la Educación	SENATI	Lima, 1 – 2 octubre	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Jornadas sobre la FP desde una visión prospectiva	Obispado de Morón	Buenos Aires, 2 – 3 octubre	Un consultor participa, en calidad de expositor, sobre el panorama actual en materia de institucionalidad de la fp en América Latina. Una segunda exposición fue ofrecida sobre las tendencias de transformación en los enfoques pedagógicos en la fp y la educación técnica.
V Congreso Latinoamericano de Desarrollo de Recursos Humanos	Asociación Bancaria de Guatemala	Ciudad de Guatemala, 4 octubre	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor sobre los modelos de gestión de recursos humanos por competencias.
Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad y VII Conferencia de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad Empresarial	INFOTEP OIT SAN JOSE	Santo Domingo, 7 – 9 octubre	Cinterfor colabora en la organización sustantiva del evento y apoya la convocatoria entre sus instituciones miembros. El Director y un consultor del Centro participan y colaboran en la coordinación del evento.
Talleres temáticos de intercambio y sistematización de resultados y lecciones aprendidas en la ejecución del Modelo de Intervención del Programa Formujer	FORMUJER INA	San José, 7 – 12 octubre	El Programa CINTERFOR/BID organiza y financia el evento. Participan dos especialistas del Centro.
Seminario Internacional sobre el aporte del enfoque de competencias en la Gestión de Recursos Humanos y FP, en el contexto de la reforma de la salud	Ministerio de Salud	Santiago, 14-15 octubre	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor, sobre el Desarrollo de los recursos humanos por competencias.
Curso Internacional de Formación Profesional para directivos del INCE	INCE	Caracas, 14 octubre – 22 noviembre	Participan el Director y dos consultores del Centro, en calidad de docentes.
Tercera Reunión de Organismos e Instituciones de Formación Profesional de América Latina – Gestión de la Formación Técnica y Profesional	Ministerio de Educación OEI GTZ	Santiago de Chile, 21 – 23 octubre	Cinterfor convoca a sus instituciones miembros y apoya la preparación del evento. Un técnico del Centro participa en la coordinación de las discusiones en grupos y paneles así como en la sistematización de los resultados del evento.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Reunión Regional de Directores de la OIT Taller de Coordinación entre la región y el Sector Protección Social y Reunión del Equipo Ampliado de Trabajo Decente	Oficina Regional OIT - Américas	Lima, 21 – 25 octubre	Participa el Director de Cinterfor
Encuentro Provincial "Educación de adultos y formación profesional participadas. Una estrategia de construcción social ante escenarios de incertidumbres".	Dirección General de Cultura y Educación- Prov. Bs. As.	Buenos Aires, 22 octubre	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor.
Seminario-Taller regional sobre "Educación media y equidad en América Latina. Estrategias de mejoramiento de las oportunidades de los jóvenes	IPE Universidad Católica del Uruguay	Montevideo, 4 y 5 noviembre	Participa el Director de Cinterfor, en calidad de expositor.
Ciclo de Conferencias sobre Formación Profesional – La Centralidad de la empresa y las perspectivas actuales del sindicalismo	CUOPYC	Juan Lacaze, 8 noviembre	CINTERFOR apoya técnicamente el evento. Participan el Director y dos consultores. El Centro financia la presencia de un expositor que expone sobre "Cambios en la organización del trabajo y las negociaciones sociolaborales de América Latina: su impacto sobre las estructuras y las orientaciones sindicales."
Seminario-Taller de intercambio e integración entre instituciones ejecutoras de FORMUJER	FORMUJER Argentina	Buenos Aires, 14 – 15 noviembre	Participa la coordinadora de PROIMUJER
Seminario-Taller sobre formulación de proyectos de cooperación dirigidos al fortalecimiento de las competencias de empleabilidad de los jóvenes	OEI	La Antigua, 18 – 22 noviembre	Un consultor de Cinterfor participa, en calidad de expositor.
Seminario Nacional "Estrategias sindicales para los jóvenes"	OIT – RLA/O1/M01/SPA PIT/CNT	Montevideo, 21 – 23 noviembre	El Centro colabora en la organización y coordinación del evento. Dos consultores del Centro participan. CINTERFOR asegura la organización logística.
XV Encuentro de Personas con Discapacidad y el VIII de Jóvenes con Discapacidad	PLENADI	Montevideo, 29 noviembre – 1° diciembre	El Centro financia la participación de un expositor extranjero especialista en la materia.
Forum sul lavoro e l'imprenditoria del Friuli-Benezia Giulia in América Latina	Friuli del Mondo	Buenos Aires, 29 noviembre – 1 diciembre	Participa el Director del Centro y expone sobre la Pequeña y Mediana empresa: estrategia de desarrollo en el continente americano.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Diálogo Argentino-Uruguayo sobre el impacto social de la globalización	Oficina Regional de la OIT-Américas	Montevideo, 2 diciembre	Participa el Director del Centro.
Seminario Nacional sobre "A Qualificação Profissional como Política Pública"	IIEP	San Pablo, 5 – 6 diciembre	Un consultor del Centro participó en las discusiones del seminario.
Diálogo Regional de la Comisión Mundial sobre Dimensión socio-laboral de la Globalización	Oficina Regional de la OIT-Américas	Lima, 7 diciembre	Participa el Director del Centro
Seminario Internacional sobre crisis y globalización: respuestas posibles	Oficina Regional de la OIT-Américas	Lima, 10 diciembre	Participa el Director del Centro
XV Conferencia Regional Americana	Oficina Regional de la OIT-Américas	Lima, 10 – 13 diciembre	Participa el Director del Centro
Seminario de clausura del Proyecto Cono Sur – Libertad Sindical en el sector portuario	OIT/LIBSYND Centro de Turin	Montevideo, 16 diciembre	Cinterfor asegura la organización logística del evento.
Seminario sobre Normas Internacionales del Trabajo en materia de libertad sindical y negociación colectiva y los procedimientos de control de la OIT para los trabajadores del sector del transporte aéreo de los países del Cono Sur	ACTRAV/C. De Turin ITF-Américas	Montevideo, 16 – 18 diciembre	Cinterfor asegura la organización logística del evento.
Seminario – Taller sobre Formación Profesional e Innovaciones en época de crisis	INET OEI	Buenos Aires, 17 diciembre	Dos consultores participan como expositores, s/ La situación de la Ip en A.L. y sobre La experiencia de PARANATEC y el papel de la formación en las incubadoras de empresas".
Seminario-Taller Desocupación juvenil y políticas de empleo	INCASUR	Montevideo, 17 - 18 diciembre	Cuatro consultores de Cinterfor participan, en calidad de expositores, en el evento. El Centro apoya en la organización y coordinación del evento.

