

INFORMES
N° 158

trigésimo quinta reunión de la comisión técnica

Brasilia, 30 de agosto al 1º de setiembre de 2001

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2001

Primera edición 2001

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

CINTERFOR. Reunión de la Comisión Técnica, 35,
Brasilia, 2001
Informe. Montevideo : 2001
82 p. (Informes, 158)

ISBN 92-9088-127-5

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

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org 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: dirnvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

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

Hecho el depósito legal núm. 322.620/2001

Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT

INDICE

Presentación	7
Desarrollo de la reunión	9
Apertura de la reunión	10
Panel: Trabajo decente y formación profesional I	13
Instalación de la reunión	15
Informe del Director de Cinterfor/OIT sobre la realización del programa de actividades correspondientes a 1999-2000	16
Reunión del comité de programa, presupuesto y administración	20
Reuniones de los grupos sectoriales y subregionales	20
Examen del programa de actividades para el bienio 2001-2002	21
Examen del presupuesto para 2001-2002 y de otras cuestiones financieras	21
Conferencia: La experiencia del Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR) de Brasil	22
Panel: Trabajo decente y formación profesional II	23
Panel: Trabajo decente para la juventud: Construyendo el presente, asegurando el futuro	26
Panel: Salud y seguridad en el trabajo: Desafíos para la formación profesional	
Asuntos varios	32

ANEXO 1

Discursos pronunciados en la sesión de apertura de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT	35
•Discurso de Agustín Muñoz, Director Regional Adjunto de la OIT para las Américas	35
•Discurso de Francisco Dornelles, Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil ..	39

ANEXO 2

Informe de la reunión del comité de programa, presupuesto y administración de Cinterfor/OIT	46
Propuesta de programa de acciones a ser desarrollado por Cinterfor/OIT con las instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe en el Bienio 2001-2002	46
Seminario internacional sobre aprendizaje en las instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe	48
Resumen de las discusiones sobre la formación profesional y recomendaciones de Brasilia	48

ANEXO 3

Informes de las reuniones de los grupos subregionales y sectoriales	51
I. Informe del grupo subregional del Cono Sur	51
II. Grupo Andino	52
III. Informe de la reunión del grupo subregional de Centroamérica, Cuba, República Dominicana, México y Haití	55
Proyecto de cooperación e intercambio para el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional del istmo centroamericano y el Caribe ..	56
Tercera reunión del Consejo Directivo	56
IV. Grupo regional del Caribe de habla inglesa	63
V. Informe del grupo de representantes de los empleadores	64
VI. Informe del grupo de representantes de los trabajadores	65

ANEXO 4

Lista de participantes	69
------------------------------	----

PRESENTACIÓN

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 a este informe.

“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, Director a.i. de la OIT para las Américas y de Francisco Dornelles, 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.



DESARROLLO DE LA REUNIÓN

La XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT se llevó a cabo, a invitación del Gobierno de la República Federativa de Brasil, los días 30 de agosto al 1º de setiembre de 2001 en las instalaciones del Hotel Nacional de la ciudad de Brasilia, y las sesiones de trabajo se desarrollaron en los tres días propuestos. El jueves 30 se inició con la apertura de la Reunión a cargo de Agustín Muñoz Vergara, Director a.i. de la OIT para las Américas, y de Francisco Dornelles, Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil.

A continuación se constituyó el Panel Trabajo Decente y Formación Profesional I, integrado por Madhuri Supersad, del Ministerio de Trabajo, Desarrollo de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de Trinidad y Tobago; Javier Ferrer, Presidente de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) de España; y José Olivio Miranda Oliveira, Representante Trabajador ante el Consejo de Administración de la OIT. Fungió como moderador de este panel, Agustín Muñoz, Director a.i. de la OIT para las Américas.

Las horas de la tarde estuvieron dedicadas a la adopción del orden del día, la elección de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción, las cuales fueron propuestas por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, contando con la aprobación de los presentes; a la presentación del informe del Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg, sobre la realización de actividades correspondientes al bienio 1999-2000; y al informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración preparado en la reunión de la víspera, que contó con la aprobación unánime de los presentes. Se constituyeron los grupos subregionales y sectoriales.

En la mañana del viernes 31 se presentaron los informes de dichos grupos. Se examinaron: el programa de actividades para 2001-2002 y el presupuesto para el mismo bienio, además de considerar otras cuestiones financieras y las contribuciones voluntarias de los países miembros. Prosiguió en la mañana la presentación de la experiencia del Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) de Brasil, seguida del Panel sobre Trabajo Decente y Formación Profesional II, conformado por Enrique Brú, Director de la Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT de San José; Agustín Ibarra, Consultor de Cinterfor/OIT; y Oscar Ermida Uriarte, especialista en Formación Profesional de Cinterfor/OIT. La moderación de este panel estuvo a cargo de Pekka Aro, Director del Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, de la OIT.

La tarde estuvo dedicada al Panel sobre Trabajo Decente para la Juventud: Construyendo el presente, asegurando el futuro. Dicho Panel estuvo integrado por Ruth Cardoso, Presidenta de Comunidad Solidaria de Brasil; Pekka Aro, Director del Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT; y Sergio Mindlin, Presidente de Fundación Telefónica de Brasil. El panel fue moderado por Oliver Flax, Presidente de la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago.

El sábado 1º de setiembre, tuvo lugar el Panel Salud y Seguridad en el Trabajo: Desafíos para la Formación Profesional. Del mismo participaron Carlos Rodríguez, Consultor de Cinterfor/OIT; Jaime García Dimotoli, Jefe del Centro de Servicios a la Salud del SENA, Regional Bogotá, Colombia; y Sonia María Bombardi, Asesora Especial de Proyectos de FUNDACENTRO, Brasil.

A continuación se abrió un espacio para el tratamiento de asuntos varios, luego de lo cual se procedió a la distribución del Informe de la Reunión Técnica.

APERTURA DE LA REUNIÓN

1. En la mañana del día 30 de agosto, tuvo lugar la apertura de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Se constituyó a tales efectos la Mesa Inaugural del evento, la que estuvo integrada por el Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil, Francisco Dornelles; el Director a.i. de la OIT para las Américas, Agustín Muñoz; el Secretario Nacional de Políticas Públicas de Empleo, Nassim Mehedff; el Director del Programa In Focus de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Pekka Aro; el Presidente de la Fundación “Jorge Duprat Figueiredo” de Seguridad y Medicina del Trabajo (FUNDACENTRO), Humberto Carlos Parro; el Secretario Ejecutivo del Ministerio de Trabajo, Paulo Jobim; el Representante de la Agencia Brasileña de Cooperación, Marcos César Naslauski; el Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg; y el Director de la Oficina de la OIT para Brasil, Armand Pereira.
2. En su discurso, el **Director a.i. de la OIT para las Américas, Agustín Muñoz**, presentó un fraterno saludo de reconocimiento del Director General de la OIT, Juan Somavía y de la Oficina Regional para las Américas, a las autoridades de Brasil, en la persona del Ministro de Trabajo, y muy especialmente a la Primera Dama, Señora Ruth Cardoso por su interés y su apoyo permanente a los temas institucionales, a los representantes de los países miembros de Cinterfor/OIT, de América Latina y España, a los representantes de los trabajadores y empleadores, y a todos los participantes de esta Reunión.
3. Se refirió a las trascendentes transformaciones que en el ámbito político, social y económico han vivido el mundo y América desde la creación de Cinterfor/OIT, destacando la consolidación del sistema democrático y de la conciencia ciudadana, así como el reconocimiento generalizado de la importancia de la dimensión sociolaboral de los pro-

cesos de globalización como elemento crucial para promover la equidad y combatir la pobreza. La productividad y la competitividad son imprescindibles para el desarrollo pero solo serán perdurables si se basan en buenas condiciones de vida y trabajo para todos los hombres y mujeres, expresó. Esta convicción ha hecho que, paulatinamente, en la región, se fuera avanzando en una idea moderna de los procesos de formación para apoyar la inserción de las economías nacionales en un mundo más abierto y competitivo pero que también debe ser cada vez más solidario. Este proceso presenta, de acuerdo al expositor, cuatro rasgos determinantes:

- el avance y compromiso con el desarrollo de sistemas nacionales de formación que habiliten la participación de todos los actores sociales y respondan a las exigencias de los mercados;
- las transformaciones institucionales que han encarado los organismos de formación profesional para lograr eficiencia, rigor financiero y avanzar hacia la descentralización;
- el creciente involucramiento de la sociedad civil como conjunto a través de la gestión bipartita o tripartita de la formación;
- la orientación hacia el desarrollo de competencias laborales y su certificación en el seno de la empresa y la sociedad como expresión de la articulación entre lo individual y lo colectivo y en una clara idea de formación permanente y continua.

4. Valoró muy especialmente el papel de Cinterfor/OIT en estos procesos en los que contó con el decidido apoyo de las organizaciones que la integran, así como con el concurso de diversas unidades de la OIT. Entre los resultados más destacados de este aporte, identificó:

- el esfuerzo de síntesis canalizado creativamente en un plan de trabajo que incorpora y moviliza sus recursos en un programa eficaz, innovador, progresista y con elevado criterio científico;
- los vínculos y contactos con organismos nacionales, internacionales y del mundo académico;
- la difusión de conocimientos a través de los diversos tipos de publicaciones;
- la intensificación del uso de *internet* como medio didáctico y de difusión.

5. Especialmente relevante para el expositor, es la integración y complementación alcanzada entre Cinterfor/OIT y otros sectores de la OIT, lo que facultó hablar con una sola voz institucional y un único objetivo. Esta articulación, desde la OIT, no solo se expresa en un creciente apoyo financiero sino en el intercambio positivo de asistencia técnica, acciones conjuntas, realización de eventos, siendo una prueba contundente de ello, la presencia en la Reunión de Directores y especialistas de la Oficina Regional, de las Oficinas de Áreas, de la Oficina de Brasilia, del Centro de Turín, de IFP/Skills, entre otros.

6. Seguidamente se refirió a la relación entre trabajo decente y formación profesional. En un escenario en el que la afirmación de la democracia exige un compromiso radical

con la justicia social para que el progreso sea un bien accesible a todos, el valor de la propuesta del Director General de la OIT de *trabajo decente* reside tanto en su contenido político innovador como en el hecho de plantear una perspectiva de acción integradora. Afirmó que, en un momento en que se tiende a ignorar derechos esenciales, esta propuesta convoca al mundo político, sindical, empresarial, universitario y a la sociedad civil en su conjunto, propiciando la reafirmación de los valores democráticos y destacando el concepto de equidad en las relaciones laborales. La propuesta de trabajo decente propicia no solo que no se produzcan las desigualdades y se respeten los derechos básicos promocionados desde su creación por la OIT, sino que plantea el desafío de reducir el déficit existente de trabajo decente a escala global, lo cual requiere lograr la integración del crecimiento y desarrollo económico con los objetivos políticos y sociales de justicia social y equidad. La formación profesional, expresó, juega un rol de primer orden, dado que, como se señala en el documento de Cinterfor/OIT, constituye un derecho humano fundamental y crea un entorno que hace viable el trabajo decente.

7. Finalizó su exposición saludando el compromiso de todas las organizaciones presentes y valoró los esfuerzos de Cinterfor/OIT en esta línea y asegurando a todos que, en este esfuerzo de justicia social, la OIT se compromete a acompañarlos con todo su potencial y energía.

8. Por su parte, el **Ministro de Trabajo y Empleo, Francisco Dornelles**, expresó su satisfacción por participar en la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, a la vez que reconoció la labor desarrollada por la OIT y específicamente por el Centro con el objetivo de que todos los trabajadores estén en condiciones de adquirir los conocimientos necesarios para acceder al trabajo.

9. Afirmó también que la formación profesional se integra en el concepto de trabajo decente y sirve a la consecución de los objetivos que este propugna. Hoy, dijo, se sabe que es necesario generar puestos de trabajo en un marco de crecimiento económico y estabilidad. Sin embargo, expresó, esto no resulta suficiente: es preciso garantizar el trabajo decente, lo que torna aun más desafiante la tarea de los Gobiernos, trabajadores y empleadores.

10. Con relación a los esfuerzos que Brasil viene desarrollando en el campo de la formación profesional señaló que, en el marco del Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), conducido y administrado de manera tripartita, y mediante los recursos que se invierten desde el Fondo de Amparo al Trabajador (FAT), se han ejecutado en los últimos años más de mil millones de dólares y se han capacitado más de catorce millones de trabajadores. Articulada con otras políticas del Gobierno Federal y constituida en sí misma por todo un abanico de programas orientados a la generación de empleo e ingresos, la política de empleo del Gobierno brasileño se caracteriza por un amplio grado de descentralización y participación. En tal sentido señaló que no es desde el Ministerio de Trabajo y Empleo, ni desde la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo que se definen los cursos a ejecutar, sino que, respetando y tomando en consideración la heterogénea

realidad del país, son las Comisiones Municipales y Estaduales de Empleo, de composición tripartita, las que definen la oferta formativa en función de las necesidades y requerimientos locales. Dicha descentralización se expresa también, y más allá de lo geográfico, en la participación de las centrales sindicales y las organizaciones empresariales, tanto en la definición de los programas públicos, como en la ejecución de los mismos. La gran meta del Gobierno consiste en alcanzar en el año 2002 a calificar por lo menos al 20% de la población económicamente activa, lo que representa aproximadamente dieciséis millones de trabajadores. Para ello, el esfuerzo gubernamental habrá de complementarse por las acciones del “Sistema S” (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT), de las Escuelas Técnicas, Universidades, Centrales Sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil, a través de la práctica concreta del diálogo social.

11. Finalizó su exposición manifestando su esperanza de lograr debatir la experiencia de su país durante la reunión, así como aprender de los restantes países que, como Brasil, están encontrando caminos para promover el trabajo decente y la calificación profesional como un derecho del trabajador y base de la ciudadanía.

PANEL: TRABAJO DECENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL I

12. En su intervención, la representante del **Ministerio de Trabajo, Desarrollo de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de Trinidad y Tobago, Madhuri Supersad**, destacó que la formación profesional constituye un mecanismo central para la promoción y realización del trabajo decente. Luego de precisar el concepto de trabajo decente y sus componentes, abordó el papel del Estado en el actual contexto económico y social. Destacó al respecto la responsabilidad estatal en el desarrollo de las calificaciones y las competencias, en la compensación de la falta de calificación provocada por la subcontratación y en la garantía del acceso equitativo a la formación, entre otras. Del mismo modo, señaló aspectos en los cuales la formación debería focalizarse y destacó la responsabilidad, el interés y el papel que los empleadores deberían jugar en materia de formación profesional.

Finalizó su exposición explicando las políticas desarrolladas en Trinidad y Tobago en relación con el trabajo decente y formulando propuestas para expandirlo, entre las cuales postuló la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, la institucionalización del diálogo social sobre formación profesional, la consideración especial de los grupos con mayores desventajas de acceso al trabajo decente, entre otras.

13. **Javier Ferrer, Presidente de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) de España y representante de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**, agradeció en primer lugar la oportunidad que le brinda Cinterfor/OIT de expresar la opinión de los empresarios españoles sobre esta temática fundamental.

Trabajo Digno en español, dijo, parece más apropiado que “Trabajo Decente”. Aquella es la sexta acepción en el Diccionario de la Real Academia Española. En todo caso, se

trataría de trabajo en cantidad y calidad suficiente, afirmó. El trabajo de las personas no debería requerir de etiquetas o adjetivos, dado que se relaciona directamente con la dignidad humana. En rigor no hay trabajo que no sea digno en sí mismo, dado que es actividad humana, proyección del ser humano. Lo que sí hay son condiciones de trabajo indignas que por supuesto hay que esforzarse en superar. Para ello la formación profesional cumple un papel fundamental. En opinión de los empresarios españoles, el papel de la formación profesional en relación con el trabajo decente está fuera de toda duda, por lo cual habría que pasar de la declaración a la acción en el terreno de las políticas de formación profesional. Por lo demás, la eliminación de condiciones de trabajo indignas supone inversión en educación, tanto en educación básica general como en formación profesional.

14. Por otro lado, insistió en que la formación profesional es un ámbito de coincidencia de empleadores y de trabajadores, particularmente propicio para el diálogo social, y en el papel que ella puede desempeñar en la reducción de la economía informal, en la distensión de las presiones migratorias sobre los países más desarrollados.

Terminó exhortando a pasar de las declaraciones a la acción en la materia, a partir de la convicción de que para las condiciones indignas de trabajo no hay mejor medicina que la formación profesional.

15. José Olivio Miranda Oliveira, Representante por los trabajadores ante el Consejo de Administración de la OIT, de Brasil, comenzó su exposición destacando la calidad y utilidad del Documento de Referencia de Cinterfor/OIT sobre Formación para el Trabajo Decente y subrayando que más allá de las diferencias semánticas sobre la expresión “trabajo decente”, interesa rescatar y resaltar su sentido promotor de los derechos del trabajador y de sus condiciones de trabajo. Es un concepto programático y movilizador que invita a reponer, en primer lugar, los objetivos sociales en un marco o contexto de superación del neoliberalismo, que expresó con la idea de que se estaría pasando del “Consenso de Washington” a una suerte de “disenso de Washington”.

16. También hizo hincapié en la necesidad de no conformarse con la formulación precisa de una definición del trabajo decente, sino volcarse a la acción en pos de la realización práctica del objetivo de este.

17. En ese terreno debe tenerse en cuenta que en América Latina, la formación profesional y el diálogo social no son, lamentablemente, objetivos ya alcanzados, sino metas a lograr. Coincidió con el enfoque de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de este año, que pone el acento en la necesidad de reducir el déficit de trabajo decente y pasó entonces a formular reflexiones sobre lo que al respecto debería hacerse en su país.

18. Con especial referencia a la ampliación de la libertad sindical y de la participación de los actores sociales en la formación profesional, propuso abrir inmediatamente un amplio diálogo tripartito.

19. Finalizada esta última exposición, el moderador del Panel, Agustín Muñoz, ofreció la palabra a los miembros del plenario, a fin de que pudiesen realizar señalamientos y preguntas.

20. Una de las intervenciones hizo hincapié en la necesidad de generar competitividad y empleabilidad a través de una formación profesional moderna y eficiente, señalando que en su país, Brasil, la Constitución incluye una caracterización de lo que es el trabajo decente, lo que constituye a su vez, una de las bases de convivencia. Otras fueron en el sentido de señalar que la relación entre formación profesional y trabajo decente sería entendida de manera diferente por empleadores y trabajadores, lo que refuerza la necesidad de estimular el diálogo social.

21. También se escucharon opiniones críticas con relación al concepto de empleabilidad, entendido como una obligación o responsabilidad del trabajador, a la vez que se reivindicó la gestión tripartita de los fondos públicos destinados a formación profesional, de conformidad con varios instrumentos de la OIT.

22. Finalmente, fueron planteados una serie de imperativos partícipes en la relación entre formación profesional y trabajo decente, tales como: la extensión de la educación básica; la formulación de políticas específicas para personas con capacidades diferentes; nivelación del conocimiento entre quienes sufren retrasos en su nivel educativo; garantizar que en los centros de trabajo se cuente con programas de capacitación; inclusión de la seguridad e higiene en el trabajo y la protección del medio ambiente en los programas de formación; inclusión del conocimiento de los derechos laborales en los programas; y el hecho de que la formación profesional es esencial para la empleabilidad, pero también para la gobernabilidad.

INSTALACIÓN DE LA REUNIÓN

23. **Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT**, anunció que la presencia en sala de 25 Estados Miembros de la OIT, a través de representaciones de instituciones de formación profesional, Ministerios de Trabajo y de Educación, y representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, designados por el Consejo de Administración de la OIT, conformaba una reunión altamente representativa y que había alcanzado el quórum necesario para sesionar.

