



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Centro Interamericano para el Desarrollo del
Conocimiento en la Formación Profesional

Comité de Programa y Presupuesto
Trinidad y Tobago, 7 de julio de 2013

Informe de Gestión 2012-2013 y Perspectivas 2014-2015

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor), 2013

Las publicaciones de la Organización 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), Organización Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

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

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

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

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

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 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 OIT/Cinterfor, E-mail: oitcinterfor@oitcinterfor.org, Fax: 2902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.oitcinterfor.org

Índice

1. INTRODUCCIÓN	5
Contexto económico y social – La importancia de la formación profesional	5
2. ORIENTACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2012-2013	6
3. RESPUESTA DE CINTERFOR A LOS LINEAMIENTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	7
Fortalecimiento y ampliación de la Red.....	7
Participación a escala mundial	7
Cooperación Sur-Sur y Triangular	7
La plataforma de gestión del conocimiento	8
Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para la formación profesional en las MIPYME	9
Establecimiento de alianzas	9
Evaluación de impacto de las políticas y programas de FP	10
Diálogo social y productividad	10
La formación profesional y el medio ambiente.....	11
Competencias laborales, empleo para los jóvenes y desarrollo empresarial	11
La construcción colectiva de conocimiento y el desarrollo de competencias en la Red...	12
La identificación anticipada de las competencias laborales	13
Los objetos de aprendizaje (OA)	14
Formación profesional e integración regional	14
Coordinación con las oficinas de la OIT en la región, en la sede y con el Centro de Turín..	15
4. 41ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR.....	15
5. RECURSOS DEL CENTRO	16
Ejecución del presupuesto 2012 – 2013.....	16
Proyectos de cooperación técnica	16

6. PROGRAMA Y PRESUPUESTO 2014-2015 Y ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.....	17
Programa	17
Presupuesto.....	18
 ANEXO 1	
Visitas a la plataforma por regiones	19
 ANEXO 2	
Asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, reuniones y eventos que contaron con el apoyo sustantivo de OIT/CINTERFOR	21
 ACRÓNIMOS Y SIGLAS	27

1. INTRODUCCIÓN

Contexto económico y social – La importancia de la formación profesional

1. América Latina y el Caribe cerraron 2012 con un balance positivo de crecimiento y empleo; la tasa promedio de desempleo urbano fue de 6.4% de la PEA, la más baja registrada desde mediados de los años 90. Sin embargo, el desempleo femenino equivale a 1.4 veces el masculino, mientras que los jóvenes registran un porcentaje de desocupación que casi triplica al de los adultos (14.3% para los jóvenes y 5.6% para los adultos). Además, seis de cada diez jóvenes, del total de ocupados no agrícolas, tienen un empleo precario, y uno de cada tres sólo encuentra empleo en el sector informal. De aquellos que logran empleo en el sector formal de empresas, 37 de cada 100 no están protegidos por la seguridad social y son más vulnerables a los ciclos económicos.¹
2. La estructura del mercado de trabajo de la región es altamente segmentada; las MIPYME² constituyen un componente esencial del tejido productivo en la región. Representan alrededor de 99% del total de empresas y dan empleo a cerca del 67% del total de trabajadores³, de los cuales casi el 30% del empleo privado total está representado por trabajadores independientes (auto-empleados y/o cuenta propia), empresas unipersonales y microempresas familiares. Este gran segmento de MIPYME incluye unidades de muy baja productividad, por sus carencias en capital físico, humano y social.
3. La formación profesional (FP) en América Latina y el Caribe ha respondido a la transición de la sociedad industrial a la basada en el conocimiento, así como también a la realidad económica y social de la región, la cual presenta una elevada heterogeneidad productiva, según los sectores y el tamaño de las empresas.
4. En el mundo entero en general, y en América Latina y el Caribe en particular, existe un consenso cada vez mayor sobre la importancia de la FP, integrada por las dimensiones laboral, tecnológica, educativa y social. Su dimensión laboral se evidencia en que es objeto de interés, negociación y financiación por los interlocutores sociales, además de guardar un estrecho vínculo con todos los temas de las relaciones del trabajo (productividad, seguridad y salud, igualdad de oportunidades, salarios, etcétera). La dimensión tecnológica se manifiesta en cuanto las instituciones de formación profesional (IFP), además de responder a las necesidades de capacitación, desarrollan un amplio abanico de servicios especializados para los sectores económicos y las comunidades. La dimensión educativa se refleja a través de su relación con otras entidades que trabajan desde la perspectiva de la educación a lo largo de la vida; y, la social, en la medida en que los programas de FP se enlazan con los orientados a las necesidades de las poblaciones vulnerables al desempleo, así como al desarrollo local, sectorial y empresarial.

¹ OIT, Panorama Laboral 2012.

² Micro, pequeñas y medianas empresas.

³ OCDE; CEPAL. Perspectivas económicas de América Latina 2013: políticas de PYMES para el cambio estructural, 2012. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ocde_cepal:0.pdf

5. La OIT confiere gran importancia al desarrollo de los recursos humanos en la medida en que el desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones afecta la creación de empleo. Las políticas educativas y de FP bien orientadas pueden contribuir a superar el problema al garantizar que las personas que buscan empleo puedan encontrar trabajo en los sectores más dinámicos de la economía. El desafío consiste en vincular las competencias a la productividad, la innovación, el empleo y el desarrollo; es fundamental la coordinación de políticas y la participación de los interlocutores sociales y de los principales actores del desarrollo de competencias.

2. ORIENTACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2012-2013

6. De conformidad con los lineamientos del Consejo de Administración, la misión del Centro estuvo inscrita en el marco estratégico de la OIT y se centró en crear mayores oportunidades laborales para las mujeres y hombres, a fin de que dispongan de unos ingresos y un empleo decentes, atendiendo a los siguientes resultados:
 - desarrollo de las competencias laborales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento;
 - creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles;
 - fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social; y,
 - acceso para más mujeres y hombres a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos.
7. El Consejo de Administración ha insistido en que *“la gestión del conocimiento, la cooperación Sur-Sur y triangular (CSST), y la cooperación interregional, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en muy diversas áreas, serán los ejes prioritarios de Cinterfor. Se fomentará la participación en actividades a escala mundial, incluyendo aquellas relacionadas con el seguimiento a la estrategia de formación del G-20”*⁴.
8. Igualmente, el Consejo de Administración señaló que: *“la CSST adopta formas diferentes y cambiantes, entre ellas, el intercambio de conocimientos y experiencias, la formación y la transferencia de tecnología. En ese contexto, cabe destacar y ampliar la experiencia de la OIT en la promoción de prácticas óptimas y el intercambio de información. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) viene poniendo en práctica y promoviendo la CSST a través de una plataforma regional para el intercambio de conocimientos y una red para promover políticas de desarrollo de las competencias profesionales, y a tal fin ha puesto en contacto a instituciones públicas, organizaciones internacionales, organizaciones de interlocutores sociales, universidades y organizaciones de la sociedad civil”*⁵.

⁴ Consejo de Administración, 312ª Reunión, noviembre 2011

⁵ Consejo de Administración, 313ª Reunión, marzo 2012. Sección de Formulación de Políticas.

3. RESPUESTA DE CINTERFOR A LOS LINEAMIENTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Fortalecimiento y ampliación de la Red

9. De diversas formas, Cinterfor ha atendido los lineamientos del Consejo de Administración relacionados con la CSST para la gestión del conocimiento en la FP, siempre apoyado por las IFP de la Red que articula, la cual se sigue ampliando y fortaleciendo: cuenta con 69 IFP de América Latina, el Caribe, España y, en 2012, se integró el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) de Cabo Verde (África). En el presente bienio, se asociaron, además: la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba (Argentina); el Bahamas Technical and Vocational Institute (BTVI); el Instituto Profesional Centro de Formación Técnica de la Universidad de Chile (DuocUC); la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA Educa) de Chile; la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)⁶ de España; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú; el Ministerio de Trabajo de El Salvador; la Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana (ADPUGH) y la Asociación de Recursos Humanos de Argentina (ADRHA).

Participación a escala mundial

10. El Centro ha participado en eventos internacionales relacionados con la FP, entre ellos: la Feria Saber del Sur (Panamá, mayo 2012)⁷; la 6ª Feria del Centro Paula Souza (San Pablo, Brasil, octubre 2012); World Skills América (San Pablo, Brasil, octubre 2012); la Feria de Cooperación Sur-Sur (Viena, noviembre 2012)⁸; el Foro sobre Cohesión Social convocado por la Comisión Europea y la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (Rosario, Argentina, octubre 2012); y, en la Conferencia Internacional del Trabajo tiene, desde hace cinco años, la exhibición de sus productos y servicios. Por invitación de la OCDE, Cinterfor hizo aportes al capítulo sobre capital humano y capacidades para las PYME del libro *Perspectivas económicas de América Latina 2013*⁹.

Cooperación Sur-Sur y Triangular

11. El trabajo en red que incentiva el Centro hace que la CSST entre las IFP sea permanente y ocurra de manera natural y espontánea; otras acciones son apoyadas por el Centro, respondiendo a la demanda, entre las cuales: la transferencia del modelo SENAI (Brasil) de prospectiva a varias IFP de América Central y la construcción colectiva de conocimiento sobre los objetos de aprendizaje (OA), como se explicará más adelante.

⁶ Fundación de carácter privado y sin ánimo de lucro, promovida por la Confederación Sindical de CC.OO.

⁷ Organizada por el gobierno de Panamá y el Sistema de Naciones Unidas.

⁸ Promovida por la Oficina de Cooperación Sur-Sur de las Naciones Unidas.

⁹ <http://www.oitcinterfor.org/node/4784>

12. En misma línea, se han organizado varias visitas de estudio, como la realizada al SENAC (Brasil), por el Presidente del Congreso Laboral del Caribe (Antigua y Barbuda), el Secretario General del mismo Congreso (Grenada), el Secretario General del Sindicato de Trabajadores y la Directora del Colegio del Trabajo de Barbados. También se han promovido acciones de capacitación, como la que apoyó el SENATI (Perú) en el INA (Costa Rica).

En las demás líneas de acción señaladas por el Consejo de Administración, se ha procedido como se indica a continuación:

La plataforma de gestión del conocimiento

13. El Centro ha aprovechado al máximo las TIC; en noviembre de 2011 la web estática dio paso a una plataforma dinámica (www.oitcinterfor.org), que integró espacios de divulgación, interacción y construcción colectiva del conocimiento, con innovaciones permanentes y crecimiento sostenido. Esta plataforma está constituida por la biblioteca, que contiene más de 1.300 títulos relacionados con la FP, y diferentes bases de datos:
- **Recursos didácticos:** se inició en 2009 con el aporte de más de 6000 materiales didácticos del SENAI (Brasil); se ha seguido enriqueciendo con los de otras IFP miembros de la Red. Actualmente se tiene acceso a más de 12 mil títulos.
 - **Competencias laborales:** más de 6.500 estándares validados por la Red de IFP y de otros organismos de la región y del mundo, en diferentes sectores productivos.
 - **Experiencias:** se han sistematizado cerca de 300 programas y estrategias que han tenido resultados positivos, que pueden ser referentes para acciones en otros contextos y países.
 - **Especialistas:** contiene CV de personas vinculadas a la FP, su experiencia laboral, investigaciones, programas y proyectos en que se han desempeñado.
14. También alberga un espacio virtual de apoyo para actividades de aprendizaje, de práctica y de construcción colectiva del conocimiento (<http://evc.oitcinterfor.org/>); 28 comunidades virtuales y más de 1.200 personas han aprovechado este espacio desde su instalación en 2002.
15. La plataforma es visitada desde 187 países, constituyéndose en un servicio de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, para el mundo de la formación profesional, a través de Cinterfor y la Red de IFP.
16. Una herramienta de análisis estadístico facilita conocer los temas de interés de los usuarios, lo que permite actualizar y mejorar las bases de datos y ofrecer servicios acordes; las cuatro áreas temáticas más visitadas son: competencias laborales, juventud y empleo, género e igualdad, y productividad.