2003

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Primer Congreso de Profesionales Universitarios	INTECAP	Ciudad de Guatemala, 6 – 7 febrero	Participa el Director del Centro, en calidad de expositor, sobre Los retos de las ifp: la visión de Cinterfor/OIT.
Jornada de Trabajo "Juan Lacaze: raíces y futuro de una identidad"	CUOPYC	Juan Lacaze, 14 febrero	Cinterfor hace aporte financiero para facilitar sujecución.
Foro de Medición de estándares laborales, a nivel internacional	Academia de Ciencias de los EEUU.	San José, Costa Rica, 19 y 20 febrero	Participación de un especialista del Centro, en calidad de expositor, a solicitud de la Oficina Regional de la OIT para las Américas.
Mesa Redonda sobre Relaciones Laborales	OIT/OSR/ San José RELACENTRO PRODIAC	San José, Costa Rica, 21 febrero	Un especialista del Centro participa, a solicitud de la Oficina Subregional de San José
Reunión del Grupo Multidisciplinario y Multisectorial de Salud Mental y Trabajo		Montevideo, 12 marzo	Cinterfor ofrece organización logística en su sede.
Seminario sobre Formación Profesional y Género	INCE	Caracas, 14 marzo	Una consultora del Centro participa, en calidad de expositora, sobre "Formación Profesional en América Latina y el Rol de la Mujer"
Seminario Técnico Regional del Proyecto "Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de la Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina"	Oficina Regional OIT – Américas	Buenos Aires, 17 a 21 marzo	Participa la Coordinadora Regional del Programa FORMUJER, responsable por el desarrollo del Módulo 5 sobre Educación y Formación Profesional.
Seminario sobre "Certificación Profesional: Diferencial en el mercado de trabajo"	Sistema Federación de Industrias del Estado de M. Gerais SENAIM.G.	Belo Horizonte, 17 y 18 marzo	Participa un consultor del Centro, en calidad de expositor.
Taller de Intercambio y Consolidación de Metodologías de Evaluación de Programas de Formación con Enfoque de Género y Taller de Intercambio y Formación sobre Estrategias de Articulación entre la Formación y la Gestión de Proyectos Ocupacionales.	Programa Formujer, Argentina	Purmanarca, Julij, 24 -28 marzo	Se trata de una actividad del Programa Cinterfor/BID Formujer. Participa la Coordinadora y una consultora del Programa Regional. Asimismo participa el Director de Cinterfor y la Coordinadora Nacional del Programa PROIMUJER/Uruguay.
Reunión Técnica sobre Inspección y Monitoreo en Trabajo Infantil. - Plan Subregional de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil en los Países del MERCOSUR y Chile.	IPEC	Montevideo, 31 marzo -2 abril.	Se realizó en la Sede de Cinterfor. Se aseguró la organización logística del evento.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Reunión de los Grupo de Trabajo de Ministerios de Trabajo de OEA sobre Principios y Derechos en el Trabajo	RLA/02/55M/USA	Montevideo, 31 marzo - 4 abril	Cinterfor apoya organización logística del evento.
Taller de actualización del manejo del Fisext	Oficina Regional OIT- Américas	Lima, 31 marzo - 4 abril	En el marco del programa de capacitación del personal, tres funcionarios del Centro participaron en el evento.
Seminario Nacional sobre la Cuestión de la Deficiencia y el mundo del Trabajo	OIT Brasilia	Brasilia, 3 abril	Centro apoya financieramente la contratación de una consultora que participa, en calidad de expositora y ofrece un CD con módulos
Seminario: "Calidad, Flexibilidad y Eficiencia», SENA, Medellín	SENA, Medellín	Medellín, 9 a 11 abril	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Taller Subregional sobre Desafíos de la Formación Profesional en la Subregión Andina	Ministerio de Trabajo, Consejo Asesor de Mintrab Comunidad Andina, Oficina Regional OIT y OEI.	Lima, 10 y 11 abril	El Director de Cinterfor participa, en calidad de expositor, en el evento. Asimismo el Centro contribuye financieramente par a la contratación de dos consultores expositores. El Director expone sobre Formación, diálogo social e integración subregional y los consultores, respectivamente exponen sobre el Enfoque sistémico de la FP y los procesos de normalización y certificación: avances y perspectivas y sobre La FP en los procesos de integración subregional, la experiencia del Mercosur.
37° Reunión Nacional de Bibliotecarios - Los Bibliotecarios y sus competencias profesionales	Cámara del Libro de Buenos Aires	Buenos Aires, 14 abril	Participa un consultor, en calidad de expositor, sobre Competencias laborales: claves del desarrollo profesional de los bibliotecarios
Ceremonia Oficial de entrega del ISO 14000 al SENATI de Perú	SENATI	Lima, 23 abril	Participa el Director del Centro.
Primer Curso de Formación sobre Operación y Mantenimiento de Motosierras	Ministerio de Trabajo OIT/SECTOR UTU	Paysandú, 23 - 26 abril	Se dicta el curso a trece operarios provenientes de empresas forestales. Se trata de una actividad enmarcada en las acciones de formación en el área de seguridad y salud en el trabajo.
Taller sobre Formación y Desarrollo de Recursos Humanos – Revisión de la Recomendación 150	PIT/CNT JUNAE	Montevideo, 29 - 30 abril	El Centro apoya a través de dos técnicos la organización técnica y logística; ofrece su sede para su realización. El Centro hace un aporte financiero.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario «Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en Derecho»	Centro de Turín	Lima, 3 – 7 mayo	Participa un especialista, en calidad de expositor.
Workshop on Community Based Training	SRO/ILO Caribbean HEART/NTA OIT/IFP/SKILLS	Kingston, 5 – 9 mayo	Un consultor participa como " en la Sesión Técnica 4 - Selected Latin America successful histories on CBT: Lessons learned. Participa un segundo consultor responsable de la reestructuración del sitio web en inglés de Cinterfor.
Taller Regional "Adopción y ejecución de políticas de acción afirmativa para afrodescendientes de AL y el Caribe"	Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Montevideo, 7 – 9 mayo	Cinterfor representa a la Oficina Regional de la OIT para las Américas.
Seminario Nacional "Igualdad de oportunidades para las mujeres trabajadoras en Uruguay"	RLA/01/M10/SPA PIT/CINT	Colonía, 9 – 11 mayo	La Coordinadora del Programa Proimujer participa, en calidad de expositora.
Segundo Curso de Formación sobre Operación y Mantenimiento de Motosierras	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social OIT/SECTOR UCUDAL	Rivera, 9 – 12 mayo	Se dicta el curso a trece operarios provenientes de empresas forestales. Se trata de una actividad enmarcada en las acciones de formación en el área de seguridad y salud en el trabajo.
Terceras Jornadas Nacionales sobre Relaciones Laborales y Género	Universidad de la República OIT Buenos Aires	Montevideo, 10 mayo	Organiza la Carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho. Un especialista del Centro participa en la sesión inaugural y una consultora participa, en calidad de expositora, sobre género y formación.
Encuentro Regional ULAT-MUN – Políticas de desarrollo local y economía social. Enfoques educativos para la participación de los trabajadores municipales	COEMA ULAT-MUN	Mar del Plata, 12 – 13 mayo	A solicitud de la Oficina de la OIT en Argentina, participa un consultor del Centro, en calidad de expositor.
XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.	Colegio de Abogados del Trabajo	Santa Martha, Colombia, 12 – 16 mayo	Un especialista del Centro es invitado a participar, como conferencista.
Seminario "La formación técnica profesional y su rol en la productividad y el diálogo social"	Ministerio de Educación, Bolivia	La Paz, Bolivia, 19 de mayo	El Director de Cinterfor y un consultor del Centro participan, en calidad de expositores.
Gestión de recursos humanos por competencias. Métodos y técnicas, dirigido exclusivamente a personas que integran la gerencia de instituciones de formación de la SEP	Secretaría de Educación Pública Centro de Turín	México, 19 – 23 mayo	Un consultor de Cinterfor dicta módulo sobre formación basada en competencias