Informó que, de acuerdo con el orden del día previamente acordado, procedía a efectuar la elección de la Mesa Directiva, y de la Comisión de Redacción del Informe Final de la Reunión. Seguidamente sometió a consideración del plenario la propuesta para la designación de ambas, realizada por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, que sugería como Presidente de la Reunión a Nassim Mehedff, Secretario Nacional de Políticas Públicas de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil. Para las dos vicepresidencias fueron propuestos Donald Foster,

Programming Director de HEART/NTA de Jamaica, y Arlette Valdez, Directora General del INFOTEP de República Dominicana. Asimismo, para integrar la Comisión de Redacción fueron propuestos Clifford Marica, Ministro de Trabajo de Suriname, Fanny Arón, Directora General del Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP/UTU) de Uruguay, y Jorge Gallardo, Subgerente del INTECAP de Guatemala. La propuesta fue aprobada por aclamación.

INFORME DEL DIRECTOR DE CINTERFOR/OIT SOBRE LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES A 1999-2000

24. **Nassim Mehedff** aceptó la Presidencia y agradeció en nombre propio y de su país el honor de presidir un foro que se caracteriza por mantener la tradición de discutir con la profundidad necesaria los rumbos de las políticas de formación profesional en las Américas. Alertó sobre las responsabilidades que pesan sobre todos los participantes al estar decidiendo las orientaciones a seguir para enfrentar la deuda social que los países de la región mantienen con la gente que siempre estuvo excluida de los procesos de desarrollo económico y social.

25. Después de integrada la mesa, el Director de Cinterfor/OIT pasó a exponer el Informe expresando su alegría por la generosa acogida que tuvo la convocatoria, lo que se manifiesta en el importante número de asistentes y de Estados representados, muchos de los cuales con delegaciones tripartitas. Manifestó además su especial agradecimiento al Ministerio de Trabajo en su carácter de anfitrión, la felicidad de realizarla en Brasilia - ciudad patrimonio de los americanos y una de las aventuras más importantes que un político haya realizado en el siglo XX-, y en el país que es cuna de la formación profesional institucionalizada. También señaló la satisfacción de contar con una singular presencia de representantes de países del Caribe de habla inglesa y Suriname, y con los colegas de la OIT, representantes de la Oficina Regional y de la Sede, cuya conducción cotidiana de equipos altamente competentes facilita las tareas del Centro.

26. El Director manifestó su orgullo porque el Centro ha logrado definir un espacio y una identidad que se ajusta a los requerimientos de las organizaciones, lo que justifica, junto con la presencia y compromiso que ellas han expresado en todo momento, la existencia misma de Cinterfor/OIT. En los últimos años el Centro se ha fortalecido como una institución necesaria en el continente, se ha adaptado a los tiempos, a los nuevos actores y a sus necesidades pero manteniendo un mismo derrotero y el histórico compromiso con la formación asumido por su primer Director y reafirmado por sus sucesores. En las personas de uno de los fundadores de Cinterfor/OIT, Mauricio de Carvalho y uno de los ex directores del Centro, João Carlos Alexim, ambos presentes en la sala, el Director de Cinterfor/OIT simbolizó y homenajeó ese legado con el que afirmó sentir que se estaba cumpliendo cabalmente. Asimismo, junto a este reconocimiento de la trayectoria, expre-

só que la verdadera fuerza, vitalidad y pujanza del Centro descansa en los altos niveles de compromiso y los recursos financieros y humanos que los países ponen a disposición del núcleo de Montevideo que actúa como secretariado técnico de todo este esfuerzo continental en pos de la formación. En estos años, Cinterfor/OIT ha tratado de definir y anticipar problemas, acompañar a las organizaciones junto al programa que la OIT tiene trazado en materia de formación y empleo, aunar fuerzas y criterios con los integrantes de los distintos Servicios y equipos técnicos de la OIT y se ha visualizado a sí mismo como un instrumento de los esfuerzos de la OIT para responder a las necesidades de los países de América Latina y el Caribe y España. El Centro moviliza recursos internacionales, pero sobre todo los de sus organizaciones miembros, tratando de promover la cooperación y actuando en pos de la convergencia de intereses.

27. Luego hizo una breve síntesis de las actividades realizadas, las que se encuentran plenamente detalladas en la Memoria, destacando tres grandes temas:

- **El cumplimiento del plan de trabajo del bienio que se focalizó en cinco áreas:**

fortalecimiento de la institucionalidad de la formación, acompañando los esfuerzos de las entidades por desarrollar modelos de aseguramiento de la calidad, el surgimiento y fortalecimiento de nuevos actores, el desarrollo de sistemas y marcos nacionales de formación y desarrollando herramientas para este proceso;

promoción del diálogo social para la formación, desarrollando importantes actividades junto a las organizaciones de trabajadores y empleadores en el entendido de que el diálogo social solo podrá prosperar si existen actores sociales fuertes y comprometidos;

formación y empleo de jóvenes, haciendo seguimiento a los programas a ellos dedicados, identificando experiencias y aspectos relevantes. Así se logró incrementar y sistematizar el conocimiento acumulado y ponerlo a disposición de la forma más abierta posible, y fortalecer la asistencia y cooperación técnica para el trabajo en red, todo lo cual se expresa en la importancia y el impacto alcanzado por el sitio *web* sobre este tema

promoción y apoyo al diseño e implementación de una política de formación con perspectiva de género. Ello se hace con el apoyo del BID, a través del programa regional FORMUJER que Cinterfor/OIT coordina y supervisa técnicamente y es ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de Argentina, la Fundación INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica

desarrollo del enfoque de competencia laboral en la formación, lo que se logró con el aporte de la Oficina Regional de la OIT que facilitó la consultoría que ha permitido que los organismos pudiesen recibir la asistencia técnica del Centro. Se ha realizado una extensa actividad que se detalla en la Memoria.

28. Por último, si bien no es un área temática en sí misma, el Centro ha prestado importantes servicios a su país sede, financiados por el gobierno uruguayo con recursos extraordinarios. Además de la presencia permanente junto al Consejo de Educación Técni-

co Profesional (CETP) –que ha permitido la publicación de uno de los materiales didácticos más importantes para las entidades de formación, como lo es el Manual de Formación para Directores de Centros de Formación desarrollado por el CETP y aportado por ella generosamente a toda la región–, acompañó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Dirección Nacional de Empleo en tres proyectos, y ahora en la implementación de un programa de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

- **Las modalidades desarrolladas por Cinterfor/OIT.** El Centro ha mantenido las clásicas actividades referidas a eventos, reuniones técnicas, seminarios, cursos a nivel regional y subregional, pero también ha realizado una importante inversión en producción de materiales tanto impresos como electrónicos. Como ejemplo de la significativa producción en materia editorial, Weinberg indicó que se publica un libro cada dieciocho a veinte días, lo que además de ser toda una actividad en sí misma, ha implicado una fuente de ingresos adicional por cuanto en el bienio, por venta de libros, se obtuvieron alrededor de U\$S 70.000. Ello fue posible por el apoyo de algunas instituciones que han adquirido colecciones enteras para su distribución lo que además se constituye en un estímulo adicional para la tarea. Por último, ha intensificado fuertemente su página *web* que ha pasado de tener dos mil doscientos ochenta y siete usuarios por mes en 1998, a más de sesenta y dos mil en 2001; y de mil novecientas ochenta y una páginas en 1999, a más de nueve mil quinientas en la actualidad.

- **La forma consensuada y mancomunada en que fueron realizadas las actividades del Centro junto con las entidades miembros y con la OIT.** Esta última ha volcado toda su estructura en materia de formación y trabajo en apoyo de las mismas. Cinterfor/OIT acompaña al Programa In Focus de la OIT sobre Conocimientos teóricos, prácticos y empleabilidad, a la Oficina Regional, a las Oficinas de Área, Equipos Técnicos Multidisciplinarios y al Centro Internacional de Formación de Turín, en todas las actividades para las que es convocado. Ha construido alianzas con Universidades y con el mundo académico de la región para acercar la investigación y el análisis de nivel superior a favor de la consolidación y modernización de los procesos de formación profesional. Ha extremado también su cuidado para no superponer esfuerzos ni recursos con el BID, PNUD, CEPAL y otros organismos de carácter bilateral como GTZ, la Organización de Estados Iberoamericanos, la Organización Mundial de la Juventud, para cumplir las tareas que le fueran encomendadas en la XXXIV Reunión realizada en Montevideo hace dos años.

29. Luego, el Director de Cinterfor/OIT rindió cuenta de la situación financiera y administrativa del Centro, enfatizando que la situación financiera es buena, no existen mayores riesgos ni preocupaciones, por lo que no se ve afectado el cumplimiento del plan de trabajo. Se ha contado con el presupuesto bienal de la OIT, la contribución anual del gobierno del Uruguay y las contribuciones voluntarias de los países de la región, apareciendo además nuevas formas de financiamiento: la sede de la OIT aportó más de U\$S 250.000 que fueron destinados a cooperación técnica y actividades prácticas, y la Oficina Regional más de U\$S 300.000 que fueron asignados al cumplimiento del plan de

trabajo y a la actualización del equipamiento del Centro. El Director señaló además que el enorme esfuerzo realizado por las organizaciones miembros ha permitido que se recuperara la mayor parte de las cuotas atrasadas siendo muy pocos los países con deudas, y comprometió sus mejores recursos y esfuerzos para recuperar las que aún lo están.

30. Por último, expresó que la posibilidad de ejecutar el programa trazado por las organizaciones y atender a sus solicitudes se hace posible por una conjunción de factores insustituibles: los aportes de la OIT; la asunción de los gastos de alojamiento y alimentación, logísticos y de traslado por parte de las entidades convocantes; la movilización de fondos específicos de organismos nacionales e internacionales; y ante todo, el compromiso de las instituciones de formación profesional, los Ministerios de Trabajo y Educación, las organizaciones de empleadores y trabajadores de la región, sin el cual el trabajo no podría ser realizado aunque se tuviera la disponibilidad financiera.

31. A continuación, el Presidente de la Reunión puso a análisis y discusión de la plenaria el Informe del Director.

32. Un representante trabajador de Brasil, junto con el reconocimiento del gran esfuerzo realizado por el Centro en materia de formación de los dirigentes sindicales, solicitó mayor intercambio de experiencias, especialmente con los países fuera del Mercosur, e incremento de la capacitación técnica de los dirigentes.

33. Un representante de Colombia planteó como aspectos centrales del accionar de Cinterfor/OIT a los que habría que continuar desarrollando e intensificando, el apoyo a la modernización de las instituciones de formación, la profundización del análisis sobre el impacto que tienen las tecnologías de la información en el empleo y la formación, la vinculación con el sector empresarial para que los programas estén diseñados conjuntamente con trabajadores y empleadores, y el apoyo a la capacitación docente y a la formación por competencia laboral. Asimismo, apoyo para incorporar a los procesos formativos, la promoción de la mentalidad empresarial en los participantes.

34. Otra representante de los trabajadores de Brasil planteó las dificultades a las que los sindicalistas deben enfrentarse por la utilización del idioma español y solicitó más puentes de venta de los materiales de Cinterfor/OIT en Brasil.

35. Un representante de España sugirió como una línea de trabajo a desarrollar, el crear un marco de trabajo en red, dando un salto cualitativo a la utilización del sitio *web* para dinamizar los intercambios y análisis de temas de interés.

36. Por último, un observador preguntó por la posibilidad de extender los servicios de Cinterfor/OIT a las ONG, y otro representante trabajador de Brasil, solicitó que se incorporara a las temáticas abordadas por Cinterfor/OIT, la promoción de un uso más racional y cuidadoso de la energía, el agua y los recursos finitos de la naturaleza.

37. El Director de Cinterfor/OIT respondió a las sugerencias, comprometiendo la inclusión en la agenda de trabajo del desarrollo del trabajo en red, que ya se tenía previsto en borrador, el abordaje de la temática del uso racional de los recursos naturales y la intensificación en las líneas de trabajo señaladas por el representante del SENA, así como la incorporación del impacto de las nuevas tecnologías. Con relación a la capacitación técnica de los actores sociales solicitada, aseguró la continuidad de los esfuerzos pero también señaló lo exiguo de los recursos humanos disponibles y anunció la incorporación de una línea de trabajo, con el apoyo de la Oficina Regional, destinada a la sistematización y divulgación del accionar empresarial en materia de formación, tema pendiente en la agenda del Centro hasta ahora. Respecto a la problemática del idioma, lo reconoció como uno de los temas críticos para el Centro porque no solo se trata de publicar los libros sino de que lleguen a sus destinatarios, y en la actualidad resulta más costosa la traducción y la distribución (dado los incrementos en los costos de envío) que la propia publicación y el pago del trabajo de los autores. De todos modos comprometió sus máximos esfuerzos para ampliar la capacidad de producción en inglés para satisfacer las necesidades de los países del Caribe y tener mayor nivel de llegada, especialmente con la página *web*. Por último, en relación a la atención a las ONG, manifestó que debe solicitarse a través de las instituciones miembros o las organizaciones sindicales y empresariales porque esa es la práctica habitual de intervención del Centro.

REUNIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

38. **Arlette Valdez, Vicepresidenta de la Reunión, de República Dominicana**, dio lectura al informe de la reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración celebrada en la víspera, que, puesto a consideración de los miembros del plenario, fue aprobado por aclamación.

(El texto completo de este informe figura en el Anexo 1)

REUNIONES DE LOS GRUPOS SECTORIALES Y SUBREGIONALES

39. La última parte de la sesión del día jueves 30 estuvo destinada a las reuniones de los grupos subregionales y sectoriales. Los grupos constituidos fueron los siguientes:

- Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay
- Área Andina: Bolivia, Colombia, Perú y Venezuela
- México, Área Centroamericana, Panamá y el Caribe: Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Panamá y República Dominicana
- Caribe de habla inglesa y Suriname: Trinidad y Tobago, Jamaica, Barbados, Dominica, Saint Lucia, Suriname y Belize

- Grupo de representantes de los empleadores
- Grupo de representantes de los trabajadores.

El día viernes 31, por la mañana, fueron presentados los informes de los grupos.
(El texto completo de dichos informes figura en el Anexo 2)

EXAMEN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL BIENIO 2001-2002

40. **Fernando Vargas, consultor de Cinterfor/OIT**, presentó el Plan de Trabajo para el próximo bienio, el cual forma parte de la Memoria presentada a la Reunión y corresponde al cuarto punto del orden del día, luego de lo cual fue puesto a la consideración del plenario.

41. Un representante de Honduras expresó que el plan resultaba totalmente convergente con sus planteamientos y expectativas y solicitó la continuidad de los apoyos de Cinterfor/OIT para poner a disposición de las organizaciones, a través de *Internet*, la mayor cantidad de información y materiales posible, así como para que no se abandone el apoyo comprometido en la XXXIV Reunión de la Comisión Técnica para la divulgación e intercambio de experiencias entre los países de la subregión. Por su parte, un representante de México sugirió que para incrementar la divulgación de la producción editorial se llegara a acuerdos con las organizaciones de empleadores y trabajadores para que actuaran como puntos de venta en los países o subregiones. También el grupo de los trabajadores expresó su satisfacción y acuerdo con el Plan de Trabajo dado que recogía la mayoría de sus demandas.

42. Luego de estas intervenciones, el Plan fue aprobado en su totalidad; al mismo se le incorporarán, en la medida de lo posible, las sugerencias planteadas.

EXAMEN DEL PRESUPUESTO PARA 2001-2002 Y DE OTRAS CUESTIONES FINANCIERAS

43. El sexto punto del orden del día referido a las contribuciones voluntarias de los países miembros fue abordado por parte del Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg. Pasó revista a las fuentes de recursos habituales y las adicionales provenientes de la OIT y del Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Alertó sobre la necesidad de seguir contando puntualmente con las contribuciones voluntarias por parte de los países miembros para poder respetar con el ambicioso y exigente Plan de Trabajo aprobado. La plenaria dio por aprobado igualmente el Presupuesto para 2001-2002 presentado e incluido en la Memoria y que fue discutido como quinto punto del orden del día.

CONFERENCIA
“LA EXPERIENCIA DEL PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO
DO TRABALHADOR (PLANFOR) DE BRASIL”

44. **Nassim Mehedff, Secretario Nacional de Políticas Públicas de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil** señaló que el PLANFOR ha sido pensado como una forma de poner en práctica todas las ideas y convergencias en torno a la agenda de trabajo decente de la OIT y como una respuesta a una necesidad de la sociedad brasileña de contar con programas específicos que favorezcan la integración de los trabajadores y trabajadoras, como parte de las políticas de empleo e ingreso del país.

45. Esto no se hace en forma aislada de los otros actores e iniciativas presentes en la realidad brasileña, sino que se plantea como un punto de integración de las capacidades y recursos existentes en la sociedad. Esto se logra mediante una gestión tripartita y paritaria del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT), fuente de recursos del PLANFOR, creado en 1990 como un fondo integrado por aportes de las empresas públicas y privadas, de los trabajadores y del Estado para la financiación de las políticas de empleo e ingresos. Dentro de ellas, señaló, la formación profesional aparece como un elemento indispensable para el mejoramiento de las competencias de la población trabajadora.

46. Resaltó que quienes deciden las acciones formativas son consejos tripartitos a nivel nacional, de los estados y de los municipios. El gobierno no toma las decisiones aisladamente, sino que las políticas públicas son discutidas y gestionadas con la participación de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, sin que el Estado ejecute directamente la formación y capacitación.

47. El Plan está principalmente dirigido a las poblaciones más carenciadas, con mayores problemas de calificación, a quienes no tienen acceso a las formas tradicionales de formación profesional y a los trabajadores del sector informal. Con respecto a este último, afirmó que no se trata de eliminar el sector informal, sino de eliminar el trabajo precario o no decente, sea este formal o informal. El trabajo por cuenta propia, por cooperativas, asociativo y otros, debería ser tan digno como las actividades formales y tradicionales, sostuvo.

48. Señaló que la participación de los empresarios preserva la acción de las instituciones tradicionales de la formación profesional como el SENAI, SENAC, SENAR y SENAT. Pero, y simultáneamente, el nuevo sistema incorpora también a las organizaciones sindicales, las cuales hasta entonces no habían tenido oportunidad de participar. Con respecto a una de las líneas de acción planteadas por Cinterfor/OIT en su Memoria de Actividades, en el sentido de apoyar los procesos de adecuación de las instituciones y organismos de formación profesional a las nuevas realidades, señaló que ello debería consistir fundamentalmente en fortalecerlos como ejecutores conscientes y eficaces de las políticas públicas, sin perder por ello su carácter privado. A su vez, indicó que desde el PLANFOR se

propugna una concepción de la formación profesional como algo permanente, incluyente desde el punto de vista económico y social, lo cual se corresponde, nuevamente, con la necesidad de tomar al tripartismo como una herramienta fundamental.

49. El PLANFOR es un mecanismo absolutamente descentralizado, afirmó. Las Secretarías de Trabajo de cada Estado son las que firman los convenios y contratan los ejecutores, a partir de las indicaciones de los Consejos Estaduales, Municipales y del CODEFAT (Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador). Con ello se busca, dijo, la democratización de la formación profesional para que ella no esté solamente al servicio de los más privilegiados. La formación profesional del pasado, en Brasil, sostuvo, estuvo totalmente olvidada de los sectores más desfavorecidos, de la población rural.

50. A los efectos de ilustrar más gráficamente las características y logros del PLANFOR, procedió a proyectar un video sobre el tema. Luego de esto, retomó la palabra para finalizar su exposición agregando que la formación profesional constituye solo una de las líneas de acción del PLANFOR, la que se articula con otras, como lo son los programas de intermediación de empleo y de acceso al crédito.

PANEL: TRABAJO DECENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL II

51. El panel fue moderado por Pekka Aro, Director del Programa In Focus de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Antes de conceder el uso de la palabra a los panelistas, el moderador hizo algunas aclaraciones sobre el avance de las deliberaciones hasta el momento y se refirió al programa In Focus.