En el anexo 1, las estadísticas de visitas por región.

17. En términos de accesibilidad, se inició el proceso para cumplir con los estándares internacionales WAI (Web Accessibility Initiative) para facilitar el ingreso a personas con limitaciones personales, características de los equipos de navegación o el entorno de acceso.

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para la formación profesional en las MIPYME

18. Las MIPYME hacen frente a desafíos particulares para desarrollar las competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en la FP.
19. En el año 2011, uno de los resultados del proyecto Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME, financiado por el IDRC de Canadá, fue la “Guía de capacitación con TIC para MIPYME”, realizada con la participación de varias IFP de la Red¹⁰, la cual se viene aplicando en conglomerados de hoteles, muebles, vestuario y talleres de metalmecánica.
20. El Centro ha seguido trabajando en esta línea de acción; es así como, en el marco del Proyecto Avanz@¹¹ también financiado por el IDRC y ejecutado conjuntamente con la Fundación Omar Dengo (FOD), se identificaron las competencias que requieren fortalecer los trabajadores y empresarios de las MIPYME en cinco dimensiones: innovación, trabajo en redes, aprendizaje permanente, gestión orientada a resultados y responsabilidad social y medioambiental. Para responder a tales demandas, se han diseñado cápsulas de autoaprendizaje; hasta la fecha de este informe, las siguientes: Aprendizaje permanente, Trabajo en redes, Innovación y Gestión orientada a resultados.
21. Adicionalmente, con base en la filosofía, conceptos y herramientas de SIMAPRO¹², se desarrolló el software “Sistema Avanza”¹³ para facilitar a las MIPYME incorporar a su gestión nociones de medición y mejora de la productividad, vinculadas al desarrollo de competencias.

Establecimiento de alianzas

22. Además de las alianzas que facilitan el trabajo en red, se han establecido otras:
 - En el Uruguay, se lleva a cabo el *Proyecto Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción*, cuya ejecución se inició a finales de 2012, como respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción, órgano de integración tripartita. Esta alianza público-privada, financiada por el Fondo Social de la Construcción, fue presentada en el evento anual de los Puntos Focales del Sector Privado (PSFP, por sus siglas en inglés) del Pacto Mundial de Naciones Unidas, celebrado en Ginebra, abril 2013.

¹⁰ ITU (Argentina); SEBRAE, SENAI e Instituto Euvaldo Lodi (Brasil); SENA (Colombia); INTECAP (Guatemala); INFOTEP (República Dominicana).

¹¹ <http://www.oitcinterfor.org/node/4837>

¹² Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad.

¹³ <http://avanza.oitcinterfor.org/auth/login>

- En América Central, con FOD, organización privada, sin fines de lucro que ejecuta proyectos nacionales y regionales en el campo del desarrollo humano, la innovación educativa y las nuevas tecnologías¹⁴.
- Para la ejecución de los proyectos sobre TIC y formación en las MIPYME, con el IDRC de Canadá.
- Con el Sistema de Naciones Unidas en el Uruguay, se colabora en el componente de FP del proyecto *Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad*".

Evaluación de impacto de las políticas y programas de FP

23. Producto de la construcción colectiva de conocimiento es la *"Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional"*, publicada en septiembre de 2011, en la que participaron más de 110 profesionales de las IFP de la Red y miembros del Consejo de Administración de la OIT. Este instrumento se ha convertido en una guía interactiva, disponible en la plataforma de Cinterfor y es actualizado de forma permanente. En el año 2012, se reportaron 13.247 visitas y, entre enero - mayo 2013, 8.556 con un promedio mensual de 1.711.

Diálogo social y productividad

24. Los cambios en el lugar de trabajo, unidos a la innovación tecnológica, crean una demanda de calificaciones especializadas y técnicas superiores. El diálogo social es el medio de anticipar y de salvar las dificultades que surgen de los cambios en la organización y condiciones de trabajo y en los modelos de empleo. El Centro fomenta la participación de los interlocutores sociales en la FP, propicia consultas tripartitas para la formulación de políticas con una perspectiva integrada, sectorial y social, basada en la demanda y el diálogo social, para responder a los requerimientos de las empresas y de los trabajadores.
25. Cinterfor continúa promoviendo la implementación del SIMAPRO el cual, basado en el diálogo social, responde a las necesidades de trabajadores, empleadores y gobiernos para instalar prácticas laborales acordes con el trabajo decente, para mejorar la productividad laboral y las condiciones de trabajo. Diversas acciones se han realizado en el bienio 2012-2013: en ingenios azucareros en el marco del Proyecto Competitividad en la Industria Azucarera en Honduras, El Salvador y República Dominicana; en Jamaica, con la participación del HEART Trust/NTA; y, en Colombia con el auspicio del SENA.