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	LUGAR Y FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Reunión Técnica Internacional sobre la Justicia del Trabajo y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR	OIT Buenos Aires AADTSS	Buenos Aires, 21-22 mayo	Un especialista del Centro participa, en calidad de expositor.
Seminario sobre NIT en materia de libertad sindical y el sistema de control de la OIT	Centro de Turín	Montevideo, 23 mayo	Apoyo en la organización.
Gestión de recursos humanos por competencias. Métodos y técnicas dirigido a IFP, empresas	Centro de Turín	Saltillo, México, 26 – 30 mayo	Un consultor de Cinterfor dicta módulo sobre formación basada en competencias
Tercer Curso de Capacitación en Motosie- rras	OIT/SECTOR	Fray Bentos, 6-9 junio	Se dicta el curso a operarios provenientes de empresas forestales en las instalaciones de Euforest S.A. Se trata de una actividad enmarcada en las acciones de formación en el área de seguridad y salud en el trabajo
91° Conferencia Internacional del Trabajo	OIT	Ginebra, 8-19 junio	El Director de Cinterfor participa en las discusiones de la nueva Recomendación 150 sobre Desarrollo de Recursos Humanos de la OIT.
Seminario Iberoamericano sobre formación profesional en el sector rural	SENAR	Foz de Iguazú, 25 – 28 junio	Cinterfor ofrece su asistencia técnica, apoya la convocatoria ante sus instituciones miembros; colabora en su organización y coordinación. Participa el Director del Centro.
Seminario Nacional "Empleo y organización de los jóvenes: Estrategias sindicales"	RLA/01/M01/SPA	San Pablo, 25-27 junio	Un consultor del Centro participa, en calidad de expositor.
Reunión de Trabajo de las universidades afiliadas a la Red Académica para el Diálogo Social y Seminario Internacional sobre Globalización y Mundo Laboral: Efectos sobre el Diálogo Social.	Red Académica para el Diálogo Social	Santiago, 21 – 22 julio	Un especialista del Centro participa y es punto focal para Uruguay.