52. Procedió a describir los objetivos del In Focus y prestó especial atención a las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2000. Una de estas conclusiones incluye la petición para que la OIT desarrolle un banco de datos sobre las inversiones actuales en formación profesional y sugiera una serie de puntos de referencia sobre las inversiones en dicha área, en lo posible diferenciados por regiones, tamaño de empresas y sectores.

En relación con el programa In Focus que dirige, resaltó el estrecho contacto que mantiene con Cinterfor/OIT. La perspectiva de OIT es mantener la acción de la organización como un todo integrando los esfuerzos de las diferentes oficinas y servicios. De este modo, dijo, se genera un mayor beneficio para los países de la región.

A continuación, Pekka Aro presentó a cada uno de los panelistas.

53. **Oscar Ermida Uriarte, Especialista en formación profesional de Cinterfor/OIT** dio inicio a su participación, la cual tomó como base el Documento de Referencia N°1 que Cinterfor/OIT aportó a la reunión, titulado “Formación profesional para el trabajo decente”.

54. En la introducción, incluyó la reflexión sobre el concepto de trabajo decente y sobre las potencialidades de la formación a ese respecto. En particular hizo hincapié en el dualismo de la formación profesional: por un lado, derecho humano fundamental de los trabajadores, y por otro, instrumento económico de empleabilidad, productividad y competitividad.

55. Esta rara cualidad de la formación profesional de constituir un espacio de convergencia de intereses generalmente contrapuestos, la vuelve un ideal ámbito de diálogo y plataforma de lanzamiento del trabajo decente.

56. En efecto no hay trabajo decente posible sin formación profesional. Esta es un requisito de acceso al trabajo digno; forma parte de las condiciones que debe garantizar un trabajo decente y, finalmente, al mismo tiempo, el trabajo decente es un espacio de formación, ya que no es concebible, hoy, un trabajo que no incluya espacios y estímulos para la formación continua, la actualización de competencias y la recalificación profesional.

57. Posteriormente pasó revista a los aportes que la formación profesional realiza a los objetivos estratégicos de la OIT, componentes del gran objetivo central de la disminución del déficit de trabajo decente: promoción del respeto de los derechos laborales, generación de empleo de calidad, desarrollo de la protección social y fortalecimiento de los actores sociales. En esta parte el expositor subrayó algunas iniciativas que los diversos organismos con atribuciones en materia de formación profesional, vienen desarrollando desde ya. Este repaso le llevó a concluir que los actores sociales de la formación profesional en la región, ya vienen desarrollando algunas acciones que encaminan la formación hacia la reducción del déficit de trabajo decente y a subrayar que la formación es un punto de convergencia de intereses a menudo contrapuestos de empleadores, trabajadores y gobiernos, y de convergencia de actividades y políticas de los diversos organismos de formación profesional. La explotación de esta verdadera ventaja comparativa será esencial para que el camino de acceso al trabajo decente a través de la formación profesional sea exitosamente transitado.

58. **Agustín Ibarra Almada, Consultor de Cinterfor/OIT** inició su presentación resaltando la existencia de antecedentes sobre los objetivos de la formación profesional cuya asociación con el concepto de trabajo decente es evidente. Citó como ejemplo el objetivo que busca una formación profesional que permita al trabajador obtener un empleo productivo, remunerativo y humanamente satisfactorio, establecido en un documento de Cinterfor/OIT de hace varios años.

59. Resaltó la doble dialéctica entre formación profesional y trabajo decente, temas que se intersectan en conceptos como la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. La formación es un espacio de convergencia y diálogo entre los actores sociales.

60. Hoy en día las organizaciones dependen más de la capacidad de generar y acumular conocimientos, de los intangibles y del aprendizaje, que de recursos materiales, tamaño o

materia prima. En la sociedad del conocimiento el sujeto de la formación es, no solamente el individuo, sino también la organización. Este vínculo entre individuo y organización ayuda a generar equidad, desarrollo individual, productividad y bienestar. Con estos conceptos se está verificando la ampliación del horizonte de la formación que tiende hacia el aprendizaje a lo largo de la vida con una base amplia y con énfasis en el aprender a aprender.

61. Citó enseguida las tradicionales dicotomías conceptuales que han enfrentado la formación para el trabajo con la formación en el trabajo, la educación general con la educación tecnológica, la educación tradicional con la educación permanente, la acreditación académica con la certificación de competencias, la educación formal y la educación no formal. Esta polarización se está dejando atrás; se trata de generar integración y sumar los diferentes esfuerzos de distintos actores para crear un espacio común.

62. Ahora se tiene un nuevo perfil del patrón productivo y el paradigma de la formación profesional se orienta hacia la demanda, la diversificación, la descentralización, la flexibilidad, entre otros.

63. Finalizó indicando cómo la transformación de la capacitación puede generar un verdadero “capital educativo” que contribuya al desarrollo de las competencias de los individuos y a la generación de lo que llamó un “espiral educativo” que integra la experiencia laboral, el reconocimiento del aprendizaje y el desarrollo de las competencias.

64. **Enrique Brú, Director de la Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario de San José** planteó el objetivo de su participación en torno a analizar la relación entre trabajo decente y formación profesional, y los posibles indicadores para acercarse a la medición del concepto de trabajo decente.

65. Continuó indicando que los efectos positivos de la globalización no se distribuyen en forma equitativa, ni entre países ni al interior de cada país. Se requieren mecanismos que equilibren estas diferencias. El proceso de globalización se acompaña de la tercerización creciente en el empleo y con el aumento de la informalidad que tienden hacia una precarización mayor aún que en períodos anteriores. De ahí la necesidad de analizar el problema de la cantidad y calidad de los puestos de trabajo.

66. Se puede entonces intentar una definición de trabajo decente como toda ocupación productiva, justamente remunerada, ejercida en condiciones de libertad, equidad y seguridad. Este último tema se vincula con la salud e higiene en el trabajo pero también tiene una dimensión económica referida a garantizar la seguridad a través de diferentes empleos y mantener presente el concepto de productividad.

67. Para asociar el trabajo decente con la formación profesional hace falta integrar la formación con las demás modalidades y niveles de la educación considerando la educación básica y la educación de adultos. En todo caso, las diferentes dimensiones del traba-

jo decente inciden en la necesidad de aumentar la productividad y la competitividad. Lamentablemente la productividad se ha buscado, en muchos casos, reduciendo los costos laborales, por lo que se plantea el desafío de reenfocar ese concepto.

68. En suma, agregó, se requiere más y mejor formación con un enfoque integrado y una visión de largo plazo de los empresarios sobre la inversión en capacitación.

69. Abordó a continuación la operacionalización del concepto de trabajo decente lo cual significa intentar el diseño de indicadores para medir sus niveles, en la línea de reducir el déficit que en esta materia se registra. La medición debería hacerse a nivel de cada país creando una base cuantitativa nacional que permita medir el movimiento en términos de la estructura de trabajo decente.

70. Presentó enseguida algunos de los indicadores, aún en fase experimental, que se pueden utilizar para medir el trabajo decente en ámbitos como el nivel de ocupación plena, el volumen del sector informal, el nivel de las remuneraciones, el cumplimiento de los derechos laborales, la incidencia de los accidentes de trabajo en la pérdida de horas trabajadas, la cobertura de la protección social, los trabajos de dirección ocupados por mujeres, etc. En la relación del trabajo decente con la formación profesional se han probado indicadores de la inserción laboral de los egresados de los programas; en general en este ámbito los indicadores apuntan a medir la empleabilidad, la respuesta efectiva a la demanda y la equidad.

PANEL: TRABAJO DECENTE PARA LA JUVENTUD: CONSTRUYENDO EL PRESENTE, ASEGURANDO EL FUTURO

71. Este panel fue moderado por Oliver Flax, Presidente de la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago, quien comenzó la sesión ubicando a la formación técnica en su contexto histórico en este país, haciendo especial referencia al rol que desempeñaron las industrias de energía y petróleo en la oferta de formación técnica para el referido sector. El presente rol y logros del NTA fueron mencionados en el contexto de los actuales desafíos del Caribe, no tanto por trabajo decente –gracias a la efectividad de los movimientos sindicales de la región– sino a la necesidad de un apoyo de los gobiernos de la región en su lucha por más trabajo, especialmente para los jóvenes.

72. **Pekka Aro, Director del Programa In Focus de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad**, señaló en primer lugar la preocupante situación de desempleo que afecta a los jóvenes: la OIT estima que alrededor de sesenta y seis millones de estos están desempleados en el mundo y que ello representaría nada menos que el 41% del total de desempleados. Ante esta situación, resalta la importancia de la educación y de la formación profesional, no solo como paliativo del desempleo sino, más aun, como factor de desarrollo económico y social. En relación específica con la inser-

ción laboral de los jóvenes, una formación profesional apropiada puede contribuir a su adaptación a los muy rápidos cambios que se verifican en el mundo del trabajo, a disminuir la discriminación por género y a evitar o reducir la denominada “brecha digital”.

73. El expositor culminó su presentación aludiendo a la Red de Empleo Juvenil (Youth Employment Network), establecida por el Secretario General de la ONU, en colaboración con el Banco Mundial y la OIT. Entre las recomendaciones que estas organizaciones han presentado a la referida red, destacan algunas, como la que trata de la empleabilidad, que propone que los países repiensen sus sistemas educativos y la formación profesional así como sus políticas de empleo, para facilitar el pasaje de la escuela al trabajo y mejorar la inserción laboral de los jóvenes, especialmente aquellos más expuestos, sea por razones de raza, religión, discapacidad o género. Más precisamente, dichas recomendaciones proponen reconocer el carácter central del objetivo educativo, extender la educación básica para todos, garantizar el acceso universal de la formación profesional en tanto derecho fundamental y soporte del trabajo decente, entre otras propuestas.

74. **Sergio Mindlin, Presidente de la Fundación Telefónica de Brasil**, comenzó informando que tanto el Grupo Telefónica como la Fundación, se encuentran altamente empeñados en la búsqueda de soluciones a la problemática de la juventud, al grado de estar participando de la Red de Alto Nivel que sobre el tema han constituido Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT. Explicó que la Fundación Telefónica opera en los mismos países en los que lo hace la compañía. Se trata en realidad de un conjunto de fundaciones nacionales pero totalmente conectadas a las empresas del Grupo. La misión fundamental de la Fundación posee un doble significado: primero, junto a la comunidad, mejorar la calidad de vida de los menos favorecidos; segundo, junto a las empresas, ayudándolas a cumplir con sus responsabilidades sociales. La estrategia básica consiste en procurar acercar las competencias empresariales a los proyectos sociales, apoyando a su gestión para incrementar su eficiencia. Entre otros colectivos, señaló que la Fundación orienta su acción fundamentalmente hacia los niños y los jóvenes.

75. Refiriéndose específicamente al caso de Brasil, señaló que la Fundación ha hecho una opción en el sentido de trabajar a través de los Consejos de Derechos del Niño, creados en 1990 y conformados por representantes del poder público, las empresas y organizaciones de la sociedad civil. Dichos consejos tienen la responsabilidad de diseñar las políticas de atención a la niñez en los Estados. En tal sentido, la Fundación Telefónica viene desarrollando tres líneas de trabajo: financiamiento de iniciativas de incorporación y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de proyectos sociales; apoyo a proyectos que atienden al problema de los jóvenes infractores, con objetivos de reinserción; y capacitación de los miembros de los Consejos de Derechos del Niño.

76. Con relación al trabajo decente de los jóvenes, afirmó, en primer lugar, que es aquel que respeta las condiciones propias de ellos; el hecho de que son seres en proceso de desarrollo, con sus potencialidades y límites; segundo, es aquel que respeta los principios

legales, tales como los expresados por el Estatuto de la Niñez y la Adolescencia, y las convenciones internacionales. Finalizó su presentación haciendo referencia a informaciones sobre la situación tanto educativa como laboral de los jóvenes brasileños y remarcando la necesidad de contar con políticas de inclusión, en un marco de responsabilidad compartida entre el poder público, las empresas y la sociedad.

77. **Ruth Cardoso, Presidenta de Comunidad Solidaria de Brasil**, expresó su satisfacción ante la posibilidad de estar compartiendo en este foro, experiencias y aprendizajes sobre un tema tan significativo para todos los países de la región como lo es la situación laboral de los jóvenes. La problemática del empleo es de enorme magnitud pero no solamente porque los índices de desempleo aumenten sino porque el hecho de que ellos se encuentren en valores tan altos, implica un fuerte riesgo para su integración social. Las estadísticas agregadas, afirmó, encubren situaciones muy diferentes entre países y entre regiones y ello es especialmente definitorio en un país con las dimensiones y diversidades de Brasil. Por tanto, la expositora considera de suma importancia abordarlo con análisis desagregados y en profundidad que permitan conocer y develar estas situaciones para poder enfrentarlas con medidas y metodologías específicas y acordes a las condiciones y necesidades. Entendió que, en general, está faltando esta visión más desagregada, y que uno de los importantes desafíos es aprovechar las experiencias y aportes de los organismos internacionales, como la OIT, para orientar las adaptaciones y profundizaciones a nivel local y regional.

78. La primera consideración refiere a la necesaria vinculación entre el desempleo juvenil y la crisis del sistema productivo. El desempleo juvenil es función del desempleo general pero tiene dimensiones propias. Reconocer esto, no quiere decir que se acepte como situación irreversible o que no haya que realizar intervenciones y políticas específicas para encararlo, sino que exige tener una visión realista para identificar las oportunidades efectivas para la inserción juvenil.

79. Una segunda valoración refiere a la atención de los flujos demográficos que inciden fuertemente en el mercado laboral. Brasil, por ejemplo, está viviendo el fin del período llamado “onda joven” lo que implica que está decreciendo la incidencia de la población joven en el conjunto poblacional, pero ello no es uniforme ni válido para todas las regiones. Por el contrario, hay períodos en los que la relación entre los grupos de edad se desarmoniza e incrementa la demanda por puestos de trabajo.

80. En este escenario, la cuestión más compleja e importante es, precisamente, la adecuación de la capacitación, de las concepciones y contenidos de la formación profesional. Es un problema que merece reflexión y capacidad de innovación porque es necesario entender qué quiere decir hoy empleabilidad. Todas las personas para ser ciudadanas en la actualidad necesitan tener capacidad de análisis, de valoración de las opciones para poder elegir con responsabilidad, tener una visión clara que les permita enfrentar problemas novedosos e integrarse a su contexto y hacerlo activamente. Las políticas sociales deben tener como norte terminar con la exclusión y crear condiciones para que los indivi-

duos sean participantes activos, lo que no acabará con la pobreza pero es el primer paso para combatir la exclusión. Esto exige modificar la concepción de la capacitación. Se ha asistido a un modelo signado por las exigencias de la industrialización que concibió la profesionalización como especialización y ahora se requiere formar personas con aptitudes y capacidades que no limiten su creatividad, personas con flexibilidad y capacidad de iniciativa y esto es fundamental si se quiere estar ofreciendo empleabilidad.

81. En este esfuerzo, según la expositora, no solo tienen responsabilidades y protagonismo las políticas públicas sino también el tercer sector, por lo que las alianzas entre el Estado y la sociedad se presentan como un modelo innovador y más eficiente de intervención. Esta asociación aporta eficiencia, el conocimiento y experiencia del sector empresarial y permite visualizar la relación costo/beneficio de manera equilibrada, a fin de mantener la calidad sin perder noción de costo y de cuánto se pueden expandir los recursos.

82. Ruth Cardoso planteó la experiencia de Comunidad Solidaria como altamente positiva y compartible. A partir de considerar el problema del empleo juvenil como una situación urgente que necesita formas de enfrentamiento diferentes y que no pueden insumir largos tiempos de formación, se buscó responder focalizadamente a los distintos grupos y aprovechar la disponibilidad de la sociedad civil para participar y colaborar. El programa comenzó en 1996 y ha tenido un proceso de crecimiento permanente. Se trabaja en alianza con todos los grupos de la sociedad civil y se hace un concurso entre proyectos que define de manera transparente las reglas y criterios de distribución de recursos. Se da así autonomía y espacios de creatividad a las ONG para presentar alternativas innovadoras e identificar nuevas posibilidades de empleo de acuerdo a los requerimientos de cada zona y población. Presentó algunos ejemplos exitosos como resultado de la creatividad e iniciativa de las ONG lo que demuestra, afirmó, no solo que es posible este tipo de alianzas, sino que también es muy poderosa para avanzar en esta nueva idea de capacitación: una que no se centre en el ordenamiento secular de la educación, con largos períodos de asistencia a clase, sino que articule rapidez en la formación y efectividad en la inserción laboral y que tenga como objetivo final hacer que los jóvenes se transformen en ciudadanos participativos y creativos. Este es el objetivo fundamental y es lo que modifica efectivamente la vida de los jóvenes. La expositora señaló como el más importante indicador de éxito de este tipo de programas el hecho de que el 50% de los jóvenes participantes han retornado a la escuela.

83. Ruth Cardoso finalizó su exposición convocando a renovar la visión sobre lo que es calificación y empleabilidad hoy y a considerar que ellas requieren buena sociabilidad, flexibilidad para enfrentar nuevas situaciones y desarrollar la creatividad. Su propósito final debe ser el de la integración de los jóvenes a la sociedad, lo que no es posible sin la necesaria autoconfianza y una perspectiva esperanzada de su futuro.

**PANEL: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:
DESAFÍOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

84. **Carlos Rodríguez, consultor de Cinterfor/OIT**, comenzó señalando que las características actuales del trabajo dificultan la incorporación de los conocimientos de la salud y seguridad en el trabajo a la formación profesional, aunque existen caminos para lograrla. Basado en las estadísticas anuales de accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo, afirmó que no puede haber un trabajo decente si se ignora la necesidad de afrontar una situación que se contradice con la ética. Complementariamente, señaló que también desde el punto de vista económico las pérdidas son cuantiosas.

85. Centrándose en los contenidos a incorporar a la formación profesional, señaló en primer lugar la necesidad de insertar el aprendizaje de las normas y medidas de prevención en cada uno de los momentos del proceso de trabajo. Esto se ve reforzado por la transformación que viene teniendo lugar en la organización del trabajo y las nuevas exigencias que esto plantea a los trabajadores. En cuanto a los medios para lograrlo, enfatizó la necesidad de introyectar ciertos principios básicos referidos, entre otros, a la defensa de la propia indemnidad. Para ello, deberían incorporarse como contenidos transversales dentro de la enseñanza de las distintas materias y, al respecto, señaló que la escuela sigue siendo, en la mayoría de los casos, ignorante de esta temática.

86. De este modo se verifica la necesidad de que la formación profesional llene estos vacíos. Sin embargo, el trabajador se ve frecuentemente colocado ante situaciones en que los riesgos del trabajo imponen su actuación para contribuir a transformar la realidad laboral hacia un ambiente que promueva la salud y seguridad. De ahí que la formación deba tener como uno de sus objetivos, que el trabajo sirva a la salud, ya que esta es la única reserva que tienen los trabajadores.

87. Enseguida recalcó la idea de que “para transformar hay que conocer” pero, sin embargo, no solo basta conocer; se requiere también una posición proactiva de los propios trabajadores que los lleve, no únicamente a identificar los riesgos, sino también a identificar formas para neutralizarlo. En este sentido afirmó que no es suficiente que la formación profesional incorpore contenidos sobre seguridad y salud, sino que debe también integrarlos en la práctica del trabajo. Para lograr esto se requiere desarrollar acciones de capacitación de docentes que les permitan percibir la necesidad de integrar el punto de vista de los trabajadores.