¹⁴ <http://www.fod.ac.cr/>

La formación profesional y el medio ambiente

26. Las IFP de la Red han incorporado el desarrollo de competencias para el cuidado del medioambiente, insistiendo en la educación y la gestión ambiental, el reciclaje de materiales, las tecnologías limpias, el tratamiento de agua, la recuperación de áreas degradadas y la legislación ambiental. Son numerosas las iniciativas que llevan a cabo y el conocimiento acumulado se comparte con los miembros de Cinterfor; algunas experiencias:

- SENAI: Competencias transversales en educación ambiental, tiene como objetivo comprender las cuestiones fundamentales sobre el medio ambiente, analizando los problemas actuales y perspectivas.
- SENAR: Programa Agrinho, dirigido a alumnos y profesores de establecimientos públicos y privados, incluye nociones de ciudadanía, preservación del medio ambiente, salud, consumo responsable y ética. El Programa Apoema, basado en el principio de la inclusión de personas con necesidades especiales y de promoción social en el medio rural y el Programa Terra Adorada de capacitación en responsabilidad ambiental rural.
- Normas técnicas de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de puestos laborales en Centroamérica: INA, INSAFORP, INATEC, INTECAP, INFOP, INADEH, INFOTEP.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina: competencias en el medio rural.
- SENAC: incluye en todos sus programas un área de formación específica relacionada con el cuidado del medio ambiente.
- Centro de Tecnologías Ambientales del SENATI, resultado de un proyecto trilateral, apoyado por la cooperación brasilera (ABC/SENAI) y Alemana (GIZ), el cual contribuye con los sectores productivos en el desarrollo de sus actividades de manera sostenible y armoniosa con el medio ambiente.
- Polo Educativo Regional Los Arrayanes de la UTU, el cual incluye en su oferta formativa la conservación de los recursos naturales, energías alternativas y bioconstrucción.

Competencias laborales, empleo para los jóvenes y desarrollo empresarial

27. El acceso a la enseñanza y la capacitación es de suma importancia para las personas desfavorecidas de la sociedad, para ayudarlas a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado. El desarrollo de competencias es básico para posibilitar la transición armoniosa de los jóvenes de la escuela al trabajo. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo¹⁵.

¹⁵ Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. CIT, 2008

28. Los miembros de Cinterfor han integrado el enfoque de formación por competencias con una clara orientación hacia el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la FP, el diseño y la ejecución de políticas activas de empleo, la identificación de los perfiles ocupacionales, el currículo modular, la evaluación y reconocimiento de saberes, la elaboración de materiales didácticos y el desarrollo de ambientes de aprendizaje.
29. El Centro ha prestado asistencia técnica al SENAI en la revisión de su metodología de educación profesional con base en competencias; a ChileValora, en la consolidación de un sistema nacional de certificación de competencias laborales y a la Fundación Chile en la evaluación y certificación de competencias. En Uruguay, a solicitud del BROU¹⁶ y el BCU¹⁷, se realizaron varias actividades sobre gestión de recursos humanos por competencias. Y, se apoyó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, para la organización de un sistema nacional de normalización y certificación de competencias laborales.
30. El fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) ha sido otra de las áreas de trabajo del Centro. Se realizó un programa de formación de formadores, con enfoque de competencias, en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL) que la Oficina de la OIT para América Central ejecuta en los países del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana. En la misma línea, el Centro prestó asistencia técnica a la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) del Uruguay.
31. Cinterfor continuó trabajando con la Red de IFP para dar respuesta al desarrollo de competencias de los jóvenes y su conexión con el mercado y el ambiente de trabajo. La acción del Centro busca mejorar la calidad de la formación de los jóvenes en las zonas pobres y rurales, mejorando la integración de las competencias básicas y específicas, en pro de la preparación de los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo. Como es su práctica, se ha promovido la CSST para el intercambio de información y la diseminación de experiencias significativas, así como la identificación de programas y estrategias con resultados positivos que se integraron en las bases de datos.
32. En el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas, y en coordinación con entidades gubernamentales y de la sociedad civil del Uruguay, el Centro está ejecutando un proyecto para la formación e inserción laboral de personas privadas de libertad, especialmente mujeres y hombres jóvenes.

La construcción colectiva del conocimiento y el desarrollo de competencias en la Red

33. La gestión del conocimiento que promueve el Centro permite compartir los avances e innovaciones, generando, a la vez, sinergias positivas entre las IFP. En el bienio 2012-2013, dos temas centrales han sido objeto de un trabajo colectivo:

¹⁶ Banco de la República Oriental del Uruguay.

¹⁷ Banco Central del Uruguay.

La identificación anticipada de las competencias laborales

34. La Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008) destacó como imprescindible la identificación temprana de las necesidades – actuales y futuras – de calificaciones y competencias, para incorporar esta información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo, en cuanto el desequilibrio entre oferta y demanda de calificaciones tiene elevados costos económicos y sociales, es la consecuencia del desempleo estructural y, al mismo tiempo, contribuye a él.
35. La prospectiva ocupacional y tecnológica se basa en la observación del mercado laboral y el análisis de las tendencias sociales, económicas y tecnológicas, para definir las necesidades de formación profesional y asegurar su adecuación con el empleo. En consecuencia permite:
- Ajustar los programas de la educación inicial a las necesidades actuales y futuras.
 - Prever las necesidades de calificaciones actuales, a medio y largo plazo, para asegurar una mayor correspondencia entre los empleos y las calificaciones.
 - Proporcionar a todas las partes interesadas, en particular a los trabajadores desplazados y a los que buscan mejores oportunidades de trabajo, la información adecuada para pasar de los sectores en declive a los que están en auge.
 - Apoyar a las personas jóvenes a basar sus elecciones en materia de formación en perspectivas de empleo realistas.
 - Facilitar decisiones mejor informadas en materia de inversiones en la formación y el aprendizaje permanente por parte de los empleadores y los trabajadores.
 - Contribuir con las empresas en materia de innovación y adopción de nuevas tecnologías, mediante la disponibilidad oportuna de trabajadores calificados apropiadamente, el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores y la ayuda a éstos para que sigan siendo aptos para el empleo.
36. El SENAI ha desarrollado un modelo de prospección para anticipar las demandas de formación profesional, el cual está basado en diversos tipos de análisis: tecnológicos, organizacionales, de ocupaciones emergentes, de impacto, de tendencias ocupacionales, de formación profesional comparada y de antenas temáticas, fundamentalmente. Para efectuar estos estudios, el SENAI se vincula con diferentes entidades: las universidades, las empresas, centros de ciencia y tecnología y otros interlocutores sociales. La prospectiva SENAI provee un panorama completo del contexto educativo, tecnológico y ocupacional.
37. El cumplimiento de la misión de Cinterfor, de desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y CSST entre los organismos nacionales encargados del fortalecimiento de las competencias profesionales, es posible gracias a la colaboración entre las IFP que conforman la Red que articula. Respondiendo a la solicitud de la mayoría de estos organismos, el SENAI y Cinterfor consideraron necesario transferir el modelo SENAI de prospectiva a varias instituciones en forma simultánea, iniciando con el programa dirigido a: INA, INSAFORP, INTECAP, INADEH e INFOTEP.
38. El proceso de transferencia y adaptación de la metodología SENAI de prospectiva se inició en mayo de 2012; un año después, se tienen estudios en el sector de la construcción en Costa Rica,