EVENTOS VIRTUALES 2001-2002

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Teleconferencia sobre Formación Profesional y Diálogo Social	Ministerio de Trabajo de Perú	28 febrero 2001	A solicitud de la Mesa Sectorial de instituciones de formación y entidades vinculadas al desarrollo de los recursos humanos, del Ministerio de Trabajo.
Teleconferencia sobre Sistemas de información para el empleo y planificación de la fp.	Centro de Turín	8 junio 2001	Se realiza en el marco del Curso sobre Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y F.P.
Curso de Análisis de costos para la gestión de la formación profesional	Cinterfor	12 agosto – 20 diciembre 2001	Curso virtual.
Teleconferencia sobre Formación basada en competencia laboral	Oficina Regional, LIMA, INICTEL-LIMA,	9 mayo 2002	Luego de teleconferencia, se realiza una rueda de preguntas.
Taller sobre Competencias Laborales. Seguimiento de SIMAPRO	OIT Mexico Centro de Turín	12 de junio 2002	Participan representantes de ocho ingenios azucareros y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social Conocer e Inca Rural
Curso OIT/PUCP sobre Postgrado en Relaciones Laborales	Oficina Regional Pontificia Universidad Católica del Perú	23 de Octubre del 2002	Exposición de un especialista del Centro
Segundo Curso de Análisis de Costos para la gestión de la formación profesional	Cinterfor	28 octubre 2002 – abril 2003	Curso virtual.
Seminario Virtual sobre Juventud y Formación para la Empleabilidad: Desarrollo de competencias laborales claves.	Cinterfor INJUVE	28 octubre – 8 noviembre 2002	Seminario virtual
Teleconferencia sobre Competencias Laborales	Centro de Turín	26 de Noviembre 2002	En el marco del Curso Gestión de Sistemas de Formación Profesional
Teleconferencia sobre Formación y Competencia Laboral	Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires	27 noviembre 2002	Un consultor del Centro realiza exposición sobre la temática. Se transmite simultáneamente en Mendoza, Rosario, Santa Fé y Córdoba, en la República Argentina
Teleconferencia sobre Información del Mercado de Trabajo y Planificación de la formación profesional. En el marco del Curso de Gestión de instituciones de formación centroamericanas-	Centro de Turín	28 noviembre 2002	Se realiza en el marco del Curso de Gestión de instituciones de Formación Centroamericanas.

NOMBRE DEL EVENTO	ORGANIZADORES	FECHA	TIPO DE PARTICIPACION / OBSERVACIONES
Seminario Virtual sobre Juventud y Formación: Evaluación de Impacto	Cinterfor INJUVE	03 - 20 diciembre 2002	Seminario Virtual
Teleconferencia sobre Competencias, Formación y Certificación Profesional	SENAI	6 Febrero 2003	Dando inicio a la expansión de la metodología de competencias en el Sistema SENAI.
Teleconferencia sobre Integración, Globalización y Libre Comercio.	OIT LIMA	3 abril 2003	Intercambio para la discusión de la temática con especialistas de la Oficina Regional para las Américas.
Teleconferencia sobre Articulación entre mercado de trabajo, formación profesional y servicios de empleo.	Centro de Turín	29 abril 2003	Se desarrolla en el marco del Curso sobre Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Centros de Formación Profesional.
Teleconferencia sobre El impacto de los cambios en el mundo del trabajo en la formación profesional, con énfasis en la política de género y empleabilidad.	Ministerio de Trabajo OSR - Andina	18 de junio 2003	Exposición dirigida a los miembros de las Comisiones Técnicas Tripartitas de Empleo y Formación Profesional del Consejo Nacional de Trabajo así como para funcionarios del Ministerio de Trabajo de Perú.

SEGUNDA PARTE

PROPUESTA DE PLAN Y PROGRAMAS DE TRABAJO PARA EL BIENIO 2003-2004

El programa del Centro se orienta hacia el fortalecimiento de la base institucional de la formación profesional, apoyando los esfuerzos nacionales para la consolidación, mejoramiento y modernización de la estructura organizacional de las instituciones nacionales de formación. Al mismo tiempo continúa brindando su apoyo a los esfuerzos de los Ministerios de Trabajo y de Educación en la formulación y adopción de políticas nacionales de formación.

Las actividades encaminadas hacia la modernización en la concepción de la formación contienen un ingrediente básico, cual es la tendencia a orientar los programas de formación en función de la inserción en los mercados de trabajo antes que hacia la formación para un puesto de trabajo en particular. Más aun, en la sociedad del conocimiento y de la información se impone cada vez con mayor énfasis la necesidad de impulsar reformas que articulen la concepción de una educación a lo largo de la vida con las ofertas nacionales de formación. La adopción de este enfoque conlleva a postular la necesidad de facilitar el acceso permanente a oportunidades de formación más que la tradicional postura que tendía a una formación más ajustada a perfiles de empleos específicos.

Las posibilidades de formación a lo largo de la vida son altamente importantes para los colectivos más desfavorecidos y menos provistos de oportunidades tales como los jóvenes, hombres y mujeres y los adultos sin los niveles de educación y formación requeridos para su inserción laboral. Para estos grupos las posibilidades de obtener un trabajo decente pasan por el acceso a una formación pertinente y de calidad.

De otra parte, es notorio el creciente consenso en la relación entre formación profesional y productividad. Las acciones de formación y desarrollo permiten a las empresas y a los diferentes encadenamientos productivos alcanzar mejores niveles de relación entre recursos utilizados y productos obtenidos. Tal ecuación es fundamental en la

competitividad regional y mundial e incluso en temas como la atracción de inversiones generadoras de trabajo decente.

Otro antecedente al programa lo constituye el renovado aliento en los esfuerzos hacia la integración subregional y regional. Desde América del Norte, América Central, pasando por los Países Andinos, el Caribe y hasta el Cono Sur se sienten nuevos impulsos para reanimar y consolidar las iniciativas subregionales y regionales de integración. Ello coloca a la formación en un sitio de interés supranacional a partir de temas como la movilidad y el reconocimiento de las competencias de trabajadores en sectores claves como el hotelero y turístico, el transporte, las industrias de fabricación, entre muchos otros.

El programa de Cinterfor/OIT favorece las acciones de desarrollo institucional de la formación y coadyuva en la definición de políticas, programas y proyectos orientados a la estructuración de ofertas de formación, sólidas, estables y encaminadas a fortalecer el concepto de una formación permanente y de calidad.