88. Completó el panorama indicando la importancia de que los propios establecimientos educativos respeten y observen las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

89. **Jaime García Dimotoli, Jefe del Centro de Servicios a la Salud del SENA, Regional Bogotá**, comenzó su exposición reseñando las actividades en materia de salud ocupacional en esa institución. Recordó que ya en 1984 se aprobó el “Manual de Seguridad e Higiene Ocupacional” del SENA, donde se establecía este campo como un área

obligatoria en todas las especialidades de formación profesional. Las especialidades vinculadas al área de la salud, contaron desde 1997 con el “Bloque Básico de Salud Ocupacional”, en tanto que en 1998, el Consejo Directivo del SENA aprobó los programas de formación de Técnico Profesional en Salud Ocupacional, Tecnólogo en la Salud Ocupacional y Técnico Profesional en Salud Ocupacional con énfasis en Minería. Durante el año 2000, bajo la orientación de las mesas sectoriales se elaboró la unidad de competencia transversal en salud ocupacional, en tanto que actualmente se trabaja en su unificación como estándar para todos los trabajadores. Expresado esto último como un módulo básico de salud ocupacional, se pretende a través de él impartir conocimientos básicos a los diferentes auxiliares del área de la salud con dos propósitos: como trabajador alumno, para la identificación de factores de riesgo, y como cuidador de la salud, favoreciendo los estilos de vida saludables en el trabajo.

90. Comentó luego lo que definió como una alianza estratégica de formación, entre el SENA, una Administradora de Riesgos Profesionales y los Centros de Formación. El objetivo de esta alianza consiste en capacitar líderes en proyectos de salud ocupacional con un enfoque pedagógico activo y participante, implementando nuevos modelos generadores de cambio dentro de sus empresas, bajo la estrategia metodológica de la desescolarización. Finalmente detalló los aspectos relativos a los objetivos específicos, los materiales formativos utilizados, las fases y los contenidos de dicho programa.

91. **Sonia María José Bombardi, Asesora Especial de Proyectos de Fundacentro, Brasil**, en su presentación explicó la relación del Programa Brasileño de Calidad y Productividad (PBCP) con la salud y seguridad en el trabajo. A este respecto, señaló que la meta propuesta es la de reducir en un 40% la tasa de accidentes de trabajo en un plazo de cinco años. El PBCP se encuentra fuertemente relacionado con los objetivos sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo en el período 2000-2003, en especial el que apunta a “ampliar acciones de fiscalización, investigación, capacitación y difusión de información de apoyo técnico en las áreas de seguridad y salud para mejorar las condiciones de los ambientes de trabajo y principalmente la reducción de accidentes”. Es así como uno de los programas del Ministerio de Trabajo y Empleo es el que se refiere a lograr un trabajo seguro y saludable. Enmarcado en la expresión “Trabajo es Vida” el PBCP comprende más de once diferentes frentes de trabajo, uno de los cuales es el “Programa de Educación en Seguridad y Salud del Trabajador”.

92. Continuó su presentación describiendo los objetivos específicos de dicho programa, los que se orientan a incrementar el acceso de los trabajadores a los conocimientos y experiencias relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, contribuir al desarrollo de competencias para la prevención, así como promover la divulgación de las experiencias obtenidas de las actividades de investigación, estudio y educación. El programa actúa con la premisa de atender las necesidades a través de la educación orientada a la solución de los problemas socioambientales permitiendo la práctica del trabajo colectivo y la participación democrática. Hizo notar la gran variedad de formas de actuación del programa entre las cuales destacó los estudios e investigaciones, los cursos de especiali-

zación, la elaboración de publicaciones, la producción de videos y discos compactos, así como la realización de eventos y difusión de informaciones. Finalmente, describió los resultados en el ámbito de la educación como son las 51 publicaciones, 18 videos, 7 discos multimedia y 2 colecciones de *slides*.

93. Para cerrar su presentación, anotó como desafíos para el programa, la necesidad de incluir el tema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las currículas de la educación técnica, dar cobertura a las regiones más distantes, e incluir temas relacionados con la ciudadanía y los derechos humanos.

ASUNTOS VARIOS

94. En el espacio reservado para el tratamiento de asuntos varios, el Presidente de la Reunión ofreció la palabra al plenario.

95. La representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay comenzó sus comentarios felicitando a Cinterfor/OIT por colocar en primer plano el tema del trabajo decente y la formación profesional. Específicamente remarcó el interés del enfoque por el cual la formación profesional es considerada como componente esencial del trabajo decente, pero también, y a la vez, como instrumento dinamizador, impulsor de los objetivos estratégicos que se persiguen a fin de reducir los actuales déficits de trabajo decente. Es posible ir aún más allá, dijo, en esta conceptualización de la formación profesional, entendiendo que ella es esencial no solamente en la consecución de los objetivos estratégicos como la ampliación de la protección social, la igualdad de oportunidades, el fomento del empleo y del diálogo social, sino también en la promoción de los derechos humanos fundamentales. La formación decente para un trabajo decente constituye entonces un enorme desafío, afirmó. Este desafío es simultáneamente un concepto ordenador de nuestras ideas, proporciona criterios para fijarnos objetivos y establecer prioridades, finalizó diciendo.

96. Un representante del grupo trabajador de Dominica expresó sus congratulaciones por el esfuerzo desarrollado por Cinterfor/OIT en orden a promover una formación profesional orientada por el concepto de trabajo decente. Señaló que entre los desafíos que enfrenta la formación profesional actualmente, se encuentra el de dar cuenta de los rápidos cambios tecnológicos que están afectando al trabajo y la producción. Los sindicatos en Dominica se han preocupado por fortalecer una formación para los trabajadores, y en especial para los afiliados, que tome en cuenta dicho desafío. Instó a Cinterfor/OIT a continuar con su esfuerzo de brindar apoyo a las instituciones de formación profesional, los Ministerios de Trabajo y de Educación, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de difundir el concepto de trabajo decente. Expresó luego lo que a su entender significa “trabajo decente”. “Decente” es “decente”, afirmó, lo que significa que el trabajador se siente confortable y seguro con su trabajo, sin estrés, que es capaz de contribuir en la búsqueda de soluciones para el mejoramiento de la productividad en su nación.

Esto implica hablar también de comercio entre naciones y de la forma en que ese intercambio comercial tiene lugar. La OMC habla de “libre comercio”, nosotros, dijo, hablamos de “comercio justo”, además de libre. Cuando el comercio no es justo, se resienten las condiciones que hacen posible un trabajo decente, creándose en cambio desempleo, inestabilidad social y política, especialmente en los países en desarrollo.

97. Un representante del grupo trabajador de Guatemala solicitó la palabra a fin de expresar que las nuevas exigencias imperantes en orden a contar con una mano de obra calificada, ha acarreado consecuencias y problemas no solo para los trabajadores, sino también para muchas empresas que no se han preocupado de capacitar adecuadamente a su personal. Señaló la necesidad de incluir dentro de los principios fundamentales el fortalecimiento del Convenio 144, a la vez que reclamó de la OIT una mayor atención hacia los trabajadores del sector informal.

98. El representante de la Secretaría de Educación Pública de México felicitó a la OIT por su capacidad para reunir en un foro como la Comisión Técnica, a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Agradeció asimismo al Gobierno brasileño por la atención dispensada a todos los participantes. Llamó la atención sobre el fenómeno de la industria de la maquila. Allí afirmó, no solo cabe hablar de “capital golondrina”, sino también de “trabajo golondrina”. Es el caso del Estado Jalisco, donde se contaba con industrias de este tipo que generaban un gran número de empleos, los cuales se están perdiendo actualmente por el desplazamiento de las empresas hacia países asiáticos. A Cinterfor/OIT solicitó especialmente que lidere un proceso de debate e intercambio de información en el campo de la formación y certificación basada en competencias.

99. El representante del SENA de Colombia llamó la atención sobre los peligros que pueden cernirse sobre la formación profesional. Especialmente se refirió a los fenómenos de pobreza, desempleo y desintegración social, que llevan a amenazar la paz social. El marco en que la formación profesional se desarrolla la condiciona en gran medida en su capacidad para promover efectivamente el trabajo decente.

100. El Director de Cinterfor/OIT expresó que deseaba dejar consignado ante la reunión el gentil ofrecimiento del INTECAP de Guatemala, para ser sede de la próxima reunión de la Comisión Técnica. Señaló que los detalles operativos serían analizados posteriormente, habida cuenta del respaldo con que la propuesta contara en la sala. La propuesta del INTECAP fue aprobada por aclamación de los presentes.

101. El representante del HEART Trust/NTA de Jamaica señaló que deseaba expresar en nombre de su institución, del Gobierno de Jamaica y de todas las instituciones de formación profesional del Caribe de habla inglesa, su sincero agradecimiento por la oportunidad brindada para participar de este evento. Expresó la importancia de fortalecer los liderazgos nacionales en materia de formación profesional, proceso que ha de correr paralelo al fortalecimiento de un liderazgo regional en este campo. Con respecto al plan de trabajo presentado por Cinterfor/OIT para el bienio 2001-2002, destacó el alto grado de

coincidencia entre los objetivos y líneas de actividad planteadas y los que persigue el grupo de instituciones del Caribe de habla inglesa. Sin restar importancia al objetivo del trabajo decente, afirmó que el problema también reside en la necesidad de contar con más inversiones y más empleo. En otra parte de su intervención, expresó su agradecimiento al SENAI, institución con la cual Jamaica ha venido estableciendo desde hace ya años, lazos de cooperación. Con relación a la solicitud planteada por el representante de México referida a una mayor cooperación en el tema de la formación y certificación basada en competencias laborales, señaló la disposición de las agencias nacionales de formación del Caribe a participar y aportar en tal sentido. Si trabajamos juntos y en equipo, dijo, será mucho más sencillo resolver oportunamente los problemas que se presentan en cada país. A Cinterfor/OIT corresponde facilitar el intercambio de información, identificar y disseminar las mejores prácticas en todas las dimensiones de la formación profesional.



ANEXO 1**DISCURSOS PRONUNCIADOS EN LA SESIÓN DE APERTURA
DE LA XXXV REUNIÓN
DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE CINTERFOR/OIT****Discurso de Agustín Muñoz****Director Regional Adjunto de la OIT para las Américas**

Estimadas/os señoras y señores asistentes:

Deseo, en primer lugar, extender un muy fraterno saludo de reconocimiento en nombre del señor Director General de la OIT, Embajador Juan Somavía, y de la Oficina Regional, a los participantes de esta XXXV Reunión de Cinterfor y, de manera especial, a las autoridades del Gobierno del Brasil, representadas en esta Reunión por el señor Ministro de Trabajo y de Empleo, don Francisco Neves Dornelles.

Deseo dirigir un muy especial mensaje de consideración y agradecimiento a la Primera Dama de la Nación, señora Ruth Cardozo, por su interés en nuestros temas y actividades y por el importante apoyo prestado para el desarrollo de esta Reunión.

De igual manera, hacemos extensivo este reconocimiento a los representantes de los países Miembros de América y España, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a los miembros del Consejo de Administración de la OIT, que nos honran con su presencia y con su aporte en esta Reunión.

Desde la creación de Cinterfor en 1963 se han producido en el mundo y en nuestra región americana transformaciones políticas, económicas y sociales de trascendencia.

Uno de esos significativos cambios fue la reafirmación del sistema democrático, el desarrollo de una creciente conciencia ciudadana sobre la importancia de la dimensión sociolaboral de los procesos de globalización y un avance muy rápido en la idea de promover la equidad y combatir la pobreza. Igualmente, se ha ido acrecentando la reflexión acerca de que la competitividad y la productividad son altamente imprescindibles para el desarrollo; pero que ambas son perdurables si se basan más en la inversión productiva y tecnológica, en la formación de los recursos humanos y en las buenas condiciones de salarios y empleo, que en una ventaja comparativa basada en la explotación.

El ejemplo de los países hoy en día altamente industrializados y que son poseedores del conocimiento tecnológico, muestra que uno de los factores más determinantes para el desarrollo industrial, junto a la inversión en capital y tecnología, al establecimiento de sistemas democráticos y participativos de relaciones laborales, fue el decidido empeño

en la inversión de recursos humanos, a través de la educación, la capacitación y la formación permanente de los asalariados.

En la actualidad podemos constatar que, de manera paulatina, en nuestro continente, se está avanzando en una idea más moderna de lo que deben ser los procesos de formación para apoyar la inserción de nuestras economías en un mundo más abierto, más exigente, más competitivo, pero que sea también más solidario. Cuatro evoluciones básicas nos permiten constatar con optimismo este avance a la modernidad, expresado igualmente en la Memoria de Cinterfor.

La primera está estrechamente vinculada con las políticas que hoy en día se orientan hacia sistemas nacionales de formación profesional, estrechamente ligadas con las políticas de empleo, con participación de los actores sociales, ordenando la oferta formativa y tratando de responder a la demanda empresarial y a las exigencias de los mercados.

La segunda de estas evoluciones está relacionada con las transformaciones institucionales de los organismos de formación profesional que, junto con haber contribuido a la valoración de la formación profesional, han readecuado sus estructuras y programas con base a lineamientos de eficiencia, de rigor financiero y de criterios más adaptados a las demandas de individuos y de empresas, enfatizando particularmente en las pequeñas y medianas, y llevando a cabo positivos esfuerzos de descentralización.

La tercera ha sido la vinculación más directa de estos organismos con la sociedad, involucrando los puntos de vista de las organizaciones sindicales y de empleadores, y estableciendo los espacios de gestión necesarios para su participación institucional a través de fórmulas bipartitas y tripartitas de gestión.

La cuarta evolución está íntimamente vinculada con dos importantes aspectos:

- la orientación de la formación hacia el desarrollo de competencias laborales y hacia la certificación de esas competencias en el seno de la empresa y de la sociedad en que se funde lo individual y lo colectivo, y
- el énfasis de la idea de una formación permanente y continua para alcanzar conocimientos como personas y como factores de la producción.

En estas evoluciones, que he tratado de sintetizar al máximo por razones del tiempo de esta intervención, un rol muy importante también ha ejercido nuestro Centro Interamericano de Formación Profesional, Cinterfor, con el apoyo de las instituciones que de él forman parte y con el concurso de diversas unidades de nuestra Oficina Internacional del Trabajo. Quisiera destacar también cuatro resultados que, a nuestro juicio, son significativos:

En primer lugar, ha sido el esfuerzo de síntesis de las propuestas de las instituciones de formación profesional que se han canalizado con creatividad en la elaboración de un programa de trabajo que incorpora esas propuestas y moviliza los recursos hacia una

cooperación eficaz, adaptada a los cambios que experimenta nuestra sociedad, con un mensaje innovador, progresista y con elevado criterio científico.

En segundo lugar, es de suma importancia destacar la acción encaminada al desarrollo de contactos y de vínculos con determinados organismos e instituciones nacionales e internacionales que se han ilustrado en el terreno de la formación profesional como, por ejemplo, con la GTZ de Alemania, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Iberoamericana de la Juventud, con el Instituto de la Juventud de España y muchas otras instituciones.

De igual manera, este esfuerzo de acercamiento y cooperación se ha hecho extensivo al mundo académico y universitario, recogiendo su saber y aportando de su experiencia en múltiples actividades conjuntas.

En tercer lugar, es evidente el exitoso resultado de Cinterfor en lo que se relaciona a la difusión de conocimientos que se han venido manifestando en las numerosas y sustantivas publicaciones que, bajo la forma de libros, documentos de trabajo, módulos didácticos, etc., ha venido editando. Igualmente destacable ha sido la utilización del *internet* como medio didáctico y de difusión.

En cuarto lugar, deseo señalar el meritorio esfuerzo de Cinterfor con la voluntad de la OIT, de que todos los servicios y unidades formen un todo coherente que habla con una sola voz institucional y concurre a un mismo objetivo.

Desde esta perspectiva, ha habido un positivo aporte institucional desde y hacia Cinterfor, que se ha manifestado no solamente en los apoyos financieros que se han destinado al Centro sino, fundamentalmente, en el intercambio positivo de experiencia técnica, de acciones conjuntas, de estudios, publicaciones y eventos de importancia. La presencia en esta Reunión, por ejemplo, de la Oficina Regional, de Directores de Oficinas de Área y ETM, de especialistas, de un representante del sector Empleo de nuestra sede en Ginebra, el señor Pekka Aro, del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, y el valioso aporte de los colegas de las Oficinas de la OIT en Brasilia, encabezado por su Director Armand Pereira, así lo demuestran.

Señoras y señores asistentes, he tratado de destacar con ocasión de esta XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor, cómo el esfuerzo de formación en América está evolucionando y adaptándose a los imperativos económicos y sociales del mundo actual y a las evoluciones de nuestro continente. He señalado, igualmente que, más allá del consenso ciudadano acerca de la reafirmación de la democracia y de la necesidad de insertar nuestras economías en un mundo abierto y competitivo, existe también un fuerte consenso en la necesidad de que los frutos del desarrollo beneficien también a los sectores mayoritarios de la población que hoy en día no participan de esos beneficios y están excluidos de márgenes mínimos de protección.

La afirmación de la democracia en nuestra región y en el mundo exige un compromiso radical con la justicia social, si se quiere que los hombres y mujeres puedan tener fundadas esperanzas de que el progreso será, en el futuro, un bien accesible a todos.

Por ello, nuestro Director General, señor Juan Somavía, puso en exergo su propuesta de Trabajo Decente en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1999. En esa propuesta subraya la necesidad de que, en una época de grandes cambios, el objetivo de la OIT debe ser el de asegurar a cada mujer y hombre el acceso a un *trabajo decente* y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Más allá de ciertas polémicas semánticas que ha suscitado la utilización de este término, casi ya universalmente aceptado, su valor reside en el profundo contenido político innovador que conlleva su mensaje; pues, aparte de recoger el objetivo histórico de la OIT por la justicia social, los renovadores conceptos humanistas de la Declaración de Filadelfia de 1944, los énfasis en la necesidad de situar al ser humano en el centro del desarrollo expresados en la Cumbre Social de Copenhague en marzo de 1995, y los valores de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1988, el concepto presenta igualmente una propuesta ética para la sociedad en su conjunto y para el mundo del trabajo en particular, con una perspectiva de acción integradora en un momento histórico en que, en vías de una competitividad más intensa y en situaciones de crisis económica, se tiende a ignorar derechos esenciales.

Esa acción integradora involucra decididamente al mundo político, al mundo empresarial y sindical, al mundo académico y universitario, y a la sociedad civil en su conjunto.

Esta propuesta ética de *trabajo decente* propicia la reafirmación de los valores democráticos como sistema político y como forma de participación ciudadana; destaca el concepto de equidad y libertad en la sociedad y en las relaciones laborales, propicia la igualdad entre hombres y mujeres, resalta al individuo como persona y se refiere a las seguridades necesarias que deben existir en la sociedad, tales como la seguridad de un empleo de calidad, seguridad en materia de protección social, seguridad para la educación y la formación profesional del grupo familiar, seguridad en remuneraciones y condiciones de trabajo y seguridad para que los niños no trabajen.

Esta noción de *trabajo decente* propicia, entonces, el que no se produzcan las desigualdades y donde se respeten los derechos fundamentales consignados en la Constitución de la OIT, en los Convenios Internacionales y en la Declaración de Principios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998.

Pretende igualmente la propuesta, coordinar los esfuerzos para reducir el déficit de trabajo decente y así lo expresó el Director General de la OIT en su Memoria a la reciente Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en el mes de junio de este año. En esa

Memoria, la reducción del déficit de trabajo decente es planteada como un desafío global para el que se requiere lograr resolver la delicada ecuación que permita integrar a todos los niveles, los objetivos de crecimiento y desarrollo económico con los objetivos políticos y sociales del concepto de trabajo decente, en vías de resultados concretos en la vida cotidiana de hombres y mujeres.

En este objetivo institucional de un trabajo decente para todos, la formación profesional juega sin lugar a dudas un rol de primer plano pues, como lo ha señalado el importante estudio de Cinterfor: *“Formación para el trabajo decente”*, la formación profesional es un derecho humano fundamental que integra el concepto de trabajo decente y que, además, contribuye a crear un entorno que lo hace viable.