El Salvador y República Dominicana, y en el sector turismo en Guatemala¹⁸. Se identificaron las tecnologías emergentes, los impactos ocupacionales (actividades, conocimientos, habilidades y actitudes) y las recomendaciones para la formación profesional. Los resultados concretos, por país, serán presentados en la 41ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor (Puerto España, julio 2013).

39. En el transcurso de 14 meses tuvieron lugar tres encuentros presenciales, auspiciados por el INSAFORP (mayo 2012 y abril 2013) y por el INA (noviembre 2012); el espacio virtual de Cinterfor permitió la gestión colectiva del conocimiento¹⁹.

Los objetos de aprendizaje (OA)

40. La necesidad de facilitar el acceso a la formación y al empleo para más personas en un contexto regional de gran heterogeneidad social y productiva ha conducido a las IFP a explorar innovaciones, buscar soluciones creativas y utilizar crecientemente la tecnología para responder a necesidades diversas y cambiantes. En este contexto, se comprobó el interés creciente de los miembros de Cinterfor a abordar, conjuntamente, los desafíos y posibilidades de colaboración que plantean los OA²⁰.
41. Para ello, y como es práctica tradicional en la Red, varias IFP se han encontrado, presencial y virtualmente, para analizar comparativamente las experiencias y contextos institucionales de producción de OA y proponer acciones integrales para que éstos aporten a la calidad y pertinencia de la FP. Son ellas: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, SENAC, SENAI, SEBRAE, DuocUC, SENA, INA e INTECAP. Las instancias presenciales de este proceso de gestión del conocimiento se desarrollaron, a invitación del SENAC, en Rio de Janeiro (diciembre 2012) y, convocados por DuocUC, en Santiago de Chile (abril 2013). La comunidad de intercambio se reunió en el espacio virtual de Cinterfor²¹.
42. El trabajo conjunto de las IFP hizo posible desarrollar una herramienta informática centralizada de búsqueda de OA para acceder a los elaborados por sus pares.

Formación profesional e integración regional

43. El trabajo en red ha favorecido el intercambio de conocimientos entre IFP de numerosos países, lo cual facilitará en el mediano plazo la homologación de perfiles profesionales y la movilidad de los trabajadores.

¹⁸ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22&topic=10>

¹⁹ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22>

²⁰ Píldoras o cápsulas de aprendizaje, objetos educacionales, objetos virtuales de aprendizaje, entre otras denominaciones.

²¹ <http://evc.oitcinterfor.org/cours/view.php?id=44>

Coordinación con las oficinas de la OIT en la región, en la sede y con el Centro de Turín.

44. El Centro es una dependencia de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, bajo cuya dirección contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la OIT. La coordinación con esa oficina y con otras unidades se ha seguido fortaleciendo, vinculada con la implementación de los PTDP, como se indica a continuación:
- **SKILLS**, se ha apoyado el desarrollo de la plataforma de gestión del conocimiento encomendada por el G20 a la OIT, compartiendo contenidos de la de Cinterfor sobre políticas e iniciativas nacionales de desarrollo de competencias.
 - **SECTOR y ENTERPRISES**, son las unidades de la sede que dan asistencia técnica a los proyectos en la industria de la construcción (Uruguay) y Avanz@ (América Central), respectivamente. A través de la plataforma de Cinterfor se promocionan las actividades del Centro de Turín.
 - **Argentina**: se apoyó a los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Industria en la realización del Seminario Argentina 2020, sobre formación continua para la competitividad y el empleo en el marco de los planes estratégicos (marzo 2012).
 - **Chile**: se asiste técnicamente a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias ChileValora, para el mejoramiento de metodologías de identificación, normalización, evaluación y certificación, así como para el fortalecimiento de la participación de los actores sociales en el desarrollo de la formación profesional.
 - **Colombia**: se desarrollaron acciones para la implementación de SIMAPRO y del PERS.
 - **Costa Rica, El Salvador y Nicaragua**: conjuntamente con FOD, se identificaron las competencias que trabajadores y empleadores de las MIPYME requieren desarrollar para la sostenibilidad de estas empresas.
 - **El Salvador, Honduras y República Dominicana**: se formaron facilitadores de las IFP de la Red y de ingenios azucareros para la aplicación de SIMAPRO.
 - **Países Centroamericanos**: asistencia técnica al Proyecto FOIL, para el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo e intermediación laboral.
 - **Caribe Inglés**: con el patrocinio del HEART Trust/NTA de Jamaica, se promovió el SIMAPRO entre IFP de esta región.

4. 41ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR

45. El gobierno de Trinidad y Tobago, a través de los Ministerios de Trabajo, de Educación Terciaria y la Agencia Nacional de Formación, que preside la Asociación Caribeña de Agencias de Formación (CANTA), será el anfitrión de la reunión, junto con la Oficina de la OIT para el Caribe. En el marco de la RCT, tendrá lugar la 3ª Feria del Conocimiento sobre CSST en formación profesional.