Por las razones anotadas, el Centro continuará concediendo suma importancia a sus actividades de cooperación y difusión de experiencias en áreas como:

- El desarrollo y fortalecimiento de las instituciones de formación
- El diseño y desarrollo de marcos nacionales de formación y de sistemas de certificación de competencias también en la perspectiva de integración regional.
- La gestión de calidad en la formación
- El desarrollo de nuevas modalidades formativas intensivas en el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TIC)
- El vínculo entre formación y productividad en el nivel de las empresas, cadenas productivas, ramas de actividad económica y economías nacionales.
- El desarrollo de la formación en áreas cruciales como el medio ambiente y la generación de energías renovables.
- El desarrollo de modalidades que faciliten la integración de poblaciones desfavorecidas a la formación
- El diálogo social y su decisivo papel en el desarrollo de la formación
- La integración subregional y regional y su efecto en la formación y la movilidad de trabajadores.

Los objetivos estratégicos de la OIT

- Promoción de las normas y principios fundamentales en el trabajo.
- Creación de mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de empleo decentes.
- Realce del alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social.

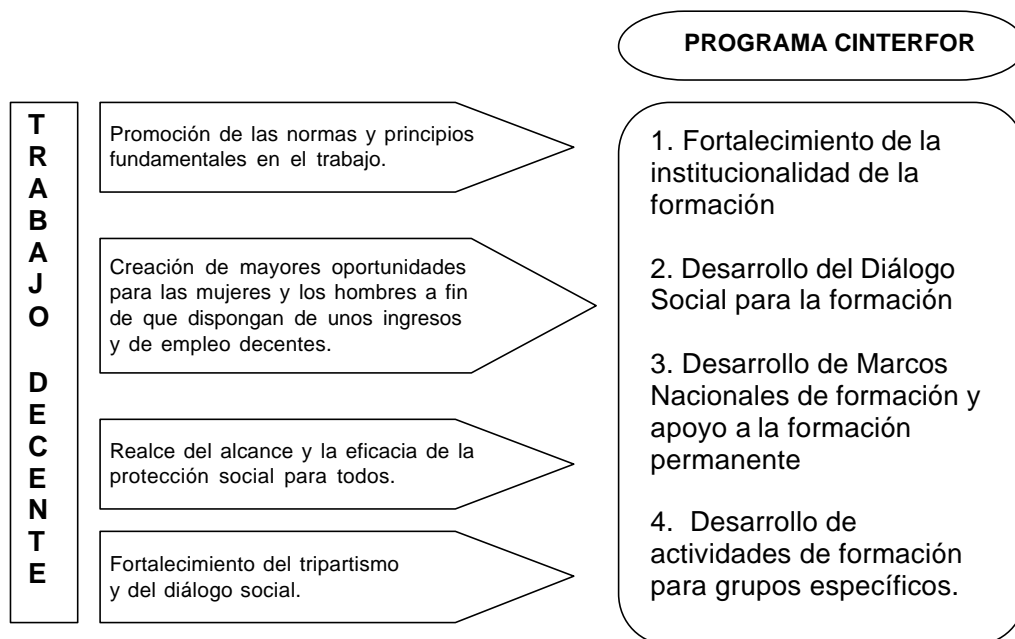
El Centro integra en su accionar los cuatro objetivos estratégicos fundamentales de la OIT y propugnará por que el derecho a la formación se convierta en un aliado en la búsqueda del objetivo de trabajo decente.

Dentro del abanico de objetivos estratégicos reviste una especial relevancia para el Centro el que tiene que ver con la ampliación de oportunidades a mujeres y hombres para acceder a un empleo decente, en la medida en que la formación profesional pertinente y de calidad es un medio de acrecentar tales oportunidades. De todas maneras las actividades del Centro y el carácter mismo de la formación profesional contribuyen en la ejecución de actividades enmarcadas en los otros tres objetivos estratégicos.

El programa propuesto toma como base para su orientación los siguientes elementos:

- Las demandas formuladas por los Estados Miembros y aprobadas en el seno de la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica (Antigua, 2003).
- El objetivo estratégico de la OIT relativo a la creación de mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de un ingreso y un empleo decorosos;
- Las líneas rectoras de la nueva recomendación de la OIT en materia de Desarrollo de Recursos Humanos, y
- La estrategia regional fijada en el plan de trabajo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

En el siguiente gráfico se muestra el esquema del programa Cinterfor y su relación con las cuatro estrategias de la OIT:



El programa de Cinterfor para este bienio se refuerza con las siguientes actividades delineadas en la actual discusión en torno a una nueva recomendación para el desarrollo de recursos humanos:

- promover la educación permanente, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y las trabajadoras y hacer avanzar el concepto de trabajo decente;
- lograr que la formación contribuya a incrementar la productividad de las empresas, los sectores económicos y en suma, los países
- mejorar el acceso y la igualdad de oportunidades para todas las personas en el ámbito de la educación y la formación;
- promover marcos de calificaciones nacionales, regionales e internacionales que faciliten el reconocimiento de la formación y experiencia previas;
- reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para trabajar conjuntamente en el campo de la formación y la educación.

PROGRAMAS DE TRABAJO PARA EL BIENIO 2003-2004:

El Centro propone dar continuidad a la estructura general de su programa de trabajo; por supuesto, será dado énfasis especial a las actividades que lo requieran por la demanda de las Instituciones. A continuación se desarrollan los contenidos:

FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE LA FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Gestión de instituciones de Formación Profesional- Financiamiento de la Formación Profesional- Gestión de Calidad en la Formación Profesional- Aplicación de tecnologías de información y comunicaciones a la formación- Formación Profesional y género- Desarrollo de acciones formativas de nivel subregional, local y sectorial- Capacitación y desarrollo de personal para la formación profesional
DESARROLLO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA LA FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Instituciones de Formación Profesional- Empleadores y formación profesional- Sindicatos y formación profesional- Gobiernos (Ministerios del Trabajo, de Educación, Instituciones Nacionales de Formación)- Otras formas de gestión: local, bipartita, sectorial
DESARROLLO DE MARCOS NACIONALES PARA LA FORMACION	<ul style="list-style-type: none">- Impulso a la formación a lo largo de la vida- Formación y Productividad- Formación basada en competencias- Desarrollo de marcos nacionales de formación- Certificación de competencias laborales
DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE FORMACION PROFESIONAL PARA GRUPOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none">- Jóvenes- Poblaciones con necesidades especiales- Poblaciones de zonas rurales- Sector informal- Grupos étnicos y poblaciones indígenas

DESCRIPCION DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO CINTERFOR 2003-2004

En esta sección se describe el contenido del programa de trabajo. El desarrollo de actividades con el personal del Centro, la información y documentación disponible en la página web del Centro, los proyectos de cooperación y la consultoría prestada constituyen las formas básicas de atención.

1. Fortalecimiento de la institucionalidad de la formación

Las actividades de formación y desarrollo de los recursos humanos requieren de instituciones sólidas que permitan favorecer la pertinencia y eficacia de los programas así como la generación y difusión del conocimiento aplicado en la formación. Un papel crucial de las instituciones consiste en desarrollar una cultura que valore la formación profesional, entre todas las partes interesadas - gobiernos, interlocutores sociales, empresas, individuos y sociedad civil -

Se continuará apoyando el fortalecimiento y desarrollo de eficientes esquemas institucionales de atención. Al efecto se continuará la atención en las siguientes líneas:

1.1 Gestión en la Formación Profesional: Con el propósito de apoyar la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación mediante diferentes opciones de información y apoyo técnico a los encargados de formular políticas y administrar acciones de formación en las instituciones. Se continuará apoyando la realización de eventos de formación y actualización en las áreas que los organismos de formación demanden.

1.2 Financiamiento de la Formación Profesional: Mediante esta línea se analizará y suministrará información sobre diferentes modalidades, fuentes y aplicación de recursos financieros a la formación. El Centro se apronta a realizar un estudio de cuatro países con el apoyo del programa Infocus sobre Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP Skills) de Ginebra.

1.3 Calidad en la Formación Profesional: Este programa tiene como objetivo suministrar información y conocimientos basados en las experiencias de implementación así como brindar apoyo a la formulación de políticas institucionales de gestión de calidad en las instituciones de formación. La ruta de navegación en este tema consistirá en continuar acompañando las nuevas experiencias de implementación y facilitar la cooperación horizontal entre diferentes instituciones.

1.4 Utilización de tecnologías de información y comunicaciones en la formación: En la línea de recolectar y diseminar información y experiencias sobre la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicaciones para el diseño y entrega de programas de formación. Por esta línea se analizará la extensión de aspectos como el uso de la Internet en la formación y las nuevas tendencias en la formación a distancia.

1.5 Formación Profesional y género: El éxito con que el programa FORMUJER operó en Argentina, Costa Rica y Bolivia que permite entre otras cosas contar con material didáctico, facilitará apoyar el desarrollo de políticas y estrategias formativas y procurar que las acciones se planifiquen y ejecuten con una perspectiva de género con el fin de facilitar la mejor inserción de la mujer en la formación y el empleo.

1.6 Desarrollo de acciones formativas de nivel subregional, local y sectorial: En este sentido es muy ilustrativa la experiencia del recientemente celebrado Seminario de Formación para el Sector Rural (Foz de Iguazú, Junio 2003) que permitió delinear acciones como la especialización de información en la página web y la identificación de tendencias de desarrollo del sector en áreas como la seguridad alimenticia y los servicios turísticos. Incluso las instituciones del sector han visto las ventajas de reunirse nuevamente el próximo año. El Centro igualmente apoyará la difusión de experiencias de formación vinculadas con el desarrollo local y regional.

1.7 Capacitación y desarrollo de personal para la formación profesional: Se apoyará el intercambio de personas entre diferentes instituciones y el conocimiento de experiencias nuevas. El apoyo de las Instituciones resulta crucial en áreas como las pasantías y visitas de campo. Las acciones de capacitación y desarrollo cubren:

- 1.7.1 Directores, miembros de Juntas y/o Consejos de dirección
- 1.7.2 Directivos de centros y unidades de formación
- 1.7.3 Docentes e Instructores
- 1.7.4 Técnicos

2. Desarrollo del diálogo social para la formación

La Formación es un tema especialmente propicio para el diálogo social de ahí que Cinterfor/OIT continúa promoviendo la participación de los actores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de las acciones de formación profesional. El tema de la negociación colectiva y la formación profesional tendrá especial atención en el programa del Centro.

2.1 Empleadores y formación profesional: El Centro publicará en breve una nueva página en su sitio de Internet, especializada en temas relacionados con el papel de los empresarios y la formación. Contendrá información sobre experiencias de formación, modelos de gestión de la formación en la empresa, negociación y participación empresarial en la administración y ejecución de la formación.

2.2 Sindicatos y formación profesional: En esta área se continuará procurando difundir información sobre experiencias de participación de trabajadores en la formación así como las implicaciones de la formación en las relaciones laborales. Se profundizará en las actividades tendientes a fortalecer las capacidades de los trabajadores para participar en la definición y negociación de estrategias y políticas de formación en diversos niveles.

2.3 El Gobierno (Instituciones de Formación, Ministerios del Trabajo, Ministerios de Educación) y las políticas de formación: Suministrará información en temas de interés en relación con el papel del sector público y la evaluación social de impactos de la formación. Servirá como punto de apoyo para que el sector público encuentre referencias, conocimiento e información sobre la definición de políticas y diseño de estrategias de formación.

2.4 Nuevas formas de gestión de la formación: local, bipartita, sectorial: En esta área se encuentra un variado grupo de experiencias recientes que el Centro seguirá divulgando. Del mismo modo se tenderá a sistematizar los aprendizajes derivados de tales experiencias y su innegable aporte a la productividad, la generación de empleo y mejores condiciones de trabajo.

3. Desarrollo de sistemas y marcos nacionales para la formación

Son varias las experiencias que tienden a crear un marco nacional de referencia para la progresión en la formación e incluso la educación. Cinterfor/OIT se encamina a realizar un estudio del estado del arte de esta tendencia en la región así como su interacción con la definición de programas de formación por competencias. También se estudiará con el apoyo del programa Infocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad, el desarrollo del enfoque de competencias clave o competencias genéricas.

3.1 Impulso a la formación a lo largo de la vida: Asociado con la difusión de las experiencias relacionadas con la construcción de este concepto y su puesta en práctica mediante acciones concretas en el diseño de la formación y la educación.

3.2 Formación y productividad: Serán analizadas y divulgadas las experiencias en el nivel empresarial, sectorial y de la nación, que permiten asociar acciones de formación, evaluación y certificación; con políticas de recursos humanos que inciden en el incremento en la productividad. La investigación y el análisis de experiencias en este sentido harán parte de este programa.

3.3 Formación basada en competencias: El Centro continuará incrementando la información y materiales disponibles para facilitar la aplicación del enfoque de competencias en la formación. Un estudio sobre la difusión y aplicaciones del enfoque de competencias clave o genéricas será realizado en la región.

3.4 Desarrollo de marcos nacionales de formación: La conformación de un marco de referencia orientador en los esfuerzos nacionales para la formación y la educación es cada vez más reconocida como parte de las políticas que favorecen un enfoque de formación a lo largo de la vida y estimulan el crecimiento de la productividad. Entre otras actividades, se realizará un estudio en la región que describa el estado de arte de esta tendencia.

3.5 Certificación de competencias: Este tema, como se anotó antes, se relaciona ahora con áreas como la integración regional vía movilidad laboral. Ante el continuo crecimiento de experiencias en este sentido por toda la región, el Centro continuará actualizando su información y divulgando los arreglos institucionales e innovaciones al respecto. Apoyo técnico y formativo también está contemplado dentro de las acciones a desarrollar.

4. Desarrollo de actividades de formación profesional para grupos específicos

Esta dirigido a incrementar la oferta de formación a los jóvenes trabajadores, desempleados de larga duración, hombres y mujeres; trabajadores adultos con poca formación, y trabajadores con discapacidad. Hará énfasis en la inclusión y la equidad.

4.1 Formación profesional para jóvenes: El Centro dedicará un número próximo del Boletín Interamericano de Formación Profesional a difundir experiencias de evaluación y seguimiento de egresados de programas formativos orientados a jóvenes. Sobre esta base se espera seguir en la línea de ampliar la información y facilitar la generación de nuevas experiencias. La página web continuará siendo un importante vehículo para difundir información en este programa.

4.2 Poblaciones con necesidades especiales: Continuará la atención especial a las experiencias y necesidades que en tal sentido planteen las instituciones. También se prevé la divulgación de buenas prácticas y programas exitosos en este ámbito.

4.3 Poblaciones de zonas rurales: Este tema incluirá también el accionar de la formación para el sector rural y las nuevas tendencias como la atención a unidades productivas, la diversificación a temas como la seguridad en alimentos, las cadenas de producción-transformación agrícola y pecuaria y el desarrollo de actividades agropecuarias de interés turístico. El Centro acopiará y brindará información especializada a cuyos efectos se prevé la dedicación de una página en su sitio de Internet.

4.4 Sector informal: Su definición como se sabe, es amplia y transversal a toda la economía por lo que no escapa de otras acciones previstas por ejemplo para el sector rural. Cinterfor facilitará el desarrollo de acciones de cooperación para alcanzar la formación a dicho sector facilitando el incremento de su productividad y la concreción del objetivo de un trabajo decente.

4.5 Grupos étnicos y poblaciones indígenas: Se atenderá la difusión de experiencias de formación que se orientan hacia las necesidades de estas poblaciones en la línea de facilitar el acceso a la formación y el empleo.

ESTRATEGIAS DE TRABAJO DE CINTERFOR

El uso de los recursos institucionales y la combinación de estos a fin de lograr los objetivos trazados en este programa; permiten reafirmar las estrategias empleadas en el actual bienio realizando algunos cambios de énfasis y profundizaciones de acuerdo con la demanda de las Instituciones:

1. Investigación y difusión editorial de conocimientos y experiencias

Las diferentes colecciones que el Centro publica habitualmente darán cabida a temas que vinculen la formación con: sector rural, desarrollo local, productividad, energías no renovables, evaluación de impacto, experiencias empresariales de formación, diseño curricular y gestión de calidad entre otros.

2. Difusión electrónica de conocimientos y herramientas aplicables a la formación

Además del continuo crecimiento del sitio www.cinterfor.org.uy, como actividad concreta se incrementará la información publicada en inglés. Al efecto se está desarrollando un proyecto con cooperación suiza que permitirá la traducción de documentos técnicos y material de interés que pueda ser consultado por los países del Caribe de habla inglesa. Los demás contenidos del Centro en áreas como Competencia laboral, jóvenes y formación, género, sindicatos, empresarios y demás documentación; continuarán siendo actualizados y ofrecidos por Internet.

3. Interacción con los usuarios utilizando medios informáticos

Esta modalidad sigue manteniendo una tendencia creciente. Varias áreas del Centro mantienen una ayuda en línea para los usuarios. También se prevé el desarrollo de tele conferencias en diferentes temas que cubren el tema género y formación, la formación basada en competencias, diálogo social, los sindicatos y la formación, entre otros.

4. Apoyo al intercambio de personal de las instituciones

El buen resultado de esta estrategia en el presente bienio permite augurar su continuidad para el próximo. A pedido de las instituciones se realizarán los contactos necesarios para facilitar el intercambio y la realización de misiones técnicas o de conocimiento de experiencias y capacitación. Este aspecto será promovido entre las Instituciones habida cuenta de la buena cantidad de experiencias y buenas prácticas en la región en temas como gestión de calidad, formación por competencias, formación y desarrollo tecnológico, por mencionar solo algunos.

5. Suministro de servicios de Consultoría, Información y Asistencia Técnica

Se fundamenta en la red de consultores que el Centro mantiene a disposición de las Instituciones así como sus expertos en diferentes áreas. Crecientemente se está aprovechando la cooperación que las mismas instituciones prestan con sus funcionarios y técnicos en áreas como el desarrollo de la formación por competencias, la gestión de calidad, el diseño de sistemas de formación a lo largo de la vida, etc.

6. Promoción de actividades con instituciones nacionales

Consiste en el apoyo que el Centro siempre a dado a las iniciativas de las instituciones nacionales que organizan seminarios, eventos de capacitación, talleres de discusión, etc. muy útiles para iniciar proyectos, evaluar avances o discutir innovaciones en la formación.

7. Interacción y coordinación con oficinas y servicios técnicos de la OIT

Esta estrategia ha mostrado mucha utilidad en el trabajo del bienio anterior y sin duda será fundamental en este. La excelente coordinación con las diferentes Oficinas y servicios de OIT ha permitido diseñar las actividades y desempeñarlas en una forma coordinada haciendo realidad el concepto de una sola OIT.

8. Trabajo conjunto con otras agencias internacionales.

El Centro proseguirá facilitando la articulación con otras agencias como los Bancos Multilaterales y los organismos internacionales dentro y fuera del Sistema de Naciones Unidas en temas asociados con las prioridades para el desarrollo que se fundamenten en la formación de los recursos humanos.

9. Desarrollo del personal y optimización de los recursos para el mejor cumplimiento de los objetivos

La formación y desarrollo de su personal es una estrategia fundamental del Centro y de la OIT, al efecto se aplicarán los programas y estrategias institucionales. Sigue siendo prioritaria la atención a las demandas y la utilización intensiva de las tecnologías de información y comunicación. La plena utilización de la infraestructura física y de las facilidades como el área de publicaciones y el área de diseño y desarrollo web, son cruciales para el cumplimiento de las actividades de difusión e información.

SIGLAS UTILIZADAS

ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional
APPCU	Asociación de Promotores Privados de la Construcción, Uruguay
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BMZ	Ministerio para la Cooperación Económica y Desarrollo, Alemania
CARICOM	Caribbean Community
CCOO	Comisiones Obreras, España
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CETP/UTU	Consejo de Educación Técnico Profesional - Universidad del Trabajo, Uruguay
CINTERFOR	Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional
CIOSL/ORIT	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres / Organización Interamericana de Trabajadores
COCAP	Consejo de Capacitación Profesional, Uruguay
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CUOPYC	Centro de Obreros del Papel y la Celulosa, Uruguay
DINAE	Dirección Nacional de Empleo, Uruguay
ETM	Equipos Técnico Multidisciplinarios de la OIT
FANAPEL	Fábrica Nacional de Papel, Uruguay
FAT	Fondo de Amparo al Trabajador, Brasil
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FORCEM	Fundación para la Formación Continua, España
FORMUJER	Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos
FP	Formación profesional
GENPROM	Programa de Promoción del Género, OIT
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
HEART/NTA	Human Employment and Resource Training Trust / National Training Agency, Jamaica
IFP	Instituciones de formación profesional
IMM	Intendencia Municipal de Montevideo, Uruguay

INA	Instituto Nacional de Aprendizaje, Costa Rica
INAFORP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INCASUR	Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur
INCE	Instituto Nacional de Cooperación Educativa, Venezuela
INEM	Instituto Nacional de Empleo, España
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INJU	Instituto Nacional de la Juventud, Uruguay
INJUVE	Instituto de la Juventud, España
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
ISO	International Organization for Standardization
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Universidad de Cuyo, Argentina
IVETA	International Vocational Education and Training Association
JUNAE	Junta Nacional de Empleo, Uruguay
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MINED	Ministerio de Educación
MINLAB	Ministry of Labour
MINTRAB	Ministerio de Trabajo
NTA	National Training Agencies
NTB	National Training Board, Trinidad y Tabago
OEA	Organización de los Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
OIJ	Organización Iberoamericana de Juventud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organismo No Gubernamental
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PAISAJOVEN	Programa de Apoyo Institucional a Jóvenes en Medellín
PECC	Programa de Eficiencia y Competitividad para la Industria de la Construcción, Paraguay
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores, Uruguay
PLUNA	Primeras Líneas Uruguayas de Navegación Aérea
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POLDEV	Departamento de Políticas para el Desarrollo, OIT

PRADJAL	Programa Regional de Acciones para el Desarrollo de la Juventud en América Latina
PROCAL	Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes y Trabajadores en Empresas, Bolivia
PROMICRO	Sistema de Información sobre la Microempresa en América Central
RDSI	Red Digital de Servicios Integrados
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SECTRAB	Secretaría del Trabajo
SEMTEC	Secretaría de Educación Media y Tecnológica, Brasil
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial, Brasil
SENAI	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, Brasil
SENAR	Servicio Nacional de Aprendizaje Rural, Brasil
SENAT	Servicio Nacional de Aprendizaje del Transporte, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Perú
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SID	Servicio de Información y Documentación de Cinterfor
SIRFO	Sistema Regional de Información sobre Formación Profesional, Cinterfor
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
UCUDAL	Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Uruguay
UGT	Unión General de Trabajadores, España
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, julio de 2003

Hecho el depósito legal número 325.486/2003