Nuestra tarea será ahora, determinar las estrategias en base a las orientaciones políticas que se derivan del concepto, desarrollar iniciativas y, paulatinamente, involucrar a la sociedad en su conjunto en la materialización de estos valores.

Señoras y señores participantes, deseo finalmente agradecerles por su apoyo, saludar el fuerte compromiso de ustedes con nuestra Institución y valorar el esfuerzo del personal de Cinterfor y de su Director, colega Pedro Daniel Weinberg, asegurándoles a las instituciones de formación profesional de las Américas y España, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que, en este esfuerzo de democracia y de justicia social que desarrollan, la OIT los acompañará con todo su potencial y energía.

Muchas gracias.

**Discurso de Francisco Dornelles
Ministro de Trabajo y Empleo de Brasil**

Saludo a los integrantes de la Mesa Directiva y presento también al Embajador Somavía, a través de su representante Agustín Muñoz, Director Regional Adjunto para las Américas, los saludos del Gobierno Brasileño, y destaco la importancia del trabajo que viene realizando en la OIT; nuestro permanente y estrecho contacto con él, hace que aumentemos el respeto y la admiración por su persona. En estos dos años que el Embajador Somavía ha estado en la OIT, Brasil ratificó los Convenios 138 y 182 de la OIT relativos a la edad mínima y a las peores formas de trabajo infantil; ello es una demostración de la importancia que representa para nosotros la presencia del Embajador Somavía en la OIT. Quiero manifestar mi gran satisfacción por estar aquí presente en esta XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT y felicitar también al Director Regional Adjunto, Agustín Muñoz, por la brillante exposición que acaba de realizar. La formación profesional hoy se integra dentro de los cuadros de trabajo decente y cuando pensamos en trabajo decente tenemos que pensar siempre en la existencia de programas en el que el trabajador consiga mejorar sus

condiciones y pueda también adquirir aquellos conocimientos mínimos para ser valorizado en el mercado de trabajo.

Brasil presta una atención muy especial, a todo el programa de formación. Desde 1996 a 2000 destinó más de un billón de dólares al programa de formación profesional y ha capacitado aproximadamente catorce millones de trabajadores. El programa de formación profesional de Brasil tiene una característica muy específica, que es la descentralización en la que fue ejecutado y concebido. Realizamos la formación profesional en todo el territorio nacional, en los 27 Estados y 5.000 Municipios, y no en Brasilia; no es la Secretaría del Ministerio de Trabajo y Empleo, no es el Prof. Nassim Mehedff que dice, y que afirma y que determina qué cursos de formación profesional son realizados en los más de doscientos Municipios de Brasil; es la comunidad local; en cada Municipio tenemos las Comisiones Municipales de Trabajo que se reúnen con los trabajadores y con la sociedad local y muestran qué cursos de capacitación les gustaría tener; de este modo se respeta la diferencia regional de Brasil. En los Estados del Norte la demanda es una, en el Sur es otra, en el Sudoeste es otra; de modo que es un programa que nace de abajo hacia arriba. Las Comisiones Municipales de Empleo en cada Municipio piden a las Comisiones Estatales de Empleo el tipo de curso de capacitación que desearían recibir los trabajadores domiciliados en ese Municipio; la Comisión Estatal de Empleo consolida las demandas y las presenta a la Secretaría de Trabajo de cada uno de los Estados y es así que, con los recursos que reciben del Gobierno Federal, administran el programa de capacitación en el área de las entidades públicas, o sea Estados y Municipios. También tenemos otro campo de capacitación profesional que es aquella a través de las Centrales Sindicales y Patronales. También en este campo existe una gran descentralización; cada sindicato ligado a una central sindical manifiesta qué tipo de curso querrían tener para su sindicato, para que sus empleados puedan tener un puesto mejor en el mercado de trabajo, manteniendo o consiguiendo empleo. El sindicato presenta sus demandas a una de las cuatro centrales sindicales y ellas a su vez presentan un plan al Gobierno Federal que les da los recursos para que respondan a las demandas de sus sindicatos. También existe el brazo de las centrales patronales; hay escuelas técnicas muy buenas, tal el caso de SENAC, en el área de Comercio; SENAI en el área de industria; SENAT en el área de transporte, y también el SENAR en el área de agricultura. Estas escuelas, con recursos recibidos del Gobierno Federal, hacen los programas de capacitación profesional. Por lo tanto, no es Brasilia ni el Ministerio de Trabajo quienes determinan qué cursos de capacitación profesional deben impartirse en las diferentes regiones.

Este programa tiene una fiscalización muy rígida; actualmente, a través de *internet*, aquí en Brasilia o en cualquier lugar de Brasil, se puede verificar qué cursos se están llevando a cabo, su valor y el número y nombre de las personas que asisten al mismo. También se hace la supervisión operacional de esos cursos a través de una entidad pública independiente, que verifica en cada Estado si esos cursos están siendo realizados como lo entiende la administración pública que deben ser impartidos. También tenemos un convenio especial con IPEA, instituto que valida el contenido de los cursos, hace la evaluación para comprobar que los mismos estén respondiendo a la realidad. Dentro del Ministerio,

también existe la posibilidad de que desde todo Brasil se pueda felicitar, reclamar o hacer críticas al programa de formación profesional. Esta transparencia ha permitido la descentralización, porque en un país de más de ocho millones de kilómetros cuadrados, no tendríamos condiciones de realizar un programa válido de formación profesional, si esa descentralización no se hubiera llevado a cabo.

El programa de formación profesional junto con el programa de crédito para las pequeñas y medianas empresas y con PRONADE, que es un programa de crédito para agricultura familiar, con algunos programas para los cuales son canalizados recursos del fondo de amparo al trabajador, son instrumentos de generación de empleo y renta del Gobierno Federal administrados a través del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Quiero expresar mi satisfacción de estar presente en esta Reunión; quiero reiterar el compromiso de Brasil con la OIT; quiero reiterar el compromiso de Brasil con Cinterfor/OIT y decir que tenemos mucho interés en este intercambio de oportunidades y experiencias. He recibido, a través del Prof. Nassim Mehedff, información muy preciosa del gran trabajo de Cinterfor/OIT y quiero expresar nuestro mayor interés en mantener un vínculo muy estrecho, sea con la OIT, sea con todos los organismos ligados a ella. Consideramos que la OIT es uno de los organismos internacionales más importantes del mundo porque es aquel que tiene un brazo social; que tiene la visión del mundo, que tiene la visión de la necesidad que tenemos de reformarnos, de cambiar las condiciones sociales existentes hoy en día y que podemos hacer eso generando renta, generando trabajo, empleo; y la formación profesional es un instrumento importante para que esos objetivos sean alcanzados.

Es para mí un honor estar presente hoy en esta reunión. Muchas gracias.



ANEXO 2**INFORME DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA,
PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DE CINTERFOR/OIT**

La reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, se llevó a cabo el día miércoles 29 de agosto de 2001, previo a la celebración de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. En ella participaron representantes de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, del SENAI de Brasil, SENA de Colombia, INA de Costa Rica, INTECAP de Guatemala, INFOP de Honduras, HEART/NTA de Jamaica, INFOTEP de República Dominicana, Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP/UTU) de Uruguay, de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay e INCE de Venezuela.

El Director de Cinterfor/OIT dio comienzo a la reunión dando la bienvenida a los participantes expresando su agradecimiento a la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo, y al SENAI de Brasil por su presencia. Del mismo modo resaltó la puesta en marcha del Programa In Focus de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, así como la presencia en la reunión del Director de dicho Programa.

En su intervención puso especial énfasis en el hecho de que los éxitos que pudieron haberse alcanzado durante el bienio 1999-2000 se deben fundamentalmente al aporte de las instituciones de formación profesional, a los Ministerios de Trabajo y de Educación y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores nucleadas en torno al Centro. En suma, tales logros son responsabilidad de la comunidad de formación profesional vinculadas a Cinterfor/OIT.

A continuación procedió a realizar un breve recuento del contenido de la Memoria de Actividades desarrollada por el Centro durante el bienio. Los aspectos más destacables dentro de las actividades desarrolladas abarcan los temas de:

- fortalecimiento de las instituciones de formación profesional;
- fortalecimiento de la participación de empleadores y de trabajadores en el diseño y ejecución de políticas y programas de formación;
 - impulso a las políticas de igualdad de oportunidades en la formación, en temas como género e inserción laboral de jóvenes;
 - desarrollo del enfoque de competencia laboral en la formación;
 - gestión de calidad en la formación profesional.

Asimismo, señaló el fortalecimiento y expansión de la política editorial de Cinterfor/OIT, que se refleja claramente, tanto en la demanda desde los países por los diversos títulos publicados, como en el hecho de que por primera vez, la venta de publicaciones

representa una significativa fuente de ingresos. La labor de difusión de conocimiento e informaciones se ha visto favorecida mediante los servicios ofrecidos a través del sitio *web* de Cinterfor/OIT, el cual se ha constituido en auténtico portal de la formación profesional en *internet*. Señaló su compromiso en el sentido de proveer información en el idioma inglés, no solo como una forma de atender adecuadamente los requerimientos de los países del Caribe de habla inglesa, sino también con el objetivo de alcanzar un mayor impacto a nivel internacional con la información referida a las innovaciones y cambios que se llevan a cabo en los organismos de formación de la región y España.

El Comité valoró positivamente la evolución de la situación financiera del Centro, reflejada en la puesta al día en sus contribuciones voluntarias por la amplia mayoría de los países e instituciones miembros. Los participantes entendieron que dicha recuperación en los ingresos, se vincula directamente con la adecuación del plan y programa del Centro a las recomendaciones y demandas que a través de las sucesivas reuniones de la Comisión Técnica se han formulado. En tal sentido se indicó que para los miembros de Cinterfor/OIT, las contribuciones voluntarias son consideradas como una inversión que se recupera con holgura a través de los servicios técnicos y de información prestados por el Centro.

La anterior percepción se refuerza con el hecho de que las instituciones y organismos miembros invierten recursos adicionales a través del cofinanciamiento de actividades específicas en sus respectivos países. En esta línea el Comité propone que en futuras memorias de actividades sean incluidos y especificados los esfuerzos de las instituciones y organismos para el cofinanciamiento de las referidas actividades.

En otro plano, se manifestó la necesidad de que Cinterfor/OIT, respetando las particularidades nacionales, continúe apoyando los esfuerzos por construir principios y criterios orientadores para la formación profesional a escala regional que faciliten el establecimiento de una sintonía entre las diversas experiencias desarrolladas. Dicha labor cuenta ya con una base de sustento en los procesos que en esta misma dirección se vienen encaminando tanto en el ámbito del CARICOM en el Caribe como del Mercosur. Por otro lado, esto se orientaría en el mismo sentido de los trabajos y debates que están teniendo lugar en el seno de la OIT para la reformulación de su recomendación sobre la formación y desarrollo de recursos humanos que se plasman en la reciente Resolución sobre desarrollo de recursos humanos adoptada por la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2000.

Con relación al Programa de Acciones a ser desarrollado por Cinterfor/OIT en el bienio 2001-2002, el Comité aceptó de forma unánime la propuesta que fuera formulada en el Seminario Internacional “Aprendizaje en las Instituciones de Formación Profesional de América Latina y el Caribe”, realizado en Brasilia del 18 al 20 de junio de 2001, y como tal recomendó su análisis por la plenaria de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica. El texto de dicha propuesta se adjunta al presente informe.

En lo relativo a la conformación de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción, el Comité sugiere lo siguiente:

- Mesa Directiva:

Presidente: Nassim Mehedff, Secretario Nacional de Políticas Públicas de Empleo, Brasil

Vicepresidente: Donald Foster, Programming Director, HEART/NTA, Jamaica.

Vicepresidenta: Arlette Valdez, Directora General, INFOTEP, República Dominicana.

- Comisión de Redacción del Informe de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica:

Clifford Marica, Ministro de Trabajo, Suriname

Fanny Arón, Presidenta del Consejo de Educación Técnico Profesional CETP/UTU, Uruguay

Jorge Gallardo, Subgerente, INTECAP, Guatemala.

Finalmente, las instituciones y organismos representados en el Comité manifestaron su satisfacción por el cumplimiento del Programa de Actividades de Cinterfor/OIT para el bienio 1999-2000 y en tal virtud, recomendaron a la Comisión Técnica la aprobación de la Memoria de Actividades presentada por el Director.

Documento adjunto

**PROPUESTA DE PROGRAMA DE ACCIONES A SER
DESARROLLADO POR CINTERFOR/OIT CON LAS INSTITUCIONES
DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE AMÉRICA LATINA Y EL
CARIBE EN EL BIENIO 2001-2002**

Considerando las recomendaciones del Seminario Internacional sobre “Aprendizaje en las Instituciones de Formación Profesional de América Latina y el Caribe”, realizado en Brasilia del 18 al 20 de junio de 2001 (Anexo 01);

Considerando el objetivo de Cinterfor/OIT de apoyar la modernización de las IFP de la región para el aumento de sus acciones de formación;

Considerando el programa de trabajo del Cinterfor/OIT para el bienio 2001-2002; y

Considerando la creciente importancia de la cooperación internacional para el desarrollo regional y el consecuente fortalecimiento de las IFP;

Las Instituciones de Formación Profesional presentes en la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, **proponen** que el Centro enfoque sus acciones en dos vertientes:

A) Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional en:

- Gestión de instituciones de formación profesional;
- Modernización de las instituciones de formación profesional;
- Diseño flexible de los programas, medios y materiales didácticos;
- Utilización de nuevas tecnologías de información;
- Participación de las empresas en los programas de formación profesional;
- Calidad en la formación profesional;
- Desarrollo de acciones formativas de nivel subregional, local y sectorial;
- Capacitación y desarrollo de personal para la formación profesional;
- Formación permanente;
- Formación basada en competencias;
- Financiamiento.

Para apoyar a las IFP a concretar lo que se proponen, Cinterfor/OIT deberá desarrollar las siguientes acciones:

- De común acuerdo con las IFP, seleccionar y elegir la Institución de mayor excelencia en cada tema, que actuará como núcleo de discusión, de estudios y de difusión de las experiencias exitosas;
- Organizar grupos de trabajo para realización de investigaciones y estudios;
- Organizar y publicar los documentos técnicos producidos;

- Organizar *workshops* donde los documentos producidos sean presentados, discutidos, validados y transferidos a las demás IFP interesadas;
- Organizar y disponer, vía *home page*, de las informaciones producidas por las IFP;
- Fomentar la comunicación entre las IFP y apoyar las Unidades de Cooperación Técnica Internacional de las mismas.

B) Fortalecimiento de capacitación de los dirigentes, técnicos y docentes de las IFP en los temas:

- Gestión de Centros de Formación Profesional;
- Perfeccionamiento de instructores y docentes;
- Perfeccionamiento de personal técnico;
- Perfeccionamiento de personal administrativo.

Para apoyar a las IFP a concretar lo que se proponen, Cinterfor/OIT desarrollará las siguientes acciones:

- Organización de programas de intercambio de dirigentes, técnicos, docentes y personal administrativo;
- Organización de pasantías y cursos que serán organizados y ofrecidos por las IFP de mayor excelencia;
- Organización de seminarios temáticos y visitas técnicas.

Las Instituciones de Formación Profesional encomiendan a Cinterfor/OIT la tarea de buscar los recursos financieros necesarios al desarrollo de las acciones mencionadas.

Brasilia, 29 de agosto de 2001

SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE APRENDIZAJE EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Brasilia, 18 al 20 de junio de 2001

RESUMEN DE LAS DISCUSIONES SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES DE BRASILIA

En el marco de la celebración de la Olimpiada del Conocimiento organizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, SENAI (Brasilia, 18 al 22 de junio de 2001) se efectuó el “Seminario Internacional sobre Aprendizaje en las Instituciones de Formación Profesional de América Latina y el Caribe” (Brasilia, 18 y 19 de junio) que contó con el coauspicio del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Cinterfor/OIT; en el evento participaron altos directivos de los siguientes organismos de formación profesional:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de Colombia;
- Instituto Nacional de Aprendizaje INA de Costa Rica;
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP de El Salvador;
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP de Guatemala;
- National Training Agency HEART/NTA de Jamaica;
- Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP de Paraguay;
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial SENATI de Perú;
- Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional INFOTEP de República Dominicana;
- Consejo de Educación Técnica Profesional, Universidad del Trabajo CETP/UTU de Uruguay;
- Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE de Venezuela;
- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GTZ (Invitado especial);
- Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial SENAC de Brasil;
- Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial SENAI de Brasil.

I. Los representantes de las IFP realizaron presentaciones sobre aspectos relacionados con la ejecución de programas de aprendizaje, y el estado actual y avances de la formación profesional en sus respectivos países. Como resultado de las exposiciones se pueden identificar los siguientes temas comunes que surgen de un análisis comparado de los sistemas formativos de los distintos países, destacándose:

1. Se registra un nuevo paradigma creado por las exigencias tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo y la estructura del empleo. La presencia y los alcances de este nuevo paradigma exigen un esfuerzo para modernizar los organismos

de formación, que los obliga a buscar el diseño de programas que transfiera a los alumnos las competencias necesarias para participar como trabajadores y ciudadanos.

2. Los cambios aludidos repercuten en aspectos como el diseño flexible y modular de los programas, los medios y materiales didácticos, el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, las innovaciones en la gestión de los sistemas y los centros de formación, entre otros.
3. Los programas de aprendizaje se ven sometidos a los desafíos que imponen estas nuevas tendencias. En este sentido, se requiere avanzar en un modelo de aprendizaje que facilite el ingreso y reingreso de los alumnos y alumnas; de alta flexibilidad, modular, orientado hacia áreas ocupacionales más que a puestos de trabajo. En ellos es fundamental un mayor acercamiento de las empresas para maximizar su papel en el proceso de formación.
4. Esta mayor aproximación a las empresas debe efectuarse no solo para identificar las nuevas competencias exigidas, sino también para incentivar su participación en la formación, de tal manera que se logre que la acción formativa adquiera una mayor sintonía con la realidad del sector productivo.
5. También los contenidos de la formación y del aprendizaje exigen un enfoque más amplio que tienda hacia las familias ocupacionales y facilite la empleabilidad del trabajador. Ello incluye las nuevas competencias que preparan hacia la vida, la ciudadanía, el pensamiento crítico, la solución de problemas y la búsqueda constante de la actualización mediante la formación continua. La formación para el emprendimiento empresarial es también un componente prioritario a considerar en el desarrollo de los programas formativos.
6. Una preocupación puesta en común se vincula con la problemática del financiamiento, la evolución de los ingresos y la necesidad de buscar nuevas formas que promuevan ingresos sustentables. Así, se postuló la necesidad de diversificar las actuales ofertas de las IFP en campos como la asesoría técnica y tecnológica, así como la asesoría para la gestión y el desarrollo empresarial.
7. Esta perspectiva también exige el perfeccionamiento de mecanismos de complementariedad entre la formación profesional y la educación formal que aseguren el reconocimiento de las competencias adquiridas en el mundo del trabajo y faciliten la conformación práctica del concepto de formación a lo largo de la vida.
8. Las IFP trabajan con alumnos y alumnas provenientes de la enseñanza básica que tiende a ser universalizada y de calidad. Pero es previsible que las IFP deban adecuarse para actuar o continuar haciéndolo, con desempleados, jóvenes en busca de su primer empleo y otros grupos con pocos años de escolaridad y bajo nivel de educación básica, haciendo de la formación profesional un factor de integración e inclusión social.

9. En una visión regional, se resalta la importancia creciente de las acciones de cooperación técnica e intercambio entre las instituciones. Para ello es recomendable la acumulación de conocimientos sobre opciones, iniciativas y programas de cooperación disponibles desde los ámbitos de las agencias internacionales de cooperación. El conocimiento conjunto y compartido de nuevos proyectos en este ámbito puede facilitar enormemente la capacidad e impacto de la negociación. Se invita a Cinterfor/OIT a que siga acrecentando el intercambio de informaciones, facilitando su difusión y estructurando nuevos programas de cooperación.

II. Un encuentro como este Seminario se constituyó, de hecho, en un espacio de intercambio de las experiencias e innovaciones educativas que han sido de alta valoración por los representantes de las IFP; de esta forma los participantes reconocieron sus experiencias y tomaron contacto con otras.

Más aún, se acordó que constituiría un medio significativo para el fortalecimiento de los sistemas de formación profesional, la sistematización de estos intercambios para llegar al personal directivo (principalmente a nivel de los centros de formación), al personal técnico y a los formadores de las IFP.

III. Para hacer frente a los desafíos implícitos en los puntos anteriormente mencionados y atender las demandas de los sistemas nacionales de formación profesional, las IFP participantes sugieren que sigan desarrollándose acciones sobre la base de un trabajo articulado por Cinterfor/OIT en los siguientes campos:

1. 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.
2. Estructurar un programa de intercambio entre las IFP de la región procurando el perfeccionamiento de los directivos de centros de formación profesional, los técnicos, los formadores y los participantes de los programas de formación.

Dando continuidad al papel que ha venido cumpliendo Cinterfor/OIT, se sugiere que el Centro someta la propuesta de intercambio que se dio a conocer en el presente Seminario, y que fue analizada y discutida por los participantes al evento, con miras a su adopción definitiva en la próxima XXXV Reunión de su Comisión Técnica a efectuarse en Brasilia (30 de agosto al 1° de setiembre de 2001).

En presencia de todos los representantes de las IFP se expide en la Sede de la Olimpiada del Conocimiento, Brasilia, 20 de junio de 2001.



ANEXO 3**INFORMES DE LAS REUNIONES DE LOS GRUPOS
SUBREGIONALES Y SECTORIALES****I. INFORME DEL GRUPO SUBREGIONAL DEL CONO SUR**

1. Los representantes de los países del Cono Sur acordaron señalar el acierto en la elección de los temas sustantivos de la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, en atención a que la noción de trabajo decente se ha revelado como un concepto integrador de los distintos aspectos e institutos laborales y porque es claro que no puede haber trabajo decente sin formación profesional.

Del mismo modo, los temas relacionados con aspectos más concretos como la formación de jóvenes y la seguridad y salud ocupacional, resultaron muy pertinentes, debido a que, en el primer caso se refiere a uno de los sectores donde se registran mayores dificultades, y en el segundo se puso sobre el tapete un tema que hasta el momento no había estado tan presente en la agenda de la formación profesional.

2. El Grupo comparte plenamente el objetivo del trabajo decente, pero agrega que ello requiere una formación decente.

Del mismo modo que trabajo decente es aquel en cantidad y calidad suficientes, la formación decente es aquella en cantidad y calidad suficientes, o sea pertinente, de amplia cobertura e inclusiva.

3. En la búsqueda de una formación apropiada para el trabajo decente los países del Cono Sur creen haber realizado algunos avances significativos, tales como:

- El reconocimiento expreso del derecho a la formación profesional como uno de los derechos humanos fundamentales, lo que fuera recientemente ratificado en la Declaración Sociolaboral del Mercosur.
- La búsqueda de políticas de formación comunes, la cual se refleja en la propia Declaración Sociolaboral del Mercosur y en las negociaciones que en este mismo momento se desarrollan dirigidas a la aprobación de una Declaración de principios de formación profesional del Mercosur.
- La búsqueda de espacios de diálogo social y de concertación en materia de formación profesional.

4. No obstante esos esfuerzos, los logros son insuficientes para las necesidades de la región. Así como la Memoria del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo del presente año llama a reducir el déficit del trabajo decente, los protago-

nistas de la formación profesional debemos reconocer este déficit y desarrollar esfuerzos para su reducción.

Entre las acciones a desarrollar para reducirlo se destaca en primer lugar el papel de la educación básica, que debe asegurar mínimos suficientes sin los cuales un ciudadano no puede acceder al trabajo.

Identificar ese mínimo de competencias transversales básicas y garantizarlo a toda la población es el primer paso tendiente a la reducción de tal déficit.

5. Asimismo es indispensable implantar formas eficaces de formación continua o permanente, lo que supone modalidades flexibles de educación y de actualización de competencias, que incluyan tanto la nivelación de conocimientos básicos insuficientes como la necesaria actualización permanente de competencias técnicas.

6. En el mismo marco es necesario avanzar en la formulación de sistemas de certificación de competencias, en los que estas sean reconocidas independientemente de su forma de adquisición.

7. Cinterfor/OIT puede ser un instrumento adecuado para articular los esfuerzos que los países de la región deben desarrollar para reducir el déficit de formación y en especial para identificar las competencias transversales básicas que son comunes a los países de la región, así como para difundir el concepto de trabajo decente y del papel de la formación a su respecto.



II. GRUPO ANDINO

Integrantes:

- Armando Calderón, **SENA, Colombia**
- Jaime García, **SENA, Colombia**
- Elizabeth Cornejo, **Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Perú**
- Eliana Gallardo, **INFOCAL, Bolivia**
- Jose Luis Prieto, **INCE, Venezuela**
- Mirna Marín O., **Ministerio del Trabajo, Venezuela.**

Temas:

1. **Cooperación Técnica**
2. **Competencias laborales**
3. **Inclusión de la perspectiva de género en la formación profesional**
4. **Formación para el emprendimiento**
5. **Desarrollo tecnológico**
6. **Legislación comparada**

1. Cooperación Técnica

Actualmente la comunidad internacional ha reducido los aportes destinados a los países del área; esta disminución se refleja negativamente en el subcontinente latinoamericano, situación que exige sumar esfuerzos para recuperar esta importante fuente de desarrollo y consolidar aquellos programas que la cooperación impulsó, así como diseñar estrategias compensatorias que aseguren el sostenimiento de los programas en la región.

El rol de Cinterfor/OIT es fundamental tanto para apoyar estos requerimientos así como para coordinar las actividades de intercambio y organización, tendientes a compartir conocimientos y experiencias a nivel de los cinco países andinos. Asimismo solicitamos a la OIT representar a la región ante organismos internacionales en busca de recursos provenientes de la cooperación por ejemplo, de la Unión Europea, de manera de facilitar las tareas de identificación de necesidades de la subregión y generar procesos de sumatoria de esfuerzos, donde cada uno de los países se haga cargo de un componente o acción que luego beneficie a los cinco países. Las instituciones de formación profesional del área se comprometen a organizarse y unificarse en este propósito. Por consiguiente se propone realizar un encuentro de los Ministerios de Trabajo e Instituciones de Formación Profesional en el transcurso del presente año o inicio del siguiente, donde se aborde a profundidad estas y otras temáticas.

2. Competencias laborales

En relación al tema de competencias laborales, se reconoce que actualmente la formación profesional gira en torno a ese tema, y la nueva realidad económica y social exige de las instituciones de FP transformaciones profundas en lo que concierne al diseño de su oferta y en las acciones de articulación de esta con la demanda laboral. En los países andinos se puede observar una desigual apropiación y desarrollo de esta metodología, por lo tanto se considera importante impulsar un intercambio de experiencias y de avances sobre el tema que permitan establecer prioridades comunes respecto a la identificación de competencias en ciertas áreas o sectores ocupacionales. Lograr acuerdos para la capacitación conjunta entre los estados fronterizos, la homologación de competencias laborales en aquellos sectores priorizados y la certificación a nivel subregional se convierte en prioridad que debe atenderse de inmediato en el marco de una acción conjunta que podría coordinarse desde Cinterfor/OIT. Se debe analizar la posibilidad de crear un banco de información sobre competencias y normas, así como mecanismos para el uso más eficiente de la información existente, de modo de evitar la duplicación de esfuerzos permitiendo compartir de manera eficiente la experiencia y conocimientos acumulados sobre este particular.

3. Inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de formación profesional

Si las políticas de formación y empleo deben ser pertinentes y acordes a las demandas del desarrollo económico y social, deben también responder a las necesidades y requerimientos específicos de hombres y mujeres. Esto exige políticas activas que incluyan la perspectiva de género, no solamente como una acción puntual de atención a grupos de mujeres, como es concebida en la mayoría de las instituciones, sino más bien como una

herramienta metodológica y organizativa para la transformación y mejoramiento de la calidad de los sistemas de formación profesional. En este marco las acciones a emprender deberán atender algunos lineamientos estratégicos como por ejemplo, el de generar conciencia en las instituciones y gobiernos sobre la necesidad de diseñar estrategias específicas de atención a la problemática, así como la canalización de recursos para llevar adelante acciones en la región. El grupo propone apoyar la creación de una secretaría técnica permanente desde Cinterfor/OIT financiada por esta última, para el asesoramiento, transferencia y disseminación de metodologías validadas en los últimos años, colaborando en la construcción de una perspectiva de género integral e integradora. Fortalecer las redes regionales existentes, así como asegurar el funcionamiento de coordinaciones de género que promuevan e impulsen procesos de transversalización de género en las instituciones de formación dando seguimiento a los procesos desarrollados, y que promuevan sistemáticamente acciones positivas que apoyen la potencialidad personal y profesional de las mujeres en igualdad de oportunidades respecto a los varones.

4. Formación para el emprendimiento

Se retoma lo planteado en el reciente seminario realizado en el mes de junio del presente año en Brasilia sobre aprendizaje en instituciones de formación profesional, según lo cual es necesario desarrollar una mentalidad empresarial en el proceso de capacitación.

La crisis del empleo en el subcontinente latinoamericano obliga a desarrollar mecanismos tendientes a la autogeneración de empleo, y la formación profesional es una herramienta idónea para el emprendimiento y el desarrollo empresarial. La articulación entre la capacitación y la creación de empresas es una urgencia del momento y una posibilidad de consolidar distintas formas de economía solidaria y de generar empleo.

La contribución de Cinterfor/OIT en este sentido puede ser muy valiosa desarrollando diseños curriculares que contengan módulos orientados al fomento y promoción del espíritu empresarial en la formación profesional o en el aprender a emprender.

5. Desarrollo tecnológico

Los países del área andina, pueden y deben transferir tecnologías varias, como por ejemplo, la capacitación de docentes, alumnos e incluso funcionarios administrativos y directivos de las instituciones de formación profesional. Un componente fundamental del desarrollo conceptual del trabajo decente es la apropiación de nuevas tecnologías en el proceso de la formación profesional, en la perspectiva de empleos mejor remunerados y en condiciones laborales más competitivas y productivas.

La posibilidad de hacer desarrollo tecnológico desde los centros de formación profesional debe explorarse como un mecanismo para elevar la productividad y competitividad del área andina. El desarrollo de una economía conjunta subregional que pase por la generación de nuevos productos y servicios que puedan comercializarse en cualquier lugar del mundo, pasa por el hecho de compartir conocimientos y tecnologías. En este sentido el recuperar las experiencias del Mercosur, es una tarea a desarrollar.

Cinterfor/OIT podría implementar estrategias que conduzcan a la transferencia efectiva de tecnologías en la región andina dentro de los mecanismos propios de la formación profesional.

6. Legislación comparada

Representa una de las preocupaciones del grupo, el analizar el rol de la formación profesional frente al paradigma de la educación a lo largo de la vida, para apoyar la revisión de las legislaciones existentes o el diseño de nuevas normativas, donde se fortalezca la articulación con el sistema formal de educación.

III. INFORME DE LA REUNIÓN DEL GRUPO SUBREGIONAL DE CENTROAMÉRICA, CUBA, REPÚBLICA DOMINICANA, MÉXICO Y HAITÍ

La Reunión del Comité Subregional formado por estos países se llevó a cabo el día jueves 30 de agosto del año 2001 a las 5:00 p.m. En ella participaron representantes de:

- Ministerios de Trabajo y Empleo de Honduras, República Dominicana y Panamá.
- Responsables de IFP: INFOTEP de República Dominicana, la Dirección de la Fuerza de Trabajo de Cuba, el INFOP de Honduras, el INA de Costa Rica, INTECAP de Guatemala, INAFORP de Panamá, el Centro de Formación para el Trabajo de México y el INFP de Haití, así como representantes de la OIT y de Cinterfor/OIT.

Después de haber analizado propuestas de interés regional tales como:

- hacer de la investigación un medio para el desarrollo de innovaciones;
- fomentar la articulación entre los Ministerios de Trabajo, las Instituciones de Formación Profesional y la Educación Pública;
- hacer economía de recursos mediante el aprovechamiento de las áreas de excelencia de cada institución a nivel regional;
- apoyar el mejoramiento de la productividad de las empresas a través de la implementación del enfoque de competencias laborales.

El Comité ha retomado como prioritarios para la región las siguientes propuestas:

- apoyar el proyecto denominado “Intercambio y Fortalecimiento de las IFP del Istmo Centroamericano y el Caribe” confirmado en la Ciudad de Panamá en el mes de agosto de 2001;
- fortalecer la red de información y comunicación entre las IFP de la región mediante la página *web* de Cinterfor/OIT.

Se anexa copia de los resultados de la reunión de las IFP de la región, desarrollada en la ciudad de Panamá, y la lista de los miembros del Comité Subregional que participaron en ella.

Ayuda memoria

PROYECTO DE COOPERACIÓN E INTERCAMBIO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ISTMO CENTROAMERICANO Y EL CARIBE

TERCERA REUNIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO CIUDAD DE PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ 9 AL 10 DE AGOSTO DE 2001

Introducción

Siguiendo los acuerdos establecidos en la reunión de agosto de 1999 en Santo Domingo, República Dominicana, donde se constituyó el Consejo Directivo del proyecto, el cual debe reunirse cada año a fin de aprobar los lineamientos para el manejo de dicho proyecto, el presupuesto, las decisiones y acciones que deben ser implementadas en el marco del mismo, considerando además la aprobación del informe presentado al Consejo Directivo en su segunda reunión realizada en San Salvador, El Salvador, en el mes de julio del año 2000, hemos celebrado la presente reunión con los siguientes objetivos:

- conocer los avances obtenidos hasta la fecha por el proyecto;
- conocer los resultados de los estudios realizados por cada país en torno a los sistemas de formación profesional y los requerimientos de capacitación;
- evaluar las perspectivas del proyecto y acordar los compromisos de lugar.

Agenda de trabajo

- Primera jornada
 1. Instalación y apertura de la reunión
 2. Definición de la metodología de trabajo
 3. Recuento histórico del proyecto
- Segunda jornada
 4. Análisis de los avances del proyecto
- Tercera jornada
 5. Revisión de los avances del análisis comparativo de los estudios sobre sistemas de formación profesional y requerimientos de capacitación de los países del Istmo Centroamericano y el Caribe
- Cuarta jornada
 6. Análisis de las perspectivas futuras y de continuación del proyecto regional

- Quinta jornada

7. Formalización de las conclusiones y compromisos establecidos durante el desarrollo de la reunión

- Sexta jornada

8. Participación en la clausura del curso para auditora o auditor de calidad impartido en el marco del proyecto, del 6 al 10 de agosto de 2001 en la Ciudad de Panamá.

Participantes en la reunión

- Lic. Víctor Manuel Dimas, Subdirector ejecutivo del INSAFORP de El Salvador, en representación de la Dirección General
- Lic. Juan Casilla, Subdirector de Operaciones del INFOTEP, coordinador regional del proyecto y el Lic. Claudio Pérez, Subdirector técnico y coordinador del proyecto en República Dominicana, ambos en representación de la Dirección General del INFOTEP.
- Ing. Edgardo Valenzuela, Jefe del Departamento de docencia en representación de la Dirección Ejecutiva del INFOP, Honduras
- Prof. Anel Rodríguez, Director Nacional del INAFORP de Panamá.

Desarrollo de la agenda

- Primera jornada

Se dio inicio a la sesión, con las palabras de bienvenida por parte del Prof. Anel Rodríguez, Director del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) de Panamá, como país sede, a los señores directores y coordinadores del Consejo Directivo del proyecto que asistieron a la tercera reunión del Proyecto de cooperación e intercambio para el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional del Istmo Centroamericano y el Caribe.

El Prof. Rodríguez destacó la importancia del proyecto y motivó a los presentes a continuar fortaleciendo la formación profesional con sus logros y proyecciones.

Seguidamente el Lic. Juan Casilla hizo una reseña histórica para ubicación de los asistentes a la reunión en el contexto del proyecto.

Los acuerdos tomados durante el desarrollo de la jornada fueron los siguientes:

- a. elaborar un documento de los antecedentes del proyecto, para contar con una reseña histórica del mismo, responsabilizando al Lic. Juan Casilla de la República Dominicana de ello;
- b. conservar la estructura organizacional y funcional actual del proyecto, según fue establecida en la reunión del mes de julio de 1999 en la República Dominicana;

- c. informar en las reuniones de directores de IFP del Istmo Centroamericano y de El Caribe, los resultados de las reuniones del Consejo Directivo del proyecto.

- Segunda jornada

Se conoció el informe de los avances del proyecto hasta la fecha, tal como figura en el anexo 1.

Los acuerdos tomados durante el desarrollo de esta jornada fueron:

- a. Las instituciones se comprometen a que haya un efecto multiplicador al interior de las mismas, a través de los participantes en cada una de las acciones realizadas en el marco del proyecto, transfiriendo la experiencia, al menos a un grupo de quince personas.
- b. Que en las reuniones del Consejo Directivo de este proyecto se presenten los informes del efecto multiplicador que se haya producido en las instituciones, como resultado de estas acciones.
- c. Los coordinadores del proyecto, al interior de cada país, deben solicitar a los participantes en las acciones del proyecto, la entrega de una copia de los documentos que le sean proporcionados, a fin de garantizar el efecto multiplicador de las acciones y que esas copias formen parte de los archivos bibliográficos de las instituciones.

- Tercera jornada

Durante esta jornada se procedió a la revisión del avance del análisis comparativo de los estudios llevados a cabo por los diferentes países llegando al siguiente acuerdo:

- a. Que los técnicos involucrados en la realización del análisis comparativo consideren la utilización de los indicadores que figuran a continuación como una guía de referencia de interés común para la comparación de los estudios de los diferentes países.

A. Indicadores para la fuerza laboral

- PEA en el sector formal e informal
- Diferencia por edad y sexo
- Nivel educativo
- Distribución geográfica
- Sector económico donde se encuentra
- Categoría ocupacional
- Actividad económica
- Población por grupos ocupacionales

Nota: todos los indicadores deben ser cruzados entre sí y analizados por país, indicando diferencias y coincidencias con un consolidado de la región.

B. Indicadores para el sector económico

- Producto interno bruto por sector económico y rama de actividad de 1998-2000 proyectado a cinco años
- Crecimiento de la economía 1998-2000 proyectado a cinco años por rama de actividad económica
- Balance de pago de exportaciones e importaciones
- Relaciones comerciales entre los países de Centroamérica y el Caribe (exportaciones e importaciones)

Nota: todos los datos comparados por países y consolidado de la región.

C. Indicadores para la oferta formativa

- Soporte institucional
 - Base legal
 - Competencia institucional
 - Funcionamiento
 - Estructura organizacional y formas de operación
 - Capacidad técnica y tecnológica de las instituciones en términos de cobertura
- Inversión de cada país en educación versus inversión en formación profesional
- Característica de la oferta por rama de actividad económica y por sector informal
- Grado de aceptación de la oferta en el mercado
- Oferta formativa en función de la oferta de modos y modalidad de atención y estrategia de servicios
- Oferta formativa por nivel de empleo
- Pertinencia de la oferta en función de la colocación de los egresados
- Calidad de la oferta en función de los instructores
- Cobertura de la oferta por egresados por rama de actividad económica

D. Indicadores para la demanda formativa

- Demanda de formación por sectores y rama profesional
- Características de la demanda por rama de actividad económica y sector formal e informal
- Demanda formativa por sexo y nivel de empleo
- Demanda formativa por sexo y nivel de empresas

Nota: conviene hacer cruce entre los indicadores comunes de la oferta y la demanda por país y hacer un consolidado por la región.

• Cuarta jornada

Se hizo una ponderación sobre las perspectivas futuras del proyecto en cuanto a las acciones a ejecutar y la viabilidad financiera de las mismas, logrando los acuerdos que figuran en la siguiente matriz de la planificación y presupuesto de dichas acciones a ejecutar durante el período agosto de 2001 a diciembre de 2002.

Nº	Actividad	Período de ejecución	Costo estimado		Responsable	Observaciones
			Proyecto	Institución		
01	Finalizar el análisis comparativo regional de los estudios de necesidades de formación de los países		U\$S 5,200	U\$S 13,775	República Dominicana	
	1. Recopilar estudios pendientes por algunos países	del 13 al 31 de agosto				
	1.2. Contratar consultoría externa	del 13 al 31 de agosto	U\$S 2,500	U\$S 1,125		
	1.3. Elaborar el documento preliminar	Septiembre	U\$S 2,000			
	1.4. Enviar el documento preliminar a cada institución de la región para su análisis	del 1º al 5 de octubre	U\$S 250			
	1.5. Reunión técnica de las instituciones para elaboración del documento final	del 22 al 26 de octubre	U\$S 1,500	U\$S 8,400		1.5. En esta actividad participarán los técnicos involucrados de cada institución
	1.6. Publicar y enviar el documento	26 al 30 de noviembre	U\$S 1,200	U\$S 2,000		
02	Desarrollar una experiencia piloto regional para certificación de instructores en una área específica (mecánica automotriz)				INSAFORP El Salvador	
	2.1. Definir los términos de referencia para la ejecución de la experiencia piloto de certificación de competencia	agosto de 2001		U\$S 1,000		2.1. Los términos de referencia deben ser remitidos a la instituciones para las observaciones finales
	2.2. Elaborar normas de competencia por país	setiembre de 2001		U\$S 17,500		2.2. Cada país remitirá las normas al INSAFORP
	2.3. Normalizar las competencias de mecánica automotriz para la región	octubre de 2001	U\$S14,000	U\$S 24,000		2.3. Se contratará un experto para que dirija un evento con la participación de todos los países (tres técnicos del área por país)

Nº	Actividad	Período de ejecución	Costo estimado		Responsable	Observaciones
			Proyecto	Institución		
	2.4. Preparar los materiales y medios didácticos para la certificación	noviembre a diciembre de 2001	U\$S 5,000	U\$S 5,000		2.4. Se contratará experto para elaborar los materiales didácticos
	2.5. Ejecutar la certificación y complementación de diez por país (setenta en total)	enero a mayo de 2002	U\$S 10,000	U\$S 20,000		2.5. Se contratará un experto por treinta y cinco días para ejecutar la certificación en cada país. La complementación se hará en cada país
	2.6. Evaluar la experiencia piloto y presentar un informe final al Consejo Directivo del proyecto	mayo a julio de 2002	U\$S 5,000			2.6. Se contratará un experto para evaluar la experiencia
03	Actualización de directores de centros de formación profesional:		U\$S 25,000	U\$S 31,900		En estos seminarios participarán dos personas por país que sean directores o jefes de centros de formación profesional quienes harán un efecto multiplicador en sus respectivos países
	3.1. Seminario sobre calidad y productividad en la gestión de centros de FP	Fecha a confirmar por INFOTEP			INFOTEP de República Dominicana	
	3.2. Seminario sobre costos en los centros de FP	noviembre de 2001			INSAFORP de El Salvador	
	3.3. Seminario sobre planificación estratégica en centros de FP	febrero de 2002			INFOP de Honduras	
	3.4. Seminario sobre organización, diseño y funcionamiento de talleres y laboratorios en centros de FP	abril de 2002			INFOTEP de República Dominicana	
	3.5. Tecnología de la información para la gestión de los centros de FP.	octubre de 2002			INAFORP de Panamá	
04	Reunión de seguimiento a la Red de intercambio de información definida durante el curso de gestión de la información desarrollado en Costa Rica para definir el perfil de las informaciones que intercambiarán las IFP	junio de 2002	U\$S 1,500	U\$S 8,500	INAFORP de Panamá	Participarán: un técnico por institución; el técnico debe ser uno de los participantes en el curso y debe haber realizado el efecto multiplicador del curso realizado en Costa Rica

Nº	Actividad	Período de ejecución	Costo estimado		Responsable	Observaciones
			Proyecto	Institución		
05	Seminario sobre estrategias metodológicas para el mejoramiento de la productividad empresarial	octubre de 2001	U\$S 6,500	U\$S 12,600	INFOTEP de República Dominicana	Participarán dos personas por país; se contratará un experto facilitador del seminario
06	Realizar y apoyar pasantías en las instituciones en temas de interés común de los países, a solicitud o invitación	enero a diciembre de 2002	U\$S 5,000	U\$S 18,000	las IFP de cada país	Los temas estarán relacionados con la organización y funcionamiento de las instituciones. Las pasantías serán de orden recíproco con duración de hasta una semana durante el año 2002 (dos personas por país)
07	Realizar una evaluación de impacto de la primera fase del proyecto regional	junio de 2002	U\$S 10,000	U\$S 4,000	INFOTEP de República Dominicana	Se contratará un experto para esta actividad
08	Realizar la cuarta reunión del consejo directivo del proyecto	agosto de 2002	U\$S 5,000	U\$S 16,600	INFOP de Honduras	Asistirán los directores y coordinadores del proyecto por cada país

Adicionalmente se acordó lo siguiente:

- a. Que el INFOTEP gestione ante la cooperación alemana (GTZ) la ampliación del apoyo financiero al Proyecto, hasta el mes de diciembre del año 2002 en virtud de que solo se dispone de fondos aprobados hasta diciembre de 2001.
- b. Que el INFOTEP gestione apoyo complementario para el proyecto por parte de otras organizaciones e instituciones, de manera específica el SENAI de Brasil y Cinterfor/OIT, en la realización de algunas de las actividades planificadas según la matriz anterior.

En la ciudad de Panamá a los diez días del mes de agosto del año 2001

Por los participantes en la reunión:

ANEL RODRIGUEZ
INAFORP

JUAN CASILLA
INFOTEP

VICTOR MANUEL DIMAS
INSAFORP

EDGARDO VALENZUELA
INFOP

Lista de participantes del Comité Subregional para la XXXV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT desarrollada en la ciudad de Brasilia del 30 de agosto al 1º de septiembre de 2001

1. Arlette Valdez, INFOTEP, República Dominicana
2. Milton Ray Guevara, Secretaría de Trabajo, República Dominicana
3. Mayela Araya Herrera, INA, Costa Rica
4. Estelio R. Baltazar Cadenas, Dirección Nacional de Centros de Formación para el Trabajo, SEP, México
5. Sonia Jule, INSAFORP, El Salvador
6. Anel Rodríguez, INAFORP, Panamá
7. Néstor Iglesias, Dirección de la Fuerza de Trabajo, Cuba
8. Mario Hugo Rosal, OIT, Costa Rica
9. Edgardo Valenzuela Torres, INFOP, Honduras
10. José María Reina, Secretaría de Trabajo, Honduras
11. Félix Alberto Morales, Secretario de Trabajo, Panamá
12. Lesly Michel, INFP, Haití
13. Jorge Gallardo Flores, INTECAP, Guatemala

IV. GRUPO REGIONAL DEL CARIBE DE HABLA INGLESA

Recomendaciones para la asistencia de Cinterfor/OIT en:

1. El establecimiento de una **Base de Datos de Formación Profesional Regional** (una base de datos electrónica diseñada con instrumentos universales de registro y documentación para la efectiva recolección de datos, recuperación rápida y actualización apropiada).

Los principales temas son:

- **competencias laborales** de América Latina y el Caribe. El banco de información sirve al desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades de trabajo,
- **calificación profesional** (para facilitar el libre movimiento de mano de obra como componente del Mercado Único y Economía del Caribe –CSME–);
- **informaciones relevantes** sobre todos los campos de interés con relación al gerenciamiento (planeamiento y desarrollo continuo) de Formación Profesional
- información del **mercado de trabajo**.

2. Asistencia para la creación de **Agencias Nacionales de Formación** en cada país (agencia de capacitación como un grupo de monitoreo nacional para coordinar políticas, planeamiento, desarrollo y programas de formación).

3. Asistencia para el establecimiento de **mecanismos de financiamiento** para la formación profesional (mecanismos y estructuras de financiamiento que garanticen el desarrollo y continuidad de los procesos de formación profesional).

4. Acceso a la información y asistencia para la **organización de viajes de estudio** para conocer las mejores prácticas dentro y fuera de la región (para evitar dificultades y errores en las innovaciones y ajustes efectivos del proceso de formación).

5. Asistencia en el desarrollo, capacitación y actualización de **profesionales de la Formación Profesional**.

6. Asistencia (financiera en particular) en la construcción de la capacidad de desarrollo de **actividades de formación a distancia en la Formación Profesional**.

7. **Un resumen en inglés de los documentos de Cinterfor/OIT** en el sitio *web* de Cinterfor/OIT. Y un sitio *web* de Cinterfor/OIT en Inglés.

8. **Folleto** que describa a Cinterfor/OIT para los países de habla inglesa .

9. Programas con énfasis en el **desarrollo de una cultura emprendedora** en toda la región.

Brasilia, 31 de agosto de 2001

V. INFORME DEL GRUPO DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

El grupo del sector empresario comparte la propuesta de acciones de Cinterfor/OIT para el bienio 2001-2002, deseando agregar asimismo, las siguientes sugerencias para su consideración:

1. Realizar acciones tendientes a auspiciar reuniones del grupo de empleadores para conocer e interiorizarnos en las experiencias exitosas de formación profesional continua, como lo podría ser el ejemplo español, que nos fuera brevemente comentado por Javier Ferrer.
2. Llevar adelante acciones que contribuyan al fortalecimiento del diálogo social a través de la capacitación técnica de los diferentes actores sociales involucrados: funcionarios de los poderes públicos, empleadores, asociaciones gremiales e instituciones de formación profesional, entendiendo que debe fortalecerse entonces el diálogo social para poder llegar luego a un consenso sobre acciones efectivas que nos permitan llevar adelante planes de creación, implementación y seguimiento de formación profesional.
3. Realizar acciones que impulsen a las instituciones de formación profesional a desarrollar el espíritu empresarial, especialmente en los jóvenes, que los ayuden en la formación de nuevas empresas.
4. Tomar en cuenta en las estrategias a definir, que se realicen acciones que impliquen posibilitar la participación activa de las pequeñas y medianas empresas en los planes de formación profesional.
5. Considerando que la informalidad no recoge los principios básicos del trabajo decente, solicitamos a Cinterfor/OIT desarrollar acciones de formación profesio-

nal que impliquen combatir el trabajo informal, por ejemplo, a través del fomento al espíritu empresarial.

6. Deseamos que Cinterfor/OIT tenga un papel activo en su apoyo técnico a las diferentes instituciones de Formación Profesional.

Al margen de lo hasta aquí expuesto, deseamos exponer que:

- a. Entendemos que la educación básica es una función esencial e indelegable del Estado, y los sistemas nacionales de formación profesional deberían contar con normas para la acreditación y homologación de programas e inclusive convalidar y reconocer la experiencia laboral adquirida en el seno de las empresas, para armonizarlos y articularlos con los sistemas de educación formal de cada país.
- b. Los empresarios deseamos dar una voz de alerta para que Cinterfor/OIT analice los impactos que en América Latina puede producir la integración con el ALCA, tanto para nuestras empresas, como para los recursos humanos en general.

Por último, en relación con el documento “Formación para el trabajo decente”, (documento de referencia 1) solicitamos un tiempo prudencial para su análisis por parte del sector empresarial y poder así manifestar nuestras percepciones ante el mismo.

VI. INFORME DEL GRUPO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El Grupo de representantes de los trabajadores:

1. Celebra el logro alcanzado por la OIT al consagrar el concepto de trabajo decente, que sintetiza las principales aspiraciones y preocupaciones que nuestro sector ha expresado a lo largo de la historia en todos los ámbitos en que hemos podido expresarnos.

2. Coincidimos en que el trabajo decente es una responsabilidad de los gobiernos, pero reiteramos que en una sociedad democrática se debe garantizar la participación de la sociedad civil en la elaboración, ejecución y control de las políticas públicas a través del diálogo social, que vuelva realidad el concepto.

3. Reconocemos, una vez más, a la educación como un componente esencial en el desarrollo de la persona humana. Por ello, es necesario que los organismos internacionales como Cinterfor/OIT estimulen a los gobiernos a fortalecer o instalar un proceso de democratización de acceso a la educación.

4. Nuestra concepción de educación y de formación profesional integral, está asentada en los valores históricos y constitutivos del movimiento obrero: justicia social, igualdad, solidaridad, respeto de la diversidad, libertad de opinión, expresión y organización, reconocimiento del saber como producción colectiva, entre otros.

5. La mayor parte de los problemas vinculados a la formación profesional, ya señalados en anteriores reuniones, continúan sin resolverse:

- a. la formación profesional es un derecho aún no reconocido a los trabajadores, en varios de nuestros países;
- b. persisten obstáculos para el ejercicio de este derecho donde es reconocido, debido a la ausencia de políticas nacionales sobre la formación profesional;
- c. la creación de mecanismos institucionales que garanticen la participación de los trabajadores en la definición de esas políticas, es insuficiente;
- d. los programas de formación profesional vigentes provienen de iniciativas dispersas que además de no considerar nuestras aspiraciones y necesidades, no atenúan el grave problema del desempleo;
- e. se registran pocos avances en la articulación de la formación profesional con los otros niveles del sistema educativo;
- f. aunque se verifican algunos casos de negociación de la formación profesional en los convenios colectivos, no se han alcanzado niveles auspiciosos en esta materia;
- g. continúa habiendo oferta de cursos de formación profesional que no tienen ninguna vinculación real con el mundo del trabajo.

6. Entendemos que buena parte de esta situación sería posible de superar, si los gobiernos y los empleadores nos acompañaran en nuestro reclamo histórico de participación en la elaboración y gestión de políticas públicas.

7. En nuestros países continúa profundizándose la aplicación de políticas económicas que nos alejan, cada vez más, de alcanzar el ideal de trabajo decente.

8. Los procesos de integración, con mayor o menor nivel de avance, no escapan a esas mismas políticas, agravando la situación general porque han priorizado las cuestiones comerciales en perjuicio de la calidad de vida de nuestros pueblos, generando mayor desempleo y, por lo tanto, más pobreza y exclusión social.

9. La OIT a través de Cinterfor/OIT, ha proporcionado a los países del continente recursos técnicos y financieros para que los diversos actores fortalecieran o iniciaran acciones de formación profesional que acompañaran la evolución de los modelos de organización del trabajo y tecnología. Ahora bien, en los últimos años, esa evolución está teniendo una dinámica y profundidad que demanda no solo una mayor cantidad de recursos, sino también una respuesta en tiempo real.

10. En este marco debemos destacar los esfuerzos intelectuales, técnicos y financieros de Cinterfor/OIT, en la búsqueda de soluciones a esta problemática. Creemos firmemente que la situación descrita sería más injusta si no contáramos con este aporte. Pero también estamos convencidos de que si los representantes gubernamentales y empresariales aquí presentes, decidiesen aumentar su compromiso con los valores y principios que sustentan la dignidad del trabajo, otra sería la realidad.

11. Frente a estas reflexiones y lo manifestado en ocasiones anteriores, el grupo de los trabajadores propone:

- a. Promover acciones que permitan ampliar y consolidar los conocimientos sobre políticas educativas en general y de formación profesional en particular, a las representaciones de los trabajadores para poder intervenir en la negociación en todos los ámbitos y niveles que sean necesarios. Para ello proponemos elaborar, en forma concertada con Cinterfor/OIT y otros organismos, un plan bianual que contemple en dicho proceso la siguiente agenda temática:
 - la participación de los trabajadores en la gestión de recursos, programas y entidades de formación profesional;
 - la negociación de la formación profesional;
 - la formación profesional en los procesos de integración;
 - la articulación de la formación profesional con la educación.
- b. Promover acciones e iniciativas entre diferentes actores que tengan por misión la búsqueda del diálogo social, en concordancia con la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, del año 2000.
- c. Que se dé cumplimiento integral a las directrices planteadas y consensuadas en la Reunión Técnica del Grupo de los Trabajadores, del año 2000, de la ciudad de San Pablo, Brasil.

12. Por último sugerimos al Consejo de Administración de la OIT que establezca criterios que garanticen la continuidad de la representación de los trabajadores en este tipo de reuniones técnicas especializadas, incentivando la ampliación de nuevas delegaciones.

Participantes del Grupo:

Antonio Jara, CGT, Argentina

Gustavo Gándara, CGT, Argentina

Airton Giberthi, CGT, Brasil

Sebastião Lopes Neto, CUT, Brasil

Carmen Lucia Evangelho, Força Sindical, Brasil

Leo Bernard Nicholas, DTU, Dominica

Everildo Revolorio Torres, CUSG, Guatemala

Carlos Enrique Mancilla García, Representante Sector Laboral en el INTECAP

Jaime Prea Gómez, CUT, Chile

Julio César García Cruceta, Representante Sector Trabajador en el INFOTEP



ANEXO 4**LISTA DE PARTICIPANTES****CEREMONIA INAUGURAL**

Dr. Francisco Dornelles
Ministro de Trabajo y Empleo

Humberto Carlos Parro
Director de FUNDACENTRO

Agustín Muñoz
Director Regional a.i. de la OIT para las
Américas

Pekka Aro
Director del Programa In Focus de la OIT
sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos
y Empleabilidad, IFP/SKILLS

Nassim Mehedff
Secretario Nacional de Políticas Públicas de
Empleo, Ministerio de Trabajo y Empleo

Emb. Marco C. Meira Naslausky
Director General
Agencia Brasileña de Cooperación
Ministerio de Relaciones Exteriores

Paulo Jobim Filho
Secretario Ejecutivo
Ministerio de Trabajo y Empleo

Armand Pereira
Director de la Oficina de la OIT en Brasil

Pedro Daniel Weinberg
Director de Cinterfor/OIT

LISTA DE DELEGACIONES OFICIALES**ARGENTINA**

Antonio Jara
Vicepresidente
Foro Sindical por la Capacitación Integral
y Permanente del Trabajador

Gustavo Gándara
Director Ejecutivo
Fundación de Educación y Capacitación
para los Trabajadores de la Construcción

Juan Odriozola
Representante Legal, Obispado de Morón
Vicaría Episcopal de Educación

Oscar Salomone
Director General
Instituto Tecnológico Universitario
Centro Universitario
Universidad Nacional de Cuyo

BARBADOS

Raphael Cave
Director of Training
Barbados Vocational Training Board

Trevor King
Executive Director
Technical Vocational Education and
Training-TVET.
Ministry of Labour, Sports and Public Sec-
tor Reform

BOLIVIA

Eliana Gallardo
Coordinadora Nacional del Programa
FORMUJER
Fundación INFOCAL

BRASIL

Nassim Mehedff
Secretario Nacional de Políticas Públicas
de Empleo
Ministerio de Trabajo y Empleo

Carmen Lucia Evangelho Lopes Ferreira
Coordinadora Técnica
Secretaría Nacional de Formación
Força Sindical

Sebastião Lopes Neto
Representante Mercosur SGT-10
Central Unitaria de Trabajadores-CUT

Miguel Salaberry Filho
Director Ejecutivo de Coordinación
de Relaciones Institucionales
Social Democracia Sindical

Airton Ghiberti
Director de Educación
Confederación General de Trabajadores
CGT

Geraldo Gontijo Ribeiro
Secretario Ejecutivo
Servicio Nacional de Aprendizaje Rural
SENAR
Confederación Nacional de Agricultura, CNA

Dagoberto Lima Godoy
Vicepresidente
Confederación Nacional de la Industria, CNI

José Manuel de Aguiar Martins
Director Nacional
Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial
SENAI, Departamento Nacional

Donald Uhlig
Coordinador
SENAI, Departamento Nacional

Luiz A. Caruso
Coordinador
SENAI, Departamento Nacional

Eduardo Santos
Director de Operaciones
SENAI, Departamento Nacional

Lucimar S.L. Countinho
Director General Ejecutivo
Servicio Nacional de Aprendizaje en
Transporte, SENAT

Norma Avelar
SEST/SENAT

CHILE

Eric Leyton
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Virginia Pazos
Jefa de Gabinete del Director Nacional
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SENCE

COLOMBIA

Armando Calderón
Director de Empleo
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Jaime García Dimitoli
Jefe del Centro de Servicios a la Salud
SENA, Regional de Bogotá

COSTA RICA

María Mayela Araya Herrera
Subgerente Técnica
Instituto Nacional de Aprendizaje - INA

CUBA

Néstor Iglesias Arancibia
Director de Fuerza de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Jesús Rodríguez Cladellas
Embajada de Cuba

DOMINICA

Merrill Mathew
Director of Technical Studies
Clifton Dupigny Community College
Stockfarm

ECUADOR

Lourdes Puma Puma
Ministra de la Embajada de Ecuador

EL SALVADOR

Sonia Jule
Vicepresidenta del Consejo Directivo
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional - INSAFORP

ESPAÑA

José Valentín Antón
Consejero Laboral y de Asuntos Sociales
de España en representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Embajada de España en Brasil

Javier Ferrer Dufol
Presidente
Fundación para la Formación Continua
FORCEM

Ricardo Guisado Urbano
Responsable de Relaciones Internacionales
Fundación para la Formación Continua
FORCEM

Juan José de Andrés Gils
Presidente
Centro de Investigación y Documentación
sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales,
CIDECE

GUATEMALA

Jorge Francisco Gallardo Flores
Subgerente
INTECAP

Ricardo Castillo Sinibaldi
Director Cámara de Industria y
Representante Sector Privado en
Junta Directiva - INTECAP

Carlos Enrique Mancilla García
Director Sector Laboral en Junta Directiva
INTECAP

HAITÍ

Lesly Michel
Director General
Instituto Nacional de Formación Profesio-
nal - INFP

HONDURAS

José María Reina
Subsecretario de Estado en los Despachos
de Trabajo y Seguridad Social
Instituto Nacional de Formación Profesio-
nal - INFOP

Edgardo Valenzuela Torres
Jefe de Docencia
Instituto Nacional de Formación Profesio-
nal - INFOP

JAMAICA

Donald Foster
National Programmes Director
HEART Trust/NTA

MÉXICO

Estelio Baltazar Cadena
Director General
Dirección General de Centros de Forma-
ción para el Trabajo - DGCFT
Secretaría de Educación Pública

PANAMÁ

Félix Alberto Morales Torres
Gerente de Capacitación Laboral
Ministerio de Trabajo

Anel Rodríguez
Director Nacional
Instituto Nacional de Formación Profesio-
nal - INAFORP

PARAGUAY

Francisco Palau
Asesor General
Servicio Nacional de Promoción Profesional
SNPP

PERÚ

Elizabeth Cornejo Maldonado
Directora Nacional de Empleo
y Formación Profesional
Ministerio de Trabajo y Promoción Social

REPÚBLICA DOMINICANA

Milton Ray Guevara
Secretario de Estado de Trabajo y
Presidente Junta de Directores de INFOTEP

Arlette Valdez
Directora General
Instituto Nacional de Formación
Técnico Profesional - INFOTEP

Julio Hernández Khury
Representante Sector Empresarial
Instituto Nacional de Formación
Técnico Profesional - INFOTEP

Julio César García Cruceta
Representante Sector Trabajador
Instituto Nacional de Formación
Técnico Profesional - INFOTEP

SURINAME

Clifford Paul Marica
Minister of Labour

John Falix
Official Vocational Training
SAO - Foundation for Labour Mobilisation
and Development

Franklin Bendanon
Staff Member SAO
Foundation for Labour Mobilisation
and Development

TRINIDAD & TOBAGO

Oliver Flax
Chairman
National Training Agency

URUGUAY

María Carmen Ferreira
Directora Nacional de Empleo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Rut Fanny Arón
Presidenta
Consejo de Educación Técnico Profesio-
nal - CETP/UTU/ANEP

VENEZUELA

Mirna Marín
Directora de Formación Profesional
Ministerio del Trabajo

José Luis Prieto
Presidente
Instituto Nacional de Cooperación Educa-
tiva - INCE

REPRESENTANTES DEL GRUPO EMPLEADOR DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

Marcela Eivers
Especialista en Relaciones Laborales
Unión Industrial Argentina - UIA
Argentina

Dagoberto Lima Godoy
Vicepresidente
Confederación Nacional de la Industria - CNI
Brasil

Roxana Segovia de Cabrales
Asociación Nacional de Industriales - ANDI
Colombia

Gabriel Funes Díaz
Director de Estudios de COPARMEX
México

Orlando A. dos Ramos
Board Member
Suriname Trade & Industry Association
Suriname

Walton A. Hilton Clarke
Employers' Consultative Association
Trinidad y Tobago

Ricardo Requena
Miembro de la Comisión OIT/OIE
Federación de Cámaras y Asociaciones
de Comercio y Producción de Venezuela
FEDECAMARAS
Venezuela

REPRESENTANTES DEL GRUPO TRABAJADOR DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT

Antonio Jara
Vicepresidente
Foro Sindical por la Capacitación Integral
y Permanente del Trabajador
CGT, Argentina

Sebastião Lopes Neto
Representante Mercosur SGT-10
Central Unitaria de Trabajadores - CUT
Brasil

Randolph Johnson
Administrative Secretary
National Trade Union Congress of Belize
NTUCB
Belize

Jaime Prea Gómez
Dirigente Consejero
Central Unitaria de Trabajadores - CUT
Chile

Leo J. Bernard Nicholas
General Secretary
Dominica Trade Union
Dominica

Sr. Everildo Revolorio Torres
Secretario de Finanzas
Confederación de Unidad Sindical
de Guatemala - CUSG
Guatemala

EXPOSITORES

Panel: Trabajo Decente y Formación Profesional I

Madhuri Supersad
Director Research and Planning
Ministry of Labour and Manpower
Development
Trinidad y Tobago

Javier Ferrer Dufol
Representante CEOE/CEPYME
España

José Olivio Miranda Oliveira
Representante Trabajador ante
el Consejo de Administración de la OIT
Brasil

Moderador:
Agustín Muñoz
Director Regional a.i. de la OIT para las
Américas

Panel : Trabajo Decente y Formación Profesional II

Enrique Brú
Director de la Oficina de Área de la OIT
para Centroamérica, Panamá y República
Dominicana y del Equipo Técnico
Multidisciplinario
Costa Rica

Agustín Ibarra
Consultor Cinterfor/OIT
México

Oscar Ermida Uriarte
Especialista en Formación Profesional
Cinterfor/OIT

Moderador:
Pekka Aro
Director IFP/SKILLS, OIT
Ginebra

Panel: Trabajo Decente para la Juventud: Construyendo el presente, asegurando el futuro

Ruth Cardoso
Presidenta
Comunidad Solidaria
Brasil

Sérgio E. Mindlin
Director Presidente de la
Fundação Telefônica
Brasil

Pekka Aro
Director Del Programa In Focus sobre
Conocimientos Teóricos y Prácticos y
Empleabilidad, OIT, Ginebra

Moderador:
Oliver Flax
Chairman
NTA, Trinidad y Tobago

Panel: Salud y Seguridad en el Trabajo: Desafíos para la Formación Profesional

Carlos A. Rodríguez
Consultor Cinterfor/OIT
Argentina

Jaime García Dimotoli
Jefe del Centro de Servicios a la Salud
SENA, Regional Bogotá
Colombia

Sonia María Bombardi
Asesora Especial de Proyectos
FUNDACENTRO, Brasil

PARTICIPANTES NACIONALES (Brasil)

Abner Pereira Dutra
Diretor Regional
FUNDACENTRO, Brasília

Aldemorpe Oliveira de Barros
Diretor Regional
SENAI, Roraima

Alexandre Magno Ribeiro de Alurca
Coordenador Qualificação Profissional
Secretaria do Trabalho
SINE, Piauí

Ana Catarina Peixoto de Brito
Coordenadora PLANFOR
SETERPS, Pará

Ana Cristina Rabelo da Rosa
Técnica Educação Profissional
Secretaria do Trabalho do Mato Grosso

Ana Iêda Borges dos Santos
Técnica PLANFOR
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Andréa Gomes Bandeira
Auxiliar Administrativo
Ministério do Trabalho e Emprego - SPPE
Gov. do Distrito Federal

Angela da Silva Melo
Gerente da Qualificação Profissional
SETRAB, Amazonas

Carla Barroso da Costa
Técnico Executivo Pleno
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAR, Brasília

Carlos Cortez Romero
Professor
Universidade Federal de Juiz de Fora,
Minas Gerais

Carlos Eduardo Traversa
Diretor Regional
SENAC, Sergipe

Carmen Lúcio Freitas de Castro
Diretora
Secretaria Estado Trabalho
Minas Gerais

Carmen Rocha Dias
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Ciro Nogueira Filho
Professor Universitário
Universidade Federal do Ceará

Cláudio César Formiga Barbosa
Diretor Financeiro
Secretaria do Trabalho da Justiça
e Cidadania do Rio Grande do Norte

Cledimara D'arc Neiva Nunes
Chefe de Apoio Administrativo
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Daniel Kluppel Carrara
Chefe de Gabinete
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAR, Brasília

Daniel Marques
Secretário de Trabalho, Emprego
e Direitos Humanos - STDH
Gov. do Distrito Federal

Daniela Fernandes Martins dos Anjos
Soares
Gerente de Acomp. de Projetos
Secret. do Trabalho e Direitos Humanos
Gov. do Distrito Federal

Denise Obara
Analista de Cooperação Internacional
SENAI, Departamento Nacional
Brasília

Edgar Luiz Gutierrez Alves
Diretor
Instituto UNIEMP

Edna Knoshita
Gerente
STDH, Gov. do Distrito Federal

Eduardo Oliveira Santos
Diretor de Operações
SENAI, Departamento Nacional
Brasília

Elenice Leite
Assessora Técnica
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Elias Nahas
Secretário do Trabalho
Minas Gerais

Elisabeth Braz
Gerente de Comunicação
São Paulo

Erico Morbis
Diretor Regional
SENAC, Paraná

Francinete de Fátima Mendes Boveres
Encarregada do Serviço de Qualificação
Gerencia de Desenvolvimento Social,
Maranhão

Francisco de Assis de Lima
Diretor Presidente
SITRACOM, Rondônia

Francisco Ginafalt
Diretor
Instituto Educação Valparaíso, Goiás

Francisco Moraes
Gerente de Desenvolvimento Educacional
SENAC, São Paulo

Francisco de Sousa Cavalcante
Presidente Conselho Regional do
SENAC, Piauí

Gercina Cardoso de Oliveira
Auxiliar
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Gilberto Cotta de Figueiredo
Gerente de Análise de Projetos
Secretaria de Trabalho e Direitos Humanos
do Distrito Federal

Gustavo Vale Rosa
Analista de Estatuto e Desenvolvimento
SENAI, Departamento Nacional
Brasília

Iraci Aguiar Medeiros
Assessora Técnica
Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho
São Paulo

Irene Mello de Oliveira
Assistente de O e M
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Isaías Evange Lista Nunes
Diretor
SITRACOM

Jaime Cardoso
Sec. Estado Trabalho, Rio de Janeiro

Jesus Mostaceros Neyra
Coordenador Projetos Sociais Ass. Social
Associação Cristã de Moços, Porto Alegre

Joana D'arc Gonçalves Rodrigues
Presidente
COOPPDERH, Brasília

João Carlos de Capri Filho
Assessor Técnico
CNA, Brasília

Jorge Benjamim
Professor Adjunto
Universidade Est. Maringá, Paraná

Jorge Carlos Santos Guedes
Diretor
SETAB/SINE, Amazonas

Jorge Jose Povala
Técnico Administrativo
Ministério do Trabalho e Emprego/DEPQ
Gov. do Distrito Federal

Jorge Luiz Lucas de Paiva
Técnico
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

José Astolfo Lopes de Souza
Presidente
FADEPE, Minas Gerais

José Miranda de Oliveira Filho
Presidente
Obras Sociais do CEF
Brasília

José Raposo Moreira
Subgerente do Trabalho do Maranhão
Gerência do Desenvolvimento Social
do Estado do Maranhão

José Ricardo de Sousa Borges
Assistente de Projeto
Ministério de Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

José Roberto Gonçalves Reis
Coordenador de Qualificação Profissional
Gerência de Desenvolvimento Especial,
Maranhão

José Tomé Oliva Antunes
Superintendente
SENAR, Brasília

Julio Gonçalves Pereira
Supervisor
SENAR, Brasília

Jussara Santiago Figueira
Chefe de Núcleo de Educação Profissional
Secretaria Estado de Justiça e Cidadania,
Paraná

Kézia Pereira dos Santos
Assistente
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Leila Maria Pereira
Coordenadora de Relações Empresariais,
Minas Gerais

Lídia Meurer
Assessora
SENAI, Paraná

Livia Amorim Queiroz
Assessora/SPPE
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Luciana da Silva Barros
Coordenadora de Qualificação Profissional
Secretaria do Trabalho, Roraima

Lucyana Dutra Coelho
Relações Públicas
SENAR, Brasília

Mariangela Rodrigues Coelho
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Maria Cristina Pinatti de Moraes
Assistente Social
INFAERO, Brasília

Maria Emilia da Silva
Secretaria de Estado Adjunta
Gov. de Rondônia

Maria Jose Lira Vieira
Coordenadora do Programa Sala do Livro
Secretaria de Cultura do Distrito Federal

Maria Menezes Melo
Supervisor, PEQ
Secretaria do Trabalho e Ação Social, Ceará

Marília Rocha
Coordenadora Geral de Programas e
Projetos
Instituto Latino Americano, Rio de Janeiro

Mário Capp Filho
Chefe de Departamento
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAR, Brasília

Marizo Vitor Pereira
Coordenador do Projeto
FUNPEC, Rio Grande do Norte

Maurício Carvalho
Diretor
ENAP, Brasília

Mauricio de Oliveira Ferreira
Diretor
Prefeitura do RECOFE
Ser. Desenv. Econômico, Pernambuco

Mônica Almeida de Almeida
Gerente de Intermediação de mão-de-obra
Secretaria Estadual da Assistência Social e
do Trabalho, Amazonas

Mônica Pacheco Pereira
Diretora Executiva
ILA, Rio de Janeiro

Nilton Gonçalves Guimarães
Subsecretário
Sec. Trab. Direitos Humanos
Gov. do Distrito Federal

Norma Avelar de Souza
Coordenadora de Estudos e Projetos
CNT-SEST/SENAT, Brasília

Orlanso Thomé Cordeiro
Superintendente de Operações
SENAC/DR, Rio de Janeiro

Paula Coelho de Andrade Barbosa
Coordenadora de Planejamento
Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Política Pública
Gov. do Distrito Federal

Pedro Aguiar
Coordenador Técnico de
Qualificação Profissional
Obras Sociais C.E.F.S., Brasília

Raimunda dos Santos Aires
Coord. Qualificação
SEAPES, Rondônia

Raquel Villela Pedro
Assessora Diretoria Desenvolvimento
Profissional
Secretaria de Trabalho e Direitos Humanos
do Distrito Federal

Regina Martha Silva
Técnica
SPPE/Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Regina Teixeira
Superintendente Qualificação Profissional
Secretaria de Estado
de Trabalho do Rio de Janeiro

Renira Mota de Lucena
Subcoordenadora SINE/RN
Ministério do Trabalho e Emprego, Rio
Grande do Norte

Roberto Medeiros Ramos
Diretor
Coordenação Projeto Civil Voluntário
USBEE, Rio Grande de Sul

Rodrigo de Almeida Pontes
Presidente CETER
Conselho Estadual do Trabalho, Minas Gerais

Rogério Calderón Ramos
Gerente de Programas
Ministério do Trabalho e Emprego
Gov. do Distrito Federal

Rosemeire Rodrigues Siqueira
Coordenadora de Programas de Qualificação
Social Democracia Sindical - SDS
São Paulo

Roseni Reigota
Gerente de Monitoramento e Avaliação
Associação de Apoio ao Programa Capa-
citação Solidária, São Paulo

Rosiris Fátima Barbeta
Assistente Social
Secretaria de Assistência Social,
Cidadania e Trabalho

Ruscelino Araújo Barbosa
Diretor de Departamento
Secretaria do Estado de Cidadania
do Trabalho e Assistência Social do Acre

Ruy Adriano Borges Muniz
Conselheiro Secretário
CMAS, Minas Gerais

Sara Cristóforo
Gerente de Projetos
Associação de Apoio ao Programa
Capacitação Solidária, São Paulo

Teresa Aline de Sousa
Supervisor PEQ
Secretaria do Trabalho e Ação Social, Ceará

Valdeny Gomes de Carvalho
Diretora DEPRO
Sec. Trabalho
Gov. do Distrito Federal

Vanessa Bianca Gonçalves Rodrigues
Médica do Trabalho
COOPEDER, Brasília

Walter Gonçalves
Diretor Técnico
SENAI, São Paulo

Washington Soares Moreira
Presidente
Social Democracia Sindical - SDS
Brasília

INVITADOS ESPECIALES

Mauricio de Magalhaes Carvalho
Brasil

João Carlos Alexim
Brasil

OBSERVADORES

Carlos Mussi
Economista
CEPAL, Brasil

Irma Briasco
Coordinadora Educación y Trabajo
Oficina Regional de OEI Buenos Aires

Carlos A. Mendes de Oliveira
Director CLAT
Central Latinoamericana de Trabajadores
CLAT, Venezuela

Walter Franco
Representante Residente
PNUD, Brasil

Carmen Guimarães
Consultora
FLACSO, Brasil

OIT

Agustín Muñoz
Director Regional a.i.
Oficina Regional de la OIT para
América Latina y el Caribe

Enrique Brú
Director de la Oficina de Área y
Equipo Técnico Multidisciplinario
de la OIT en San José

Pekka Aro
Director
Programa In Focus sobre
Conocimientos Teóricos y Prácticos
y Empleabilidad, IFP/SKILLS

Ricardo Infante
Director
Equipo Técnico Multidisciplinario de San-
tiago

Regina Galhardi
IFP/SKILLS

Guillermo López Guizar
Director
Oficina de Área de México

Antonio Graziosi
Director Adjunto
Departamento de Formación
Centro Internacional de Formación de la
OIT

Armand Pereira
Director
Oficina de la OIT en Brasil

Gerardo Castillo
Especialista en Relaciones con Trabajadores
Equipo Técnico Multidisciplinario de
Santiago

George Gamberdinger
Senior Specialist HRD/Vocational Training
Multidisciplinary Team
ILO Area Caribbean Office
ILO/CAMAT

Mario Hugo Rosal García
Especialista en Formación Profesional
Equipo Técnico Multidisciplinario
de la OIT para Centroamérica y Panamá

Raimundo Brigido
Consultor
Oficina de la OIT en Brasil

Joselia Oliveira
Oficial de Información

CINTERFOR/OIT

Pedro Daniel Weinberg
Director

Oscar Ermida Uriarte
Especialista en Formación Profesional

Sara Silveira
Coordinadora Programa Formujer

Fernando Vargas
Consultor

Fernando Casanova
Consultor

María Elisa Hughes
Programación

Este Informe
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, octubre de 2001