5. RECURSOS DEL CENTRO

Ejecución del presupuesto 2012 – 2013

Origen	Monto USD	Observaciones
OIT	2.136.379	Ha financiado gran parte de los gastos de personal
Gobierno Uruguayo	400.000	Aporte anual de 50.000. Pendiente de pago 2006 y 2013
Contribuciones voluntarias IFP	344.329*	Ofrecidas 500.000
Movilización de recursos	370.000*	Asistencia técnica por servicios de consultoría
Venta servicios de imprenta	23.723*	En especial a las agencias del Sistema de NNUU en el Uruguay

* al 6 de junio 2013

Proyectos de cooperación técnica

Proyecto	Donante	Recursos USD	Duración
Desarrollo de una herramienta para la mejora de la productividad y competitividad de las MIPYME	IDRC	126.108	noviembre 2011 a mayo 2012
Evaluación de tareas y certificación de competencias en la industria de la construcción	Fondo Social de la Construcción del Uruguay	410.462	noviembre 2012 a febrero 2014

6. PROGRAMA Y PRESUPUESTO 2014-2015 Y ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

Programa

46. De acuerdo con las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 presentadas por el Director General al Consejo de Administración (317ª reunión, Ginebra, marzo 2013), la OIT promoverá la CSST por medio de Cinterfor, el que contribuirá al Resultado 2:

El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento.

47. El objetivo general de la estrategia es ayudar a los mandantes a elaborar un marco de políticas e instituciones propicio para desarrollar las competencias profesionales necesarias en respuesta a los cambios tecnológicos y del mercado y ampliar el acceso a una formación de calidad para los grupos desfavorecidos. La labor de la OIT, y en consecuencia la de Cinterfor, durante el bienio hará hincapié en la ejecución y evaluación de políticas y programas relativos al desarrollo de las competencias profesionales y los servicios de empleo, con miras a reforzar la capacidad nacional para:
- mejorar la eficacia y el impacto de los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales;
 - facilitar la transición al trabajo decente para los jóvenes mediante la mejora de la formación, de la utilización de las competencias profesionales y de las condiciones de trabajo en las ocupaciones y las pequeñas empresas a las que accedan tras haber completado la formación profesional.
48. La estrategia tiene por finalidad la puesta en práctica de la resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008), así como la aplicación efectiva de la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004). Cumple además otros cometidos dimanantes de las decisiones adoptadas por la CIT en relación con el Pacto Mundial para el Empleo (2009), la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción (2012).

49. La gestión del conocimiento y la CSST, así como el máximo aprovechamiento de las TIC, en muy diversas áreas, serán los ejes prioritarios del Centro. Se prevé avanzar en los siguientes medios de acción:

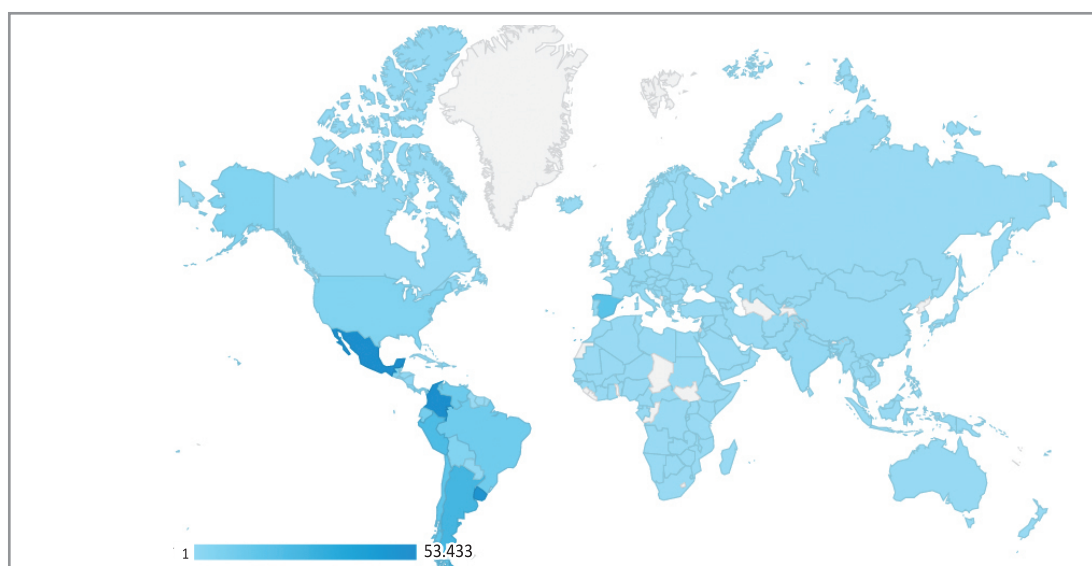
- Actualización permanente de la plataforma de gestión del conocimiento en la FP.
- Promoción del diálogo social en la FP.
- Identificación anticipada de las competencias laborales para reducir el desajuste entre la oferta y la demanda.
- Fortalecimiento de las instituciones que vinculan la formación con el mercado de trabajo, los servicios de empleo, los sistemas de capacitación de docentes.
- Reforzamiento de las alianzas público-privadas, a fin de ampliar los programas de aprendizaje profesional de calidad en la economía formal, y de mejorar la calidad del aprendizaje informal en las zonas pobres y rurales.
- Integración de las competencias profesionales fundamentales en la formación general y la capacitación profesional con el objeto de preparar mejor a los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo.
- Mejoramiento de la calidad de la formación en el lugar de trabajo para facilitar la transición de los trabajadores y de las pequeñas empresas de actividades informales con baja productividad hacia el trabajo en la economía formal con un nivel más alto de productividad.

Presupuesto

50. La OIT contribuirá con la suma de USD2.286.892 que, en relación con el bienio anterior, representa un aumento de USD150.513, suma que se estima cubre los incrementos de costos.
51. La contribución del país sede se mantiene en USD50.000 anuales. El gobierno uruguayo pagó USD400.000 correspondientes a contribuciones anteriores; están pendientes de pago USD100.000 por los años 2006 y 2013.
52. Los aportes voluntarios ofrecidos por las IFP miembros se prevén en USD500.000.
53. Se continuará en la tarea de movilizar recursos de cooperación técnica internacional y nacional.

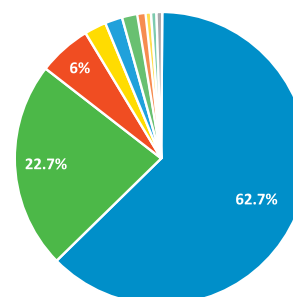
ANEXO 1

Visitas a la plataforma por regiones



Países	Visitas	Páginas / Visita	Duración media de la visita	% de visitas nuevas	Porcentaje de rebote
187 Cantidad de países: 187	331,458 % del total: 100,00% (331.458)	2,66 Promedio del sitio: 2,66 (0,00%)	00:02:51 Promedio del sitio: 00:02:51 (0,00%)	81,74% Promedio del sitio: 81,63% (0,14%)	61,38% Promedio del sitio: 61,38% (0,00%)

	Región	Visitas
1.	América del Sur	207.903
2.	América Central	75.350
3.	Europa del Sur	19.807
4.	Caribe	7.475
5.	América del Norte	6.980
6.	Europa Occidental	3.297
7.	Asia del Sur	1.612
8.	Europa del Norte	904
9.	Sudeste de Asia	511
10.	África Occidental	396



ANEXO 2

ASISTENCIA TÉCNICA, COOPERACIÓN SUR-SUR, REUNIONES Y EVENTOS QUE CONTARON CON EL APOYO SUSTANTIVO DE OIT/CINTERFOR noviembre 2011 – junio 2013

Actividad	Lugar y fecha	Instituciones organizadoras
Consultoría al Proyecto Avanz@ "Competencias para la productividad de las MIPYME centroamericanas en la economía del conocimiento y la innovación". Encuentros presenciales y virtuales	Costa Rica, Nicaragua, El Salvador, junio 2011 – marzo 2013	IDRC/FOD
II Encuentro Latinoamericano de Educación Técnica y Tecnológica. Participación en panel sobre la situación en América Latina y el Caribe	Mendoza, noviembre 2011	ITU, Universidad Nacional del Cuyo, Red Argentina de Cooperación para la Educación Tecnológica, ACIET
"Skills anticipation and matching". Presentación resultados de gestión del conocimiento y cooperación Sur-Sur del Centro	Atenas, noviembre 2011	CEDEFOP
Encuentro de Presidentes y Secretarios Técnicos de Mesas Sectoriales del SENA. Videoconferencia "Papel del Sector Productivo en el Marco Nacional de Calificaciones" y "Gestión Integral del Talento Humano"; experiencia en la aplicación de la metodología SIMAPRO en México	Bogotá, noviembre 2011	SENA
Curso Taller "Conceptos y aplicaciones de gestión humana por competencias"	Buenos Aires, noviembre 2011	ADRHA
Seminario Internacional "Modalidades de Formación en la Empresa: Experiencias y Desafíos". En el marco del 50 aniversario de la institución	Lima, noviembre 2011	SENATI

Seminario-Taller "Modelos para la estandarización de Competencias Laborales". Videoconferencia "Marco de Calificaciones, proceso de normalización; experiencias en otros países"	Bogotá, noviembre 2011	SENA
Encuentro nacional de líderes del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. Videoconferencia "Marco de Calificaciones, proceso de certificación de competencias laborales; experiencias en otros países"	Bogotá, diciembre 2011	SENA
Foro Internacional "Empleo, Juventud y Gobernabilidad Democrática"	Lima, diciembre 2011	IIEL/OIT
Formación en SIMAPRO en los ingenios azucareros del Proyecto de Competitividad en la Industria Azucarera en Honduras, El Salvador y República Dominicana. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Honduras, El Salvador, República Dominicana, febrero – marzo 2012	Proyecto Competitividad en la Industria Azucarera/OIT San José
Revisión y mejora de la Intermediación Laboral como política pública, Programa de Fortalecimiento Institucional de la Dirección Nacional de Empleo. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Uruguay, enero – marzo 2012	MTSS/DINAE
Capacitación en Orientación Laboral con enfoque en Competencias Laborales (Fase 2), Programa de Fortalecimiento Institucional de la Dirección Nacional de Empleo. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Uruguay, enero – marzo 2012	MTSS/DINAE
Jornada de sensibilización para funcionarios del Banco de la República Oriental del Uruguay - BROU, sobre gestión de RRHH por competencias	Montevideo, marzo 2012	BROU
Taller de formación en SIMAPRO para instituciones de formación profesional del Caribe	Runaway Bay, marzo 2012	HEART Trust/NTA

Consultoría para evaluación y certificación de competencias de capacitación, Proyecto Mejoramiento de la Industria de la Capacitación en Chile	Santiago, marzo – agosto 2012	Proyecto AMPLIA, ejecutado por Fundación Chile
Seminario “Argentina 2020: Formación continua para la competitividad y el empleo en el marco de los planes estratégicos”	Buenos Aires, marzo 2012	MTEySS
Taller “Metodologías de identificación de competencias laborales”	Santiago, abril 2012	ChileValora
Programa de Formación de Líderes Sindicales	Santiago, abril 2012	ChileValora y OIT
Feria regional de Cooperación Sur-Sur	Panamá, mayo 2012	Gobierno de Panamá y Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe
Prospectiva de la Formación Profesional – Transferencia Modelo SENAI. Formación y aplicación práctica en el sector de la construcción. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	mayo 2012 – abril 2013	SENAI, INA, INTECAP, INSAFORP, INADEH, INFOTEP, SENATI
Diseño, organización y gestión de la formación basada en competencias. Formación de formadores. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Montevideo, mayo – noviembre 2012	BCU
Foro Mundial de Educación Profesional y Tecnológica. Participación en debate sobre “Democratización, emancipación y sostenibilidad	Florianópolis, mayo 2012	MEC/SETEC
Reunión de Expertos del informe Perspectivas Económicas de América Latina 2013: la Pequeña y Mediana Empresa (PYMES) en Latinoamérica	París, junio 2012	OCDE
Asistencia al SENAI sobre metodología de formación profesional basada en competencias	Brasilia, junio – agosto 2012	SENAI

Asistencia en el área de intermediación y orientación en Servicios Públicos de Empleo. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Centroamérica, junio – setiembre 2012	Proyecto FOIL/OIT San José y PCJEM
IX Congreso Nacional de Gestión Humana	Buenos Aires, julio 2012	ADRHA
Transferencia Metodológica sobre intermediación y orientación en Servicios Públicos de Empleo. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Uruguay, julio – noviembre 2012	MTSS/DINAE
Consultoría para elaboración de guías técnicas relacionadas con los procesos del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	Santiago, julio 2012 – julio 2013	ChileValora
Seminario internacional sobre calidad de la capacitación	Santiago, agosto 2012	Fundación Chile y OIT
Asistencia al área de formación profesional, Programa de Fortalecimiento Institucional de la Dirección Nacional de Empleo	Uruguay, agosto 2012 – junio 2013	MTSS/DINAE
3er Encuentro Nacional de Cooperativas	Montevideo, setiembre 2012	CUDECOOP
Taller enfocado en procesos de evaluación y certificación con especialistas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, SENA y CONOCER	Santiago, setiembre 2012	ChileValora y OIT
Formación en Gestión Laboral Penitenciaria. Proyecto Conjunto L “Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad”	Montevideo, setiembre – octubre 2012	PNUD, ONU Mujeres, OIT, Ministerio del Interior/INR
Taller de formación en SIMAPRO para técnicos del HEART/NTA	Jamaica, octubre 2012	HEART Trust/NTA
Foro sobre Cohesión Social. Presentación “La formación profesional condición esencial para promover el trabajo decente”	Rosario, octubre 2012	UE – Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños
Academia sobre la formación y el desarrollo de competencias. Participación como expositores y facilitadores	Turín, octubre 2012	CIF/Turín

Jornada de presentación y taller de formación en SIMAPRO. Presentación experiencias Interfases Chile, ICAM e Industria Azucarera de México	Bogotá, octubre 2012	SENA
Foro Internacional "Tendencias de la Educación Profesional, presente y futuro". Panel: Perspectivas de la formación y capital humano	México, octubre 2012	CONALEP
6ª Feria Tecnológica - FETEPS 2012	San Pablo, octubre 2012	Centro Paula Souza
Expo Global 2012 sobre desarrollo de la Cooperación Sur-Sur	Viena, noviembre 2012	Oficina de las NNUU para la Cooperación Sur-Sur
4º Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Empresas Sostenibles	Montevideo, octubre 2012	Red GRHxP
7ª Edición de la Olimpiada del Conocimiento y 2ª Edición de WorldSkills Americas	San Pablo, noviembre 2012	SENAI y WorldSkills
Foro Internacional "La Comunidad Latinoamericana Caribeña de Naciones"	Bogotá, noviembre 2012	UTAL
Gestión del conocimiento sobre los objetos de aprendizaje – OA. Construcción colectiva y elaboración de herramienta informática de búsqueda. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	Rio de Janeiro y Santiago, noviembre 2012 a junio 2013	MTEySS, SENAC, SENAI, SEBRAE, MEC, SENA, INA, DuocUC, INTECAP, Fundación CTIC
Taller sobre modelo curricular para la formación profesional. Cooperación Sur-Sur de SENATI Perú	San José, febrero 2013	INA
Visita de estudio de una delegación del Caribe inglés al SENAC. Cooperación Sur-Sur en el sector hotelero	San Pablo, marzo 2013	SENAC y OIT
Encuentro intersectorial "Diseño e implementación de sistemas nacionales de cualificación profesional"	Bogotá, marzo 2013	Programa EUROSOCIAL
Taller metodológico con entidades ejecutoras de Proyectos de competencias laborales	Santiago de Chile, abril 2013	ChileValora y OIT

Asesoría al Proyecto traducción formativa	Santiago de Chile, abril 2013	ChileValora, SENCE, OIT
Private Sector Focal Points Meeting 2013 "Strengthening Partnership Synergies for Local Impact". Presentación del proyecto de Evaluación de tareas de la construcción, como experiencia exitosa de PPP	Ginebra, abril 2013	OCHA, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres, OIT
Seminario Internacional "Chile trabaja y aprende: valoramos las competencias laborales"	Santiago de Chile, junio 2013	ChileValora, SENCE, OIT
Formación de formadores y seguimiento del curso regional sobre intermediación y orientación laboral. Encuentros presenciales y comunidad virtual de aprendizaje y práctica	junio - diciembre 2013	Proyecto FOIL/OIT San José

ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ABC	Agência Brasileira de Cooperação
ACIET	Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Formación Técnica Profesional y/o Tecnológica
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
BCU	Banco Central del Uruguay
BROU	Banco de la República Oriental del Uruguay
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIF	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CSST	Cooperación Sur-Sur y Triangular
CUDECOOP	Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas
DINAE	Dirección Nacional de Empleo, Uruguay
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
EVC	Espacio virtual Cinterfor
FOD	Fundación Omar Dengo, Costa Rica
FOIL	Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral, Centroamérica y República Dominicana
FOREM	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, España
FP	Formación Profesional
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina

GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Alemania
GRHxC	Gestión de Recursos Humanos por Competencias
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDRC	International Development Research Centre, Canadá
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEL	Instituto Euvaldo Lodi, Brasil
IFP	Instituciones de formación profesional
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje, Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
INR	Instituto Nacional de Rehabilitación, Ministerio del Interior, Uruguay
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
MEC	Ministério da Educação, Brasil
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OCHA	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PCJEM	Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, Brasil
SID	Servicio de Información y Documentación, OIT/Cinterfor
SIMAPRO	Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad
SKILLS	Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura, Chile
SPE	Servicios Públicos de Empleo
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
UE	Unión Europea
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UTAL	Universidad de los Trabajadores de América Latina
UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay

