



Costa Rica

43^ª Reunión

Comisión Técnica OIT/CINTERFOR

Futuro del trabajo: Desafíos para la Formación Profesional

Del 9 al 11 de agosto 2017

Informe Final

Montevideo, diciembre de 2017



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2017

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 Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

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 y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

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 de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org Sitio web: www.oitcinterfor.org

CONTENIDO

A.	PRESENTACIÓN	4
B.	DESARROLLO DE LA 43 ^o REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR	6
	1. Día 9 de agosto	6
	1.1 Ceremonia de inauguración	6
	1.2 Primer panel: El futuro de la formación profesional y su contribución al desarrollo productivo	7
	1.3 Elección de autoridades y adopción del orden del día	9
	1.4 Informe del Director de OIT/Cinterfor	9
	1.5 Segundo Panel: La formación profesional en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)	18
	2. Día 10 de agosto	20
	2.1 Conversatorio I: Formación profesional, competitividad y políticas de desarrollo industrial para el siglo XXI	20
	2.2 Conversatorio II: Nuevas competencias y nuevos empleos en el siglo XXI	25
	2.3 Conversatorio III: La innovación pedagógica como eje para el desarrollo de las competencias del siglo XXI	30
	2.4 Conversatorio IV: Aprendizaje de calidad para una mejor transición de la educación al trabajo	33
	2.5 Tercer Panel: El futuro del trabajo y los desafíos para la formación profesional.....	35
	3. Día 11 de agosto	45
	3.1 Conversatorio V: Diálogo social: una mirada a futuro de la gobernanza de los sistemas de formación profesional	45
	3.2. Conversatorio VI: Formación profesional para un desarrollo inclusivo	48
	3.3 Conversatorio VII: Sistemas de investigación e información para la mejora continua de la formación profesional	52
	3.4 Conversatorio VIII: Formación profesional y cooperación para el desarrollo.....	55
	3.5 Ceremonia de clausura.....	56
C.	ANEXOS	58
D.	ACRÓNIMOS Y SIGLAS	107

A. PRESENTACIÓN

1. La Cuadragésimo Tercera Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, se realizó entre los días 9 y 11 de agosto de 2017 en San José, Costa Rica, en las instalaciones del Hotel Windham Herradura con el auspicio del Instituto Nacional de Aprendizaje – INA. En la reunión estuvieron presentes 148 participantes. De ese total, 87 participantes representaron a 44 ministerios de trabajo, ministerios de educación e instituciones de formación miembros de la red de OIT/Cinterfor en 24 países de la Región Americana, España y Cabo Verde. Varias representaciones nacionales estuvieron integradas por una delegación tripartita. Los grupos de representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores contaron con siete y ocho participantes respectivamente, designados por el Consejo de Administración de la OIT. La reunión contó también con representantes de dieciséis organismos e instituciones, tanto nacionales como internacionales, en calidad de observadores y/o expositores, así como de autoridades y funcionarios de la OIT y de OIT/Cinterfor.
2. El desarrollo de la reunión incluyó el examen de las actividades cumplidas en el bienio precedente, la propuesta de plan de trabajo para el siguiente, así como el análisis de los temas administrativos y financieros del Centro. Además de ello, y como es de uso en estas ocasiones, se aprovechó la presencia de las máximas autoridades de la formación profesional para analizar y debatir temas de interés para el presente y el futuro de la formación profesional. Concretamente, el título bajo el cual la reunión fue convocada, fue el “Futuro del Trabajo: Desafíos para la Formación Profesional”.
3. Para el análisis y debate de los temas asociados se introdujeron diversas innovaciones respecto de reuniones anteriores. Tales innovaciones consistieron en la realización de tres paneles con formatos diferentes entre sí, ocho conversatorios temáticos, y un sistema de formulación de preguntas del público mediante una plataforma accesible desde dispositivos móviles. La combinación de estos tres recursos permitió un mayor número de presentaciones institucionales, abordar una mayor cantidad de temas y, simultáneamente, promover una mayor participación e interacción entre expositores y público.
4. El primer panel estuvo a cargo de José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y de Jorge Arévalo Turrillas, Viceconsejero de Formación Profesional, País Vasco, quienes abordaron el tema del futuro de la formación profesional y su contribución al desarrollo productivo. El segundo panel estuvo centrado en tres experiencias de la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití, que estuvieron a cargo de Minor Rodríguez, Director Ejecutivo INA de Costa Rica (Industria 4.0 y su impacto en la formación profesional), Edgar Pimentel Yhost, Jefe de Relaciones Internacionales, INFOTEP, República Dominicana (Formación por Competencias), y Ricardo Andrés Martínez Morales, Vicepresidente del INSAFORP, El Salvador (La Formación Profesional y su articulación con las Empresas). El tercer panel, bajo el título “El futuro del trabajo y los desafíos para la formación profesional”

consistió en una presentación central a cargo de Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional de OIT/Cinterfor, seguido de comentarios de un panel tripartito integrado por Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica, Fernando Yllanes, de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y por Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA).

5. Por su parte los Conversatorios abordaron los temas de i) Formación Profesional, competitividad y políticas de desarrollo industrial para el siglo XXI. ¿Qué rol le corresponde a la FP para impulsar la transformación productiva?; ii) Nuevas competencias y nuevos empleos en el siglo XXI. ¿Qué desafíos enfrenta la FP?; iii) La innovación pedagógica como eje para el desarrollo de las competencias del siglo XXI. ¿Qué pedagogía, qué métodos y qué tecnologías para desarrollar las competencias?; iv) Aprendizaje de calidad para una mejor transición de la educación al trabajo. ¿Qué aporte específico puede realizar el aprendizaje de calidad para promover el trabajo decente juvenil en la región?; v) Diálogo Social: una mirada a futuro de la gobernanza de los sistemas de formación profesional. ¿Qué aporta el diálogo social a la pertinencia, calidad, equidad y sostenibilidad de las políticas y la institucionalidad de la formación profesional?; vi) Formación profesional para un desarrollo inclusivo. ¿Cómo aporta la FP a las estrategias de desarrollo inclusivo? ¿Está siendo ella misma inclusiva?; vii) Sistemas de investigación e información para la mejora continua de la formación profesional. ¿Qué datos y qué indicadores necesitamos para saber hacia dónde vamos?; y viii) La formación profesional y la cooperación al desarrollo. ¿Cuál cooperación, entre quiénes y para qué es necesaria para la FP del futuro?
6. Hubo espacio también en la agenda para conocer de primera mano uno de los más recientes desarrollos de la institución anfitriona, el INA de Costa Rica, mediante la visita a la nueva Unidad Regional de Cartago, que incluyó una recorrida por los centros de formación y núcleos tecnológicos que allí funcionan, una muestra de World Skills Costa Rica, y una muestra de PYMES apoyadas por el INA.

B. DESARROLLO DE LA 43^o REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR

7. La reunión se llevó a cabo, por invitación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), los días 9 al 11 de agosto de 2017 en las instalaciones del Hotel Wyndham Herradura, en la ciudad de San José. Previamente, el día 8 de agosto, tuvo lugar la reunión del Comité de Programa y Presupuesto (CPP), a efectos de realizar un análisis del informe del Director de OIT/Cinterfor y la propuesta de plan de trabajo para el siguiente bienio, así como para generar un informe con conclusiones y recomendaciones para su consideración el día 9 por parte del plenario de la 43^o RCT. Dicho informe se incluye en este documento junto al resto de los emanados de la reunión.

1. Día 9 de agosto

1.1. Ceremonia de inauguración

8. El miércoles 9 de agosto la ceremonia de inauguración contó con la presencia de la Vicepresidenta de Costa Rica, Ana Elena Chacón Echeverría, el Presidente Ejecutivo del INA, Minor Rodríguez, el Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar-Xirinachs, El Director Adjunto la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Leonardo Ferreira, y el Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe.
9. Hizo uso de la palabra en primer lugar el Presidente Ejecutivo del INA, Minor Rodríguez, quien junto con dar la bienvenida a la 43^o RCT, destacó los retos que los cambios en el mundo del trabajo y en nuestras sociedades en general, se plantean a la formación profesional. La formación profesional es una herramienta para promover la equidad y la justicia social, la participación ciudadana, y el desarrollo productivo, afirmó. Eventos como la RCT permiten a este respecto aportar experiencias e ideas para construir la formación profesional del futuro al servicio de las siguientes generaciones.
10. A continuación el Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar-Xirinachs, resaltó el trabajo que la OIT ha venido realizando desde la anterior RCT (Buenos Aires, Argentina, 2015) junto a muchas de las instituciones presentes en la reunión para el relanzamiento y mejor posicionamiento de OIT/Cinterfor. La red animada por el Centro y el tema del cual se ocupa es hoy más importante que nunca, señaló. La inversión en capital humano resulta clave para el desarrollo productivo y social, en la medida que contribuye a la reducción de la brechas de competencias y de productividad, así como a la baja diversificación productiva, factores todos que son la base nuestros principales problemas.

11. La parte oratoria finalizó con las palabras de la Vicepresidenta de Costa Rica, Ana Elena Chacón Echeverría, quien destacó la importancia del tema bajo el cual fue convocada la 43° RCT para nuestras naciones y en particular para Costa Rica. Dicho país fue el primero en suscribir los compromisos que emanan de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en ese marco, la formación profesional es una herramienta clave para avanzar en los cambios necesarios, afirmó. En particular enfatizó su papel para la reducción de la pobreza y la inclusión social, en la medida que la formación profesional sea, ella misma, inclusiva. Entre los avances que se vienen concretando en Costa Rica destacó el desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones, al cual definió como un instrumento para el desarrollo del talento humano, para la cooperación entre la formación profesional, la educación técnica y las empresas y, también, como un marco ético que confiere el rostro humano que toda política debe tener. Hizo mención también al papel de la tecnología y a la necesidad de reducir la brecha digital para que ella sea una herramienta de inclusión social, entre otros campos en el de la formación profesional.

1.2. Primer panel: El futuro de la formación profesional y su contribución al desarrollo productivo

12. Transcurrida la ceremonia de apertura se inició el panel: “El futuro de la formación profesional y su contribución al desarrollo productivo”, integrado por José Manuel Salazar-Xirinachs, El Director Adjunto la Oficina de la OIT para América Central, y por Jorge Arévalo Turrillas, Viceconsejero de Formación Profesional del País Vasco. El Sr. Salazar dio inicio al panel mencionando brevemente la renovada vigencia de las políticas de desarrollo productivo en la región. Hizo una presentación del currículum del Sr. Arévalo con una amplia experiencia en las reformas de la formación profesional en el país vasco. Seguidamente se presentó un video general sobre la importancia de la formación profesional en el País Vasco. Apoyado en el mismo, el Sr. Arévalo abordó seguidamente el tema del crecimiento económico y su vinculación con el talento humano, afirmando que además del crecimiento, el desarrollo económico debe ser sostenible y que en estos dos ámbitos es fundamental abordar el tema del desarrollo humano. Sostener un nivel de productividad competitivo se logra a partir de la inversión en las personas, mediante la capacitación y la innovación; pero siempre son las personas con las que se logra llegar a sociedades avanzadas.

13. Presentó a continuación el segundo video en el que se contrasta la forma en que se competía en la F1 desde los años 50 y en la que se hace ahora. La operación de cambio de gomas se hacía en un tiempo que tomaba un par de minutos, lo cual es abrumadoramente largo frente a lo menos de 9 segundos que tarda hacerlo hoy. Se trata del concepto de excelencia, de ser muy buenos en lo que hacemos y que las empresas tengan efectividad en su trabajo mediante la eficacia (logro de objetivos), la eficiencia (hacerlo bien), la rapidez, y por último la precisión. Estos son los cuatro elementos que se han trasladado también a la formación profesional en el País Vasco.

14. El expositor describió lo que denominó como un modelo combinado de formación integrada. Mencionó que se han efectuado encuestas para detectar las demandas de

formación de las empresas, derivando de allí los perfiles que poseen simultáneamente una componente humana, una científica y una tecnológica. La inclusión del concepto de valores 4.0 -los que deban tener los humanos dentro de 10 años cuando tengan que trabajar con robots- llevó al concepto de formación de alto rendimiento, integrada al sistema educativo y al empleo; con itinerarios compatibles y aplicando la formación dual y la especialización. Simultáneamente, se ha reforzado la orientación profesional para las personas desempleadas. En todos los casos, el tiempo de respuesta entre la detección de las demandas y la respuesta es de menos de tres meses.

15. Otro punto destacado fue el del papel cumplido por los centros de formación para apoyar la innovación en las empresas. Además de brindar formación, los centros están preparados para apoyar el desarrollo de nuevos productos y procesos productivos. Tienen capacidad autónoma de gestión para poder dar respuestas inmediatas y se desarrollan como organizaciones inteligentes, abarcando la prospectiva, la vigilancia tecnológica, la innovación estratégica, la gestión del cambio y la mejora continua. Para los centros esto implica trabajar tres capacidades fundamentales: capacidad de adaptación, capacidad de reacción y capacidad de anticipación.
16. Esto se complementa con la innovación en la propia formación articulando el concepto de inteligencia competitiva y el cambio en las metodologías de aprendizaje. Esto supone impulsar el aprendizaje colaborativo basado en retos, con metodologías activas. Trabajando en consenso con los actores sociales y las administraciones públicas, se han modificado las aulas para favorecer el aprendizaje cooperativo, generando ambientes de aprendizaje apropiados y redefiniendo el papel de los formadores. Un tercer video sobre la vida del día a día en un centro de formación permitió ejemplificar los conceptos presentados, así como mostrar cómo se incorporan tecnologías de punta, tales como drones, realidad aumentada y fabricación aditiva robótica, entre otras. Un último mensaje se refirió a que los modelos no son transferibles. Todo lo bueno que pueda verse en otras experiencias debe adaptarse a las formas de trabajar de cada contexto.
17. A continuación el Sr. Salazar hizo comentarios de cierre y dio lugar a las preguntas. Resaltó de la presentación la capacidad de adaptación y transformación de los sistemas así como los tres organismos de apoyo del Viceministerio que ayudan en la reinención constante.
18. El expositor amplió información sobre algunas preguntas centradas en el financiamiento el cual corre a cargo del Gobierno Vasco y de varios ministerios interesados. Explicó el papel de los sindicatos en la formación dual y el control que ejercen al respecto para garantizar que se cumplan sus objetivos. Dio información sobre la alternancia entre Centro y Empresa en el aprendizaje dual en términos de las horas de formación. Explicó el rol positivo de la ley de educación de los 90 al crear la formación por competencias y las prácticas de formación en la empresa, señalando que en el País Vasco el sistema de formación se relaciona con más de 11 mil empresas. Explicó como pasaron del aprendizaje por contenidos al aprendizaje por proyectos y de ahí por problemas para terminar en el aprendizaje basado en retos, en el que no se evalúa, se sigue al participante en su evolución.

19. El Sr. Salazar hizo las palabras de cierre resaltando el desafío para los sistemas de formación de adaptarse y cambiar. Al efecto marcó la posibilidad de organizar un evento en el País Vasco para ver en directo estas innovaciones. Anunció la bibliografía disponible que se publicará próximamente sobre la experiencia del País Vasco y agradeció una vez más la presentación y el mensaje de adaptar, cambiar y reinventarse que quedó de la presentación.

1.3. Elección de autoridades y adopción del orden del día

20. Continuando con las actividades previstas, y de acuerdo a lo que establece el reglamento de la RCT, hizo uso de la palabra el Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe, a efectos proceder a elegir las autoridades de la reunión. Para la Presidencia de la RCT, se propuso a Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica, en tanto que para las Vicepresidencias fueron propuestos Fernando Yllanes Martínez en representación del grupo de empleadores, y Rosane Bertotti, en representación de los trabajadores. Los nombres fueron aprobados por aclamación. Minor Rodríguez, en su calidad de Presidente de la 43ª RCT tomó a su cargo la conducción de la plenaria, solicitando a los delegados presentes la aprobación del orden del día, lo que fue también aprobado por aclamación.

1.4. Informe del Director de OIT/Cinterfor

21. Seguidamente el Sr. Minor Rodríguez solicitó al Director de OIT/Cinterfor procediera a presentar su informe conteniendo la memoria de actividades del bienio anterior, la propuesta de plan de trabajo, y las cuestiones financieras.

22. El Director de OIT/Cinterfor comenzó la exposición de su informe mencionando su presentación constituye una práctica que se realiza desde la creación de Cinterfor en 1963, es especialmente relevante ya que constituye un mecanismo de rendición de cuentas de lo actuado en términos sustantivos y financieros durante el bienio inmediatamente anterior, así como un espacio para recoger las orientaciones de los mandantes para la acción del Centro durante el siguiente bienio.

Acciones realizadas

23. Comenzando con la memoria de actividades realizadas entre la 42ª Reunión de la Comisión Técnica, realizada en Buenos Aires en mayo de 2015, y julio de este año, el Director explicó que las acciones del Centro se plasman a través de cuatro modalidades principales: la asistencia técnica, la cooperación Sur-Sur, las publicaciones y la gestión del conocimiento a través de nuestra plataforma virtual.

24. En el bienio que culmina, y de acuerdo a lo aprobado en la 42ª RCT, las acciones se aplicaron a ocho líneas de trabajo: Anticipación de demandas de formación; Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías a la formación profesional; Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional; Formación y trabajo decente en la economía rural; Articulación de la formación profesional con las políticas activas de

empleo y de atención a colectivos vulnerables; Articulación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo para el crecimiento inclusivo y la generación de más y mejores empleos; Desarrollo de habilidades y competencias; Fortalecimiento institucional de la formación profesional. Señaló que estas líneas de trabajo no coinciden exactamente con las que figuraban en su informe del año 2015, sino que son el resultado del debate que tuvo lugar en el seno del CPP y en la RCT de ese año, y que llevó a la inclusión de la línea de articulación de la FP con las políticas de desarrollo productivo (que ha fuera adoptada también como prioridad regional por parte de OIT), así como a la transversalización del desarrollo de las competencias de los jóvenes en las restantes líneas de acción.

25. Seguidamente presentó un detalle de la distribución de las 130 actividades de cooperación Sur-Sur y asistencia técnica desplegadas durante el período y su distribución según líneas de acción, aclarando que en varios casos ellas no estuvieron circunscrita a una sola, sino que permitieron trabajar en varias de ellas. A modo de ejemplo mencionó la “Conferencia Internacional de Formación Profesional 2016: el conocimiento como estrategia para el desarrollo” (Curitiba, Brasil, 4 al 12 de agosto 2016), actividad que a través de sus conferencias, paneles y cursos abarcó una gran diversidad de temas.
26. Otras actividades destacadas que fueron mencionadas, además de la anterior fueron: la Reunión técnica “Formación profesional para el trabajo decente en la economía rural: Innovaciones y desafíos” (Bogotá, octubre 2015); el “Seminario Internacional: Bases hacia una estrategia nacional de educación para personas en conflicto con la ley penal” (Montevideo, 20 y 21 de julio de 2016); el “Seminario Certificación de competencias y alternativas para la inserción laboral de personas migrantes en Centroamérica y República Dominicana”(Guatemala, 11-13 de octubre 2016); la “Reunión técnica: La economía rural ante los desafíos del Siglo XXI” (Santiago de Chile - octubre de 2016); el “Taller sobre Prospectiva de la formación profesional” (Montevideo, 15-17 de noviembre 2016); el “Segundo Encuentro de la Red de certificación de competencias” y IV Seminario Internacional “La certificación de habilidades: pieza clave de la productividad” (Santiago de Chile, 28 y 29 de marzo de 2017); y el “Programa de fortalecimiento de las capacidades de los representantes sindicales para el diálogo social institucionalizado y la negociación colectiva sobre formación profesional”
27. Procedió seguidamente a detallar lo realizado en materia de política editorial, campo en el cual OIT/Cinterfor ha continuado afianzándose. Las publicaciones se han ubicado dentro de cuatro colecciones: “Panoramas de la formación” en la cual se presentan estudios comparados sobre un área determinada o bien estudios de casos nacionales o sectoriales, tanto de la región como de otras regiones; “Pensar la formación” en la cual se publican obras de autores destacados de la formación y que se orientan a promover la reflexión sobre las políticas y la práctica formativa; “OIT/Cinterfor Notas” que constituyen publicaciones breves que de manera sinóptica presentan un estado de situación respecto de un tema y de los debates a su respecto; y, finalmente, un conjunto de documentos de trabajo que se elaboran para apoyar actividades de asistencia técnica y cooperación Sur-Sur, o bien que son producto de las actividades proyectos de cooperación.

28. El alcance y cobertura de la plataforma de gestión del conocimiento del Centro fue el siguiente punto abordado, recordando que ella condensa un gran volumen de información y recursos sobre la formación profesional en la región de América Latina y, progresivamente, también de otras regiones del mundo. Además de la información sobre las actividades organizadas o apoyadas por OIT/Cinterfor y por las diferentes instituciones miembros, dispone de varios bancos de información en áreas como la anticipación de demandas de formación, la normalización y certificación de competencias laborales, o el diálogo social sobre formación profesional, entre otros campos. Todas las publicaciones de OIT/Cinterfor se encuentran allí disponibles libre y gratuitamente, además de otras publicaciones de la propia OIT, de las instituciones miembros u otros organismos nacionales e internacionales. En el denominado Espacio Virtual Cinterfor o EVC, se ofrecen recursos para el desarrollo de programas de formación a distancia y el funcionamiento de comunidades virtuales de intercambio y práctica.
29. Mediante un análisis de los datos estadísticos de las visitas a esta plataforma señaló que ella es utilizada de manera intensiva mayormente por usuarios de nuestra región, dado que las visitas de América del Sur y el Caribe, representan un 91% del total. Agregó que existen dos desafíos a acometer en el futuro a este respecto. Primero, incrementar el uso de la plataforma por parte de los usuarios de los países de El Caribe de habla inglesa. Segundo, mejorar su visibilidad y uso a nivel extraregional. Para ello, especificó, es menester incrementar la proporción de contenidos en otros idiomas, en especial en inglés y, consecuentemente, disponer de recursos adicionales para realizar los trabajos de traducción requeridos.

Recursos del Centro: capacidades técnicas

30. El siguiente punto abordado por el director fue el relativo a los recursos del centro, comenzando por destacar el esfuerzo realizado en el bienio anterior para reforzar las capacidades técnicas del mismo. Realizando una comparación con la situación del personal actual y la de hace dos años, destacó que mientras en 2015 se disponía de solo dos cargos técnicos, estos se han elevado a cinco en la actualidad, mejora que se ha obtenido sin incrementar los costos de personal. Complementariamente se ha diseñado e implementado un plan de desarrollo de capacidades del personal en diversos campos, apuntando tanto a una mejora general de la calidad del trabajo, como a que parte del personal de apoyo pueda brindar soporte técnico en diversas áreas, tal como sucede ya con el personal a cargo de programación y de gestión del conocimiento.

Recursos del Centro: ejecución del presupuesto regular

31. Otro capítulo abordado fue el relativo a la ejecución del presupuesto regular del Centro, nuevamente mediante una comparación. La situación al finalizar el bienio 2014-2015 fue de un balance levemente positivo entre ingresos y egresos, con una recaudación de las contribuciones voluntarias de los países e instituciones miembros un 6,91% por encima de lo estimado en el presupuesto para dicho bienio. Por su parte, la venta de servicios de imprenta estuvo casi un 60% por encima de lo estimado, y el país sede (Uruguay) había

pagado, además del bienio en curso, el 50% de sus contribuciones atrasadas. Por su lado en el presente bienio, señaló que el Centro viene haciendo un manejo equilibrado de sus recursos, en la relación entre sus ingresos y egresos. Consideró además como una buena noticia que el país sede se encuentre totalmente al día en sus contribuciones, y agradeció por tanto al Gobierno de Uruguay por este esfuerzo y su compromiso con OIT/Cinterfor.

Recursos del Centro: situación de las contribuciones voluntarias

32. El Director pidió, sin embargo, un espacio para considerar más en detalle la situación de las contribuciones voluntarias. Hizo mención a que ya en la pasada Reunión de la Comisión Técnica fue destacado en el informe la tendencia a la disminución del peso relativo de las contribuciones voluntarias en el presupuesto regular del Centro. Si históricamente estas representaban un 25% del presupuesto, en el bienio 2014-2015 representaron el 17,5%. Esta tendencia a la disminución del peso relativo de las contribuciones en el presupuesto regular se mantiene a pesar de los esfuerzos desplegados, para lo cual ensayó tres explicaciones complementarias, y ya referidas en el informe anterior: i) una pérdida del valor real por la evolución del dólar con respecto a la inflación local; ii) No se previeron en su momento mecanismos de actualización de las contribuciones (quedan de una vez y para siempre en el mismo valor); existen altos y persistentes niveles de morosidad por una parte de las instituciones miembros.
33. Continuando con su análisis, explicó que en la previsión que el Centro realiza al presentar sus presupuestos al Consejo de Administración de la OIT se tiende siempre a ser conservadores en la meta de recaudación de contribuciones. Así, si bien las contribuciones anuales prometidas ascienden actualmente a USD 674.300 por bienio, para este bienio se propuso una meta de USD 550.000. Sin embargo, dijo, se está todavía muy debajo de dicha meta de recaudación y para alcanzarla deberían recaudarse unos USD 188.000 en lo que resta de este año.
34. Explicó que más allá de esta preocupación inmediata, era preciso señalar otra de mayor alcance: los niveles de morosidad demandan acciones no sólo del propio Centro, sino de toda la comunidad de instituciones nucleadas en su red, para abatirlos de manera significativa. En función de ello, pasó a relatar al plenario algunas acciones que se encuentran ya en curso, así como a proponer otras nuevas que, por sus implicancias, demandaban el respaldo de las instituciones y representantes presentes.
35. En términos de propuestas dijo, en primer término, que sería una señal poderosa de compromiso con nuestro Centro, que las representaciones presentes realizaran un llamado general para la puesta al día de las instituciones que mantienen deudas en sus contribuciones. En segundo lugar, que dado que muchos atrasos se motivan en la falta de acuerdos o convenios formales que, a la vez que establezcan los términos de la membresía, incluyan el compromiso de las contribuciones, el Centro ha elaborado formatos estándar de acuerdos de membresía. Un impulso a la suscripción de estos acuerdos podría ser, afirmó, un buen resultado de la reunión.

36. Explicó que, complementariamente se vienen realizando gestiones particulares con algunas de las instituciones que mantienen deudas, intentando encontrar soluciones en cada caso. Una posible sería, como parte de acuerdo a suscribir, incluir una fórmula de financiamiento de las deudas acumuladas en un plazo razonable. Sin embargo, señaló, en algunos casos no hemos tenido respuesta ni a los pedidos de puesta al día, ni a la propuesta de suscripción de convenios de membresía y regularización del pago. En función de ello, explicó que el Centro traía a la reunión la propuesta de, que en los casos de instituciones con deudas mayores a dos años de antigüedad, que la 15 de diciembre de 2017 no hayan cancelado sus deudas, o bien se hayan acercado a OIT/Cinterfor para encontrar alguna solución alternativa, se suspenda sus membresía hasta tanto se concrete alguna de estas alternativas.
37. Cerrando con este capítulo, señaló que no deseaba cerrarlo con una mirada negativa, ya que la mayor parte de nuestras instituciones hacen importantes esfuerzos por mantenerse al día en sus contribuciones y los casos de muchos atrasos entran dentro de lo razonable. Pero también reafirmó la necesidad de evitar continuar arrastrando la situación de impago de varios casos, ya que acaba por configurar una situación de injusticia con las instituciones que demuestran regularmente su compromiso con OIT/Cinterfor, entre otras formas, a través del pago de sus contribuciones.

Recursos del Centro: movilización de recursos extrapresupuestarios

38. El siguiente punto abordado fue el de la movilización de recursos extrapresupuestarios movilizados durante el bienio. Explicó que todos los bienios la Oficina Regional de la OIT refuerza el presupuesto para actividades del Centro con recursos del Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica (RBTC). En este campo, dijo, también se ha constatado una tendencia decreciente. Durante el bienio 2012-2013 y anteriores, los recursos recibidos por este concepto ascendían a un entorno de USD 200.000 por bienio. En el bienio pasado, estos recursos disminuyeron a USD 150.000. Para el presente bienio, los fondos recibidos de la Oficina Regional se situaron en USD 75.000.
39. En términos de proyectos de cooperación técnica, durante el bienio se culminaron los proyectos de Evaluación de Tareas para el Sector de la Celulosa y el Papel, y el proyecto de apoyo a la reforma del sistema penitenciario, que tuvo entre los componentes a cargo de OIT/Cinterfor los relativos a educación, formación e inserción laboral de personas privadas de libertad. Estos proyectos, ambos en Uruguay, supusieron la movilización de recursos por USD 1.677.754. De otra parte, en 2016 se inició la ejecución de un nuevo proyecto (CETFOR), financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) de Uruguay, por un monto de USD 1.121.926.
40. Finalmente, señaló que OIT/Cinterfor recibe también ingresos por concepto de servicios de asistencia técnica de corta duración, en función de solicitudes específicas de las instituciones. Los recursos movilizados estimados para fines de este bienio ascienden a USD 280.000.

Propuesta de Plan de Trabajo

41. Iniciando el último bloque de su exposición el Director procedió a detallar la propuesta de plan de trabajo cuya elaboración, además de tomar en cuenta la lectura que permanentemente de las demandas de instituciones miembros, en dos marcos orientadores fundamentales: el documento de “Estrategia para la acción futura de OIT/Cinterfor”, que fuera incluido en su informe a la 42 RCT en 2015¹ y considerado en la instancia, que brindó orientaciones respecto de las modalidades y medios de acción; y el documento “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento”, publicado conjuntamente por OIT/Cinterfor y la Oficina Regional de OIT².
42. Detalló a continuación las nueve líneas incluidas en la propuesta. La primera de ellas fue la referida a la Alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo (PDP) y con los cambios tecnológicos. Su objetivo es apoyar la incorporación del desarrollo de competencias y capacidades en sus políticas de desarrollo productivo e incluso generando, de esta manera, un marco coherente de orientación para los sistemas e instituciones de formación. El Centro tiene previsto aquí la realización de estudios y publicaciones sobre experiencia comparada en materia de coordinación de la FP (sistemas e instituciones) con agencias públicas a cargo de PDP, sector privado e interlocutores sociales. Las experiencias relevadas y documentadas alimentarán también bancos de información y, en plataforma de gestión del conocimiento se promoverá la creación de comunidades virtuales de intercambio y práctica. Manifestó que es el propósito del Centro apoyar mediante acciones de asistencia técnica y cooperación Sur-Sur a las instituciones miembros en aspectos tales como el desarrollo de capacidades para la identificación de brechas de habilidades y competencias para la programación de la oferta de FP, la inclusión de la FP en las PDP y en el financiamiento para la mejora de la productividad y la competitividad, en el desarrollo de competencias para la economía verde, así como en la mejora de gestión de centros de FP para incrementar su aporte hacia el desarrollo productivo.
43. La segunda área propuesta se orienta al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional. Se propone en ella realizar estudios y publicaciones en materias tales como el relevamiento de experiencias nacionales, territoriales y sectoriales de diálogo social sobre formación profesional, así como de gestión bipartita de las competencias laborales a nivel sectorial (en este último punto apoyándose en los desarrollos metodológicos alcanzados por OIT/Cinterfor en cuatro proyectos sobre el tema ejecutados en los últimos cinco años). En materia de gestión del conocimiento, anunció que estará próximamente en línea un banco de datos de convenios

1. Ver en: www.oitcinterfor.org/sites/default/files/informe_director_42rct.pdf (español);
www.oitcinterfor.org/sites/default/files/report_Cinterfor_42tcm.pdf (inglés);
www.oitcinterfor.org/sites/default/files/relatoriocinterfor_42rct.pdf (portugués)

2. Ver en: www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp Páginas 74-80.

colectivos y pactos sociales con cláusulas de FP. Asimismo se propone seguir adelante con el Programa de Formación de representantes sindicales en instituciones de formación, ampliando su alcance y contenidos, a la vez que animando la comunidad virtual que ya existe, así como realizar un programa de similar naturaleza para el fortalecimiento de organizaciones de empleadores, para lo cual se espera contar la orientación y cooperación de las organizaciones presentes en la 43° RCT, así como del Departamento de Actividades con Empleadores (ACT/EMP).

44. La tercera propuesta de línea de acción refiere al desarrollo de marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional. Este es un campo en el cual OIT/Cinterfor recibe regularmente un importante número de demandas de información, asistencia técnica y cooperación. En función de ello, anunció que se procurará realizar estudios y publicaciones en materia de experiencia comparada y estudios de caso sobre marcos regulatorios y sobre esquemas de financiamiento de la formación profesional. Dicha información será volcada en la plataforma virtual en la forma de bancos de datos. Asimismo se continuará apoyando los pedidos de apoyo de países e instituciones en materia de adecuación o reforma de marcos regulatorios; esquemas sostenibles de financiamiento de la FP, y acceso a fuentes alternativas mediante alianzas estratégicas y cooperación internacional.
45. Formación permanente y articulación entre la educación formal y la formación profesional, es la cuarta línea de acción propuesta. Recordó a este respecto que la capacidad de los países para hacer realidad el objetivo de aprendizaje a lo largo de la vida requiere disponer de mecanismos que permitan reconocer las competencias y cualificaciones de las personas independientemente de la forma y el lugar en que se desarrollaron, así como estrategias para facilitar el tránsito entre el trabajo, la formación profesional y la educación. Las experiencias de reconocimiento y certificación de competencias, de homologación de resultados educativos y de desarrollo de Marcos de orientación común, tales como los Marcos Nacionales de Cualificaciones, concitarán los esfuerzos del Centro en materia de estudios y publicaciones. Igualmente se continuará ampliando y actualizando el Banco de competencias laborales ya existentes, así como animando las también ya en marcha comunidades virtuales de intercambio y práctica. Las acciones de asistencia técnica y promoción de cooperación Sur-Sur se orientarán a apoyar los procesos nacionales de desarrollo de MNC, de desarrollo de mecanismos de reconocimiento de competencias y homologación de resultados educativos y, en particular, de reconocimiento y certificación de competencias en políticas de gestión migratoria.
46. La quinta línea de acción refiere al Aprendizaje de calidad para el trabajo, al cual señaló la OIT concibe como una forma única de formación profesional, que combina la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje basado en la escuela, para el desarrollo de competencias y procesos de trabajo específicamente definidos. Y, también, como un sofisticado mecanismo de aprendizaje basado en la confianza mutua y la colaboración entre las partes interesadas: aprendices, empleadores, trabajadores, instituciones gubernamentales e instituciones de formación profesional. Señaló que durante el próximo bienio el Centro se propone dar un impulso significativo a la divulgación y promoción de este enfoque, así como su adaptación

a las diferentes condiciones nacionales y sectoriales. Con tal fin se tiene el propósito de desplegar una batería de acciones: estudios y publicaciones sobre experiencias en este campo, elaboración de guías prácticas y cajas de herramientas, crear y alimentar bancos de datos son experiencias nacionales y sectoriales, generar comunidades virtuales de intercambio, entre otras. Otro esfuerzo contemplado que contempló fue el de avanzar en establecimiento de alianzas estratégicas con organismos multilaterales de cooperación y crédito, así como apoyar a los países en los procesos de negociación y diseño de nuevos proyectos en este campo.

47. Señalándola como el área de trabajo más permanente y estable en toda la historia de OIT/Cinterfor, presentó la sexta línea de trabajo: Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional. En ella se propone continuar apoyando a los países en los procesos de cambio institucional mediante actividades de asistencia técnica y la cooperación Sur-Sur entre instituciones, incluyendo la posibilidad de organizar viajes de estudio y otras formas de intercambio de experiencias. Más allá de la amplitud posible de esta área, destacó tres temas especialmente relevantes: el apoyo al desarrollo de sistemas de gestión de calidad; el desarrollo de mecanismos de consulta con los interlocutores sociales; y el desarrollo de sistemas de información.
48. Deteniéndose en éste último punto dijo que OIT/Cinterfor se considera un desafío importante a la mejora de la gestión de información sobre formación profesional, en especial en lo que refiere a la disponibilidad de estadísticas de calidad comparables. Estudios que el Centro llevó adelante durante el bienio, revelan una gran heterogeneidad en materia de indicadores y criterios de medición de dimensiones clave del mercado de trabajo y de la propia formación profesional. Esto debilita la visibilidad y, por consiguiente, la valoración social que la formación profesional debería tener. Por ello, propuso desarrollar un programa regional de asistencia técnica a las instituciones miembros para la armonización y mejora de las estadísticas relevantes para la toma de decisiones institucionales. Como meta final, enunció la posibilidad de construir colaborativamente un monitor regional de la formación profesional, apoyado en los procesos de mejora de las estadísticas de cada institución, señalando la disposición de OIT/Cinterfor para apoyar este proceso mediante la asistencia técnica, la elaboración de una caja de herramientas y la realización de reuniones técnicas específicas sobre estos temas.
49. La séptima línea de trabajo propuesta es la referida a la innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional. El Director señaló que, como se deriva del propio título de la convocatoria a la reunión, el escenario del futuro del trabajo requiere del desarrollo de las llamadas competencias del Siglo XXI, centrales para el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y para la adaptación al cambio acelerado que se vive en la organización del trabajo. Para ello resulta clave apostar permanentemente por la innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional. Señaló asimismo que la red de instituciones nucleada en OIT/Cinterfor tiene una gran riqueza en materia de experiencias en este campo, lo cual anima a trabajar sistemáticamente en su relevamiento, documentación y divulgación, así como en el desarrollo de Bancos de información y de comunidades virtuales de aprendizaje y práctica. A este respecto, algunos de los temas en

los cuales se continuará promoviendo la cooperación y el intercambio de conocimiento son: diseño y desarrollo curricular para el aprendizaje por proyectos; desarrollo integrado de competencias en el manejo de TIC; formación de formadores en uso de tecnologías para el aprendizaje; facilitación de aprendizaje por proyectos; y, desarrollo y evaluación de formación a distancia y ubicua.

50. La octava línea presentada refiere a la formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Al respecto el Director afirmó que, así como planteó en la primera área la necesidad de articular la formación profesional con las políticas de innovación y desarrollo productivo, otro tanto es preciso respecto de las políticas de inclusión social. Y, para ello, el primer paso es que la formación profesional sea, en sí misma, inclusiva. Añadió que la formación nunca será totalmente pertinente si simultáneamente no es equitativa y de calidad. El propósito del Centro a este respecto es sistematizar y poner a disposición las múltiples experiencias de la red instituciones en este campo, considerando, por ejemplo, la transversalización del enfoque de género en la oferta formativa, el apoyo a la formación y el trabajo de los jóvenes, y la inclusión de diversos colectivos vulnerables. Ello amerita realizar un esfuerzo sistemático en la documentación y divulgación de estas experiencias a través de publicaciones, banco de datos y comunidades de intercambio y práctica. También realizar acciones de asistencia técnica y, sobre todo, animar una fuerte cooperación entre todas las instituciones de la red.
51. La novena y última línea de trabajo presentada refirió a la articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo. El Director hizo hincapié en la palabra “articulación”, explicando que es absolutamente clave que la formación profesional esté plenamente articulada con el resto de las políticas activas de mercado de trabajo y, muy especialmente, con los servicios de empleo. A este respecto, señaló que es el propósito de OIT/Cinterfor estudiar y divulgar conocimiento comprado en materia de modelos de servicio que integran la formación profesional, la orientación profesional y la intermediación laboral. Dicho conocimiento será utilizado, a su vez, para dar respaldo a diversas acciones de asistencia técnica y cooperación Sur-Sur, tendientes a reforzar la mencionada articulación.
52. Finalizada la presentación, el Presidente de la Reunión, Minor Rodriguez, invitó a los participantes a disponer de un espacio de intercambio sobre los contenidos del informe. No habiendo intervenciones, el Presidente de la Reunión propuso dar por aprobado el informe en todos sus extremos. Como resultado, el informe fue aprobado por aclamación.

Lectura del informe del Comité de Programa y Presupuesto

53. El siguiente punto del orden del día correspondió a la lectura del Informe del Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor, la cual correspondió a Fernando Casanova, Oficial de Programación del Centro. El informe no recibió observaciones de parte del Comité y pasó a considerarse como parte de los

acuerdos alcanzados durante la reunión. El texto de dicho informe se incluye en el Anexo I.

1.5. Segundo Panel: La formación profesional en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)

54. Este segundo Panel estuvo integrado por Ricardo Andrés Martínez, Vicepresidente del INSAFORP de El Salvador; por Edgar Pimentel Yhost, Jefe de Relaciones Internacionales del INFOTEP, República Dominicana; y por Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica, quien ofició simultáneamente como moderador del panel. El objetivo fue, a través de tres presentaciones, conocer algunos ejemplos de cómo algunas de las instituciones de la subregión vienen acometiendo parte de los actuales retos que enfrenta la formación profesional.
55. Minor Rodríguez, junto con presentar al panel, reseñó la historia y la situación actual de la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP), resaltando el creciente dinamismo de la cooperación en ese marco. Entre los temas que han sido objeto de trabajo conjunto de la REDIFP destacó la certificación de competencias, la revolución 4.0, la formación dual, entre otros.
56. La primera exposición estuvo a cargo de Edgar Pimentel, y estuvo centrada en la experiencia de la REDIFP en materia de cooperación en el campo de la formación por competencias. Destacó el apoyo recibido por parte de la OIT y la cooperación española en la elaboración de normas técnicas, diseño curricular y la certificación y evaluación por competencias. Se logró en primer lugar homologar un instrumento metodológico con el fin mejorar los estándares de formación en la subregión. En el año 2008 se publicó dicho instrumento, aplicado a diversas áreas ocupacionales claves, tales como la construcción, el turismo, la agricultura, la agroindustria, energías renovables, producción limpia y formación de formadores. En el año 2012, en Antigua, Guatemala, la REDIFP adoptó tripartitamente una estrategia para consolidar el modelo regional de evaluación y certificación de competencias laborales, incluyendo la igualdad de género, la seguridad y salud laboral, y la sostenibilidad ambiental.
57. Todo este proceso ha permitido formar bajo estos enfoques, más de 200 técnicos de las distintas instituciones. Al día de hoy la REDIFP se encuentra frente a una serie de desafíos. El primero de ello consiste en establecer mecanismos que permitan reconocer experiencias adquiridas en otras instituciones homólogas, sobre la base de la verificación de la formación recibida en la institución de origen, y la ofrecida en la institución receptora. A los efectos de hacer posible esta homologación, se estableció que un mínimo del 80% de los contenidos formativos sean iguales en todas las instituciones. Otro desafío es el de construir mecanismos de certificación de competencias adquiridas en el trabajo y en la formación, como una herramienta para facilitar la movilidad laboral en la subregión. Este esfuerzo se encuentra en la línea con el Pacto Mundial de Migraciones, que se espera adoptar en 2018. Por último, se encuentra el desafío de impulsar la creación de Marcos

Nacionales de Cualificaciones, esfuerzo en el que se encuentran embarcadas casi todas las instituciones, en la perspectiva de, a mediano plazo, disponer de un marco regional de cualificaciones común a todas las instituciones de la REDIFP.

58. La segunda presentación estuvo a cargo de Ricardo Andrés Martínez, Vicepresidente del INSAFORP de El Salvador, quien a tales efectos se basó en la presentación de un video acerca de “La formación profesional vinculada a las empresas”, detallando los diversos programas y estrategias que impulsa el INSAFORP buscan responder a las necesidades de los sectores productivos salvadoreños. Allí se señaló que el éxito de la formación profesional requiere de un proceso integral en el cual se logre una articulación efectiva con los sectores productivos. A tales efectos, el INSAFORP realiza permanentemente estudios para identificar los requerimientos de los sectores productivos, priorizando aquellos contemplados en las políticas de fomento, diversificación y transformación productiva del país.
59. Para la identificación de necesidades de capacitación a corto y mediano plazo, se utilizan diversas estrategias de acuerdo al alcance planteado, las cuales van desde estudios de prospectiva sectoriales, investigaciones de brechas entre oferta y demanda formativa, hasta talleres de consulta a empresarios y escáneres empresariales con empresas focalizadas. Estas estrategias fueron ilustradas mediante testimonios de empresarios de las industrias del plástico y de químico-farmacéutica. Con los insumos proporcionados por los sectores productivos, el INSAFORP diseña e implementa estrategias y programas de formación profesional que, a la vez, son validados por los sectores productivos con la participación de trabajadores expertos y empresarios.
60. Para la ejecución de los diversos programas de formación profesional el INSAFORP cuenta con una red de socios estratégicos aliados, quienes constituyen la industria de la formación profesional en El Salvador. Esta industria le permite al INSAFORP contar con una mayor agilidad en las respuestas a las necesidades de formación. Uno de los programas de formación que ha logrado una articulación efectiva con las empresas es el Programa Empresa-Centro que se basa en la formación dual, orientada a jóvenes que buscan su primer empleo, del cual fue posible conocer testimonios de jóvenes aprendices y de empresarios.
61. Posterior a la ejecución de las estrategias y programas de formación profesional, el INSAFORP realiza seguimiento y evaluación de impacto, lo que permite medir los resultados y determinar si se cumplió con los objetivos planteados. En todo este proceso se requiere una estrecha relación con los empresarios y trabajadores de los diversos sectores productivos.
62. En sus comentarios a la finalización del video, el expositor enfatizó el concepto de que tanto con el Programa Empresa-Centro como con otros relacionados, el INSAFORP puede verificar y demostrar que la articulación con la empresa privada es la clave para el desarrollo de los programas de formación efectivos, medidos en términos de empleabilidad.

63. El panel se cerró con las palabras de Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA, quien se refirió a los desafíos que supone la irrupción de la industria 4.0 para las instituciones de formación profesional, en tanto supone una nueva forma de puestos de trabajo y una demanda por nuevas competencias. El panel respondió a continuación algunas de las preguntas del público.

Reuniones de los Grupos Subregionales y Sectoriales

64. El siguiente punto del orden del día correspondió a las reuniones de los grupos subregionales y sectoriales, los cuales sesionaron entre las 14hs y las 16hs, adoptando los documentos que se incluyen en el Anexo II. Los grupos fueron:

- Cono Sur
- Países Andinos
- Centroamérica, Panamá, México, República Dominicana, Cuba y Haití.
- Caribe Inglés
- Miembros asociados
- Empleadores
- Trabajadores

65. Los informes de los siete grupos fueron presentadas a la plenaria entre las 16hs y las 17hs, con lo que se cerraron las actividades del día 9 de agosto.

2. Día 10 de agosto

2.1. Conversatorio I: Formación profesional, competitividad y políticas de desarrollo industrial para el siglo XXI. ¿Qué rol le corresponde a la FP para impulsar la transformación productiva?

66. Este primer conversatorio estuvo compuesto por Frederico Lamego, Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales del SENAI de Brasil; Carlos Gómez, Director Ejecutivo del INSAFORP, El Salvador; Maura Corporán, Gerente de Normas y Desarrollo Docente del INFOTEP, República Dominicana. La moderación estuvo a cargo de Alvaro Ramírez, Especialista en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional, de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Costa Rica.

67. El moderador comenzó explicando que después de las experiencias de desarrollo industrial impulsadas por la CEPAL en la década de 1970 que en algunos casos no tuvieron buenos resultados, ellas fueron objeto de críticas y en cierta medida “satanizadas”. Sin embargo, afirmó que actualmente hay un resurgir de las políticas de desarrollo productivo, impulsado entre otros casos de éxito, por la experiencia de la República de Corea.

68. Carlos Gómez, señaló que uno de los ejes estratégicos del INSAFORP es su articulación con las Políticas de transformación productiva formuladas por el gobierno. A este respecto, destacó el apoyo técnico recibido de OIT/Cinterfor para el desarrollo del plan estratégico de su institución y su relación con las políticas de desarrollo productivo.
69. Maura Corporán afirmó por su parte que la política de desarrollo industrial está en el plan estratégico de desarrollo a treinta años de la República Dominicana, en la cual se señalan claramente los objetivos por los distintos sectores productivos en ese horizonte temporal. También, el plan nacional de desarrollo señala claramente el aporte que se espera de INFOTEP. En el Plan Nacional de Empleo, que hace parte de este mismo marco, se han fijado metas de crecimiento de empleo, en el orden de unos 400 mil nuevos, y se establecen las responsabilidades de INFOTEP al respecto. INFOTEP está en el Consejo Directivo de Pro-Industria, agencia creada por el gobierno para promover la competitividad en el sector industrial. Es también parte del Consejo Nacional de Competitividad, donde se deciden y ejecutan las políticas de desarrollo industrial.
70. En Brasil, según Frederico Lamego, se asiste a un proceso de cambio que coincide con una crisis. Desde el SENAI se ha aportado al desarrollo productivo, desde que la institución es privada y gestionada por la Confederación Nacional de la Industria (CNI). Así por ejemplo, hace seis años se creó un fórum para discutir políticas de innovación que, además de contar con la presencia de los ministerios de ciencia y tecnología, educación y desarrollo, incorpora más de 150 altos ejecutivos de empresas brasileñas. Dicho fórum ha sido fundamental para desarrollar una política de innovación, afirmó.
71. Complementariamente, hace cuatro años el SENAI inició la implantación de 25 institutos para impulsar la innovación e investigación aplicada para el sector industrial. Dicho proceso ha sido financiado por el BANDES un banco estatal que aporta recursos para estimular la innovación en las empresas privadas. Por otro lado, el ya desaparecido Programa PRONATEC facilitó formar 2.6 millones de estudiantes en 2016, mientras que en 2015 se llegó a 4 millones. Este programa introdujo fondos adicionales para financiar esta agenda de formación y desarrollo, no obstante su finalización ha afectado al SENAI, contrayendo su oferta luego de un período de fuerte expansión. Sin embargo, y aún en el escenario de corte de gastos que está aconteciendo en Brasil, el gobierno creó el Programa Brasil más Productivo, mediante el cual SENAI atiende 30 mil PYMES, introduciendo mejoras en el proceso productivo por medio de consultorías tecnológicas para la introducción de innovaciones en los procesos internos de las empresas.
72. Ante la pregunta del moderador acerca de cuál es el rol de INSAFORP una vez que el gobierno toma la decisión de impulsar políticas de desarrollo productivo, Carlos Gómez indicó que de los 16 sectores contemplados la política de transformación productiva del país, el INSAFORP ha priorizado siete (plástico, textil, química y farmacia, vestidos, aeronáutica, entre otros). Dado que cada sector es diferente, se debe diseñar un abordaje específico para cada uno. Las acciones van desde actividades puntuales a talleres sectoriales. En el sector plástico se han implementado cuatro carreras con un 100% de inserción laboral. Igualmente han desarrollado procesos de certificación en los sectores

plástico y textil. Destacó también la cooperación recibida desde el SENA de Colombia para ayudar a atender una demanda de muy rápido crecimiento en este último sector, específicamente en el área de patronaje.

73. Seguidamente el moderador preguntó a la representante de INFOTEP acerca del rol que cumple la Gerencia de Competitividad de esa institución. Maura Corporán, respondió que la creación de esa gerencia obedeció a la necesidad de disponer de un servicio de apoyo a las empresas para fortalecer su productividad y competitividad. Sus acciones alcanzan a todos los sectores económicos, incluidas las zonas francas, el sector agropecuario, y el turístico. En el sector agropecuario se está aplicando la metodología SCORE para fortalecer la competitividad, mientras que el sector calzado se ha generado una oferta en la zona franca que generó una gran demanda. Simultáneamente, a través de esta Gerencia el INFOTEP se acerca al trabajo con diferentes clústeres productivos, de acuerdo con lo que prevé el plan nacional de desarrollo.
74. El moderador preguntó luego al representante de SENAI acerca de las características del vínculo entre el gobierno y el sector privado en Brasil. Al respecto Frederico Lamego indicó que existe una agenda compartida de innovación es compartida, y en la cual no hay ningún disenso. Se trabaja así con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en sectores como el metalmecánico, las TIC, la farmacéutica, o petróleo y gas. El objetivo, dijo, es insertarse en grandes cadenas globales en las cuales Brasil podría participar de una forma competitiva. Se trata de generar innovación aplicada para el sector industrial y de aceptar el riesgo de insertarse en cadenas globales. Trazando una visión más panorámica, señaló que SENAI actúa en más de 28 sectores industriales, algunos muy impactados por la crisis, como el de la construcción, y también en otros como el sector automovilístico, en el cual Brasil es el quinto productor mundial. En conclusión dijo, la relación con el gobierno es cercana, agregando el ejemplo de la agenda de investigación aplicada que se lleva adelante junto con EMBRAPI (Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial). Dicha agenda tiene un impacto directo en la competitividad de las empresas. Y aunque se está en crisis hay que seguir pensando en una agenda de inserción global y de desarrollo productivo interno, afirmó.
75. A continuación el moderador introdujo la interrogante acerca de cómo lograr equilibrios entre la atención a los sectores modernos y a las actividades menos sofisticadas pero que generan una alta demanda de empleo. A este respecto Carlos Gomes indicó que en el abordaje el INSAFORP se enfrentó a retos como el lograr una coordinación estrecha con los sectores productivos e instituciones públicas. Ello implica, al interior de INSAFORP, contar con un enfoque flexible, y ser oportunos en una solución formativa, ya que los mercados no esperan.
76. La necesidad de persuadir a las empresas para que inviertan en formación profesional fue otro tópico introducido por el moderador, preguntándose a este respecto qué nivel de conciencia se tiene sobre la importancia de la gente para la competitividad. Para el caso del INFOTEP, Maura Corporán ejemplificó con los acercamientos logrados con el clúster de call centers, sector que ha crecido de manera importante en República Dominicana.

Allí, una dificultad importante radica en la disponibilidad de trabajadores con manejo del idioma inglés. Debido a esto, las empresas se acercaron a INFOTEP para expresar su demanda. Después de un proceso de identificación del perfil profesional se inició la formación de operador bilingüe de call center. Se hizo un estudio prospectivo sobre la cantidad de personal a 5 años que arrojó una cifra cercana a los cincuenta mil empleos. Como respuesta se montarán laboratorios de idiomas en zona norte y zona central. Es clave, afirmó, buscar una respuesta rápida y efectiva a las demandas de los sectores. Otro ejemplo expuesto por la representante de INFOTEP fue el de las zonas francas, con los sectores textil y de dispositivos médicos. Allí se identificó una demanda de operación de dispositivos médicos y ya se está formando en las empresas en esta área. También se atienden las PYMES, a las cuales se forma en aspectos gerenciales y de manejo de informática y comercio electrónico. Finalmente informó que se está trabajando con el Ministerio de Educación, el cual usará espacios de INFOTEP para completar el bachillerato técnico y agregar competencias técnicas a los jóvenes.

77. ¿Qué se podría hacer mejor? Preguntó a los tres representantes el moderador. Frederico Lamego, señaló que se trataba de una pregunta compleja, así como lo es Brasil. Una cosa es formar en San Pablo donde hay un sector industrial muy desarrollado, y otra muy distinta en el norte donde no hay un perfil industrial desarrollado. No obstante, el SENAI está intentando hacer un esfuerzo de estandarización de la formación profesional a nivel nacional. Este esfuerzo tiene que ver con los profesores y su afinidad y experiencia con el sector productivo, reconociendo que hay diferencias en los niveles de cualificación y en los salarios de los formadores. Otro reto a afrontar son los costos, ya que hacer formación profesional de calidad es caro, como lo son las estructuras físicas que el SENAI tiene para atender al sector industrial. Los costos de actualización de equipos y tecnológica ascienden a cerca del 8% del presupuesto todos los años. Sin embargo ello no ocurre en forma sistemática en todo el país, ya que depende de las situaciones regionales y del contacto de cada dirección estatal con el sector industrial.
78. Señaló que aún es pronto para saber si la nueva agenda de innovación que se ha puesto en marcha funcionará. Si bien el SENAI es una entidad de referencia nacional hoy en día enfrenta amenazas a sus recursos y su modelo de gobernanza, en un escenario donde el gobierno está haciendo recortes importantes en muchas áreas. En la agenda de innovación los 25 institutos de innovación existentes en 11 estados, deben promover el ecosistema de innovación, conectar fondos, desarrollar la cultura de innovación de PYMES, organizar y mejorar el nivel de las universidades para atraer expertos e investigadores. Pero reiteró que existen cuestionamientos sobre la viabilidad de esta agenda del SENAI, ya que es una agenda de futuro y es una agenda costosa. Para avanzar en ella es preciso cooperar con las universidades, y que éstas cooperen más con otras universidades a nivel global. También se requiere que los empresarios financien parte de los recursos para la innovación.
79. Reiteró que es necesario que los cursos estén estandarizados para hacer frente a las demandas actuales y futuras. A este respecto afirmó que el papel de los instructores es clave también y hay muchos retos y temas que están faltando. Ya hay cerca de 300 proyectos de investigación aplicada en los Centros de innovación en más de 20 Estados y

esto debe ganar escala e impacto en el desarrollo de productos competitivos, para lo cual habría que hacer las conexiones con los diversos actores para avanzar en competitividad.

80. Maura Corporán coincidió en lo crítico del factor costos y las consecuencias que la escasez de fondos acarrea. El INFOTEP, dijo, quisiera elevar su cobertura, no obstante lo cual muchas personas quedan sin atención. Más aulas y más presencia en el territorio son muy requeridas. Como estrategia complementaria se está trabajando en el establecimiento de alianzas, en la lógica de “si el otro tiene, yo tengo”. En ese enfoque se ubica el acuerdo alcanzado con el Ministerio de Educación. Avanzar en el establecimiento de un Marco Nacional de Cualificaciones debería, también, estimular el mejor uso de la infraestructura y establecimiento de alianzas cruzadas. Expresó su deseo de que, en pocos años, el país disponga de un solo sistema educativo que se reconozca entre sus componentes y articule adecuadamente. Otra desafío consiste en atender a más empresas, llegando a todas ellas, de las cuales actualmente se logra atender entre un 20% y un 30%. Si bien la gran empresa no es muy demandante, ya que usualmente tiene sus propios recursos, la PYME tiene muchas necesidades que deben ser atendidas desde instituciones como el INFOTEP.
81. Carlos Gómez señaló por su parte que si bien El Salvador es el territorio más pequeño de Centroamérica, también hay grandes retos para el INSAFORP. Si bien hay sectores a los cuales aún no se llega, a partir de los que ya están conectados se podría hacerlo. Otro reto consiste en mejorar la coordinación con otras instancias en el marco de las políticas de desarrollo productivo que lidera el Ministerio de economía. Para todo ello, es clave la flexibilidad en el abordaje de los proyectos.
82. El balance entre el impulso a la transformación productiva y el imperativo de la equidad social fue una de las preguntas del público. Al respecto Frederico Lamego dijo que es un tema complejo en el caso de SENAI, ya que su cliente principal es el sector industrial y es función de ello que se procura identificar acciones para atender a las empresas. Ello no quita que en muchos casos hay que invertir recursos adicionales para mejorar las habilidades básicas de los alumnos que llegan a SENAI. Este es un problema, ya que el señalizador de la eficiencia es el empleo de los jóvenes en la industria. Por otra parte, no es posible hacer acciones sociales si no tienen vínculo directo con las demandas del sector industrial. El SENAI tiene la filosofía principal de atender a la demanda. En la agenda de innovación, las PYMES ocupan un lugar central. En este ámbito se estima que lograrán un incremento del 30% en la productividad. De vuelta el factor territorial es clave por la gran extensión territorial. Trabajan con la agencia brasileña de promoción de exportaciones.
83. Maura Corporán aclaró que para trabajar en esta dimensión en general INFOTEP opta por acuerdos de cofinanciación. De esta forma actúan en programas concretos (por ejemplo en educación) donde el gobierno pone los recursos para que INFOTEP capacite personas en analfabetismo. En estas tareas siempre se asocian con otras instituciones como ONG y diversos ministerios.

84. Por su parte, Carlos Gómez señaló que si bien en INSAFORP el financiamiento es a partir de las cotizaciones patronales, igualmente se incluyen programas para poblaciones vulnerables. La atención a las políticas de desarrollo productiva no implica, dijo, que se deje de hacer política social.
85. A modo de conclusiones del conversatorio, el moderador propuso, en primer lugar, que está claro que todos los países tienen o están construyendo una agenda de transformación productiva. Y, en ese marco las IFP son jugadores muy importantes. Segundo, que ello requiere cambiar la manera de trabajar. Las instituciones no son ya maquilas de técnicos sino productores de soluciones de formación a la medida. Los centros de innovación (SENAI), la gerencia de competitividad (INFOTEP) y el trabajo con aeronáutica (INSAFORP) son ejemplos de ello, afirmó. Tercero, que entre los retos se encuentran tanto la disponibilidad de recursos, como las tensiones que se generan al cambiar la manera de hacer las cosas. Se pueden enfrentar resistencias y hay que lograr avanzar en consensos en los escenarios tripartitos para la transformación de las instituciones, señaló. En todos estos planos, finalizó diciendo, OIT/Cinterfor puede y debe apoyar a las instituciones.

2.2. Conversatorio II: Nuevas competencias y nuevos empleos en el siglo XXI. ¿Qué desafíos enfrenta la FP?

86. Este conversatorio fue moderado por Jorge Arévalo Turillas, Viceconsejero de Formación Profesional del País Vasco. Participaron del mismo Alessandra Molz, Oficial de Programación del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín; Alfonso Luengo, Director Gerente de FUNDAE, España; Conrado Reinke, Subsecretario de Empleo y Formación Profesional del MTEySS, Argentina; y Marcelo Pío, Especialista de Desarrollo Industrial de la Unidad de Prospectiva del Trabajo (UNITRAB). SENAI, Brasil.
87. Luego de una breve introducción sobre los temas del conversatorio, el moderador invitó a los integrantes del mismo a realizar una breve exposición inicial. Tomó la palabra en primer lugar Alejandra Molz, del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, realizando una reseña de las características de dicho Centro y sus actividades. Para esta institución, señaló, el tema de las nuevas competencias y los nuevos empleos es clave. Para abordarlo es necesario considerar no sólo las competencias que las personas deben desarrollar, sino también las propias competencias de quienes las forman, así como las capacidades de las instituciones. Los gestores de las instituciones tienen que enfrentarse a los desafíos de la mayor autonomía de las instituciones, de mayor liderazgo. Las instituciones de formación profesional están llamadas a ser las principales proveedoras de capacidades en el futuro, más que las instituciones universitarias, afirmó.
88. Seguidamente se dirigió a los presentes Conrado Reincke del MTEySS, quien señaló que Argentina tiene una población con una variedad de perfiles que exige, aún dentro del campo de la formación profesional, abordajes diferentes y, que en Argentina supone la concurrencia de diversos ámbitos institucionales. En todo caso, y más allá de estas diferencias, señaló que desde el gobierno consideran que las competencias blandas que en el futuro los trabajos estarán más centrado en ellas porque son las que aseguran

la adaptabilidad de las personas. Por ello se han impulsado programas específicamente orientados al desarrollo de tales competencias. Otro campo de gran interés es el de la certificación de conocimientos y en el desarrollo de una matriz o marco nacional de cualificaciones. La certificación es, afirmó, una herramienta al servicio de la formalización de las personas. Cuando hablamos de competencias blandas hablamos de la permeabilidad que tengan las personas para trabajar en equipo y poder ser, también emprendedores. Esto, porque las personas a lo largo de sus vidas pasarán por distintas situaciones laborales, a veces como asalariados, y a veces como emprendedores. Las fronteras entre tipos y espacios de trabajo están desapareciendo, y para adaptarse a estos cambios son necesarias, de nuevo, estas competencias blandas. En lo que hace a la inclusión social, claramente debemos hacer foco en la alfabetización de los jóvenes en un sentido amplio, en especial de aquellos que han abandonado el sistema educativo. A este respecto son relevantes y útiles las nuevas tecnologías, por ejemplo a través de la formación a distancia y su combinación con la formación presencial. Es esencial también impulsar el diálogo social con empresas y sindicatos, enlazándolo con la prospectiva para abordar retos como la desaparición de empleos y surgimiento de otros nuevos, por factores como la automatización.

89. A continuación tomó la palabra Alfonso Luengo de FUNDAE, España, quien señaló que en ese país la formación profesional se encuentra en momento de transición desde un modelo de muchos años a otro que debería dar respuesta a los actuales imperativos del mercado de trabajo. La formación profesional, afirmó, no goza en España del prestigio social que debería ostentar de acuerdo con la realidad del mercado y lo que éste expresa que está demandando en términos de capacidades. Por ello, un primer desafío es empoderar socialmente a la formación profesional. Un 42% de la población española tiene una titulación superior lo cual es disruptivo o no se corresponde con las necesidades de la economía. Por el contrario, existe un gran déficit en materia de titulaciones intermedias y un gran número de personas sin cualificación. Una tarea que corresponde al gobierno, pero que toda transformación cultural insumirá tiempo, fortalecer la idea de que la formación profesional es una opción de futuro. El segundo reto consiste en acertar con la anticipación de demanda de competencias. Hasta ahora se ha hecho en muchos sitios y con buena voluntad, pero sobre una base más bien intuitiva. Existen métodos científicos que pueden aportar en este sentido, los cuales a su vez deben combinarse con el diálogo social. Las comisiones paritarias sectoriales españolas, son lugares de encuentro entre empresarios y sindicatos, en donde se busca conciliar las necesidades formativas sectoriales, con ejercicios de anticipación. El tercer reto es dar respuesta a las preguntas que nos plantea la economía o industria 4.0. Sin embargo señaló la necesidad de tomar distancia de las visiones unidireccionales y excesivamente tecnificadas, para adquirir mejor perspectiva. A modo de ejemplo, explicó de acuerdo a estudios de CEDEFOP la profesión más demandada en Europa hoy, es la de camarero. Por ello, y haciendo foco, la gran pregunta sería qué hacer con la brecha digital a efectos de reducir las desigualdades que la tecnificación crea entre los trabajadores, así como entre diferentes empresas.

90. A su turno Marcelo Pío del SENAI de Brasil, señaló que la formación profesional tiene dos grandes desafíos en ese país. El primero es atraer jóvenes para la industria brasileña, la cual es aún muy heterogénea. El segundo consiste en la reducción de las brechas educativas para que la mano de obra pueda ayudar a la industria a mejorar su productividad e impulsar los cambios. En materia de desarrollo industrial y tecnológico es preciso diferenciar entre los que nos gustaría que hubiera, de lo que realmente hay y se aplica. Cuando hacemos estudios de prospectiva debemos tener cuidado con las expectativas respecto de la evolución productiva y tecnológica. Por eso se procura siempre identificar los grados de difusión tecnológica. De acuerdo con estos grados, las empresas van a requerir nuevos perfiles profesionales siempre en función con la naturaleza de este ritmo tecnológico y de innovación. SENAI ha venido desarrollando desde 2003 un modelo de prospección, el cual es una herramienta para identificar los cambios tecnológicos y organizativos de áreas industriales, así como las ocupaciones que van a ser más impactadas en términos de habilidades, conocimientos y capacidades. Sobre esa base, el SENAI procura adaptar su oferta a esa probable evolución. Pero simultáneamente se procura reducir las brechas existentes en áreas como las matemáticas, el manejo del idioma y otras, mediante diversos programas. Respecto del atractivo de la formación profesional para los jóvenes, llamó a no menospreciar el rol de la tecnología. Los sectores que incorporan más tecnologías son, naturalmente, más atractivos para ellos.
91. El moderador, luego de hacer un breve repaso de las principales ideas presentadas, llamó la atención sobre un dato a partir de estudios de la Unión Europea, el cual es que hacia 2025, para el 60% de los puestos de trabajo disponibles, sólo habrá un 20% de la población activa preparada para ocuparlos. Esto, si no se adaptan eficazmente los programas de estudio y las ofertas de formación para dichos puestos, algunos de los cuales serán totalmente nuevos, mientras que otros resultarán de la modificación de puestos actuales. Preguntó luego a los integrantes del conversatorio hasta dónde en sus respectivas experiencias les ha sido posible identificar algo similar.
92. Alessandra Molz señaló que las demandas llegan cada día y las respuestas que la OIT intenta dar una respuesta simultáneamente sistemática y sistémica. El componente sistemático refiere a tratar de entender las tendencias, y en muchos países lo que se detecta es que la capacidad de analizar los mercados de trabajo está muy reducida. La correcta y sistemática observación del mercado de trabajo puede aportar mucha información acerca del futuro. Por otro lado, el componente sistémico viene dado por la necesidad de mirar a las sociedades y los mercados de trabajo en sus diferentes dimensiones y las relaciones –funcionales o disfuncionales- entre ellas. Esta visión sistémica aplica también cuando enfocamos la mirada en organizaciones más pequeñas, como son las empresas. Su observación y análisis nos aporta mucha información acerca de cómo diseñar y hacer más eficaz la formación en el puesto de trabajo. Si sólo intentamos adaptar la formación a las grandes cifras y su análisis, siempre correremos detrás. La formación en centros y la prospectiva del mercado de trabajo pero, al mismo tiempo, debemos mirar dentro de las empresas, dentro de los ámbitos de trabajo, y allí analizar las personas que trabajan, los procesos de trabajo, los equipos utilizados, las competencias movilizadas. Las competencias

blandas, muy mencionadas por otros expositores, se desarrollan preponderantemente en el lugar de trabajo. Por ello las modalidades de formación que combinan el aprendizaje en la escuela y en el lugar de trabajo, como el denominado aprendizaje de calidad, son sumamente importantes y, por ello mismo, una de las vertientes fundamentales de trabajo de la OIT.

93. Conrado Reincke coincidió en la necesidad de “aterrizar” el debate en torno a la industria 4.0 y, para el caso de Argentina, destacó la iniciativa de creación de Consejos Sectoriales, de los cuales existen 21 actualmente, todos ellos de integración tripartita, y que permiten profundizar el diálogo social en torno a las necesidades de desarrollo de capacidades de los sectores productivos. Otro desafío resaltado por Reincke refiere al de la formación de los jóvenes, en particular de aquellos actualmente excluidos de los sistemas de educación y del mercado de trabajo (unos 900.000 actualmente en Argentina). Contrariando algunos mitos respecto de la disposición de los jóvenes al estudio y el trabajo, afirmó que se trata más de un problema de la oferta formativa y la política pública, ya que en su experiencia, casi todos los cursos que se abren son rápidamente cubiertos. El objetivo de construir una matriz única de cualificaciones fue otro de los objetivos del gobierno argentino destacado por el participante, como una forma de brindar valor y reconocimiento social a la formación profesional, así como armonizar curricularmente las diversas ofertas existentes.
94. Seguidamente, el moderador preguntó a Alfonso Luengo sobre los avances registrados en España en materia de anticipación de demandas de formación. Al respecto, el participante señaló que, antes de saber qué es lo que va a ocurrir, es importante conocer lo que está ya ocurriendo. Una primera estrategia, es confiar en las empresas y los trabajadores, ya que son estos actores los que mejor conocen las necesidades formativas actuales. El mecanismo principal consiste en el financiamiento de las acciones formativas que las mismas empresas manifiestan requerir. No obstante, reconoció, hay necesidades formativas que no son expresadas directamente por las empresas. Para ello, lo que existe es una oferta formativa disponible, subvencionada y gratuita para los trabajadores. Persisten al respecto problemas de calidad, especialmente en lo que respecta al desajuste entre oferta y demanda de cualificaciones. Sin embargo expresó que se trata de algo estructural, que es posible aspirar a reducir (la brecha), pero que nunca desaparecerá totalmente. Destacó también la importancia de disponer de una buena base de información, especialmente estadística, como insumo para la toma de decisiones en política pública de información. En España, dijo, la principal fuente de información es la seguridad social la cual, al cruzarse con la información del Servicio Público de Empleo, permite obtener un escenario donde es posible visualizar a un nivel de desagregación que va mucho más allá de lo sectorial. Allí, señaló, se observan cosas muy curiosas. Por ejemplo, que en el sector de la construcción, que ha atravesado una crisis importante y expulsado un gran número de trabajadores, buena parte de ellos eran latinoamericanos que han regresado a sus países de origen, y cuyas habilidades son extrañadas por las empresas constructoras que tiene hoy dificultades para encontrar diversas especialidades. Se dio entonces el caso de que, en un contexto de caída de actividad del sector, habían subsectores que estaban repuntando en términos de contratación a niveles del 20% o 30% anual. ¿Quién

respondió a esta demanda? Fueron las propias empresas, afirmó, las que, por un lado, orientaron al sistema formativo para obtener el financiamiento y estructurar una oferta pertinente y, por otro, invirtieron recursos propios con el mismo fin. Destacó, finalmente, que paralelamente al funcionamiento de estos dispositivos, es importante también la planificación estratégica en términos nacionales, sectoriales y locales.

95. Fue interrogado a continuación Marcelo Pío acerca de si es posible realizar prospectiva sin una previa programación estratégica. Éste señaló que la prospectiva debería ayudar a los ejercicios de programación estratégica. Los resultados de la prospectiva, son insumos para ella, si bien (y lamentablemente) los gobiernos no suelen utilizarlos. El resultado es que en la región, no se hacen planeamientos estratégicos de largo plazo. En el caso del SENAI, sí son utilizados estos insumos, por ejemplo para la actualización de los perfiles profesionales y la de la oferta formativa. No es cierto que la prospectiva de la formación permita conocer el futuro, sino lo que es posible es tener “percepciones” sobre el futuro y escenario posibles para, a partir ello diseñar estrategias, herramientas y acciones antes de que el futuro se configure.
96. ¿Estamos preparados para dar respuestas oportunas a los cambios con la velocidad que éstos se prevén? Fue la pregunta del público que el moderador transfirió a Conrado Reincke. Ante la envergadura del desafío, afirmó éste, es preciso establecer metas intermedias. En esa línea, trabajar más fuertemente por la jerarquización y valoración social de la formación profesional es una de las prioridades. Otro déficit a solucionar refiere a la falta de instituciones serias de prospectiva, cuya disponibilidad debería brindar mayor capacidad de respuesta.
97. ¿Cuáles son la herramientas que se utilizan para detectar necesidades de formación y diseñar respuestas? Fue otra pregunta que pasó a responder Alfonso Luengo. La primera herramienta mencionada a efectos de la anticipación fue la métrica derivada del análisis del big data. La segunda, el diálogo social, como el que tiene lugar en las comisiones paritarias sectoriales, el cual es totalmente compatible con la anterior, ya que para que éste sea efectivo debe contar con información apropiada. En tercer lugar, el apoyo del gobierno, tanto en términos de acompañamiento técnico como de financiamiento. Estos componentes, en el caso español, permiten la elaboración de planes de referencia sectoriales.
98. Frente a los cambios en curso, ¿lo que teníamos en términos de formación vale? ¿O deberíamos tener un nuevo modelo? Fue la pregunta del público dirigida a Alessandra Molz. No hay que reinventar la rueda afirmó la participante, sino retomar y reforzar las modalidades que han dado mejor resultado, tal como la formación en el lugar de trabajo. Otro aspecto es de la necesidad de disponer de estándares ocupacionales, revisados continuamente, adaptados sectorial y territorialmente. En esto sería especialmente clave para los sectores estratégicos en materia de generación futura de empleo, desarrollando simultáneamente la capacidad de prospección, el fortalecimiento de las instituciones de formación, y el diálogo social.

99. ¿Que no cunda el pánico, pero nuestra región parte con una desventaja ya muy grande, deberíamos estar ya en pánico? Fue la última pregunta del público. Al respecto del moderador del conversatorio, Jorge Arévalo, afirmó que, a pesar de todas los problemas y la escala de los desafíos por acometer, nunca es tarde para comenzar a innovar y construir mejores políticas de formación profesional.

2.3. Conversatorio III: La innovación pedagógica como eje para el desarrollo de las competencias del siglo XXI. ¿Qué pedagogía, qué métodos y qué tecnologías para desarrollar las competencias?

100. Este conversatorio estuvo integrado por Víctor Leonel Ayala, Gerente del INTECAP de Guatemala, Jorge Castro León, Secretario del Consejo Nacional y Subdirector Nacional del SENATI de Perú, y Ana Beatriz Waehneltdt, Directora de Educación Profesional del SENAC de Brasil. La moderación estuvo a cargo de Rodrigo Filgueira, Oficial de Tecnologías Aplicadas a la Formación de OIT/Cinterfor.

101. Las primeras palabras estuvieron a cargo de Ana Beatriz Waehneltdt, del SENAC, quien explicó que esa institución comenzó recientemente, en el año 2014, un proceso de cambio de su propuesta pedagógica, bajo un enfoque de competencias, ajustado a las demandas reales del mercado de trabajo, y apuntando a las nuevas competencias del siglo XXI. La premisa, explicó, es que los alumnos del SENAC deberían ser capaces de desenvolverse en el mercado de trabajo con estas competencias. Este proceso implicó necesariamente un cambio del currículo formativo, donde cada unidad curricular se corresponde con una unidad de competencia, manejando siempre un concepto operativo de las competencias, entendidas como capacidades observables mediante el desempeño, y en una perspectiva de mejora continua.

102. Jorge Castro León, del SENATI, resaltó las virtudes de lo que denominó como “aprendizaje experiencial” como herramienta para el desarrollo de competencias metódicas, también llamadas transversales. Entre ellas, señaló como las más importantes la capacidad de aprender a aprender y el desarrollo de la creatividad. Si se continúa con la enseñanza que se carácter demostrativo, en la cual se enseña “como se hacen las cosas”, si las respuestas son dadas de antemano, se está liquidando la creatividad de los estudiantes, afirmó. El aprendizaje experiencial supone, en cambio, proponer un reto o problema a los estudiantes para que éstos se sumerjan en un proceso de investigación en busca de las respuestas.

103. En similar sentido, Víctor Leonel Ayala del INTECAP, señaló que en dicha institución se han propuesto acabar con el modelo repetitivo. En esa línea, la escuela de formadores de INTECAP se encuentra en proceso de modificar el enfoque pedagógico y, con ello, cambiando la forma de pensar de los instructores, tomando en cuenta que los jóvenes de hoy se encuentran inmersos en un mundo en el cual la tecnología está acelerando los procesos de cambio.

104. Continuando con el intercambio, Jorge Castro León explicó que, en lugar del método tradicional de CUATRO pasos de la enseñanza, en el SENATI han adoptado el método de

seis pasos: infórmate; plantea soluciones; decide que vas a hacer; haz; mide y controla lo que has hecho; juzga y valora lo que has hecho. En cada paso, señaló, se desarrollan las competencias comunicativas, ya que al compartirse y socializarse las soluciones ideadas y las decisiones, se desarrolla la capacidad de resolver problemas, de trabajar en equipo, de comunicación. Esas son, justamente, las competencias del siglo XXI. Para que este modelo funcione, aclaró que es esencial que los docentes entiendan bien la naturaleza del cambio de enfoque pedagógico, el cual se basa en retos, sin que exista anticipación teórica.

105. La secuencia de este cambio de paradigma, el caso del SENAC, consiste en abordar en primer lugar el cambio del currículo, para luego pasar a trabajar con los instructores. En tal proceso, la idea es colocar al alumno en el centro de la actividad pedagógica, trabajando mediante situaciones aprendizaje, en las cuales el alumno va desarrollando sus competencias. Para ello los estudiantes realizan una problematización a partir de sus recursos, a lo cual se agregan de parte del docente una serie de herramientas que permiten al primero rehacer y reflexionar sobre su primera propuesta. Se trata, entonces, de un proceso de aprendizaje iterativo, que parte siempre de la experiencia previa de los estudiantes, la cual es necesario considerar.
106. Los expositores coincidieron en señalar en que este tipo de proyecto integrador abreva en la larga tradición del aprendizaje basado en proyectos, que se remonta a los trabajos de John Dewey en la década de 1920. En este enfoque, cambia la visión de los docentes, que antes que en instructores, se convierten en facilitadores del proceso de aprendizaje.
107. También señalaron que en esta perspectiva de se encuentra la clave para, además de lograr un aprendizaje significativo y motivador, acompañar el cambio en la diferentes áreas ocupacionales, desarrollando las competencias clave a este respecto.
108. El proceso de cambio en el enfoque que manejan los docentes debe ser acompañado, en la visión del SENAC, por un trabajo dirigido a todas las instancias y procesos de apoyo a su labor. En dicha institución, esto ha supuesto el fortalecimiento del trabajo con los Supervisores o coordinadores pedagógicos y, también de los gestores pedagógicos. En general, todo docente es orientado a desarrollar una formación permanente, para lo cual se recurre, entre otras herramientas, a la formación a distancia.
109. ¿Cuál sería el papel de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en este cambio de paradigma pedagógico? Fue una de las preguntas del público. En el caso del INTECAP, el representante explicó que disponen de un centro TIC que busca transversalizar el uso de las tecnologías en los procesos de aprendizaje. Sin embargo señaló que el desafío es sobre para la institución, ya no hay un temor a lo tecnológico por parte de los estudiantes. Antes bien, es la institución la que tiene que adaptarse y superar sus propios temores.
110. Jorge Castro precisó que el manejo de las TIC es actualmente una capacidad básica de todo profesional o técnico. Por ello ya en el primer semestre los estudiantes del SENATI reciben formación en informática básica. La expresión máxima de la aplicación de estas

tecnologías es la industria 4.0. En función de ello, el SENATI dispone del primer laboratorio en Sudamérica de industria 4.0. Puso, sin embargo, ciertos límites a las posibilidades formativas que las TIC ofrecen, ya que desde el punto de vista pedagógico, sólo en forma virtual no se aprende. Su uso tiene gran importancia en el primer paso (“infórmate”). Pero en los siguientes lo fundamental es que haya un proceso experiencial. Igual concepto ha llevado a que el SENATI haga poco énfasis en uso de simuladores, ya que en el desarrollo de las competencias también influye el entorno. Y el entorno ideal para el desarrollo de experiencias de aprendizaje genuino es el de las condiciones reales del trabajo.

111. En el caso de SENAC, la representante explicó que se utilizan las TIC de diversas formas, pero siempre insertas en el proceso de aprendizaje para que éste sea significativo para el alumno. Es decir, deberíamos asegurarnos de que la tecnología que sea realmente apropiada para el aprendizaje que se quiere lograr.
112. ¿Están los alumnos preparados para este modelo de aprendizaje? Fue otra de las preguntas. En la perspectiva de Jorge Castro del SENATI, este tipo de propuesta es, además de necesaria, más atractiva para los jóvenes que, por ejemplo, la que brinda el sistema educativo tradicional, el cual se limita a dictar contenidos. Por oposición, los jóvenes que concurren al SENATI deben, primero que nada, aprender a aprender. Víctor Leonel Ayala de INTECAP afirmó que es preciso tomar en cuenta la existencia de brechas previas que demandan de las instituciones un proceso de nivelación. Sin embargo, y a la larga, el proceso de aprendizaje experiencial inserta en los jóvenes el gen de la transformación.
113. Jorge Castro tomó la palabra para poner un ejemplo de los logros que es dable obtener mediante este enfoque. Señaló que la empresa alemana Festo realiza anualmente un concurso nacional de mecánica industrial, en el cual los alumnos de SENATI compiten con estudiantes de universidades públicas del Perú. El primer puesto en esta competencia viene siendo obtenido por estudiantes del SENATI de forma ininterrumpida durante los últimos cinco años. ¿Por qué sucede esto? Preguntó. La respuesta es, según el representante, que se trata de una competencia de resolución de problemas en el marco de proyectos, no una prueba memorística. Reforzando la misma idea, Ana Beatriz Waehnelde de SENAC afirmó que la capacidad de pensamiento crítico existe potencialmente en el ser humano. De ahí que el proceso de aprendizaje debe colocarlo en el centro y convalidarlo a desarrollarlo. En tal perspectiva, la evaluación es muy útil en la medida que esté integrada al proceso formativo y no sea el fin del camino.

2.4. Conversatorio IV: Aprendizaje de calidad para una mejor transición de la educación al trabajo. ¿Qué aporte específico puede realizar el aprendizaje de calidad para promover el trabajo decente juvenil en la región?

114. Este conversatorio estuvo integrado por Vanessa Gibson, Representante del sector empresarial en la Junta Directiva del INA de Costa Rica; Christene Gittens, Executive Management Specialist de HEART/TRUST de Jamaica; Michael Axmann, Especialista Senior de Empresas, Productividad y Formación Profesional de OIT/Cinterfor. La moderación estuvo a cargo de Hassan Ndahi, Senior Specialist on Skills and Employability, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean.
115. Antes de dar comienzo al conversatorio el moderador recordó que el aprendizaje es una de las más antiguas formas desarrollo de conocimientos y habilidades para el trabajo, en especial los oficios, y que ha estado presente en todas las culturas, hasta en los propios hogares. Esta modalidad, que comenzó a formalizarse hacia el año 1300, ha demostrado no sólo su perdurabilidad sino su eficacia para enseñar y aprender, en especial en el campo de la formación profesional. A la hora de su implementación se suscitan, sin embargo, una serie de preguntas en torno a sus marcos de regulación, el rol de los interlocutores sociales, cómo definir los sectores a los cuales dirigir la oferta, cuáles son sus efectos sobre el empleo de los jóvenes y sobre la informalidad, cómo formar a los formadores, o cómo abordar las necesidades de las empresas.
116. Christene Gittens, del HEART/TRUST de Jamaica comenzó explicando que en su país se desarrolla un programa de aprendizaje desde 1955, el cual tiene hoy en día mayor fuerza. En 2014, tuvo lugar una revisión de dicho programa, proceso que continúa hasta hoy, en especial respecto de la norma que lo regula ya que existen indicios de que no es adecuada para las necesidades actuales. El objetivo de este proceso es volver más relevante a este programa que cuenta con financiamiento gubernamental y es administrado por el HEART/NTA –si bien aún se está discutiendo su forma final de gobernanza-. La definición de sectores prioritarios a ser atendidos viene dada de la Agenda de Desarrollo 2030. Las evaluaciones realizadas no indican de momento efectos significativos sobre el empleo y el desempleo juvenil. Esto es parte de la justificación para que el Gobierno demande desarrollar nuevos enfoques. Un ejemplo de esto es el enfoque LEGS (learn, earn, give and save), una nueva filosofía del aprendizaje con la cual aspiran a acelerar el acceso de los jóvenes al empleo, con un objetivo primario de alcanzar a 15.000 jóvenes, tanto en el sector privado como público. Destacó también la necesidad de involucrar a las pequeñas y medianas empresas en estos programas, ya que la mayor parte del empleo se ubica en ellas. Para ello, es esencial no sólo ofrecer formación, sino también otro tipo de servicios a las empresas. Esta cooperación alcanza también otros aspectos como, por ejemplo, la formación de formadores en las propias empresas. Finalizó diciendo que el aprendizaje no es sólo una herramienta que ayuda a los aprendices, sino también para la formalización de las empresas.

117. Vanessa Gibson, del INA de Costa Rica, señaló que dicha institución impulsa el aprendizaje en alianza con empresas multinacionales, lo cual supone varios desafíos, entre los cuales se encuentra el lograr un completo involucramiento de la academia para el desarrollo de “programas de punta”. Si bien se cuenta con avances como al disponibilidad de una plataforma donde las empresas pueden publicar sus demandas de aprendices, existe la necesidad de involucrar a más formadores en estos programas. Se trata de una gran oportunidad para Costa Rica para avanzar en varios sentidos: la formalización de las empresas, la reducción de las brechas de conocimiento, el desarrollo local, y la formación de calidad.
118. Michael Axmann, de OIT/Cinterfor se presentó como un firme creyente en el aprendizaje, toda vez que él fue, en su momento, un aprendiz, y ha dedicado su vida profesional a la promoción de esta modalidad. Destacó especialmente la importancia del diálogo social, afirmando que es en principio más importante que las leyes o los marcos regulatorios, ya que si no existe voluntad política de las partes, no es posible comenzar a implementar un sistema de aprendizaje. Por ello, a la hora de comenzar un proceso de implantación del aprendizaje, es imprescindible comenzar por diálogo social, buscando el involucramiento y compromiso de los interlocutores sociales, empresas y sindicatos. El segundo aspecto clave, según Axmann, es el de la clarificación y asunción de los roles de cada parte, ya que un sistema o programa de aprendizaje tiene varias piezas y es preciso su ordenamiento. En tercer lugar, es preciso abordar el aspecto del financiamiento que de sostenimiento al proceso. A este respecto, es crucial el involucramiento de los empleadores ya que son un actor principal en el cofinanciamiento. Sólo al final, y en cuarto lugar, una vez transitados los anteriores aspectos, debería abordarse el tema del marco regulatorio, afirmó. Las leyes que regulan el aprendizaje necesitan ser bien pensadas y trabajar mucho en su elaboración, evitando recortar y pegar de otras legislaciones, y asegurándose que contemplan todo el proceso y que están correctamente adaptadas a la realidad del país, región o sector donde se planea operar.
119. Axmann informó que OIT/Cinterfor se encuentra desarrollando una línea de trabajo específicamente orientada a la promoción del aprendizaje de calidad. Se contemplan a este respecto diversas acciones: el desarrollo de una caja de herramientas que aborda estos cuatro pilares del aprendizaje, y donde se considera de manera especial, central, el diálogo social; la realización de reuniones técnicas y talleres en distintos países; el impulso a investigaciones sobre los efectos del aprendizaje en el empleo y la productividad; y la prestación de servicios de asistencia técnica a los países e instituciones interesados en desarrollar sistemas y programas de aprendizaje de calidad.
120. Dando paso a las preguntas del público, el moderador señaló que los países enfrentan diversas dificultades para desarrollar el aprendizaje de calidad de manera formalizada y estructurada, lo cual lleva a interrogarse, entre otras cosas, sobre si las agencias (instituciones) que ejecutan programas de aprendizaje deben ser o no independientes de las agencias (u organismos) que regulan esta modalidad. A este respecto Michael Axmann señaló que el aprendizaje no debería ser impuesto por el gobierno ni ser un monopolio de éste. Lo adecuado, señaló, son los esquemas tripartitos de gobernanza. En igual sentido

argumentó Vanessa Gibson, explicando que es esa característica, el tripartismo, lo que transmite la confianza necesaria para que los actores se involucren y comprometan. Esta participación, en particular de los empleadores, es vital para diferentes subprocesos, como la acreditación (entendida como certificación) o la identificación de sectores a priorizar. Michael Axmann agregó que el diálogo social es importante no sólo en el plano nacional, sino también en el sectorial, y que se debería aspirar a una complementación de ambos niveles.

121. Otro de los aspectos sobre los que se pidió mayor profundidad refirió a las ventajas y beneficios del aprendizaje de calidad. En este sentido se señaló que esta modalidad resulta ideal para aprender a aprender, competencia clave para enfrentar los rápidos cambios, así como el hecho de que se aprende junto a otros, colectivamente. Tiene también, el atractivo de una remuneración durante el proceso para el aprendiz, lo que contribuye a reducir el abandono, a lo que suma la combinación de espacios formativos y de trabajo. Tal combinación no sólo tiene efectos positivos sobre los aprendices, sino también sobre los formadores, quienes deben estar en permanente contacto con las empresas y lo que sucede en los lugares de trabajo.
122. Otro de los planteos del público refirió a la carga muchas veces negativa que tiene el término “aprendizaje”. Axmann argumentó al respecto que, si bien la denominación no es lo importante – y de hecho puede denominarse de diversas formas- lo clave es asegurar la calidad de todo el proceso.
123. En cuanto a los efectos del aprendizaje sobre el empleo, Axmann señaló que el debate en torno al aprendizaje adquirió mayor alcance e interés en gran medida por la crítica situación en materia de empleo juvenil. Así, el aprendizaje fue visualizado como una herramienta útil para mejorar el acceso de los jóvenes a empleos decentes, en la medida que aquellos países que cuentan con sistemas de aprendizaje más desarrollados muestran simultáneamente un mejor panorama en materia de empleo juvenil. Ello llevó a que los países del G20 encargaran a la OIT trabajar en esta línea, que brinda beneficios no solo a los jóvenes, sino también a las empresas, los sindicatos y los países en general.

2.5. Tercer Panel: El futuro del trabajo y los desafíos para la formación profesional

124. La estructura de este panel constó de una presentación principal a cargo de Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional OIT/Cinterfor, seguida comentarios a cargo de panel tripartito integrado, por el sector gubernamental, por Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo, INA Costa Rica; por el sector empleador, por Fernando Yllanes, de CONCAMIN, México; y por el sector trabajador, por Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación. Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, CSA.
125. La presentación de Fernando Vargas se basó en los contenidos de la publicación conjunta de OIT/Cinterfor y la Oficina Regional de la OIT para las Américas “El futuro

de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento”³. Realizó en primer lugar una rápida recorrida por las diferentes revoluciones que ha atravesado la producción humana, hasta llegar al advenimiento de la denominada industria 4.0. Señaló también la existencia de perspectivas optimistas y pesimistas respecto del impacto de estos cambios en el campo del empleo, en especial en lo referente a la dinámica de su creación y destrucción. El aspecto clave a priorizar en este contexto, es el pensar en una agenda para el desarrollo del talento humano, ya que la creación de nuevos empleos es, fundamentalmente, una dinámica de creación –y demanda de- nuevas capacidades. Lo que se sabe hacer se torna cada vez más relevante que los cargos que se ocupan.

126. Tal como lo evidencian múltiples estudios, las personas menos preparadas son las más expuestas a los efectos negativos de los cambios, y ello incrementa el riesgo de la desigualdad social. En el caso de la región de América Latina y el Caribe, existe una ventana de oportunidad demográfica, ya que se trata aun de un continente joven. Pero dicha oportunidad puede perderse si no se incrementa la participación de los jóvenes en la educación, y si concomitantemente no se incrementa la calidad y pertinencia de ésta, incluida la formación profesional. Si bien destacó lo positivo en el avance en materia de promedio de años de estudio (de 8,2 en 1990 a 10,2 en 2010) y la cobertura cercana al 100% en materia de educación básica, señaló también los problemas de cobertura en el nivel de educación secundaria, en el cual de cada diez jóvenes que la inician sólo uno logra culminarla. Otro aspecto preocupante según el expositor reside en los bajos logros en materia de aprendizaje, para lo cual manejó los resultados de las pruebas PISA y TERCE (UNESCO).

127. Basado en lo anterior, afirmó que existen potentes señales en el sentido de que la calidad en la educación no es muy robusta, y que por lo tanto es preciso desarrollar acciones para mejorarla. Centrándose en la denominada brecha de habilidades, la caracterizó como un desencuentro entre lo que se está pidiendo y requiriendo para avanzar en materia de productividad y desarrollo, y lo que está disponible en la oferta de trabajo. Relató que el Banco Interamericano de Desarrollo ha realizado encuestas a empresas inquiriendo por aquellas competencias donde encuentran mayores dificultades a la hora de contratar. Casi uno de cada cuatro empleadores señala las dificultades para encontrar gente con mejores competencias socioemocionales, también llamadas competencias blandas o “soft skills”. ¿Cuáles serían estas competencias? Se preguntó. Refieren básicamente la capacidad que tienen las personas para interactuar eficientemente en un mercado de trabajo, comunicándose, resolviendo problemas, manejando volúmenes importantes de información y extrayendo tendencias. Lo que demuestran estos estudios es que hay diferenciales importantes de salario en función de estas competencias socioemocionales. Vale decir, no alcanza que alguien haya recibido doce años de educación, si durante ese lapso nunca se ha realizado un trabajo en equipo, resuelto un problema real. El Banco

3. Ver contenido completo en: www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp

Mundial por su parte, tiene una encuesta a nivel global. Allí, casi 36% de los empresarios encuestados dicen tener un problema en el momento de reclutar personal los déficits en materia de educación y formación. La CAF en un documento del año pasado, analizó las diferentes brechas de calificación encontrando que en la región éstas son cerca del doble que en el promedio de los países de la OCDE. Finalmente, Manpower ha preguntado a muchas empresas por sus dificultades para contratar, encontrando que para los años 2013, 2014 y 2015 esta brecha se estaría ampliando. En definitiva, dijo, nuestra brecha de habilidades es muy alta, lo que significa que no estamos conectando bien nuestra oferta con la demanda.

128. Pasando al campo de la formación profesional y la educación técnica, Vargas señaló que, en primer lugar, estamos trabajando de manera desarticulada las etapas de identificación de necesidades de formación, organizar las respuestas, ejecutarlas y evaluarlas. En mucho caso no evaluamos, no sabemos el impacto de lo que hacemos. En algunos países se encuentran distintas organizaciones haciendo identificación de demandas, a veces hasta en las mismas ocupaciones. Tenemos perfiles ocupacionales por todos lados, ya que se ha generado una “industria” de elaboración de perfiles ocupacionales por competencias, por mapas funcionales, por DACUM, por AMOD, y cada institución quiere tener eso resuelto pero a nivel de Estado no tenemos estándares compatibles en muchos casos para la educación y, en la mayoría para la formación profesional. Respecto de la ejecución de la formación, Vargas señaló la existencia de ofertas públicas y privadas de distintas calidades. Las etapas desarticuladas generan costos, generando una verdadera “jungla” de calificaciones. Las personas que se enfrentan a esto, ¿cómo eligen qué y dónde estudiar?
129. Hay un problema claro de asimetría. Por un lado, porque la cobertura de la educación y de la formación gratuita no es tan alta como debería ser, y hay jóvenes y trabajadores que están poniendo de su bolsillo para obtener la mejor formación y empleo, y la información disponible no es ni clara ni completa. No encuentran la información para elegir la mejor formación posible. Se da el caso de que oferta de baja calidad pueden llegar a captar la mayor parte del mercado.
130. ¿Qué se ha hecho? Preguntó para señalar enseguida que hay algunas áreas en las cuales se está trabajando muy bien. El área de la anticipación de demandas se viene desarrollando muy fuertemente y complace ver cada vez más que las IFP están trabajando en esto. Los últimos tres años OIT/Cinterfor con el apoyo del SENAI y el interés de muchas instituciones (22 países) llegó a capacitar 78 técnicos y concluir 22 estudios de prospectiva. Varias instituciones están construyendo sus unidades de anticipación de demandas. Pero deberíamos avanzar más rápido, dijo. Graficando esto explicó que si se toma la clasificación CIUO, que muchas instituciones toman como referencia, a 4 dígitos, que es el nivel en que se empiezan a visualizar las ocupaciones, los estudios hechos no llegan a cubrir un 10 % del total que deberíamos. Si bien esto no se puede hacer de la noche a la mañana, la curva de crecimiento de la capacidad de anticipación de demandas debería ser como la curva del crecimiento de la población adulta, con una pendiente alta. Hay que responder a los requerimientos en tiempo real, enfatizó.

131. Informó que estos temas estarán en las guías de anticipación de competencias producidas por el Departamento de SKILLS de la OIT en vías de publicación que, gracias al apoyo de la Oficina de la OIT en San José y también con recursos propios de OIT/Cinterfor, fueron traducidas del inglés al español, que nos permiten disponer de los primeros tres volúmenes del compendio de guías de anticipación de competencias. El volumen I trata sobre cómo usar la información del mercado de trabajo, el volumen II contiene una recopilación de diferentes metodologías para realizar estudios prospectivos, mientras que el volumen III refiere a la anticipación con enfoque sectorial.
132. Otro campo en que tenemos desafíos por delante refiere, según el expositor, es cómo avanzar en que la empresa se convierta más y más en un espacio de aprendizaje, un lugar para aprender y desarrollar competencias. Ya en la década de 1970 en el SENA se tuvo una experiencia que se denominó “empresa comercial didáctica”, que consistía en un ejercicio donde los estudiantes asumían diferentes roles y funciones típicas de una empresa, y a los cuales se les proporcionaban problemas reales. Aún hoy en el SENAC se sigue utilizando esta metodología, en sintonía con los enfoques pedagógicos que esta institución explicaba en el conversatorio III. Trabajar con problemas reales es clave. Sin embargo hoy en día tal vez sea necesario, además de utilizar estas metodologías, avanzar más en ampliar las oportunidades de aprendizaje en empresas reales. Debemos, dijo, avanzar en el desarrollo del aprendizaje de calidad. Cada vez deberíamos parecernos menos a las escuelas que convocan a estudiantes a que concurren para que un docente les transmita conocimientos, y cada vez más debemos acercarnos a ser espacios donde se generan soluciones a partir del trabajo. Si un centro de formación no tiene una conexión con un problema real, afuera, en la comunidad, cadena productiva o clúster de referencia, va a tener serios problemas de calidad y pertinencia.
133. El presentador recordó que muchas, sino la mayoría de nuestras instituciones incluyen en sus nombres la palabra “aprendizaje”. Sin embargo informó que, cuando se le preguntó a las instituciones cuántos aprendices tienen, 17 de ellas contestaron y, para la mayoría, no se llega a tener un aprendiz por cada 1000 trabajadores. En contraste, en Alemania, este indicador arroja 34 aprendices por cada 1000 trabajadores, en Suiza y en Austria 32. Esto nos obliga a ver cuál es el potencial de mejoramiento. Si quisiéramos tener una proporción parecida a la de Alemania, la región debería tener 14 millones de aprendices más. En muchas legislaciones nacionales sobre aprendizaje se dice que se debería tener un puesto de aprendiz por cada 20 trabajadores, es decir, el 5%. Pero eso debería ser reestudiado, en especial para evitar situaciones de sub-remuneración, sub registro o, simplemente, utilización de mano de obra barata sin procesos realmente calificantes.
134. Otro problema señalado fue el de la falta de comunicación y posibilidades de tránsito entre la educación formal y la formación profesional. Frecuentemente es difícil, cuando no imposible, que se reconozcan los aprendizajes realizado mediante la formación profesional para la continuidad de estudios a nivel terciario, afirmó. Si bien hay experiencias significativas, son aún aisladas y recordó que éste sigue siendo el “puente roto” en la región. Estas es una de las razones por las cuales OIT/Cinterfor trabaja en el tema de los Marcos Nacionales de Cualificaciones, destacando que Costa Rica, República Dominicana,

Colombia, Chile y Perú son algunos de los países que están realizando avances en este tema.

135. Respecto del reconocimiento de aprendizajes previos, o certificación de competencias reconoció que casi todas las instituciones de la región han trabajado sistemas de reconocimiento. Al preguntar a las instituciones cuántas son las personas que certifican en relación al total de participantes surge que los mayores avances están en los dos países que tienen instituciones especializadas para la certificación: Chile con el CHILEVALORA, como México con el CONOCER. Sin embargo, añadió, esto supone dificultades para conectar y complementar estas certificaciones con cursos que ya están en acción.
136. Habría un logro importante en materia formación a distancia, ya que las instituciones reportan que contamos con 4.700.000 alumnos cursando en esta modalidad. Sin embargo, solamente el SENA de Colombia explica casi 3.000.000 de éstos.
137. A continuación Vargas trazó una caracterización de la institucionalidad actual de la formación profesional en la región. Apoyándose en una clasificación de los arreglos e instituciones existentes según la naturaleza de su gestión (continuo público – privado) y de su foco o alcance (nacional, local y sectorial), destacó la gran diversidad de arreglos existentes. Yendo hacia atrás en el tiempo, reseñó las innovaciones que en distintos momentos históricos se fueron produciendo. En contraste con el paradigma fundacional de la capacitación basada en clases, aulas y ejercicios de taller, con materiales didácticos que reunían libros, tableros, guías, manuales, herramientas y máquinas adaptadas, actualmente se impone la idea de desarrollar competencias y habilidades socioemocionales, con métodos de aprendizaje basado en proyectos, en la solución de problemas, y un uso intensivo de Internet, redes y objetos de aprendizaje.
138. Otro capítulo de la exposición refirió a los esquemas de financiamiento de la formación profesional. Al respecto dijo que el mecanismo de los impuestos a la nómina salarial continúa siendo relevante para muchas instituciones. Sin embargo han surgido nuevos mecanismos, tales como el impuesto a la renta para la equidad que contribuye al financiamiento del SENA en Colombia, el caso de SENAR en Brasil que se financia mediante un porcentaje de la producción agropecuaria, o el del INADEH de Panamá que se financia mediante diversas fuentes e impuestos. También destacó ejemplos de financiamiento compartido como el INEFOP de Uruguay con aportes de empleadores, trabajadores y gobierno. Relacionó los diferentes esquemas de financiamiento con las modalidades de gestión. De ese modo, el financiamiento exclusivamente basado en impuestos a la nómina (0,75%, 1%, 2%, 2,5%) con modalidades de gestión tradicional. Sin embargo, dijo, moviéndose muy rápidamente, a la vez que introduciendo mejoras en su gestión, recurriendo a nuevas alternativas de financiamiento, mediante el uso de fondos combinados de distintos orígenes, lo que constituye de por sí un rasgo de capacidad de innovación. Abundando en esta idea mostró ocho diferentes formas de financiamiento que en distinto grado, viene siendo exploradas por las instituciones en la región. Estas son: las alianzas con proveedores de tecnología (equipamiento e infraestructura), los fondos de fomento al desarrollo (banca multilateral, cooperación al desarrollo), los fondos

del presupuesto nacional (de promoción de la innovación), los fondos para programas focalizados, los fondos especiales, la aplicación de aranceles a ciertos ítems, los programas específicos de costos compartido, y los nuevos servicios de innovación, transferencia tecnológica y asistencia técnica.

139. El siguiente punto abordado por el expositor refirió al diálogo social en y sobre la formación profesional. Esta dimensión debería, dijo, tener una profunda capilaridad en las instituciones y políticas. El diálogo social presente en los cuerpos directivos de muchas instituciones es un activo, sin embargo debería ser aún más profundo y significativo, superando la mera representación sectorial formal. Entre ejemplos de mayor profundidad de diálogo social, mencionó los consejos sectoriales implementados por el SENA en Colombia, los Consejos sectoriales de capacitación en Argentina, los Comités Técnicos Sectoriales del SENAI, SENAC y SENAR en Brasil. En todo caso, dijo, se trata de un espacio a continuar profundizando, para lo cual ofreció el apoyo de OIT/Cinterfor.
140. A continuación propuso echar una mirada a las cifras de la formación profesional en la región, un aspecto, dijo, en el cual siempre resulta complejo trabajar, pero que nos permite ver qué somos, qué hacemos y cuánto hacemos. De acuerdo a los datos presentados, en la red de OIT/Cinterfor se cuentan 67 instituciones, de las cuales 39 son públicas y 27 privadas. Entre las instituciones que respondieron a la encuesta de OIT/Cinterfor cuentan con 10.925 centros y unidades operativas, de los cuales 39% son centros propios, 55% son centros de terceros y 6% son unidades móviles. En conjunto invierten anualmente unos 4.200 millones de dólares americanos. Disponen de 165.000 instructores o facilitadores, atienden a 15,4 millones de participantes, de los cuales 4,7 millones son participantes a distancia.
141. Dichas cifras son significativas y reflejan la magnitud de las capacidades disponibles y una gran riqueza. Utilizando la metáfora de un gran transatlántico, afirmó que tenemos una máquina enorme, con gran capacidad de empuje, pero que sin embargo tiene dificultades para maniobrar. Para manejarlo es preciso, dijo, tener capacidad de anticipar peligros y rutas. Además mencionó que es preciso continuar no solo continuar incrementando las cifras mencionadas, sino también agregar otras relativas, por ejemplo, a los impactos en materia de empleo, cuántos formadores están certificados para el uso de las nuevas tecnologías.
142. Apoyándose en esas mismas cifras, y en la ausencia de otras, sostuvo que existen importantes fortalezas, pero también desafíos significativos. Ello anima a OIT/Cinterfor a proponer el impulso a diez lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en América Latina y el Caribe en los años venideros. Ellas son: 1. Promover la alineación con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos; 2. Construir sobre la base del diálogo social; 3. Asegurar la existencia de un marco regulatorio que cubra los aspectos medulares de un sistema integrado de formación profesional; 4. Garantizar un financiamiento suficiente, avalado por ley; 5. Promover la formación a lo largo de la vida y la articulación entre la educación formal y formación profesional; 6. Impulsar el aprendizaje de calidad; 7.

Avanzar en la calidad y pertinencia de la formación a través de la mejora institucional continua, el desarrollo de conocimientos y la generación de información relevante; 8. Utilizar las metodologías y enfoques pedagógicos más eficaces, con base en la evidencia, y mejorarlos continuamente, con base en la experimentación y la evaluación; 9. Promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social; 10. Articular con los servicios de empleo, de orientación vocacional y con las políticas activas de mercado de trabajo.

143. Finalizó su exposición diciendo que, además de lo presentado, el informe se compone de una serie de fichas o resúmenes nacionales que contienen una caracterización de la formación profesional en cada país, con sus avances, rezagos y brechas, con información tanto cuantitativa como cualitativa. Se trata, dijo, de un trabajo en progreso. Tanto porque es preciso extender los resúmenes hacia países aún no relevados, como porque la información presentada es perfectible y ampliable. Para ello pidió la colaboración de todas las instituciones.

Comentarios a la presentación de Fernando Vargas, Panel III

144. Los primeros comentarios estuvieron a cargo de Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA, quien comenzó por señalar el carácter exhaustivo de la ponencia. Señaló además que, dentro de los desafíos para la formación profesional, y en sintonía con los planteamientos de la presentación, se plantea la urgencia de reflexionar, como región, en qué deseamos fundar el desarrollo de nuestras sociedades. En este sentido, afirmó que cada vez más nuestro desarrollo debería estar basado en el conocimiento.

145. También es un reto, afirmó, desarrollar el aprendizaje continuo o permanente, dejando atrás los modelos esquemáticos basados en una currícula fija, que no permite incorporar y desarrollar suficientemente las innovaciones, en especial en lo referente a las habilidades transversales. Esto implica desarrollar más en las nuevas generaciones el trabajo colaborativo, la toma de decisiones oportunas, el análisis de datos, la resolución de problemas, el manejo de los espacios, la interacción con espacios ciberfísicos y demás habilidades transversales.

146. Otro reto consiste en el desarrollo de Marcos Nacionales de Cualificaciones, que permitan en tránsito entre diversas modalidades, el reconocimiento de competencias, y su homologación a nivel regional o, al menos, subregional.

147. Afirmó que no estamos aprovechando suficientemente la oportunidad del bono demográfico. En nuestros países, dijo, hay una gran proporción de jóvenes que, si no hacemos esfuerzos por desarrollar sus habilidades, estaremos contribuyendo a un gran desperdicio que lamentaremos. Es necesario también avanzar mucho más en lo que denominó como formación para la innovación, para creatividad, para la generación de nuevos conocimientos. La innovación, dijo, debe dejar de ser una palabra extraña.

148. Hizo uso de la palabra a continuación el representante del sector empleador, Fernando Yllanes, de México, quien afirmó que el documento presentado es un insumo fundamental para hacer frente a los desafíos que impone la nueva realidad del mundo del trabajo. Su

contenido es muy rico. La información se presenta de manera ordenada y clara, facilitando su lectura y comprensión. Felicitó al expositor, ya que se trata de un modelo de documento que debe considerarse para otros documentos de la OIT que, en ocasiones, el exceso de información no los hace ágiles para su estudio.

149. El estudio, explicó, parte desde el análisis de los primeros modelos que adoptaron las instituciones desde una visión de la formación para el trabajo y su transición a modelos de formación profesional orientada a crear capacidades laborales y trabajadores capacitados, atendiendo a los requerimientos del mercado de mediados del siglo XX. Bajo las premisas que seguramente inspiraron a los creadores de estos modelos de educación diferentes a través de la formación profesional para el trabajo, en el estudio se hace un análisis de la información, con datos duros, precisando los avances, los rezagos y las brechas de las competencias y de la metodología seguida hasta ahora.
150. Advirtió que esto representa una sacudida para las instituciones y también para OIT/Cinterfor. Pero confió en que representará más que una sacudida una oportunidad de cambio. Y el cambio tiene que ser ahora o nunca, no nos podemos seguir retrasando, enfatizó.
151. Resaltó que el estudio presenta, además, un resumen muy bien hecho de los escenarios nacionales de los 19 países. Este análisis revelador nos pone frente al espejo en tiempo presente y luego nos lleva de la mano a ver los desafíos que tenemos, los de hoy en adelante. Con información vasta de lo que identificamos como el futuro del trabajo.
152. Aunque que, aunque el estudio establece diez lineamientos para nuestra región, enfocados a la promoción y fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida, el lector va sacando sus propias conclusiones, imaginando cómo hacerlo y lo que significaría cada uno de estos pasos. Realmente es un documento con altura de miras, destacó.
153. Hablando de las oportunidades, recordó la existencia de un estudio realizado Mc Kenzie en 2011 que determinó que en Francia Internet había destruido 500.000 empleos. Pero también revelaba, que en los últimos 15 años, también se crearon 1,2 millones de nuevos empleos. Las nuevas tecnologías son una realidad y hay que aprovecharlas para lo cual se requiere contar con habilidades y capacidades pertinentes. Hay demanda y tenemos una carencia de oferta de capacidades.
154. Alertó sobre la necesidad de no dejar de considerar lo que piensan y esperan las nuevas generaciones. Y los que vienen, como la generación "Z". Ellos quieren y tiene derecho a contar con la formación para emprender con libertad las actividades propias que determinen. Estas nuevas generaciones no están pensando en un trabajo subordinado para toda la vida. Y esto debe ser tomado en cuenta por los centros de formación, y por OIT/Cinterfor. La formación también debe estar orientada hacia el emprendedurismo. Una persona que hoy es empresaria, mañana será trabajador, y viceversa, ejemplificó. Y si sólo es trabajador, con este enfoque entenderá mejor a su empleador y tendrá mayor capacidad para innovar. Si sólo es empleador, deberá contar con información para hacerse

responsable de su salud, de su seguridad y de su futura pensión. Los organismos de seguridad social no podrán continuar como hasta ahora y esta materia debe incluirse en los programas de formación profesional en todas sus dimensiones.

155. No podemos seguir generando jóvenes desocupados, continuó, se deben implementar acciones inmediatas. Con un nuevo enfoque, no son conciliables las nuevas tecnologías con las viejas formas de trabajo, las cuales concebimos y vemos de otra manera. Y en esto incluyó a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a los trabajadores. Tenemos, dijo, que reconocer que desde hace mucho tiempo estamos sentados juntos, del mismo lado, haciendo frente a un desafío común, que es el presente y el futuro del trabajo. No es verdad que los empleadores tengan un afán de mantener a los trabajadores dormidos, los necesitamos. Cuentan con ellos y a sus organizaciones en una franca comunión.
156. Terminó sus comentarios con una pregunta que se planteó en el estudio. Si fuesen a crear hoy una institución de formación, ¿cómo lo harían? A la cual agregó otra: si fuesen a crear una organización como OIT/Cinterfor hoy, ¿cómo lo harían? Aquí hay mucho talento para avanzar en estos desafíos, afirmó.
157. El panel finalizó con la representante de los trabajadores, Amanda Villatoro, de la CSA. Reconoció en primer lugar el esfuerzo de la Oficina Regional de la OIT y de OIT/Cinterfor para elaborar y presentar un documento analítico y descriptivo de tal calidad y profundidad que aporta muchos elementos para el análisis de aquí en adelante.
158. Destacó también los diez lineamientos presentados, pero señaló la necesidad de considerar el contexto general de la formación y de los cambios que se proponen. En dicho contexto, expresó la preocupación del movimiento sindical por los efectos muchas veces negativos de los procesos de transformación tecnológica y de las relaciones de producción, tales como la emergencia de la “uberización” y el auge de la economía colaborativa, que lleva en algunos casos a nuevas formas de precarización y explotación. Otros elementos de contexto que aportó la comentarista fueron el desempleo creciente, la alta rotación de los jóvenes en el empleo, y la creciente informalidad. Marcó un punto de discrepancia con el uso de la categoría “jóvenes que no estudian ni trabajan”. El movimiento sindical prefiere, dijo, llamarlos como jóvenes sin oportunidades de estudio y sin oportunidades de trabajo, ya que eso describe mejor su situación en la región.
159. Continuó diciendo que estos fenómenos negativos, junto a las iniciativas de desregulación laboral en países como Brasil, configuran un recorte inmenso de derechos laborales que preocupa al movimiento sindical y alerta sobre la necesidad de profundizar el diálogo social. También recordó que América Latina y el Caribe continúa siendo una región con grandes desigualdades, donde muchos derechos básicos aún no están asegurados, tal como la universalización de la educación básica.
160. ¿Cuál es el futuro de la formación profesional en este contexto? Se preguntó. Recordando las conclusiones tripartitas de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2008, señaló que una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios, es insostenible a largo plazo, e incompatible con la reducción de la pobreza. Ese

horizonte, afirmó, no debería ser perdido de vista a la hora de reflexionar sobre el futuro de la formación profesional.

161. Otro desafío destacado por la comentarista, refirió a la necesidad de abordar de manera urgente, herramientas para asegurar la preservación de los derechos fundamentales en el trabajo, en los contextos previsibles de mayor movilidad geográfica. Entre ellas, destacó a las políticas de homologación de perfiles profesionales, que facilite la inserción de las personas en los mercados de trabajo de destino.
162. Es clave también, dijo, que las organizaciones sindicales en el marco del diálogo social realicen un seguimiento de los procesos de transformación tecnológica y de organización del trabajo, con el fin de encontrar caminos de solución a los problemas del empleo. Para ello se requerirá la realización de planificaciones estratégicas de la educación y, en particular de la formación profesional. Las máquinas, el capital y la geografía, ya no son las ventajas competitivas, sino las personas que ponen su esfuerzo e inteligencia, afirmó.
163. La formación de futuro tampoco debería consistir en una actividad dirigida a homogenizar la adaptación de los trabajadores a la inserción precaria en el mercado de trabajo, enfatizó. Las organizaciones sindicales, dijo, toman en cuenta a la formación profesional como parte de la estrategia de organización de los trabajadores en estos tiempos de fragmentación de los procesos de trabajo, y de retorno a la agenda conservadora neoliberal.
164. Otro punto destacado por la panelista fue el de la necesidad de establecer estrategias para la incorporación de los jóvenes a la formación profesional, promoviendo su inclusión en el mundo del trabajo. Esto, dijo, debería hacerse poniendo especial atención en las poblaciones más vulnerables, históricamente excluidas de la educación y de la formación profesional, tales como las mujeres, los afrodescendientes, los jóvenes del medio rural, o la comunidad LGTB.
165. El movimiento sindical, dijo la comentarista, se propone disputar espacios para ejercer el control social de las políticas públicas de trabajo y educación, incluyendo la formación profesional. Uno de los propósitos que lo animan, afirmó, es el de que estos procesos se desarrollen con una perspectiva emancipadora, y no exclusivamente fundada en las demandas del mercado de trabajo. En este mismo sentido, reclamó una mayor participación de los representantes de los trabajadores en instancias como la Reunión de la Comisión Técnica, ya que la experiencia acumulada por sus organizaciones les permite aportar en los diferentes temas objeto de debate.
166. Sus reflexiones finales estuvieron referidas al valor y la importancia del diálogo social. Afirmó que, a pesar de la preocupación que reconoció provocan los cambios tecnológicos, en la producción y en la organización y división internacional del trabajo, al decir del Director General de la OIT, “el futuro no está escrito en el firmamento”. El factor que determinante del porvenir de nuestras sociedades, es la gobernanza de los cambios, afirmó. Por ello, destacó la naturaleza esencialmente política de la discusión en torno a los modelos de desarrollo, y del objetivo de situar en el centro a las personas para que estas tengan una vida digna y un trabajo decente.

Visita a la Unidad Regional del INA en Cartago

167. En la tarde, a partir de las 14hs las delegaciones realizaron una visita a la nueva sede de la Unidad Regional de Cartago del INA. En dicha visita, se realizó una recorrida de los centros de formación y núcleos tecnológicos que allí funcionan, y se tuvo la oportunidad de conocer muestras de World Skills Costa Rica y de PYMES apoyadas por el INA.

3. Día 11 de agosto

3.1. Conversatorio V: Diálogo social: una mirada a futuro de la gobernanza de los sistemas de formación profesional. ¿Qué aporta el diálogo social a la pertinencia, calidad, equidad y sostenibilidad de las políticas y la institucionalidad de la formación profesional?

168. Este conversatorio estuvo integrado por Guido Ricci, Director de la Unidad Laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) de Guatemala, María Angélica Ibáñez, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile, y por Eduardo Pereyra, Director Nacional de Empleo y Presidente del Consejo Directivo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) de Uruguay. La moderación estuvo a cargo de Gonzalo Graña, Oficial de Diálogo Social y Formación Profesional de OIT/Cinterfor.

169. El moderador trazó en primer lugar un breve panorama del diálogo social en la formación profesional en la región, caracterizando las diferentes instancias y niveles de participación de los actores del mundo del trabajo, que configuran un escenario muy rico y muy heterogéneo. Seguidamente, dio la palabra a los miembros del conversatorio.

170. El representante de CACIF, Guido Ricci, hizo uso de la palabra en primer lugar, refiriéndose a la experiencia de su propio país, Guatemala. Allí, y específicamente en el caso del INTECAP, afirmó que se trata de un foro donde una junta directiva tripartita adopta decisiones que son luego ejecutadas por una gerencia. De modo general, afirmó que el diálogo social en Guatemala ha logrado aportar experiencias muy positivas tanto en el campo de la formación profesional como de la seguridad social, a partir de lo cual extrajo una primera conclusión: donde ha habido diálogo social se han desarrollado las experiencias más exitosas. Otro ejemplo citado por el participante fue el del trabajo en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales, en línea con el Convenio Internacional del Trabajo N° 144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), donde se han abordado otros aspectos igualmente importantes.

171. Seguidamente, María Angélica Ibáñez, de la CUT de Chile, explicó que desde los años noventa ha habido en ese país diferentes hitos e intentos, con resultados disímiles, respecto del diálogo social institucionalizado. Entre los temas abordados han estado la agenda económica, salarios o salud laboral, con recorridos y resultados diversos. No obstante, señaló que no se dispone al día de hoy de un consejo nacional tripartito para

el desarrollo que permita analizar y resolver sobre los grandes temas que este campo involucra. En general, el diálogo social que se ha establecido se caracteriza por ser de alto nivel y cupular: Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y Gobierno. Hay, por lo tanto, una brecha entre este nivel y el de la negociación colectiva en las empresas, a la vez que falta también mayor diálogo social a nivel sectorial, afirmó. Esta situación afecta la continuidad y la implementación de los acuerdos que se alcanzan al nivel superior.

172. Señaló seguidamente que el diálogo social es un tema político, ya que no se trata de buenas o malas intenciones, sino de trabajar sobre la base de intereses. En esa lógica, la formación profesional es un campo que suscita una mayor convergencia de intereses entre el sector empleador, trabajador y gobierno. Un ejemplo de esto es la experiencia de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales –ChileValora-, a la que caracterizó como un organismo joven, con la particularidad de ser un organismo tripartito y es decisorio, lo cual constituye un avance significativo. También supone un avance el que, en este caso, la operación fundamental se da al nivel de los sectores y subsectores productivos, donde se generan las normas de competencias laborales.
173. Eduardo Pereyra, del INEFOP de Uruguay señaló a su turno que este país cuenta con una larga tradición de diálogo social, la que se remonta a la creación en 1943 de los consejos de salarios, modalidad principal de negociación colectiva hasta la actualidad, con la sola interrupción por la dictadura y posteriormente por algunos gobiernos. En el año 1992 se creó el Fondo de Reconversión Laboral y con éste una instancia tripartita, la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), a cargo de su gestión. Es a partir de la JUNAE que en 2008 se crea el INEFOP –en sustitución de la primera- con mayor jerarquía, decisorio, mayor autonomía de ejecución, y también de integración tripartita.
174. Actualmente, continuó diciendo, el diálogo social permea los más diversos ámbitos de la política pública. Su principal aporte es la construcción de políticas con mayor solidez, que dejan de ser políticas de gobierno para ser políticas de estado, con mayor legitimidad social. Uno de los principales factores que explican la vigencia, alcance y profundidad del diálogo social en Uruguay es, según el expositor, la legitimidad y representatividad de los actores, que brindan solidez a las diferentes instancias. Coincidió con la representante de la CUT de Chile, en que no se trata de ver al diálogo social en términos idílicos, sino más bien como un diálogo entre intereses. Así, la negociación avanza en trasponer los conflictos más duros, para mirar los intereses más estratégicos: competitividad, productividad.
175. Retomando la palabra, Guido Ricci manifestó su total coincidencia con lo expresado por Eduardo Pereyra. Esta perspectiva es la que debería guiar a las instituciones y su gobernanza tripartita. Señaló que, en todo caso, cada país debe responderse cuál es el espacio adecuado para ubicar el diálogo social sobre formación profesional. A partir de esta definición (el espacio adecuado), es posible definir una agenda y trabajar en ella. Como ejemplo de uno de los temas en los cuales el diálogo social debería ayudarnos, puso el de los retos que nos plantea el siglo XXI. No debemos olvidar, recordó, a quienes se ven desplazados por las nuevas tecnologías, y tomar en cuenta que no todos se van a

ver desplazados al mismo tiempo. Se trata, dijo, de modernizar los esquemas para permitir esas nuevas formas de trabajo. Y diálogo social debería permitirnos abrirnos a estos cambios y, a la vez, manejarlos.

176. María Angélica Ibáñez señaló que, desde la perspectiva sindical, no se está en contra del avance tecnológico, pero si se está en contra de la precarización y de la desregulación. El formato genuino de diálogo social necesita a los actores laborales empoderados y en igualdad de condiciones, afirmó agregando que las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral justamente protegen esto. En definitiva, dijo, no se está en contra del cambio, pero si está participando en igualdad de condiciones. A este respecto, agregó que el manejo de la información es clave, y que la realidad es que muchas veces se va a la mesa de negociación con déficits de información o asimetría de conocimientos. A efectos de intentar subsanar este tipo de problemas Ibáñez relató en que Chile se está iniciando un proceso de formación de cuadros sindicales en los temas de evaluación y certificación profesional.

177. Seguidamente, Eduardo Pereyra señaló que el crecimiento es el resultado de muchas políticas a diversos niveles. Esto implica que las instituciones nacionales muchas veces estén tensionadas no sólo por las demandas nacionales sino también por las locales. Ese plano, el local, es también un espacio relevante para impulsar el diálogo social. Puso a continuación un ejemplo de su país para ejemplificar formas para abordar dichas tensiones y lograr estructurar una agenda de nivel nacional, pero que considere simultáneamente las especificidades sectoriales y locales: el Diálogo Nacional por el Empleo, desarrollado durante el año 2011 a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con apoyo de la OIT. Dicho proceso, que tuvo lugar a lo largo de cinco meses, contó con la participación de diversos actores entre los cuales se destacan las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pero incluyó en su desarrollo a cerca de 200 instituciones, organismos y organizaciones. Permitted alcanzar acuerdos en torno a cinco ejes: el empleo y la formación de los jóvenes, las políticas para enfrentar la insuficiente oferta laboral, la adecuación entre la oferta y demanda de calificaciones, políticas de empleo para las distintas fases del ciclo económico, y las políticas de empleo a nivel micro y meso económico. Dicho acuerdos, con las lógicas actualizaciones y desarrollos, continúan actualmente pautando los ejes estratégicos de la política de empleo y formación.

178. Las reflexiones finales del conversatorio estuvieron dedicadas al papel del diálogo social en la moderación de los efectos negativos que el cambio tecnológico puede acarrear sobre el empleo. Los tres participantes alertaron sobre los problemas del desempleo y de la informalidad. Estos fenómenos suponen por un lado, una demanda de servicios sociales a los estados pero también, y simultáneamente, una disminución de los recursos que los mismos estados disponen para financiar tales políticas. El problema de la informalidad fue especialmente destacado por Ricci, quien señaló que ésta alcanza en el caso de Guatemala a cerca del 70% de la población. Ante tal nivel de gravedad, afirmó que es preciso mediante el diálogo social fijarse objetivos y una ruta de acción que aglutine a los diferentes dispositivos de política. Por su parte, Ibáñez y Pereyra recordaron que el diálogo social no sólo debe circunscribirse a cómo alcanzar niveles superiores de

productividad y competitividad, sino también a cómo abordar las consecuencias sociales de la transformación productiva, ya que el desempleo y la informalidad no sólo afectan a quienes los sufren directamente, sino a la sociedad toda.

3.2. Conversatorio VI: Formación profesional para un desarrollo inclusivo. ¿Cómo aporta la FP a las estrategias de desarrollo inclusivo? ¿Está siendo ella misma inclusiva?

179. Este conversatorio estuvo integrado por Rodrigo Vázquez Toro, Jefe del Departamento de Capacitación a Personas del SENCE de Chile, Deimiluce Lopes Fontes Coaracy, del Departamento Técnico de Formación Profesional y Promoción Social del SENAR de Brasil, Juan Torrez Muriel, Presidente del Directorio del INFOCAL La Paz de Bolivia, y William Savary, Advicer del INFP de Haití. La moderación estuvo a cargo de Philippe Vanhuynegem, Director de la Oficina de OIT para los Países Andinos.
180. Algunas preguntas centrales que guiaron el debate fueron: ¿en qué medida las acciones de los institutos de formación profesional permiten reducir las barreras que existen en el mundo del trabajo y de la formación? ¿cuáles son esas barreras? ¿cuál es el enfoque que se debe utilizar: universalista o focalizado? ¿Cuáles son los efectos de la formación profesional para mitigar la exclusión?
181. El moderador del conversatorio hizo mención a los debates acerca de los enfoques universalistas y los enfoques focalizados en el campo de las políticas públicas para promover la inclusión social. Si bien adelantó su punto de vista respecto del carácter no necesariamente contradictorio, sino más bien complementario entre ambas perspectivas, trasladó la pregunta a los participantes respecto de cuál de estos enfoques entendía más adecuado.
182. Juan Torrez Muriel indicó que, para dar un poco de contexto, en Bolivia los índices de exclusión social y marginalidad continúan siendo un problema. Si bien los indicadores de pobreza han mostrado progresos en los últimos años esto no se ha traducido necesariamente en mejoras en el campo educativo, lo cual implica consecuencias respecto de las futuras oportunidades de acceso a un trabajo decente. Diversas entidades educativas, incluyendo INFOCAL, se encuentran desarrollando esfuerzos por incrementar sus niveles de cobertura, atendiendo a factores como género y discapacidad. Señaló sin embargo el escaso desarrollo que ha tenido la modalidad de aprendizaje dual, en parte por la falta de comprensión de parte de las autoridades educativas respecto del valor formativo que tienen las horas de formación práctica en la empresa. Otro terreno en el cual INFOCAL no ha podido avanzar debido al marco normativo que le rige, es el de poder ofrecer formación los fines de semana, lo cual sería una oportunidad para las personas que trabajan durante los días hábiles. Recurriendo a la cooperación de instituciones como el SENATI de Perú, han intentado realizar actividades de advocacy para promover el aprendizaje dual. Sin embargo estas actividades no han contado con la receptividad

esperada de parte de las autoridades educativas. Sí consideró que se han logrado avances en materia de estabilidad laboral de los egresados de los cursos de INFOCAL, en gran medida gracias al compromiso del sector empleador. Concluyó expresando su deseo de que OIT/Cinterfor colabore en lograr un mayor acercamiento del INFOCAL con las autoridades gubernamentales de su país.

183. Rodrigo Vázquez Toro del SENCE de Chile, manifestó que el debate en nuestros países respecto de los enfoques universalistas y focalizados tiene a darse en los niveles macro, básicamente a la hora de definir cómo se aplican determinados recursos públicos. La focalización se impone, por ejemplo, ante la emergencia de determinadas coyunturas o la constatación de la existencia de brechas, que demandan acciones con determinado foco. En la experiencia chilena expresó que se constata la necesidad de avanzar en la definición de la focalización más allá del establecimiento de criterios de entrada a los diversos programas. Se trata de enfatizar una focalización de carácter metodológico, de diseños aterrizados y de perfeccionamiento de los mecanismos de acceso a una política universalista. Señaló por otro lado que tanto las instituciones que tienen a su cargo el control de las políticas públicas, así como las organizaciones internacionales, tienden a poner más énfasis en los aspectos cuantitativos de la política pública, tales como los niveles de cobertura, la ejecución presupuestaria, en poder dar cuenta de en qué medida se está contribuyendo a superar brechas de empleabilidad, etc., sin avanzar más allá, atendiendo a cuestiones tales como la de cómo asegurar, dentro de las estrategias macro, hacia intervenciones más pertinentes. En términos generales, los países han elegido desplegar acciones focalizadas en determinados grupos que adquieren relevancia dentro de la agenda de los gobiernos, en función del análisis de indicadores tales como el empleo/desempleo, brechas de ingresos, etc. Sin embargo, no por el hecho de focalizar recursos se obtienen resultados significativos, en parte debido a problemas de diseño metodológico. Para ello el SENCE se ha propuesto fortalecer el diseño metodológico con carácter universal, asegurando que a su interior los diferentes programas dispongan de los dispositivos necesarios que permitan lograr pertinencia y reducir efectivamente brechas de acceso que impiden que determinados colectivos prioritarios puedan participar en mayor forma. Entre dichos colectivos mencionó a las personas privadas de libertad, personas migrantes, y personas en situación de discapacidad. En esos tres grupos objetivo se ha realizado el esfuerzo de no generar una oferta cerrada basada en criterios de cobertura, sino enfatizando en el desarrollo de diseños especializados. Esto permite no sólo ofrecer cuando es adecuado cursos exclusivos para personas de estos colectivos, sino también cursos inclusivos pero de carácter universal.

184. William Savary del INFP de Haití reseñó por su parte algunas cifras e indicadores que dan cuenta de la escala de los desafíos en materia de educación y formación, así como de las dificultades de su institución para acometerlos con sólo 21 centros de formación. En términos de estrategias de inclusión, dadas las dificultades existentes en el mercado de trabajo, el INFP se está orientando menos a la inclusión a través del empleo, y más a través de la promoción de emprendimientos. La apuesta consiste en que, en la medida

que sea posible desarrollar las competencias para que las personas sean emprendedoras, esas mismas competencias serán útiles en cualquier trabajo que deban desempeñar, sea como emprendedores, sea como asalariados.

185. Deimiluce Lopes Fontes Coaracy del SENAR de Brasil, expresó que la universalidad precisa de la particularidad. Explicó que Brasil, por ser un país de dimensiones continentales, contiene una gran diversidad geográfica, social y económica, y que esas particularidades deben ser tomadas en cuenta por la formación profesional. De nada vale intentar brindar oportunidades con relación a derechos universales, si los mecanismos de acceso a ellas no tienen que ver con las particularidades de las regiones y personas.

186. El moderador hizo mención enseguida a las diferentes barreras que impiden el acceso de diversos colectivos a la formación profesional, preguntando a los participantes qué tipo de acciones concretas se vienen implementado en sus respectivas instituciones para superarlas.

187. Al respecto Deimiluce Lopes Fontes Coaracy del SENAR de Brasil hizo mención a la persistencia de barreras de género que se visualizan en la diferente participación de varones y mujeres en distintas opciones profesionales. Uno de los ejemplos fue el de manejo de maquinaria agrícola, que continúa siendo una ocupación predominantemente masculina. Sin embargo señaló que crecientemente se constata que ello se basa en preconceptos cultural y que, en la práctica, las mujeres demuestran igual o mayor capacidad para las tareas involucradas. Esto ha permitido, junto a otras acciones, promover importantes avances, a tal punto que las mujeres representan el 40% de los participantes en los cursos de mecanización agrícola del SENAR. Para lograr esto, y conseguir nuevos avances, señaló que es importante cambiar la manera de pensar de los instructores. De otra manera, ellos continuarán reproduciendo, en base a sus preconceptos, las inequidades. Mencionó como ejemplo concreto el programa de SENAR denominado “Mujeres en campo”, dirigido específicamente a mujeres y que es impartido en propiedades rurales, y que brinda formación para la gestión de establecimientos rurales. Respecto de la accesibilidad para personas con necesidades especiales, señaló que es un campo especialmente desafiante cuando se trata de brindar formación en el medio rural, un entorno en el que no siempre es posible disponer de los arreglos arquitectónicos acordes a las necesidades de los participantes. Sin embargo destacó que Brasil cuenta con legislación avanzada que obliga a la inclusión de personas con necesidades especiales en cualquier grado y tipo de formación. Una vez más, dijo, se trata de trabajar con la comunidad formativa en el diseño de estrategias inclusivas. Esto incluye aspectos a los que muchas veces no se presta la debida atención, por ejemplo el uso del lenguaje, y cómo denominamos a estos participantes. Un ejemplo de estas estrategias es el programa de SENAR denominado “Apoena” (en lengua tupí guaraní “aquel que llega lejos”), que se basa en el principio de la inclusión de personas con necesidades especiales en sus acciones de formación y promoción social. Este programa busca que los ambientes de aprendizaje sean no sólo

menos restrictivos para estos participantes, sino que sean plenamente aceptados por el grupo.

188. Rodrigo Vázquez Toro del SENCE de Chile llamó la atención sobre las dobles barreras que supone la existencia, primero, de las diferentes condiciones de acceso según el origen socioeconómico de los participantes y, segundo –y reforzando los factores de exclusión- otras condiciones en materia de género, edad, capacidades diferentes, personas privadas de libreta, adultos mayores. Una de las barreras más difíciles de levantar es de las personas que ya se han declarado inactivas, donde no existe ya la voluntad de buscar trabajo, y que son por tanto refractarias a cualquier intervención. Esto es especialmente grave en aquellos países donde no están suficientemente desarrollados los sistemas de cuidados de niños, personas con necesidades especiales y adultos mayores. Estas tareas terminan, a raíz de la ausencia de tales políticas, recayendo fundamentalmente en las mujeres, quienes resultan excluidas del mercado de trabajo, de la educación y de la formación profesional. Otros colectivos especialmente vulnerables a la exclusión son los migrantes, muchas veces por barreras idiomáticas, así como los jóvenes de determinados territorios, en función de problemas de segregación geográfica. El SENCE ha venido abordado estas barreras mediante la adopción de una serie de lineamientos, como la incorporación el enfoque de inclusión en todas las intervenciones, el ajuste de diseños metodológicos, incluyendo herramientas de orientación laboral antes, durante y después de las acciones de formación, el desarrollo de competencias transversales. Todos estos elementos son claves cuando se trabaja con personas que no disponen de experiencia laboral previa. SENCE ha realizado importantes esfuerzos para incrementar su cobertura, pasando de 90 comunas a 340. Otra iniciativa ha sido el desarrollo, para ciertas poblaciones, de proveedores especializados. El desarrollo de proveedores implica bastante más, dijo, que la formación de formadores. Para el caso de los migrantes, se ha incorporado fuertemente herramientas de evaluación y certificación de competencias, de forma previa a la realización de acciones de formación. Esto es calve no sólo para detectar a personas competentes en determinadas áreas, sino también como una modalidad de diagnóstico, que permite intervenciones posteriores con mayor pertinencia, así como reducir los tiempos de adaptación al nuevo país y de ingreso al trabajo. Este último campo es necesario profundizarlo a través de la cooperación internacional.

189. Juan Torrez Muriel señaló que INFOCAL desarrolla de manera sistemática acciones de difusión y sensibilización, a efectos de dar información sobre las opciones profesionales disponibles a través de la institución. Al mismo tiempo, se han establecido alianzas con organismos de cooperación con los cuales se han impulsado diversos proyectos que han buscado hacer foco en determinado colectivos afectados por barreras de acceso como el género o la discapacidad. Esto ha permitido una progresiva incorporación de mujeres a carreras tradicionalmente masculinizadas, como la industria de la construcción, mecánica industrial y electrónica. El participante cedió en este momento la palabra a la Gerente General de INFOCAL, Daly Salvatierra Morales, quien complementó señalando que esta institución cuenta con un Programa financiado por BID-FOMIN que ha permitido

trabajar en el tema de la interculturalidad, logrando que los empresarios pueda entender y respetar la cultura de sus trabajadores y viceversa. El mismo programa posee un enfoque de género y otros componentes que permiten la articulación con programas gubernamentales que facilitan la inserción laboral de los jóvenes y la realización de un seguimiento a sus trayectorias.

190. Finalizando el intercambio, el moderador realizó una síntesis de las principales conclusiones, considerando la diversidad de realidades expuestas. La primera, que la educación y la formación profesional son derechos universales que, sin embargo, necesitan de la adaptabilidad por parte de las instituciones para atender a algunos grupos de la población que requieren medidas o programas especiales. La segunda, que la formación profesional no puede resolver todo por sí sola, sino que funciona dentro de un marco o sistema institucional y en un contexto laboral y económico específico. Es aquí donde el marco legal es fundamental; ya sea porque define la obligatoriedad de atender a determinados grupos poblacionales o bien para definir los alcances posibles o impactos de la FP. Tercero, que la adaptabilidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional es fundamental para atender las necesidades de poblaciones específicas. Las metodologías formativas deben ser revisadas y atractivas. No es solamente tener una oferta formativa distinta para los diversos públicos, sino también una metodología formativa diferente que permita incorporar y mantener a nuevos segmentos de la población.

3.3. Conversatorio VII: Sistemas de investigación e información para la mejora continua de la formación profesional. ¿Qué datos y qué indicadores necesitamos para saber hacia dónde vamos?

191. Este conversatorio estuvo integrado por Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL; Alberto Almaguer, Director del CONOCER de México; y por Ximena Concha, Secretaria Ejecutiva de ChileValora de Chile. La moderación estuvo a cargo de Paul Comyn, Especialista Senior en Competencias y Empleabilidad del Departamento de SKILLS/OIT.

192. En su introducción, el moderador del conversatorio repasó las complejidades que encierra el desarrollo de sistemas de información como base para la toma de decisiones en materia de políticas y gestión de instituciones de formación profesional, señalando que existe una brecha entre las formas en que la información es recolectada y cómo esta misma información es utilizada.

193. Alberto Almaguer del CONOCER de México señaló que, a través del análisis de cómo la información es recolectada, se tiene una puerta de entrada para visualizar la heterogeneidad de la región. En el caso de México, los campos en los cuales se desarrollan esfuerzos por disponer de información sistematizada se encuentran las diversas modalidades de educación y formación, el financiamiento de la formación, así como otros esfuerzos

orientados al desarrollo de capital humano, como las políticas de innovación, ciencia y tecnología. Específicamente en el campo de la formación para el trabajo reconoció la existencia de una gran dispersión de información. Hizo un espacio para explicar que, si bien el CONOCER colabora con los institutos de formación, no es uno de ellos. Realiza su particular aporte al desarrollo de capital humano, pero el esfuerzo de construir un buen sistema de información demanda el concurso de todos los actores.

194. Sonia Gontero de CEPAL, explicó que el Área de Desarrollo Económico de este organismo realiza una importante labor en materia de investigación del mercado laboral. En materia de formación técnica y profesional CEPAL se encuentra embarcada en un proyecto de gran escala. Algunos de los elementos que han surgido durante su ejecución es el de la pregunta de qué se entiende por formación técnico profesional en la región. Además de considerar aspectos culturales y de género, esta pregunta condiciona los trabajos de identificación de las necesidades actuales y futuras de formación. A modo de diagnóstico, señaló que actualmente se desarrollan muchos esfuerzos de recolección y análisis de información, pero tienen lugar en forma aislada. Reunir la información para toda la región es un gran desafío, señaló. Volviendo sobre el primer punto, recaló la necesidad de acordar, en primer lugar, los términos con los cuales se va a trabajar. El término inglés “skills” no tiene una traducción directa al español y el portugués, en una realidad donde se manejan muchos términos y conceptos, que reflejan diferentes tradiciones, enfoques y prácticas. Otro desafío consiste en hacer dialogar el sistema educativo con el sector productivo, para lo cual es preciso asociar competencias con ocupaciones. Los Marcos Nacionales de Cualificaciones son claves a este respecto afirmó.

195. La participante consideró que el objetivo final de todos estos esfuerzo es el de medir las brechas de habilidades entre la oferta y la demanda. Por el lado de la oferta, la necesidad de datos que se tiene es mucha tanto acumulada como desagregada. A la hora de recolectar la información muchas veces se constata que se dispone de información como el número de inscritos por carreras o graduados por carrera, pero estos datos no siempre se encuentran codificados con el mismo criterio. Por el lado de la demanda, es imperativo identificar cuáles son las necesidades de las empresas, incluyendo a los estados, que son importantes empleadores en la región. Parte del trabajo consiste en propiciar un mayor diálogo y cooperación entre las instituciones de educación y formación, los institutos de estadística, las carteras de trabajo y educación. Todos hacen parte de la construcción de sistemas de información sólidos y estables, afirmó. Finalmente, señaló que existe un déficit en materia de difusión de información a todos los usuarios, tanto personas como empresas y gobiernos.

196. A su turno, Ximena Concha de CHILEVALORA relató que a esta institución le ha tocado construir una política pública de certificación de competencias laborales para Chile. Entre otros desafíos, esto implica establecer cómo medir y, por tanto, demostrar que el nuevo organismo es capaz de cumplir con sus objetivos. En una perspectiva más general, el desafío es cómo lograr arreglos de articulación con otras instituciones pre-existentes

como la educativas y el SENCE, entre otros capítulos, en de la generación y gestión de la información. Retornando el foco a CHILEVALORA, reiteró que ante la pregunta de qué medir y cómo medirlo, lo prioritario es mirar hacia la misión institucional. Medir los resultados institucionales de acuerdo al número de certificados, hubiese sido una mirada muy restringida, siendo que CHILEVALORA no puede concebirse como una “fábrica de certificados”. La mirada fue distinta, orientada a realizar una contribución al desarrollo de nuevas habilidades de los trabajadores y a cerrar la brecha de Chile en materia de capacidades. Esto significa que, además de certificar, la acción institucional debía tener consecuencias positivas en la vida de los trabajadores y, a la vez, poseer legitimidad social para que a su vez tuviera efectos sobre las empresas. Implica además que la certificación debe guardar relación con las necesidades de desarrollo del país, en especial en donde existen brechas de capital humano.

197. Alberto Almaguer señaló por su parte que hay en muchos casos un sobre diagnóstico, pero que se requiere más diálogo entre actores e instituciones, ya que existen propósitos concurrentes que justifican desarrollar acciones conjuntas. Desde el campo de acción de CONOCER, expresó que los estándares de competencia establecen ciertas reglas del juego para la recolección de información, que sirve a los efectos de que la oferta de formación sea útil y pertinente.

198. También destacando los beneficios de los sistemas de normalización y certificación, Ximena Concha destacó que los mecanismos de reconocimiento facilitan la construcción de pasarelas en los sistemas de educación y formación, tornándolos más flexibles. El estado, afirmó, tiene el deber de fijar estándares de calidad, de modo que contribuya a la valorización social del aprendizaje. De otra parte un sistema de información integrado permite a las personas tomar buenas decisiones en su carrera laboral y profesional.

199. Sonia Gontero de CEPAL insistió en que aún se está en la etapa de definir qué es lo que quiere medir, para poder preguntarle a las empresas. No se debe olvidar que toda la gestión de información ha de estar dirigida a proveer de insumos para las políticas para la reducción de la desigualdad. Remarcando la necesidad de que los distintos esfuerzos se coordinen para producir buena información, señaló que entre otros aspectos hoy no es posible disponer de información confiable de cosas tan básicas como los salarios o las tasas de sindicalización. Necesitamos, en definitiva, conocer el efecto que sobre la desigualdad tienen nuestras instituciones y políticas.

200. Ximena Concha reflexionó al respecto que, ante la duda, siempre es mejor disponer de un exceso de información que su falta. Con la disponible actualmente, igualmente es posible tomar muchas decisiones, si se apuesta al liderazgo y a la coordinación interinstitucional. Como ejemplo mencionó los esfuerzos de desarrollo de Marcos Nacionales de Cualificaciones, señalando que CHILEVALORA recurrió a mesas de diálogo en las cuales se conversó y acordó no sólo sobre certificación, sino también fueron

ámbitos de identificación de demandas y de validación de perfiles profesionales y planes de capacitación.

3.4. Conversatorio VIII: Formación profesional y la cooperación para el desarrollo. ¿Cuál cooperación, entre quienes y para qué es necesaria para la FP del futuro?

201. Este conversatorio estuvo integrado por Evelyn Cermeño, Directora Oficina de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en Costa Rica, Jürgen Popp, Country Director de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ) para Costa Rica, Amparo Ergueta, Oficial Nacional de Programas de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) en Bolivia, Misook Lee, Deputy Director of Global HRD Cooperation Team del Servicio para el Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD Korea), y Bibiam Díaz, Especialista en Educación para Región Norte del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). La moderación estuvo a cargo de Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional de OIT/Cinterfor.
202. La representante de HRD Korea, Misook Lee, presentó los objetivos de trabajo de HRD Korea y resaltó los 34 años de experiencia de esta entidad. Entre las áreas de trabajo impulsadas indicó el apoyo a los estudiantes en las competencias de habilidades (World Skills) y la formación de instructores. Indicó que disponen de fondos para financiar pequeñas y medianas empresas, así como programas de desarrollo de competencias y de estímulo al aprendizaje en el lugar de trabajo. En cuanto a la cooperación triangular y habida cuenta de los recursos limitados, remarcó acciones con Alemania y la posibilidad de formar docentes en las instalaciones del Global Institute for Transferring Skills (GIFTS) en Seúl. Hizo mención al reciente memorándum de entendimiento suscrito con OIT/Cinterfor y el taller a desarrollarse en Seúl durante el mes de septiembre de 2017 sobre aprendizaje dual, como una oportunidad para aprender de experiencias compartidas.
203. A su turno la representante de COSUDE, Amparo Ergueta, se refirió a la nueva estrategia que han puesto en marcha para integrar la educación básica y la educación media, técnica y profesional. La cooperación suiza busca apoyar la inclusión social y entender en los países los sistemas y su gobernanza. En algunos casos cuentan con financiamiento centrado en promoción de pequeñas y medianas empresas. Anunció que se ha constituido un comité conjunto con Austria, Alemania, Suiza y Liechtenstein para trabajar en la promoción del aprendizaje dual. Indicó la importancia que tienen la cooperación Sur-Sur y triangular en la agenda de COSUDE. La agencia ha iniciado trabajos conjuntos con BID y CAF hacia la cooperación triangular que se ha mostrado muy útil.
204. La representante de CAF, Bibiam Díaz, indicó la cobertura de este banco de desarrollo en 17 países de América Latina y el Caribe, contando también con la participación de España y Portugal. CAF se ha centrado últimamente en el sector educativo para promover el acceso, la pertinencia y el desarrollo profesional de los docentes. Enfatizan en apostar

al cierre de la brecha de habilidades mediante el refuerzo a las políticas públicas y el desarrollo de una agenda de conocimiento para compartir lecciones aprendidas. En esta línea dan importancia también a la anticipación de habilidades y la articulación educación-formación profesional, potenciando estos temas en la agenda de políticas públicas.

205. La representante de OEI, Evelyn Cermeño, señaló el rol crucial que atribuyen a la educación técnica y la formación profesional para que las capacidades de los Estados se conecten con el crecimiento endógeno y la promoción de nuevos sectores en la diversificación económica. En esta línea la OEI también fomenta el emprendimiento. El apoyo de OEI no se dirige al desarrollo de infraestructura educativa sino al desarrollo curricular. Por ejemplo en Costa Rica, Honduras y República Dominicana, están apoyando el desarrollo de Marcos de Cualificaciones. Han avanzado en diagnósticos de la situación de la educación y la formación en los países de la región con el fin de prestar un mejor apoyo. La innovación educativa y el desarrollo de proyectos con sostenibilidad se encuentran en el centro de los intereses de este organismo.

206. El representante de GIZ, Jürgen Popp, recordó la cobertura en 130 países de esta agencia a la que definió como una empresa privada en manos del gobierno alemán. La GIZ trabaja activamente en la promoción del sistema de formación dual y se enfoca en la colaboración con el sector privado y el diálogo entre la oferta y la demanda. No hay fondos disponibles para ALC en este campo pero sí se apoyan las actividades de transferencia de conocimiento. Insistió en la importancia de la participación de los actores sociales en el diseño del aprendizaje dual y en que este debe ser adaptado a las características de cada país. Entre temas de trabajo de GIZ figuran el desarrollo de competencias de los docentes y la formación de formadores. La formación constituye un tema transversal de cooperación para ejes como el cambio climático y las energías renovables.

3.5. Ceremonia de clausura

207. La ceremonia de clausura de la Reunión estuvo a cargo de una mesa integrada por Enrique Deibe, Director de OIT/Cinterfor, José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Carmen Moreno, Directora de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, y Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica.

208. Hizo uso de la palabra en primer lugar Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica, quien realizó un llamado a la continuidad del espíritu de cooperación e intercambio que ha animado siempre el trabajo en el seno de la red animada por OIT/Cinterfor y que se manifestó a lo largo de la reunión. Señaló que gracias al esfuerzo del Gobierno de Costa Rica, del INA, de OIT/Cinterfor y de todas las instituciones participantes fue posible la realización de este encuentro, que deja como resultados principales los aprendizajes surgidos del intercambio entre las delegaciones y una agenda de trabajo para el futuro. En nombre de la Junta Directiva de su institución, agradeció que se le hubiese

encargado la responsabilidad de organizar la 43° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.

209. Seguidamente se procedió a proyectar un video realizado por OIT/Cinterfor sobre el futuro de la formación.

210. A continuación se dirigió a los presentes el Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe. Destacó la oportunidad que representó la Reunión para el debate y el intercambio sobre diversos temas clave para el futuro del trabajo y de la formación. Agradeció a todos los países, instituciones y delegaciones asistentes. Destacó los aspectos innovadores de la organización que, junto a la representatividad y calidad de las delegaciones, fueron claves para el éxito de la reunión. Agradeció especialmente al INA en su calidad de anfitrión, haciendo mención a su Presidente Ejecutivo, su Junta Directiva y a todo el equipo institucional a cargo de la organización. Destacó la importante y cualificada participación de las delegaciones de empleadores y de trabajadores, y su gran compromiso en todas las instancias. Señaló que los excelentes resultados de la reunión constituyen un estímulo para la mejora continua de OIT/Cinterfor, camino por el que habrá de continuar, con el apoyo de toda su red, de la Oficina Regional de la OIT, así como de las oficinas de OIT presentes mediante sus directores y especialistas, y los departamentos de la sede. Manifestó también su agradecimiento y orgullo por el equipo de OIT/Cinterfor, tanto presentes en la reunión como a quienes estuvieron apoyándola desde la sede en Montevideo.

211. Finalmente, expresó que en dos años más, en 2019, y en coincidencia con el 100° aniversario de la OIT, deberá realizarse la 44° Reunión de la Comisión Técnica. En función de ello, sometió a la consideración del plenario la propuesta realizada por el MTSS y el INEFOP de Uruguay para alojar en ese país dicha instancia. Cedió seguidamente a continuación la palabra al Director Nacional de Empleo y Director del INEFOP, Eduardo Pereyra. Éste agradeció la oportunidad y el apoyo brindado, expresando su compromiso por desarrollar una gran reunión, señalando que a tales efectos, se trata ésta de una propuesta de todo el gobierno uruguayo.

212. La propuesta fue aprobada por aclamación y, con esto, se dieron por finalizadas las sesiones de la 43° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.

C. ANEXOS

ANEXO I: CONCLUSIONES DEL COMITÉ DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO DE OIT/CINTERFOR. SAN JOSÉ, COSTA RICA, 8 DE AGOSTO DE 2017

El Comité de Programa y Presupuesto es un órgano que tiene por función orientar y acompañar la implementación del Plan de Trabajo de OIT/Cinterfor. Dicho Comité sesionó el día 8 de agosto de 2017 en el marco de la celebración de la 43ª Reunión de la Comisión Técnica, a efectos de analizar y discutir los siguientes puntos sometidos por el Director de OIT/Cinterfor mediante su informe.

- Informe de actividades de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, publicaciones y gestión del conocimiento, del período comprendido entre mayo de 2015 y julio de 2017.
- Informe de la situación de recursos humanos y financiera del Centro
- Propuesta de Plan de Trabajo para el bienio 2017-2019

Los representantes de las instituciones miembros de OIT/Cinterfor y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron:

1. Recomendar al plenario de la 43ª RCT la aprobación del mencionado documento, en las tres áreas que el mismo comprende.
2. Sin desmedro de lo anterior, valoraron necesario realizar una serie de consideraciones y recomendaciones, las cuales se detallan a continuación.

Consideraciones relativas al informe de actividades realizadas:

- Todos los participantes de la reunión de este Comité coinciden en la calidad del informe presentado y en que el mismo refleja el crecimiento cuantitativo y cualitativo que las acciones del Centro han tenido en el último bienio.
- Se destaca además, los esfuerzos realizados en materia de incremento de las capacidades técnicas del Centro, mediante la reestructuración de su personal.
- El Comité observa que los cambios anteriores, se llevaron a cabo sin incremento de los costos de personal y con una reducción de los recursos financieros disponibles para actividades de cooperación técnica.
- Coincide en manifestar su preocupación por la situación expuesta por el Director en materia la situación de las contribuciones voluntarias de los países e instituciones miembros, y los efectos que sobre el funcionamiento y la capacidad de acción del Centro

ella pueda tener. Y manifiesta, a este respecto, su apoyo a las propuestas presentadas para el abatimiento de los actuales niveles de morosidad.

- El Comité destaca el fuerte compromiso de OIT/Cinterfor con el principio del diálogo social a través de toda la acción desplegada, y manifiestan su compromiso por una participación activa y propositiva en las acciones y decisiones de esta herramienta.

Recomendaciones

- La importancia y centralidad que programáticamente otorga la OIT a Cinterfor, debería reflejarse en una mayor dotación de recursos, en especial de aquellos provenientes del Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica, de modo tal de revertir la tendencia decreciente constatada en los últimos dos bienios. En el seno de la propia OIT deberían encontrarse los espacios para asegurar que esto último acontezca.
- El reforzamiento del financiamiento del Centro, debería ir acompañado de un sistema de gestión que permita visualizar de manera más clara cuánto de los recursos se aplican a sus diferentes líneas de trabajo, así como identificar en qué proporción se destina al fortalecimiento de las instituciones miembros, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores.
- En futuros informes sería útil, además de consignar las acciones desplegadas, acercarse a un conocimiento del impacto que estas acciones tienen sobre las instituciones, sistemas y políticas de formación profesional, así como sobre las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para su participación en espacios de diálogo social en la formación.
- Más allá de valorar los esfuerzos de OIT/Cinterfor por atender las demandas y apoyar el desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los representantes de ambos grupos coinciden en señalar su voluntad de tener una mayor participación en sus actividades. En materia de investigaciones y estudios, teniendo la oportunidad de realizar recomendaciones sobre áreas de interés, así como en la discusión de sus resultados. En materia de recursos, proponiendo criterios para su aplicación.
- El principal activo del Centro es su conocimiento acumulado y sistematizado de las experiencias aplicadas y sus resultados en los distintos países e instituciones que conforman su red. Este conocimiento necesita ser permanente ampliado en áreas como la identificación de brechas de capacidades, la articulación de la formación y la certificación con las políticas de gestión migratoria, el papel de la formación en el desarrollo de sistemas de corresponsabilidad en los cuidados, y las políticas de formación para las diferentes formas de trabajo. Este capital debería convertirse en insumos para los grandes y actuales debates que en la región y el mundo están teniendo lugar sobre el futuro del trabajo.

- Los integrantes del Comité destacan la necesidad de continuar con los esfuerzos por mejorar la transición de los jóvenes de la educación al trabajo, entre otras formas mediante el establecimiento o fortalecimiento de programas de aprendizaje de calidad.
- La formación profesional, si bien en nuestra región surgió separada de los sistemas de educación regular, está comprendida dentro del derecho de todos los ciudadanos a una educación de calidad. Ella posee hoy un gran potencial para aportar a la reforma de los sistemas educativos en aspectos tales como la formación de docentes, la estructuración de centros y su equipamiento, o el desarrollo de vínculos con los actores del mundo del trabajo. Por ello se destaca la importancia de la línea de trabajo referente a la formación permanente y la articulación entre la educación formal y la formación profesional.
- El financiamiento del Centro debería continuar manteniendo su esquema de contribuciones de los países e instituciones miembros, adoptando a este respecto y para su mejora las acciones que se proponen en el informe del Director, en especial en lo referente a la formalización de las membresías y los compromisos contributivos, bajo la forma de convenios.
- Además de lo anterior, deberían explorarse mecanismos complementarios, fundamentalmente bajo la modalidad de proyectos, que permitan movilizar recursos, ampliar las capacidades de acción del Centro y la cooperación entre los países, a la vez que una gestión eficaz y programada de los recursos así obtenidos. El Comité entiende que sería oportuna la creación de grupos de trabajo ad hoc tripartitos para su identificación, diseño y seguimiento y evaluación.

LISTA DE PARTICIPANTES - COMITÉ DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO
SAN JOSÉ, 8 DE AGOSTO DE 2017

Región Cono Sur	
ARGENTINA	
Nombre	Conrado Reinke
Institución	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Cargo	Subsecretario de Empleo y Formación Profesional
Correo electrónico	creinke@trabajo.gob.ar
BRASIL	
Nombre	Eladio Asensi Prado
Institución	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC
Cargo	Secretario-Especial Departamento Nacional
Correo electrónico	gdg@senac.br
Nombre	Frederico Lamego
Institución	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI
Cargo	Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales
Correo electrónico	lamego@cni.org.br
PARAGUAY	
Nombre	Ramon Maciel Rojas
Institución	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP
Cargo	Director General
Correo electrónico	ramon.maciel@snpp.edu.py ; ramacielrojas@gmail.com
URUGUAY	
Nombre	Eduardo Pereyra
Institución	DINAE/MTSS – INEFOP
Cargo	Director Nacional de Empleo y Director General del INEFOP
Correo electrónico	epereyra@inefop.org.uy

Región Centroamérica, Panamá, República Dominicana, Haití, Cuba y México

COSTA RICA

Nombre	Minor Rodriguez
Institución	Instituto Nacional de Aprendizaje - INA
Cargo	Presidente Ejecutivo
Correo electrónico	mirodriguezrodriguez@ina.ac.cr

EL SALVADOR

Nombre	Ricardo Andrés Martínez Morales
Institución	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional - INSAFORP
Cargo	Vicepresidente
Correo electrónico	ricardo.martinez@reciclemos.com.sv

GUATEMALA

Nombre	Víctor Leonel Ayala Orellana
Institución	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP
Cargo	Gerente
Correo electrónico	victor.ayala@intecap.edu.gt

Región Caribe de habla Inglesa y Holandesa

JAMAICA

Nombre	Christine Gittens
Institución	HEART Trust/National Training Agency
Cargo	Executive Management Specialist
Correo electrónico	christene_Gittens@heart-nta.org

TRINIDAD & TOBAGO

Nombre	Steve Arman
Institución	National Training Agency - NTA
Cargo	Chief Executive Officer
Correo electrónico	steve-arman@ntatt.org

Región Países Andinos	
PERÚ	
Nombre	Jorge Castro León
Institución	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI
Cargo	Secretario del Consejo Nacional y Subdirector Nacional
Correo electrónico	jcastro@senati.edu.pe

Extra Región	
ESPAÑA	
Nombre	Alfonso Luengo
Institución	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - FUNDAE
Cargo	Director Gerente
Correo electrónico	dirección.gerencia@fundae.es

Representantes empleadores designados por el Consejo de Administración de la OIT	
ARGENTINA	
Nombre	Victoria Giulietti
Institución	Unión Industrial Argentina – UIA
Cargo	Jefa del Departamento de Política Social
Correo electrónico	victoriag@uia.org.ar
COLOMBIA	
Nombre	Catalina Peraffán
Institución	Asociación de Industriales de Colombia - ANDI
Cargo	Vicepresidenta de Asuntos jurídicos y Sociales
Correo electrónico	cperaffan@andi.com.co
MÉXICO	
Nombre	Fernando Yllanes Martínez
Institución	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN
Cargo	Director de Asuntos Laborales
Correo electrónico	f.yllanes@bufeteyllanes.com.mx

Representantes trabajadores designados por el Consejo de Administración de la OIT

ARGENTINA

Nombre	Gustavo Gándara
Institución	Fundación UOCRA
Cargo	Director General
Correo electrónico	ggandara@uocra.org

BRASIL

Nombre	Rosane Bertotti
Institución	Central Única de Trabajadores - CUT
Cargo	Responsable de Formación
Correo electrónico	rosane.bertotti@gmail.com

EL SALVADOR

Nombre	Rafael Chavarría
Institución	Confederación de Trabajadores de la República de Pa-namá - CTRP/CONATO
Cargo	Secretario de Educación
Correo electrónico	ctrp@hotmail.es

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Nombre	José Manuel Salazar-Xirinachs
Institución	Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe – Lima
Cargo	Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
Correo electrónico	airaldi@ilo.org

Nombre	Enrique Deibe
Institución	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
Cargo	Director
Correo electrónico	deibe@ilo.org

Nombre	Paul Comyn
Institución	Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra
Cargo	Especialista Senior en Competencias y Empleabilidad del Departamento de SKILLS
Correo electrónico	comyn@ilo.org

ANEXO II: INFORMES DE LOS GRUPOS SUBREGIONALES, ASOCIADOS Y SECTORIALES

INFORME DEL GRUPO DE INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE PAÍSES DEL CONO SUR

Se hace necesaria la instauración de una nueva forma de funcionamiento, una Comunidad práctica y flexible que posibilite un contacto más frecuente, de cara a los desafíos de la formación del talento humano que requiere la Revolución Industrial 4.0: OIT/Cinterfor 4.0.

El actual modelo de financiación limita las posibilidades de encarar este desafío. Se propone revisar el sistema de membresías para incorporar otros actores que puedan hacer aportes significativos al enriquecimiento del ecosistema de la FP.

Proponemos una estructura operativa matricial, abierta en los 9 puntos del Plan de Trabajo, que puede tomar además la forma de organización por proyectos, liderado por alguna de las instituciones que la integramos. La idea es conformar 9 comunidades de aprendizaje integradas por los miembros interesados en cada uno de los temas, que funcionen con recursos virtuales y que se reúnan al menos 3 veces por año. Cada comunidad de aprendizaje estará liderada por un Miembro. Estas comunidades serán proactivas en la definición de sus planes de acción con perspectivas de más largo plazo y harán autónomamente esfuerzos de captación de recursos.

El rol de la OIT/Cinterfor será el de reconocer, animar, coordinar, promover el funcionamiento de estas comunidades de aprendizaje.

Formar un grupo ad hoc responsable de los temas de financiamiento, que defina estrategias de cumplimiento de los aportes de los miembros, criterios de membresía, gestione mayores aportes de la OIT además de recursos adicionales y monitoree el uso de los mismos y su alocación.

Se propone establecer un sistema de monitoreo con indicadores que permitan una lectura y evaluación del nivel de cumplimiento de actividades y del impacto de las mismas.

Integrantes:

Conrado Reinke, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina

Vanina Molinari, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina

Eladio Prado, SENAC, Brasil

Frederico Lamego, SENAI, Brasil

Deimiluce Lopes, SENAR, Brasil

Rodrigo Vázquez, SENCE, Chile

Alfonso Luengo, FUNDAE, España

Ricardo Guisado, FUNDAE, España

María Victoria Diesel, SINAFOCAL, Paraguay

Ramón Maciel Rojas, SNPP, Paraguay

María Nilsa Pérez, CETP/UTU, Uruguay

Eduardo Pereyra, DINA/MTSS-INEFOP, Uruguay

Paula Parrella, OIT/Cinterfor (apoyo)

Anaclara Matosas, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME DEL GRUPO DE INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE PAÍSES ANDINOS

Desarrollo de la reunión:

En primer lugar, el grupo de trabajo resolvió revisar las conclusiones de la última reunión del grupo de países andinos celebrada en la RCT de Buenos Aires en 2015.

Conclusiones del subgrupo de países Andinos (42 RCT 2015, Buenos Aires)

Durante la RCT se discutió en torno a los principales ejes del plan de acción 2015-2016 y se completaron los temas o áreas en los que se requiere apoyo.

Temas o áreas dónde el grupo planteó la necesidad de apoyo:

- Anticipación de las demandas de formación: importancia y necesidad de fortalecer los instrumentos de anticipación de las demandas de formación que permitan garantizar la pertinencia en los procesos así como el impacto en empleo. (Constitución del Observatorio del Mercado Laboral Regional).
- Aplicación de nuevas metodologías y tecnologías para la formación profesional: prácticas y mecanismos para una articulación efectiva entre las políticas de empleo, educación, formación y desarrollo productivo.
- Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes: diseño e implementación de esquema de aseguramiento de la calidad para los procesos de formación que incluyan componentes como: formación de formadores, modalidades de formación; uso y mejoramiento de metodologías innovadoras y caracterizadas a cada segmento poblacional.
- Fortalecimiento de las capacidades de organizaciones de empleadores y de trabajadores para el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional: diseño de un sistema regional homologable para el reconocimiento de cualificaciones profesionales que incluye la valorización de experiencias en el trabajo y esquema de acreditación de competencias.

Otros:

- » Revitalizar / Incentivar la formación para el cuidado de personas.
- » Incorporación de TIC y factores de innovación en los métodos de enseñanza - aprendizaje.

El grupo propone iniciar discutiendo el plan de trabajo y temas de financiamiento y aportes.

En este sentido, SENATI (Perú) ve que el convenio que se está planteando ayudaría a avanzar. No alejar a las IFP que no pagan el aporte sino tal vez hacer un arreglo para dar una oportunidad.

En Bolivia, el aporte para INFOCAL es voluntario y en los últimos años se ha venido disminuyendo. Los que continúan viniendo a las reuniones son los de INFOCAL regionales.

R. Sosa del INCES (Venezuela) anuncia que uno de los propósitos de su viaje era avanzar en un acuerdo de pago de su contribución a OIT/Cinterfor. INCES se actualizó en el 2008 y desde entonces no ha pagado. Se mencionó también la falta de un convenio. Están de acuerdo de negociar la puesta al día con el pago. De la afiliación a OIT/Cinterfor le gustaría saber si es una membresía o un pago por un servicio. Pero hay una disposición para negociar el pago de las contribuciones atrasadas.

J. Barroso del Servicio Público de Empleo Estatal de España, está a favor de disponer de convenios de membresía que se ajusten más a las disposiciones legales de los respectivos países. Es bueno tener en cuenta la situación particular de cada uno de los miembros frente a su situación de pago.

A. Ergueta representante de la Cooperación Suiza en Bolivia, la sugiere que la situación particular de cada país se negocie directamente entre la institución y OIT/Cinterfor.

J. Castro del SENATI (Perú) propone que las vías de comunicación entre los asociados y el Centro se amplíen para que la información le llegue a muchas más personas. Debería incluir a los gerentes técnicos. De esta forma se podría evidenciar mejor las ventajas de pertenecer a OIT/Cinterfor. Agrega que tienen el pedido en Perú de transferir el modelo de SENATI a la educación técnica. Una ley del año pasado incorpora varias características del modelo SENATI para la educación técnica. Incluso se estaría por solicitarle al Ministerio de Educación que le pida esta colaboración a OIT/Cinterfor. Se está avanzando en la definición de MNC en varios países, entre ellos Perú; y es OIT/Cinterfor quien tiene la experiencia para apoyar esta iniciativa.

Se deberían conocer mejor las acciones de colaboración que tienen las instituciones entre sí. Por ejemplo, SENATI forma instructores de INFOCAL y FAUTAPO en diversas áreas que no se visibilizan.

J. Barroso propone hacer uso de los seminarios de buenas prácticas. Esto podría ser muy útil para la región.

Respecto al tema de la formación dual, se propone que sea OIT/Cinterfor quien debería facilitar los intercambios, diferenciando de lo que es la formación en alternancia.

El tema de reconocimiento de las cualificaciones es bastante complejo. Se podrían analizar mecanismos como el "Euro Pass". Una ficha que explica las competencias del poseedor del título o certificado, que ofrece información al empleador mucho más clara.

A. Ergueta propone que se usen estrategias como la de seminarios que sean un punto de encuentro. En ese sentido, se debería ver si OIT/Cinterfor puede visitar a los Ministerios líderes (educación-trabajo) y motivarlos y comprometerlos en la agenda

que tiene el plan. La cooperación técnica internacional podría apoyar financieramente su participación.

P. Vanhyunegem, Director de la Oficina de OIT para los Países Andinos, ve a OIT/Cinterfor más como un facilitador para difundir el conocimiento que existe y está disponible, un facilitador de la transferencia del conocimiento.

En este sentido, hay temas como la certificación de competencias en los que se puede encargar al Centro de generar proyectos con resultados concretos. Ello, además de áreas como la certificación, se podría extender a temas como la atención a la demanda del mercado de trabajo. De este modo, OIT/Cinterfor sería un facilitador de intercambios y puesta en marcha de proyectos concretos para resolver problemas de las IFP.

OIT/Cinterfor también podría apoyar el diálogo con autoridades nacionales ministeriales en ciertos temas.

Para P. Vanhyunegem, un organismo internacional tiene el papel de valorar a sus miembros. Por ejemplo el Ministro de Educación de Bolivia podría ser invitado a conocer a otro Ministerio y de este modo apoyarlo en el mejor conocimiento.

Conclusiones del grupo:

Se acoge con beneplácito la idea de manejar convenios de membresía lo cual puede ayudar a formalizar el pago de la contribución.

Se debería incluir y facilitar la articulación con el sistema educativo formal desde donde en países, como Perú por ejemplo, se han venido incorporando prácticas hasta ahora típicas de la FP.

Sería conveniente iniciar actividades en el ámbito del reconocimiento y homologación de certificaciones que atienda los flujos migratorios. Ver al respecto experiencias como la de EuroPass.

Hacer visible el registro de las acciones de cooperación internacional que se verifican entre distintas instituciones directamente. OIT/Cinterfor podría hacer seguimiento de las mismas.

Utilizar la herramienta de Seminarios de Buenas Prácticas, para mejorar el conocimiento de las instituciones de la región.

OIT/Cinterfor debería facilitar la claridad en ciertos conceptos como el de formación dual.

El Centro podría promover su agenda de trabajo entre autoridades ministeriales para que comprendan mejor la importancia de conocer otros modelos y se comprometan en su participación.

OIT/Cinterfor podría trabajar en proyectos concretos a demanda de las instituciones y, ser también un facilitador de intercambios y puesta en marcha de proyectos concretos para resolver problemas de las IFP. Además de facilitar el diálogo entre actores y la comparación de experiencias.

Integrantes:

Juan Torres Muriel, INFOCAL, Bolivia

Daly Salvatierra, INFOCAL, Bolivia

Alejandro Fernández Vargas, INFOCAL Cochabamba, Bolivia

Amparo Ergueta, Cooperación Suiza en Bolivia

Ricardo Licardi, Helvetas, Bolivia

Jesús Barroso, Subdirector del SPE Estatal, España

Jorge Castro, SENATI, Perú

Rafael Sosa, INCES, Venezuela

Melba Diaz, OIT Colombia

Julio Gamero, OIT Países Andinos

Phillipe Vanhyunegem, OIT Países Andinos

Fernando Vargas, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME DEL GRUPO DE INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE CENTRAOMERICA, PANAMÁ, MÉXICO, REPÚBLICA DOMINICANA, CUBA Y HAITÍ

Finanzas de OIT/Cinterfor y propuesta general de compromiso con solventar deudas

- Revisión de cuotas (mantener o incrementar en la medida de sus posibilidades) a más tardar a Diciembre de 2017.
- Llamado general a ponerse al día con OIT/Cinterfor.
- En vista de que muchos presupuestos 2018 de las instituciones participantes ya se generaron, prever la incorporación de las cuotas a OIT/Cinterfor en los presupuestos de 2019.
- Invitar a otras las instituciones dedicadas a la formación para el trabajo a incorporarse a la red de OIT/Cinterfor (caso México, por ejemplo).

Lineamiento 3: Desarrollo de marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional

- Es un tema de alta prioridad. Se deben buscar soluciones creativas como cuota de recuperación de los / las estudiantes, por ejemplo.
- Aprovechar buenas prácticas dentro y fuera de la región.

Lineamiento 4: Formación permanente y articulación entre la educación formal y la formación profesional

Alta prioridad de los Marcos Nacionales de Cualificaciones nacional y regional.

Lineamiento 5: Aprendizaje de calidad para el trabajo

Apoyamos y nos unimos a que OIT/Cinterfor realice una acción importante y sostenida hacia la promoción del enfoque de aprendizaje de calidad, mediante la investigación y la divulgación de conocimiento comparado, la asistencia técnica, la cooperación horizontal

Lineamiento 6: Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional

De acuerdo

Lineamiento 7: Innovación metodológica y tecnológica en la formación profesional

De acuerdo

Lineamiento 8: Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social

OIT/Cinterfor debe buscar una redacción que exprese que la FP debe buscar estrategias para alcanzar la equidad e igualdad de género, así como la articulación y fortalecimiento de estrategias y políticas de inclusión social dirigidas a:

- Juventudes.
- Personas migrantes y retornadas.
- Pueblos originarios.
- Población rural.
- Población LGBT

Así como involucrar a otras instituciones vinculadas a poblaciones vulnerables.

Lineamiento 9: Articulación de la formación profesional con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas de mercado de trabajo

De acuerdo

Otras

- Fortalecimiento de las capacidades de instituciones del gobierno vinculadas a la FP
 - Presupuestales.
 - Política pública.
- Fortalecer la vinculación interinstitucional de las instituciones vinculadas a la formación profesional.
- Ampliar en el área clave de acción No. 2.
- Fortalecimiento de la política pública de formación profesional.

Integrantes:

William Savary, INFP, Haití

Xochitl Díaz Rosas, DGCFE, México

Alberto Malaguer, CONOCER, México

Edgar Pimentel, INFOTEP, República Dominicana

Maura Corporán, INFOTEP, República Dominicana

Noémie Feix, Oficina de OIT para México y Cuba

Enrique Deibe, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME DEL GRUPO DE INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE PAÍSES DEL CARIBE INGLÉS

On future request for technical assistance from ILO/Cinterfor, Officials from the training agencies in the Caribbean: Mr Henderson Eastmond, CEO, TVET Council, and Mr Thompson Henderson, Director Board of Industrial Training, both from Barbados; Ms Christine Gittens, Executive Management Specialist, HEART Trust NTA, Jamaica; Mr Steve Arman, NTA Trinidad and Tobago; including two ILO Specialists, Mr Michael Axmann and Mr Hassan Ndahi met in a session and discussed very precise areas of technical assistance from ILO/Cinterfor.

The participants agreed on the following:

- Apprenticeship – The need to review apprenticeship training in Barbados, and Trinidad and Tobago in the Agri-business, Maritime, Tourism and Aviation.
- Social dialogue in vocational training in the Caribbean – Strengthening the skills of employers' and workers' organization to be effective in participating in policy discussion on vocational training - autonomy of training institutions.
- Use of ICT in teaching, and the use of distance learning for teacher professional development.
- Employer and vocational institutions private partnership.

Integrantes:

Henderson Eastmond, TVET Council, Barbados

Henderson Thompson, BVTB, Barbados

Christine Gittens, HEART, Jamaica

Steve Arman, NTA, Trinidad & Tobago

Hassan Ndahi, Oficina de la OIT para el Caribe

Michael Axmann, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME DEL GRUPO DE INSTITUCIONES ASOCIADAS

Desde ASENOF, Colombia se plantea que se espera que OIT/Cinterfor como organismo internacional y reconocido pueda ser el interlocutor, orientador y mediador de los objetivos de los miembros asociados ante los entes rectores y reguladores como Gobiernos y Ministerios.

En el caso específico de Colombia se tiene un gran desafío en la construcción de un Sistema de Formación Profesional, que no existe actualmente, que este adecuadamente respaldado jurídicamente y que contemple la formación profesional como es concebida internacionalmente, con una denominación adecuada, un pilar de formación terminal basada en los niveles progresivos de cualificación, con sistemas de calidad y que responda a un Marco de Cualificaciones.

De esta manera pueda salir una recomendación desde OIT/Cinterfor que oriente esta construcción colectiva en Colombia.

La representante de CADERH de Honduras, sugiere a OIT/Cinterfor tener en cuenta que hay otros entes privados que realizan formación profesional en los países y que podamos trabajar en conjunto en tareas como construcción de marcos de cualificaciones y sistemas. Que el Centro pueda cambiar la mentalidad y se enfoque en el apoyo y fortalecimiento de todo el sistema de formación.

Desde el CIDECE de España, mencionan que ha sido muy grato encontrar que en el Plan de acción de OIT/Cinterfor 2017-2019 se contempla que las instituciones no reguladoras tienen cabida en Cinterfor y con quienes se puede llevar a cabo proyectos e iniciativas, “que son actores válidos”, por ejemplo, para temas de obtener financiación internacional; o, que los centros de formación profesional puedan actuar como entes de innovación y desarrollo de las PIMES, que sea el amplificador de que los centros de formación sean más autónomos para construir redes y ser más protagonistas.

Que no se quede en la construcción de políticas, lobby u orientación, sino que se pueda pasar a la acción y construir proyectos e iniciativas resultado de la colaboración y que sean capaces de obtener financiación multilateral por su impacto y potencial.

Los integrantes estuvieron de acuerdo en la relevancia e interés en los temas de formación dual presentados durante la mañana.

Las representantes de UPACP de Argentina mencionaron que la Legislación N° 26844 de 2013 logró mejorar la concepción y condiciones del servicio doméstico. UPACP ha logrado mayor igualdad de género y oportunidades al migrante con lo que han crecido ampliamente en Argentina y pretenden una expansión internacional. Quisiera que OIT/Cinterfor pudiera acompañar este proceso de fortalecimiento de este esfuerzo en Argentina y otros países.

Desde el Centro Paula Souza de Brasil, proponen que OIT/Cinterfor podría ayudar a la educación profesional en San Pablo a integrar a las diferentes instituciones asociadas en un acompañamiento continuo y permanente a través de proyectos que podamos hacer en conjunto y publicaciones y reflexiones teóricas sobre educación y trabajo. Compartir información y resultados que se hacen por las organizaciones asociadas así como los eventos que cada institución realiza.

Interfases de Chile, menciona que OIT/Cinterfor debe ser quien nos haga salir de nuestra zona de confort y nos lleve a ser autoreflexivos y autocríticos de nuestros procesos, estrategias y resultados. “Que no nos deje quedarnos dormidos y sea demasiado tarde cuando nos demos cuenta” creando los espacios y momentos que nos dinamicen estos procesos.

OIT/Cinterfor podría ser el protagonista que lidere la construcción de un Marco Regional de Cualificaciones – Suramericano. De esta manera, potenciando el valor que tienen los certificados en la formación profesional en la movilidad del talento humano.

¿Cómo hacemos para generar alta tecnología en la formación profesional? ¿Cómo hacer que la formación profesional no sea un paso previo y de preparación para la Universidad? Estas son algunas de las interrogantes que planteo el grupo de representantes de ASENOF.

Desde Bolivia, Fautapo, se pide a OIT/Cinterfor fortalecer y ayudar en el proceso de emprendimiento en los países desde los micro emprendimientos informales hasta los más formales.

El grupo propone pensar sobre la forma de interacción social y pensar en términos de innovación social, para seguir ofreciendo espacios de aprendizaje, que nos permitan estar más cerca de lo que queremos y sabemos de la formación profesional.

OIT/Cinterfor debe ser quien lidere el desarrollo de un sistema regional de aseguramiento de la calidad al pie de un Marco de Cualificaciones y que de esta manera se potencie la movilidad de los egresados y su impacto en la economía de nuestra región.

Integrantes:

Lucía Levis, FATERYH, Argentina

Pedro Zamorano, FATERYH, Argentina

Mariana Castiglia, ITU, Argentina

Adriana Gubernievicz, UPACP, Argentina

Mariana Daniela Gilberto, UPACP, Argentina

Juan Odriozola, Universidad de Morón, Argentina

Jimena Rojas, FAUTAPO, Bolivia

Marta Iglesias, Centro Paula Souza, Brasil

Bertha Rojas, Interfases, Chile

Andres Angulo, ASENOF, Colombia

Fernando Corredor, ASENOF, Colombia

Jairo Lesmes, ASENOF, Colombia

Miguel Angel Sandoval, ASENOF, Colombia

Ober Castañeda, ASENOF, Colombia

Iñigo Arteche, CIDEDEC, España

Martha Ivonne Romero, CADERH, Honduras

Rodrigo Filgueira, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME GRUPO REPRESENTANTES EMPLEADORES

Los empleadores deseamos resaltar en nuestras conclusiones la importancia que OIT/Cinterfor:

- Identifique las nuevas, actuales y emergentes brechas de competencias y habilidades, tanto blandas como técnicas, evaluando las necesidades existentes en cada país y establecer en cooperación con los actores sociales programas de entrenamiento vocacional que capacite a los trabajadores en aquellas habilidades y competencias que les permitan ser competitivos en la nueva economía.
- Se receptivo a las necesidades y requerimientos del sector empleador, fortaleciendo el involucramiento del mismo en las acciones del Centro.
- Analice las diferentes formas de trabajo en todas sus dimensiones, informando el desarrollo de las competencias y habilidades que los mismos requerirán.
- Fortalezca las organizaciones de empleadores y trabajadores en el desarrollo del diálogo social necesario para enfrentar los retos y desafíos que traerá la revolución industrial 4.0.
- Articule con el GAN, reforzando la importancia del diseño de políticas educativas y de formación en colaboración el sector privado,
- De seguimiento e informe de las conclusiones y requerimientos realizados durante las reuniones.
- Adaptación y respuesta de las instituciones de formación a las nuevas demandas del mercado de trabajo, tanto en las modalidades de formación como en la pertinencia de su contenido.
- Evalúe el impacto de las actividades e investigaciones realizadas. Participación de los actores sociales en el diseño y decisión del contenido de las mismas.
- Utilice los recursos tecnológicos para maximizar el acceso y la difusión de una educación basada en la calidad de las habilidades y competencias, incluyendo educación formal, institucional y a lo largo de la vida.
- Considerando que las políticas de desarrollo productivo, así como los desafíos planteados por el futuro del trabajo son una prioridad para la OIT, entonces el financiamiento de la organización a OIT/Cinterfor debe incrementarse, ya que este es el órgano tripartito encargado de satisfacer las demandas de capacitación y formación del mercado laboral de la región.

En ese sentido los empleadores solicitamos las siguientes actividades concretas:

- Certificación y homologación nacional y regional de competencias.
- Elaboración de un mapeo regional de los sistemas de educación dual, promover los mismos así como también la pertinencia de sus currículas respecto a las necesidades del mercado laboral.

- Realización de un estudio sobre el impacto de la revolución industrial 4.0 en ALyC siendo profundizando en la situación de cada país y analizando las competencias que se requieren para acompañar el cambio tecnológico y su impacto en el empleo y en la formación profesional.
- Investigación de nuevos modelos de formación y orientación que tengan en cuenta los modelos de negocios, relaciones laborales, los movimientos demográficos y la globalización.
- Programas de desarrollo de sistemas de información a fin de unificar criterios en el sistema que serán de utilidad para mejorar los mismos.

Integrantes:

Raúl Massarini, ADRHA, Argentina

Victoria Giulietti, Unión Industrial Argentina, Argentina

Catalina Peraffán, ANDI, Colombia

Jorge Araya, UCCAEP, Costa Rica

Valentina Obando, UCCAEP, Costa Rica

Sonia Cecilia Jule de Rivera, Representante sector empleador INSAFORP, El Salvador

Juan Carlos Tejada Hisado, FUNDAE, España. Representante por CEOE

Edgar Rafael Vélez Cobar, INTECAP, Guatemala

José Bernardo Pineda, INTECAP, Guatemala

Guido Ricci, CACIF, Guatemala

Armando Urtecho, COHEP, Honduras

Fernando Yllanes Martínez, CONCAMIN, México

Gerardo Garbarino, INEFOP, Cámara de Industrias del Uruguay

Randall Arias, ACT/EMP (apoyo)

Fernando Casanova, OIT/Cinterfor (apoyo)

INFORME DEL GRUPO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES

DECLARACIÓN SINDICAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

43ª Reunión de Comisión Técnica OIT/Cinterfor

San José, Costa Rica

8 al 11 de agosto 2017

Introducción

En el marco de 43a. Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, los delegados y delegadas sindicales, conjuntamente con la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la presencia de ACTRAV-OIT/Cinterfor y apoyo logístico del Instituto Nacional de Aprendizaje-INA de Costa Rica, reunidos/as el día 8 de agosto previamente a la Reunión de la Comisión Técnica que nos convoca, exponemos nuestra DECLARACIÓN sobre los siguiente aspectos:

1. La formación profesional y el desarrollo sustentable.
2. Dialogo social, tripartismo y participación sindical
3. Formación profesional, normas internacionales de trabajo y legislaciones nacionales
4. Políticas públicas sobre empleo y formación profesional
5. Articulación de la formación profesional con la educación formal y la formación sindical
6. La cobertura de la formación profesional
7. El financiamiento y la gestión de recursos de la formación profesional
8. Reconocimiento al trabajo de OIT/Cinterfor
9. Formación profesional, acción sindical y negociación colectiva
10. Acreditación de saberes y aprendizaje para el trabajo y la vida

Contexto regional

La crisis mundial desemboca en crisis políticas que socavan las instituciones democráticas nacionales y redundan en mayor injerencia de las corporaciones y otros poderes transnacionales sobre la vida de los pueblos.

Los países que lograron resistir el sistema financiero adoptaron medidas de prevención de la inversión pública, el empleo, los niveles salariales y de pensiones, el consumo y la producción, así como diseñaron nuevas medidas para impedir la pobreza extrema. En cambio, la recesión fue profunda en aquéllos que adoptaron medidas conservadoras de recortes de gastos y reducción de salarios y empleos.

Existe actualmente una regresión neoconservadora en las Américas, cuya mayor evidencia se da en Estados Unidos y Brasil, en las cuales, en la primera se acentúan los anuncios de guerra y en la otra una regresiva reforma laboral que elimina derechos laborales y elimina y restringe la labor sindical.

Enmarque general de la Declaración:

1. La formación profesional y el desarrollo sustentable

Las y los representantes sindicales presentes en esta 43a. Reunión de la Comisión Técnica compartimos las propuestas presentadas en el Plan de Trabajo para el bienio 2017-2019 del Informe del Director de OIT/Cinterfor, ya que se enmarcan en el concepto de trabajo decente, en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la promoción de la igualdad, transversalización del enfoque de género, en el fomento de la libertad de expresión, de la participación y del diálogo social.

Sin embargo, exponemos con firmeza, que la formación profesional debe alinearse (sin dejar de lado al desarrollo productivo y los cambios tecnológicos), con el desarrollo social y laboral de los trabajadores, de sus familias y de los pueblos. El movimiento sindical de las Américas agrupados en la CSA, plantea que la formación profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades; por ello es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia, recordando que nuestro mayor desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal; rechaza cualquier enfoque mercantil e instrumental de la formación profesional; define como uno de los grandes desafíos de la formación profesional, asegurar una formación de calidad y con valores, donde el sujeto que aprende, se cualifica y se empodera para desarrollar un trabajo decente. En sintonía con la Plataforma de Desarrollo de las Américas-PLADA, afirmamos que toda propuesta de desarrollo económico debe tener como fin último, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, trabajadoras y de los pueblos.

2. Diálogo social, tripartismo y participación sindical

Tal como expresa el Lineamiento 2 del Documento base de la 43a. Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, enfatiza la importancia de construir sobre la base de diálogo social y en materia de formación profesional, su rol para lograr pertinencia de la formación ofertada respecto de las necesidades del entramado productivo. Los delegados sindicales consideramos que el Diálogo Social, es el principal mecanismo para implementar el trabajo productivo con salud y seguridad laboral, seguridad social, respeto y vigencia a las normas internacionales de trabajo, todas condiciones para el trabajo decente.

De esta manera, defendemos el carácter tripartito de la OIT y de todos los organismos de la misma, en este caso particular el de OIT/Cinterfor como especialista en la formación profesional procurando que en todos los eventos convocados por el Centro, la representación de los países esté compuesta de forma tripartita y se garantice la equidad de género como una condición para hacer avanzar el diálogo social en este campo estratégico.

A pesar de los anteriores criterios, visualizamos un debilitamiento del diálogo social como mecanismo efectivo y con resultados, debido al ataque desarrollado en muchos de nuestros países, por sectores políticos conservadores y aliados de las grandes corporaciones, contra los derechos laborales fundamentales y otras conquistas que fueron resultado de procesos de lucha y diálogo social sostenido.

3. Formación profesional, normas internacionales del trabajo y legislaciones nacionales

Consideramos que las normas y recomendaciones recogidas en los convenidos 100, 122, 140, 142, y las recomendaciones 146 y 195 deben estar a la base de la revisión y adaptación de las normas nacionales y de las políticas públicas sobre formación profesional y son un parámetro para evaluar el avance o estancamiento y establecer necesidades de actualización de los marcos normativos y políticas públicas en los países orientados hacia el trabajo decente en un marco de desarrollo sustentable.

4. Políticas públicas sobre empleo y formación profesional

El Estado está llamado a garantizar el acceso a la enseñanza pública, laica, gratuita y con calidad, así como la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras. Como representante del interés general de la sociedad, debe ser un actor relevante en la formación profesional y en la promoción del tripartismo como forma de diálogo social.

5. Articulación de la formación profesional con la educación formal y la formación sindical

La educación y la formación de los trabajadores y trabajadoras es un componente esencial en el desarrollo de la persona humana, y un derecho humano de todas las personas; es por esto que necesario fortalecer el proceso de democratización del acceso a la educación y la formación profesional.

Los representantes sindicales y la CSA, reafirman el enfoque integral de la educación, articulando la educación sindical con la formación profesional y la educación formal. Esta perspectiva implica la expresión de un criterio que debe ser constante y reafirmado dentro de una visión sistémica de la formación a lo largo de la vida.

Esto significa que además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario etc., debe ser también para la integración política y social de los trabajadores y trabajadoras y una vía para la formación para la ciudadanía.

6. La cobertura de la formación profesional

La formación profesional y la educación de los trabajadores y trabajadoras y de los pueblos, es un derecho humano y como tales, los derechos humanos son integrales, indivisibles y universales, por tanto, la formación profesional es y debe ser universal y llegar a todos y todas los trabajadores/as y a lo largo de la vida.

En este sentido, entendemos que las políticas públicas de formación profesional deben contribuir a fortalecer la calificación e inserción laboral de todos los sectores, pueblos indígenas, afrodescendientes, campesinos, migrantes, jóvenes, mujeres, adultos mayores. En este sentido es importante dentro de todos estos sectores tener una definición particular hacia las mujeres siguiendo las políticas de equidad e igualdad.

Las políticas públicas de formación profesional y promoción de empleo decente, deben también incorporar propuestas y visiones para mejorar las competencias laborales de las personas de los sectores rurales, campesinas, obreros agroindustriales, pueblos originarios, y su encadenamiento con los mercados de trabajo de sus propias regiones y de los países.

7. El financiamiento y la gestión de recursos de la formación profesional

Comprendemos el espíritu del Lineamiento 4 del Documento de la 43a Reunión de la Comisión cuando afirma la necesidad de garantizar un financiamiento suficiente, permanente y avalado por Ley para la formación profesional. En ese sentido, reconocemos que en algunos países la formación profesional es financiada directamente por el Estado a través del presupuesto nacional. En la gran mayoría de los países, una parte importante de la formación se financia mediante las aportaciones de trabajadores y empleadores (muchas veces paritarias). En otros países se financia con fondos públicos creados específicamente con tal fin. Nos preocupa una tendencia creciente al financiamiento de los sistemas públicos y de la formación profesional, a partir del mayor endeudamiento con los organismos financieros internacionales, lo cual puede inducir al peligro de que sus orientaciones y criterios, se orienten más a las corporaciones que generalmente están detrás de estas instancias.

Reivindicamos el rol público y la responsabilidad de todos los sectores para darse su propio sistema formativo-educativo a partir de sus recursos propios.

8. Reconocimiento al trabajo de OIT/Cinterfor

Reconocemos en OIT/Cinterfor su papel de primer orden como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio entre las organizaciones sindicales de América Latina – Caribe.

Sin embargo, con la profundización del modelo actual, algunas instituciones han sufrido impactos y debilitamientos en la asignación de recursos para su gestión, tal es el caso de OIT/Cinterfor. Los representantes sindicales consideramos relevante un debate franco tripartito, para su fortalecimiento con una mayor contribución a sus programas.

9. Formación profesional, negociación colectiva y acción sindical

La negociación colectiva es una de las formas del diálogo social bi o tripartito que constituye una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento sindical en la región. La primera exigencia en materia de relaciones productivas, es asegurar su plena vigencia en todos los espacios, empresas y dando mayor relevancia a las negociaciones colectivas por rama. La existencia de un marco jurídico que opere en la dirección de promocionar la negociación colectiva a nivel sectorial, sea por rama o industria, a través de normas de rango constitucional y legal, favorecería la inclusión de las cláusulas relacionadas con la formación profesional.

El movimiento sindical considera a la formación profesional como parte de la estrategia de acción y reivindicación y cambio social y asumimos que la acción de los sindicatos en el campo de la formación profesional, es simultáneamente sindical y política.

10. Acreditación de saberes y aprendizaje para el trabajo y la vida

Los representantes sindicales, vemos con interés los criterios expuestos en los Lineamiento 6 y 7 del Documento principal de la 43a Reunión de la Comisión Técnica respecto a impulsar el aprendizaje de calidad. Sobre este punto consideramos como prioridad tomar en cuenta la contribución que ya se viene haciendo en algunos países sobre los sistemas de acreditación de saberes adquiridos en la experiencia laboral y en la vida, asegurando que éstos no excluyan compañeros y compañeras; garantizar la transferencia de tecnología a las personas trabajadoras como condición para su empoderamiento y desarrollo integral; promover sistemas de evaluación de la calidad de la formación para establecer procesos de mejora en una marco de diálogo social.

Propuestas para la acción

A partir de los criterios antes descritos, los representantes sindicales de las Américas presentes en la 43a. Reunión de la Comisión Técnica, conjuntamente con la Confederación Sindical de las Américas (CSA), consideramos que, en materia de formación profesional las políticas y programas de OIT/Cinterfor y de las instituciones de formación profesional se deben orientar a las siguientes acciones:

- a) Rechazar el enfoque mercantilista e instrumental de la formación profesional.
- b) Reconocer y posicionar la educación, en todas sus expresiones es un derecho humano fundamental.
- c) Promover el acceso a la formación técnica – profesional, con énfasis en quienes son excluidos de la educación formal.
- d) Reafirmar que la formación profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral y sustentable de nuestras sociedades para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral.
- e) Insistimos en que todos los actores del diálogo social, reconozcamos el enfoque integral de la educación y avanzar en la universalización de la educación en todas sus expresiones.
- f) Todas las partes, deberán contribuir a fortalecer la capacidad y favorecer la participación y negociación de los sindicatos para su intervención en la elaboración y gestión de las políticas de empleo y de formación profesional.
- g) Promover que un número mayor de los cursos realizados en los institutos de formación profesional sean reconocidos en el sistema de educación formal para que quienes así lo deseen puedan continuar sus estudios en la educación superior.
- h) Promover un enfoque inclusivo en el acceso y la cobertura con el fomento de políticas públicas que contribuyan a reducir la desigualdad en las regiones y a generar un nuevo paradigma de desarrollo sustentable más incluyente y humano con un enfoque inclusivo, perspectiva de género e inclusión de los derechos laborales
- i) Establecer y fortalecer programas para ampliar la inclusión de personas (con capacidades diferenciadas, juventud, mujeres, sector informal, adultos mayores, migrantes y sectores históricamente excluidos) a la formación profesional.
- j) Promover el desarrollo de plataformas de formación virtual (TIC) y el establecimiento de modalidades como los talleres móviles para facilitar acceso y cobertura, y flexibilidad horaria.
- k) Orientar programas de formación profesional, a mejorar las condiciones de trabajo y calidad de la empleabilidad en las PYMES o en agrupamientos de trabajadores en condiciones de informalidad, precariedad y sin contrato de trabajo.
- l) Mejorar la participación sindical en el sistema y los institutos de formación profesional con inclusión de mujeres.

m) Promover la participación de los actores sociales sectoriales en la formulación, gestión y desarrollo de programas y planes de formación profesional, asegurando una formación de calidad, incluyente, pública y gratuita.

n) Promover acciones conjuntas de las organizaciones sindicales de las Américas, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la formación profesional.

o) Como parte del espíritu del diálogo social en sentido más amplio, el Plan 2018 – 2019 de OIT/Cinterfor se elabore en forma concertada y contemple la participación de los trabajadores en su gestión.

p) Promover acciones tendentes a lograr la ratificación e implementación de los Convenios y el cumplimiento de las Recomendaciones sobre formación profesional.

Integrantes:

Daniel Bellicoso, FAECYS, Argentina

Daniel López, SMATA, Argentina

Emiliano Gallo, UOMRA, Argentina

Francisco Cudos, UOMRA, Argentina

Gustavo Gándara, Representante de Trabajadores, Argentina

Rosane Bertotti, CUT, Brasil

Fabio Arias, CUT, Chile

María Angélica Ibáñez, CUT, Chile

Amanda Villatoro, CSA

Antonio Montero, CSA

Tyrone Esna Montero, CTRN, Costa Rica

José Santos García Cordon, CSTS, El Salvador

Juan Antonio Hernández, INSAFORP, El Salvador

Sarahi Molina De Huevo, INSAFORP, El Salvador

Sebastián Pacheco Cortés, FUNDAE, España

Ramiro Eduardo Herrera Cifuentes, INTECAP, Guatemala

Victor Manuel Alvarez Galvez, INTECAP, Guatemala

Rafael Chavarria, INADEH, Panamá

Julio Perdigón, INEFOP, Uruguay



Comisión Técnica OIT/CINTERFOR

Futuro del trabajo: Desafíos para la Formación Profesional

Del 9 al 11 de agosto 2017

AGENDA

9 de agosto de 2017

07:15 a 08:15	Acreditación de participantes
08:15 a 08:30	Video y presentación Programa Bandera Azul Ecológica (BAE) (Salón Las Orquídeas)
08:30 a 09:30	<p>Ceremonia de inauguración</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica, Minor Rodríguez - Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar-Xirinachs - Vicepresidenta de la República de Costa Rica, Ana Helena Chacón Echeverría - Director Adjunto de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Leonardo Ferreira - Director OIT/Cinterfor, Enrique Deibe
09:30 a 10:30	<p>Panel: El futuro de la formación profesional y su contribución al desarrollo productivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jose Manuel Salazar-Xirinachs, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe - Jorge Arévalo Turrillas, Viceconsejero de Formación Profesional, País Vasco
10.30 a 11.00	Receso – café (Salón Bromelias)
11:00 a 12:30	<p>Elección de autoridades y adopción del orden del día</p> <p>Informe del Director</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memoria de actividades - Plan de Trabajo - Cuestiones financieras <p>Informe del Comité de Programa y Presupuesto</p> <p>Preguntas y observaciones</p>
12:30 a 13:00	<p>Panel: La formación profesional en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Industria 4.0 y su impacto en la formación profesional. Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo. INA, Costa Rica - Formación por Competencias. Edgar Pimentel Yhost, Jefe de Relaciones Internacionales. INFOTEP, República Dominicana - La Formación Profesional y su articulación con las Empresas. Ricardo Andrés Martínez, Vicepresidente. INSAFORP, El Salvador
13:00 a 14:00	Receso – Almuerzo (Salón Bromelias)
14:00 a 16:00	<p>Reuniones de grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cono Sur (Salón Gardenias) - Países Andinos (Salón Jazmín) - Centroamérica, México, Panamá, R. Dominicana, Cuba y Haití (Salón Girasol) - Caribe Inglés (Salón Hibiscus) - Miembros asociados (Salón Heliconias) - Empleadores (Salón Anturios) - Trabajadores (Salón Azalea)
16:00 a 17:00	Informes de los grupos (Salón Las Orquídeas)
20:00	Cena de bienvenida (Salón Las Orquídeas)



10 de agosto de 2017

08:30 a 10:00	<p>Conversatorio I (Salón Las Orquídeas): <i>Formación profesional, competitividad y políticas de desarrollo industrial para el siglo XXI. ¿Qué rol le corresponde a la FP para impulsar la transformación productiva?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Frederico Lamego, Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales. SENAI, Brasil - Carlos Gómez, Director Ejecutivo. INSAFORP, El Salvador - Albert Ferney Giraldo, Director de Promoción y Relaciones Corporativas. SENA, Colombia - Maura Corporán, Gerente de Normas y Desarrollo Docente. INFOTEP, República Dominicana <p>Modera: Alvaro Ramírez, Especialista en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Costa Rica</p>	<p>Conversatorio II (Salón Girasol): <i>Nuevas competencias y nuevos empleos en el siglo XXI. ¿Qué desafíos enfrenta la FP?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alessandra Molz, Oficial de Programación. Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín - Alfonso Luengo, Director Gerente. FUNDAE, España - Conrado Reinke, Subsecretario de Empleo y Formación Profesional. MTEySS, Argentina - Marcelo Pío, Especialista de Desarrollo Industrial de la Unidad de Prospectiva del Trabajo (UNITRAB). SENAI, Brasil <p>Modera: Jorge Arévalo Turillas, Viceconsejero de Formación Profesional. País Vasco</p>
10.00 a 10:30 Receso – café (Salón Bromelias)		
10:30 a 12:00	<p>Conversatorio III (Salón Las Orquídeas): <i>La innovación pedagógica como eje para el desarrollo de las competencias del siglo XXI. ¿Qué pedagogía, qué métodos y qué tecnologías para desarrollar las competencias?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Víctor Leonel Ayala, Gerente. INTECAP, Guatemala - Jorge Castro León, Secretario del Consejo Nacional y Subdirector Nacional. SENATI, Perú - Ana Beatriz Waehneltdt, Directora de Educación Profesional. SENAC, Brasil <p>Modera: Rodrigo Filgueira, Oficial de Tecnologías Aplicadas a la Formación. OIT/Cinterfor</p>	<p>Conversatorio IV (Salón Girasol): <i>Aprendizaje de calidad para una mejor transición de la educación al trabajo. ¿Qué aporte específico puede realizar el aprendizaje de calidad para promover el trabajo decente juvenil en la región?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanessa Gibson, Representante sector empresarial en la Junta Directiva. INA, Costa Rica - Christene Gittens, Executive Management Specialist. HEART/TRUST, Jamaica - Michael Axmann, Especialista Senior de Empresas, Productividad y Formación Profesional. OIT/Cinterfor <p>Modera: Hassan Ndahi, Senior Specialist, Skills and Employability. ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean</p>
12:00 a 13:00	<p>Panel: El futuro del trabajo y los desafíos para la formación profesional</p> <p>Presentación a cargo de Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional. OIT/Cinterfor</p> <p>Comentarios a cargo de panel tripartito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sector gubernamental, Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo, INA Costa Rica - Sector empleador, Fernando Yllanes, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN). México. - Sector trabajador, Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación. Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, CSA. 	
13:00 a 14:00 Receso – Almuerzo (Salón Bromelias)		
14:00 a 17:00	<p>Visita a la Unidad Regional de Cartago:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorrida de centros de formación y núcleos tecnológicos - Muestra World Skills Costa Rica - Muestra de PYMES apoyadas por INA Trabajadores 	



11 de agosto, 2017

08:30 a 10:00	<p>Conversatorio V (Salón Las Orquídeas): <i>Diálogo social: una mirada a futuro de la gobernanza de los sistemas de formación profesional. ¿Qué aporta el diálogo social a la pertinencia, calidad, equidad y sostenibilidad de las políticas y la institucionalidad de la formación profesional?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Guido Ricci, Director de la Unidad Laboral. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras. CACIF, Guatemala - Angélica Ibáñez, Central Unitaria de Trabajadores. CUT, Chile - Eduardo Pereyra, Director Nacional de Empleo y Presidente del Consejo Directivo del INEFOP, Uruguay <p>Modera: Gonzalo Graña, Oficial de Diálogo Social y Formación Profesional. OIT/Cinterfor</p>	<p>Conversatorio VI (Salón Girasol): <i>Formación profesional para un desarrollo inclusivo. ¿Cómo aporta la FP a las estrategias de desarrollo inclusivo? ¿Está siendo ella misma inclusiva?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rodrigo Vázquez Toro, Jefe del Departamento de Capacitación a Personas. SENCE, Chile - Deimiluce Lopes Fontes Coaracy, Departamento Técnico de Formación Profesional y Promoción Social. SENAR, Brasil - Juan Torrez Muriel, Presidente del Directorio INFOCAL La Paz, Bolivia - Wiliam Savary, Advicer. INFP, Haití <p>Modera: Philippe Vanhuynegem, Director de la Oficina de OIT para los Países Andinos</p>
10:00 a 10:30 Receso – café (Salón Bromelias)		
10:30 a 12:00	<p>Conversatorio VII (Salón Las Orquídeas): <i>Sistemas de investigación e información para la mejora continua de la formación profesional. ¿Qué datos y qué indicadores necesitamos para saber hacia dónde vamos?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico, CEPAL - Alberto Almaguer, Director. CONOCER, México - Ximena Concha, Secretaria Ejecutiva. CHILEVALORA, Chile. <p>Modera: Paul Comyn, Especialista Senior en Competencias y Empleabilidad, SKILLS OIT. Ginebra</p>	<p>Conversatorio VIII (Salón Girasol): <i>La formación profesional y la cooperación al desarrollo. ¿Cuál cooperación, entre quiénes y para qué es necesaria para la FP del futuro?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Evelyn Cermeño, Directora Oficina OEI en Costa Rica - Jürgen Popp, Country Director. GIZ - Amparo Elgueta, Oficial Nacional de Programas. COSUDE-Bolivia - Misook Lee, Deputy Director of Global HRD Cooperation Team. HRD Korea - Bibiam Díaz, Especialista en Educación para Región Norte. CAF <p>Modera: Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional. OIT/Cinterfor</p>
12:00 a 13:00 Salón Las Orquídeas	<p>Ceremonia de clausura Enrique Deibe, Director de OIT/Cinterfor Minor Rodríguez, Presidente Ejecutivo INA</p>	



ANEXO IV: LISTA DE PARTICIPANTES/LIST OF PARTICIPANTS

ARGENTINA	Nombre y apellido	CONRADO REINKE
	Institución:	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
	Cargo:	Subsecretario de Empleo y Formación Profesional
	Correo electrónico:	creinke@trabajo.gob.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	VANINA MOLINARI
	Institución:	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
	Cargo:	Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional
	Correo electrónico:	vmolinari@trabajo.gob.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	RAUL MASSARINI
	Institución:	Asociación de Recursos Humanos de la Argentina – ADRHA
	Cargo:	Presidente
	Correo electrónico:	massarinir@ieric.org.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	GUSTAVO GÁNDARA
	Institución:	Fundación UOCRA
	Cargo:	Director Ejecutivo
	Correo electrónico:	ggandara@uocra.org
ARGENTINA	Nombre y apellido	PEDRO ZAMORANO
	Institución:	Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal – FATERYH
	Cargo:	Secretario de Capacitación
	Correo electrónico:	zamorano.po@gmail.com
ARGENTINA	Nombre y apellido	LUCÍA LEVIS
	Institución:	Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal - FATERYH
	Cargo:	Responsable de Relaciones Internacionales
	Correo electrónico:	lucialevis@gmail.com

ARGENTINA	Nombre y apellido	MARIANA CASTIGLIA
	Institución:	ITU – Instituto Tecnológico Universitario
	Cargo:	Directora General
	Correo electrónico:	mcastiglia@itu.uncu.edu.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	JUAN ODRIOZOLA
	Institución:	Obispado de Morón –Vicaría Episcopal de Educación
	Cargo:	Representante Legal – Pastoral de Juventud
	Correo electrónico:	odriozola.j@gmail.com juanodriozola.edu@hotmail.com
ARGENTINA	Nombre y apellido	JORGE DANTE SÁNCHEZ
	Institución:	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina – SMATA
	Cargo:	Secretario de Cultura y Capacitación
	Correo electrónico	jsanchez@smata.com.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	DANIEL LÓPEZ
	Institución:	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina – SMATA
	Cargo:	Coordinador de Proyectos de Formación Profesional
		dlopez@smata.com.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	ADRIANA PATRICIA GUBERNIEVICZ
	Institución:	Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares - UPACP
	Cargo:	Coordinadora de la Sede Morón
	Correo electrónico:	moron@escuelaempleadas.com.ar
ARGENTINA	Nombre y apellido	MARIANA DANIELA GILBERTO
	Institución:	Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares - UPACP
	Cargo:	Coordinadora de Viajes de Turismo Social
	Correo electrónico	mgilberto@escuelaempleadas.com.ar
BARBADOS	Nombre y apellido	HENDERSON EASTMOND
	Institución:	Technical and Vocational Education and Training (TVET) Council
	Cargo:	Executive Director
	Correo electrónico:	office@tvetcouncil.com.bb - heastmond@tvetcouncil.com.bb
BARBADOS	Nombre y apellido	HENDERSON THOMPSON
	Institución:	Barbados Vocational Training Board - BVTB
	Cargo:	Director of Training

	Correo electrónico	hthompson@bvtb.gov.bb
BOLIVIA	Nombre y apellido	JUAN TORREZ MURIEL
	Institución:	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL
	Cargo:	Presidente del Directorio - INFOCAL La Paz
	Correo electrónico	Infocal.nacional@gmail.com adimespiga@gmail.com
BOLIVIA	Nombre y apellido	ALEJANDRO ANTONIO FERNÁNDEZ VARGAS
	Institución:	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL
	Cargo:	Presidente del Directorio - INFOCAL Cochabamba
	Correo electrónico:	aafernandez@bg.com.bo antoniowv@hotmail.com
BOLIVIA	Nombre y apellido	DALY SALVATIERRA MORALES
	Institución:	Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL
	Cargo:	Gerente General
	Correo electrónico:	salvatierradaly@gmail.com
BOLIVIA	Nombre y apellido	JIMENA ROJAS
	Institución:	Fundación para el Desarrollo - Fundación FAUTAPO
	Cargo:	Coordinadora Regional en La Paz
	Correo electrónico:	Jimena.rojas@fundacionautapo.org
BRASIL	Nombre y apellido	SIDNEY CUNHA
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC
	Cargo:	Director General – Departamento Nacional
	Correo electrónico:	gdg@senac.br
BRASIL	Nombre y apellido	ELADIO PRADO
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC
	Cargo:	Secretario Especial de la Dirección General – Departamento Nacional
	Correo electrónico:	gdg@senac.br
BRASIL	Nombre y apellido	ANNA BEATRIZ WAEHNELDT
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial – SENAC
	Cargo:	Directora de Educación Profesional – Departamento Nacional
	Correo electrónico:	diretoriasdn@senac.br
BRASIL	Nombre y apellido	FREDERICO LAMEGO
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI

	Cargo:	Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales
	Correo electrónico:	lamego@cni.org.br
BRASIL	Nombre y apellido	MARCELLO PIO
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI
	Cargo:	Especialista de Desarrollo Industrial de la Unidad de Prospectiva de Trabajo (UNITRAB)
	Correo electrónico:	marcello.pio@dn.senai.br
BRASIL	Nombre y apellido	DEIMILUCE LOPES FONTES COARACY
	Institución:	Servicio Nacional de Aprendizaje Rural – SENAR
	Cargo:	Coordinadora de Programas y Proyectos en el área de Salud Rural
	Correo electrónico:	deimiluce.fontes@senar.org.br
BRASIL	Nombre y apellido	ALMERIO MELQUIADES DE ARAUJO
	Institución:	Centro Paula Souza
	Cargo:	Coordinador de Enseñanza Media y Técnica
	Correo electrónico:	almerio.araujo@cps.sp.gov.br
BRASIL	Nombre y apellido	MARTA IGLESIS
	Institución:	Centro Paula Souza
	Cargo:	Asesora de Relaciones Internacionales
	Correo electrónico:	marta.iglesis@cps.sp.goc.br
CABO VERDE	Nombre y apellido	PAULO ALEXANDRE DOS SANTOS
	Institución:	Instituto de Empleo y Formación Profesional - IEFP
	Cargo:	Presidente del Consejo de Administración
	Correo electrónico:	Ema.querido@iefp.gov.cv – paulo.a.santos@iefp.gov.cv
CHILE	Nombre y apellido	RODRIGO ALEJANDRO VÁZQUEZ TORO
	Institución:	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE
	Cargo:	Jefe del Departamento de Capacitación a personas
	Correo electrónico:	rvasquez@Sence.cl
CHILE	Nombre y apellido	XIMENA CONCHA
	Institución:	Chile Valora – Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales
	Cargo:	Secretaria Ejecutiva
	Correo electrónico:	xconcha@chilevalora.cl

CHILE	Nombre y apellido	BERTA ROJAS
	Institución:	Interfases
	Cargo:	Directora Ejecutiva
	Correo electrónico:	brojas@interfases.cl
COLOMBIA	Nombre y apellido	MIGUEL ÁNGEL SANDOVAL
	Institución:	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ASENOF
	Cargo:	Presidente Nacional
	Correo electrónico:	presidencia@asenof.org
COLOMBIA	Nombre y apellido	JAIRO LESMES SALAZAR
	Institución:	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ASENOF
	Cargo:	Presidente Ejecutivo
	Correo electrónico:	presidenciaejecutiva@asenof.org
COLOMBIA	Nombre y apellido	ANDRÉS ANGULO AZUERO
	Institución:	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ASENOF
	Cargo:	Miembro de la Junta Directiva
	Correo electrónico:	rectoria@campoalto.edu.co
COLOMBIA	Nombre y apellido	LUIS FERNANDO CORREDOR
	Institución:	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ASENOF
	Cargo:	Miembro de la Junta Directiva
	Correo electrónico:	dirgeneral.ciberctec@gmail.com
COLOMBIA	Nombre y apellido	OBER CASTAÑEDA
	Institución:	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ASENOF
	Cargo:	Vicepresidente
	Correo electrónico:	david781@hotmail.com
COSTA RICA	Nombre y apellido	MINOR RODRIGUEZ
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
	Cargo:	Presidente Ejecutivo
	Correo electrónico:	mirodriguezrodriguez@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	VANESSA GIBSON
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
	Cargo:	Representante del sector empresarial en la Junta Directiva

	Correo electrónico:	vgibson@cinde.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	DURMAN ESQUIVEL ESQUIVEL
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
	Cargo:	Subgerente Administrativo
	Correo electrónico:	desquivelesquivel@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	GLORIA ACUÑA NAVARRO
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
	Cargo:	Subgerente técnica
	Correo electrónico:	gacunanavarro@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	VICTOR HUGO DÍAZ MORA
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
	Cargo:	Jefe de la Asesoría de Cooperación Externa
	Correo electrónico:	vdiazmora@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	BERNARDO BENAVIDES BENAVIDES
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
	Cargo:	Secretario de Junta Directiva
	Correo electrónico:	bbenavidesbenavides@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	CARLOS HUMBERTO MONTERO JIMENEZ
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
	Cargo:	Miembro de Junta Directiva
	Correo electrónico:	cmonterojimenez@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	LUIS FERNANDO MONGE ROJAS
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje
	Cargo:	Miembro de Junta Directiva
	Correo electrónico:	lmongerojas@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	OTTO RIVERA VALLE
	Institución:	Cámara Costarricense de Tecnologías de Información y Comunicación
	Cargo:	Director Ejecutivo
	Correo electrónico:	orivera@camtic.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	RICARDO ARROYO YANNARELLA
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje

	Cargo:	Asesor Legal
	Correo electrónico:	rarroyannarella@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	AGNES VALES ROSADO
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje
	Cargo:	INA
	Correo electrónico:	avalesrosado@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	JAVIER BONILLA HERRERA
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje
	Cargo:	Jefe del Núcleo Mecánica de Vehículos
	Correo electrónico:	jbonillaherrera@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	LUIS ALEJANDRO ARIAS RUIZ
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje
	Cargo:	Jefe del Núcleo Eléctrico
	Correo electrónico:	lariasruiz@ina.ac.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	KATTIA ZAMORA CASTILLO
	Institución:	Instituto Nacional de Aprendizaje
	Cargo:	Directora Regional de la Unidad Occidental
	Correo electrónico:	Kzamoracastillo@ina.ac.cr
CUBA	Nombre y apellido	JESÚS OTAMENDI CAMPOS
	Institución:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - MTSS
	Cargo:	Director de Empleo
	Correo electrónico:	jesus.otamendi@mtss.cu
EL SALVADOR	Nombre y apellido	RICARDO ANDRÉS MARTÍNEZ MORALES
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional - INSAFORP
	Cargo:	Vicepresidente
	Correo electrónico:	ricardo.martinez@reciclemos.com.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	AGUSTINA BEATRIZ DE PAUL FLORES
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional - INSAFORP
	Cargo:	Directora Consejal - Sector gubernamental
	Correo electrónico:	rchavarría@insaforp.org.sv

EL SALVADOR	Nombre y apellido	SONIA CECILIA JULE DE RIVERA
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Directora Consejal - Sector empleador
	Correo electrónico:	rchavarria@insaforp.org.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	SARAHÍ MOLINA DE HUEZO
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Directora Consejal - Sector laboral
	Correo electrónico:	rchavarria@insaforp.org.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Director Consejal - Sector laboral
	Correo electrónico:	rchavarria@insaforp.org.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	CARLOS GOMEZ
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Director Ejecutivo
	Correo electrónico:	cgomez@insaforp.org.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	JOSÉ MARIO MARTÍNEZ QUINTANA
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Gerente Técnica
	Correo electrónico:	mmartinez@insaforp.org.sv
EL SALVADOR	Nombre y apellido	JOSÉ MARIO MARTÍNEZ QUINTANA
	Institución:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP
	Cargo:	Gerente Técnica
	Correo electrónico:	mmartinez@insaforp.org.sv
ESPAÑA	Nombre y apellido	JESUS BARROSO BARRERO
	Institución:	Servicio Público de Empleo Estatal de España – SEPE / Ministerio de Empleo y Seguridad Social
	Cargo:	Subdirector General de Políticas Activas de Empleo
	Correo electrónico:	jesus.barroso@sepe.es - politicas.activas@sepe.es
ESPAÑA	Nombre y apellido	ALFONSO LUENGO
	Institución:	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - FUNDAE
	Cargo:	Director Gerente

ESPAÑA	Correo electrónico:	direccion.gerencia@fundae.es
	Nombre y apellido	JUAN CARLOS TEJEDA HISADO
	Institución:	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - FUNDAE
	Cargo:	Miembro del Patronato de la Fundación por CEOE
ESPAÑA	Correo electrónico:	direccion.gerencia@fundae.es
	Nombre y apellido	SEBASTIÁN PACHECO CORTÉS
	Institución:	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - FUNDAE
	Cargo:	Miembro del Patronato de la Fundación por UGT
ESPAÑA	Correo electrónico:	direccion.gerencia@fundae.es
	Nombre y apellido	RICARDO GUISTADO
	Institución:	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - FUNDAE
	Cargo:	Responsable de Relaciones Internacionales
ESPAÑA	Correo electrónico:	ricardo.guisado@fundae.es
	Nombre y apellido	IÑIGO ARTECHE HERNANDEZ
	Institución:	Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales – CIDEC
	Cargo:	Vicepresidente
GUATEMALA	Correo electrónico:	artech@cidec.net
	Nombre y apellido	VÍCTOR LEONEL AYALA ORELLANA
	Institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP
	Cargo:	Gerente
GUATEMALA	Correo electrónico:	victor.ayala@intecap.edu.gt
	Nombre y apellido	VICTOR MANUEL ALVAREZ GALVEZ
	Institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP
	Cargo:	Director Representante Sector Trabajador
GUATEMALA	Correo electrónico:	locvik1@hotmail.com
	Nombre y apellido	JOSÉ BERNARDO PINEDA JURADO
	Institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP
	Cargo:	Director Representante Sector Empleador
GUATEMALA	Correo electrónico:	bpineda@gmail.com

GUATEMALA	Nombre y apellido	EDGAR RAFAEL VÉLEZ COBAR
	Institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP
	Cargo:	Director Representante Sector Empleador
	Correo electrónico:	raveco@gmail.com
GUATEMALA	Nombre y apellido	RAMIRO EDUARDO HERRERA CIFUENTES
	Institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP
	Cargo:	Director Representante Sector Trabajador
	Correo electrónico:	eduherrera52@hotmail.com
GUATEMALA	Nombre y apellido	JOSÉ GUILLERMO GÁNDARA
	Institución:	Ministerio de Trabajo
	Cargo:	Viceministro de Administración de Trabajo
	Correo electrónico:	gmogandara@gmail.com
HAITÍ	Nombre y apellido	WILLIAM SAVARY
	Institución:	Instituto Nacional de Formación Profesional – INFP
	Cargo:	Adviser
	Correo electrónico:	Durce24@yahoo.com
HONDURAS	Nombre y apellido	MARTHA IVONNE ROMERO
	Institución:	CADERH
	Cargo:	Directora
	Correo electrónico:	martha.romero@caderh.hn
JAMAICA	Nombre y apellido	CHRISTINE GITTENS
	Institución:	HEART Trust/National Training Agency
	Cargo:	Executive Management Specialist
	Correo electrónico:	christene_Gittens@heart-nta.org
MÉXICO	Nombre y apellido	XOCHITL DÍAZ ROSAS
	Institución:	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo – DGCFE
	Cargo:	Subdirectora de Vinculación y Apoyo Académico
	Correo electrónico:	subdir.vinculacion@dgcft.sems.gob.mx
MÉXICO	Nombre y apellido	ALBERTO ALMAGUER ROCHA
	Institución:	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER
	Cargo:	Director General

NICARAGUA	Correo electrónico:	alberto.malaguer@conocer.gob.mx
	Nombre y apellido	DAISY RIVAS MERCADO
	Institución:	Instituto Nacional Tecnológico – INATEC
	Cargo:	Directora de Formación Profesional
PANAMÁ	Correo electrónico:	drivas@inatec.edu.ni
	Nombre y apellido	DAISY RIVAS MERCADO
	Institución:	Instituto Nacional Tecnológico – INATEC
	Cargo:	Directora de Formación Profesional
PARAGUAY	Correo electrónico:	drivas@inatec.edu.ni
	Nombre y apellido	MARÍA VICTORIA DIESEL
	Institución:	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL
	Cargo:	Secretaria Técnica
PARAGUAY	Correo electrónico:	mavidiesel@sinafocal.gov.py
	Nombre y apellido	RAMON MACIEL ROJAS
	Institución:	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP
	Cargo:	Director General
PERÚ	Correo electrónico:	ramon.maciel@snpp.edu.py ramaciellojas@gmail.com
	Nombre y apellido	JORGE CASTRO LEÓN
	Institución:	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI
	Cargo:	Secretario del Consejo Nacional y Subdirector Nacional
REP. DOMINICANA	Correo electrónico:	jcastro@senati.edu.pe
	Nombre y apellido	MAURA CORPORÁN
	Institución:	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP
	Cargo:	Gerente de Normas y Desarrollo Docente
REP. DOMINICANA	Correo electrónico:	mcorporan@infotep.gob.do
	Nombre y apellido	EDGAR PIMENTEL
	Institución:	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP
	Cargo:	Gerente de Recursos Externos y Relaciones Internacionales
	Correo electrónico:	epimentel@infotep.gob.do

TRINIDAD & TOBAGO	Nombre y apellido	STEVE ARMAN
	Institución:	National Training Agency - NTA
	Cargo:	Chief Executive Officer
	Correo electrónico:	steve-arma@ntatt.org
URUGUAY	Nombre y apellido	EDUARDO PEREYRA
	Institución:	DINAE/MTSS - INEFOP
	Cargo:	Director Nacional de Empleo y Director General del INEFOP
	Correo electrónico:	epereyra@inefop.org.uy
URUGUAY	Nombre y apellido	JULIO PERDIGÓN
	Institución:	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional - INEFOP
	Cargo:	Director Sector Trabajador
	Correo electrónico:	jperdigon@inefop.org.uy
URUGUAY	Nombre y apellido	GERARDO GARBARINO
	Institución:	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional - INEFOP
	Cargo:	Director Sector Empleador
	Correo electrónico:	ggarbarino@inefop.org.uy
URUGUAY	Nombre y apellido	MARÍA NILSA PÉREZ
	Institución:	CETP/UTU
	Cargo:	Directora General
	Correo electrónico:	direcciongeneralutu@gmail.com
VENEZUELA	Nombre y apellido	RAFAEL SOSA VARGUILLA
	Institución:	INCES
	Cargo:	Jefe de División de Cooperación Internacional
	Correo electrónico:	rafael_sosa11@hotmail.com

REPRESENTANTES EMPLEADORES DESIGNADOS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT

ARGENTINA	Nombre y apellido	VICTORIA GIULIETTI
	Institución:	Unión Industrial Argentina – UIA
	Cargo:	Jefa del Departamento de Política Social
	Correo electrónico:	victoriag@uia.org.ar
COLOMBIA	Nombre y apellido	CATALINA PERAFFÁN
	Institución:	Asociación de Industriales de Colombia – ANDI
	Cargo:	Vicepresidenta de Asuntos jurídicos y Sociales
	Correo electrónico:	CPERAFFAN@andi.com.co
COSTA RICA	Nombre y apellido	JORGE ARAYA
	Institución:	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada – UCCAEP
	Cargo:	Subdirector Ejecutivo
	Correo electrónico:	jaraya@uccaep.or.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	VALENTINA OBANDO
	Institución:	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada – UCCAEP
	Cargo:	Asesora Legal
	Correo electrónico:	vobando@uccaep.or.cr
GUATEMALA	Nombre y apellido	GUIDO RICCI
	Institución:	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)
	Cargo:	Director de Asuntos Laborales
	Correo electrónico:	guido.ricci@mosquerayricci.com
HONDURAS	Nombre y apellido	ARMANDO URTECHO
	Institución:	Consejo Hondureño de la Empresa Privada – COHEP
	Cargo:	Director Ejecutivo
	Correo electrónico:	armando.urtecho@cohep.com
MÉXICO	Nombre y apellido	FERNANDO YLLANES MARTÍNEZ
	Institución:	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN
	Cargo:	Director de Asuntos Laborales
	Correo electrónico:	f.yllanes@bufeteyllanes.com.mx

REPRESENTANTES TRABAJADORES DESIGNADOS POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT

ARGENTINA	Nombre y apellido	GUSTAVO GÁNDARA
	Institución:	Fundación UOCRA
	Cargo:	Director General
	Correo electrónico:	ggandara@uocra.org
BRASIL	Nombre y apellido	ROSANE BERTOTTI
	Institución:	Central Única de Trabajadores – CUT
	Cargo:	Responsable de Formación
	Correo electrónico:	rosane.bertotti@gmail.com
CHILE	Nombre y apellido	MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ
	Institución:	Central Unitaria de Trabajadores – CUT
	Cargo:	Asesora en materias laborales
	Correo electrónico:	maibanez@vtr.net
COLOMBIA	Nombre y apellido	FABIO ARIAS
	Institución:	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT
	Cargo:	Secretario General
	Correo electrónico:	secretariageneral@cut.org.co fabioarias221@gmail.com
COSTA RICA	Nombre y apellido	TYRONNE ESNA MONTERO
	Institución:	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum - CTRN
	Cargo:	Representante del Sector Sindical – Junta Directiva INA
	Correo electrónico:	ctrn@ice.co.cr
COSTA RICA	Nombre y apellido	RAFAEL MORA
	Institución:	Central Social Sindical Juanito Mora Porras - CSJMP
	Cargo:	Secretario General
	Correo electrónico:	rafamora@anep.or.cr
EL SALVADOR	Nombre y apellido	JOSÉ SANTOS GARCÍA CORDÓN
	Institución:	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras del El Salvador - CSTS
	Cargo:	
	Correo electrónico:	confederacioncsts@gmail.com jsgcordon@gmail.com

PANAMÁ	Nombre y apellido	RAFAEL CHAVARRÍA
	Institución:	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá - CTRP/CONATO
	Cargo:	Secretario de Educación
	Correo electrónico:	ctrp@hotmail.es

EXPOSITORES E INVITADOS ESPECIALES

COSTA RICA	Nombre y apellido	ANA HELENA CHACÓN ECHEVERRÍA
	Institución:	Presidencia de la Republica
	Cargo:	Vicepresidenta de la República de Costa Rica
	Correo electrónico:	

ESPAÑA	Nombre y apellido	JORGE ARÉVALO TURRILLAS
	Institución:	Eusko Jaurlaritza - Gobierno Vasco
	Cargo:	Viceconsejero de Formación Profesional del País Vasco
	Correo electrónico:	Jorgearevalo.fp@gmail.com

OBSERVADORES

ALEMANIA	Nombre y apellido	VOLKER BANK
	Institución:	Universidad Tecnológica de Chemnitz
	Cargo:	Profesor de Pedagogía Profesional y Económica
	Correo electrónico:	

ARGENTINA	Nombre y apellido	EMILIANO GALLO
	Institución:	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina - UOMRA
	Cargo:	Secretario de Cultura
	Correo electrónico:	sec.prensa@uom.com.ar

ARGENTINA	Nombre y apellido	FRANCISCO CUDOS
	Institución:	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina - UOMRA
	Cargo:	Director Nacional de Formación Profesional
	Correo electrónico:	franciscocudos@hotmail.com

ARGENTINA	Nombre y apellido	DANIEL BELLICOSO
	Institución:	FAECYS
	Cargo:	Director de Proyectos de Formación Profesional Continua

	Correo electrónico:	danielbellicoso@hotmail.com
BOLIVIA	Nombre y apellido	AMPARO ERGUETA
	Institución:	Embajada de Suiza – Cooperación Suiza en Bolivia
	Cargo:	Oficial Nacional de Programas
	Correo electrónico:	amparo.ergueta@eda.admin.ch
BOLIVIA	Nombre y apellido	RICCARDO RICCARDI
	Institución:	HELVETAS Swiss Intercooperation
	Cargo:	Director de Programa BOLIVIA
	Correo electrónico:	riccardo.riccardi@helvetas.org
COREA	Nombre y apellido	KIM UNDUCK
	Institución:	HRD KOREA
	Cargo:	Director of Global HRD Cooperation Team
	Correo electrónico:	ducksily@hrdkorea.com
COREA	Nombre y apellido	LEE MISOOK
	Institución:	HRD KOREA
	Cargo:	Deputy Director of Global HRD Cooperation Team
	Correo electrónico:	mslee@hrdkorea.or.kr
COREA	Nombre y apellido	HAIWOONG PARK
	Institución:	KOREATECH
	Cargo:	Vice President
	Correo electrónico:	hwpark@koreatech.ac.kr
COREA	Nombre y apellido	JIUN JEONG
	Institución:	KOREATECH
	Cargo:	Coordinator of International Cooperation
	Correo electrónico:	jiun@koreatech.ac.kr
COSTA RICA	Nombre y apellido	AMANDA VILLATORO
	Institución:	Confederación Sindical de trabajadores/as de las Américas - CSA
	Cargo:	Secretaría de Política Sindical y Educación
	Correo electrónico:	amanda.villatoro@csa-csi.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	ANTONIO MONTERO
	Institución:	Confederación Sindical de trabajadores/as de las Américas - CSA

	Cargo:	Asesor de Educación
	Correo electrónico:	antonio.montero@csa-csi.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	JÜRGEN POPP
	Institución:	GIZ
	Cargo:	Country Director
	Correo electrónico:	juergen.popp@giz.de
COSTA RICA	Nombre y apellido	EVELYN CERMEÑO
	Institución:	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI
	Cargo:	Directora OEI Costa Rica
	Correo electrónico:	ecermeno@oeicostarica.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	MARCELO PRIETO
	Institución:	Organización Universitaria Interamericana / OUI-IOHE
	Cargo:	Vicepresidente Regional OUI para América Central y Rector de la Universidad Técnica Nacional - UTN
	Correo electrónico:	fquesada@utn.ac.cr
CHILE	Nombre y apellido	SONIA GONTERO
	Institución:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL
	Cargo:	Oficial de Asuntos Económicos de la División Desarrollo Económico
	Correo electrónico:	Sonia.Gontero@cepal.org
MÉXICO	Nombre y apellido	CELSO GARRIDO NOGUERA
	Institución:	Universidad Autónoma Metropolitana
	Cargo:	Secretario de la Red Universidad-Empresa ALCUE
	Correo electrónico:	red.ue.alcue@gmail.com
PANAMÁ	Nombre y apellido	BIBIAM DÍAZ
	Institución:	Corporación Andina de Fomento - CAF
	Cargo:	Ejecutiva Principal / Especialista en Educación
	Correo electrónico:	bdiaz@caf.com
PANAMÁ	Nombre y apellido	JOSÉ EDMUNDO OSORIO MORALES
	Institución:	Secretaría de la Integración Social Centroamericana - SISCA
	Cargo:	Asesor Técnico en Gestión de Mercados Laborales Intraregionales
	Correo electrónico:	iosorio@sisca.int

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

	Nombre y apellido	JOSÉ MANUEL SALAZAR-XIRINACHS
	Institución:	Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe – Lima
	Cargo:	Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
	Correo electrónico:	airaldi@ilo.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	CARMEN MORENO
	Institución:	Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana – San José
	Cargo:	Directora
	Correo electrónico:	morenoc@ilo.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	LEONARDO FERREIRA NEVES
	Institución:	Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana – San José
	Cargo:	Director Adjunto
	Correo electrónico:	ferreira@ilo.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	ÁLVARO RAMÍREZ BOGANTES
	Institución:	Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana – San José
	Cargo:	Especialista en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional
	Correo electrónico:	ramirez-bogantes@ilo.org
COSTA RICA	Nombre y apellido	RANDALL ARIAS
	Institución:	Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana – San José
	Cargo:	Especialista ACTEMP
	Correo electrónico:	ariasr@ilo.org
ITALIA	Nombre y apellido	ALESSANDRA MOLZ
	Institución:	Centro Internacional de Formación de la OIT – Turín
	Cargo:	Oficial de Programas para Desarrollo de Competencias
	Correo electrónico:	molz@itcilo.org
MÉXICO	Nombre y apellido	GERARDINA GONZÁLEZ
	Institución:	Oficina de la OIT para México y Cuba
	Cargo:	Directora
	Correo electrónico:	gonzalezg@ilo.org

MÉXICO	Nombre y apellido	NOÉMIE FEIX
	Institución:	Oficina de la OIT para México y Cuba
	Cargo:	Oficial Nacional de Empleo
	Correo electrónico:	feix@ilo.org
PANAMÁ	Nombre y apellido	MAARET CANEDO LOHIKOSKI
	Institución:	Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana – San José
	Cargo:	Coordinadora técnica - Panamá
	Correo electrónico:	canedo@iloguest.org
PERÚ	Nombre y apellido	PHILIPPE VANHUYNEM
	Institución:	Oficina de la OIT para los Países Andinos – Lima
	Cargo:	Director
	Correo electrónico:	vanhuynem@ilo.org
PERÚ	Nombre y apellido	JULIO GAMERO
	Institución:	Oficina de la OIT para los Países Andinos – Lima
	Cargo:	Especialista en Empleo y Políticas de Empleo
	Correo electrónico:	gamero@ilo.org
PERÚ	Nombre y apellido	MELVA DÍAZ
	Institución:	Oficina de la OIT para los Países Andinos – Lima
	Cargo:	Coordinadora Proyecto Capacidades Laborales – Colombia
	Correo electrónico:	diazm@ilo.org
PERÚ	Nombre y apellido	CARMEN BENITEZ
	Institución:	Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe – Lima
	Cargo:	Especialista ACTRAV
	Correo electrónico:	benitezc@ilo.org
SUIZA	Nombre y apellido	PAUL COMYN
	Institución:	Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra
	Cargo:	Especialista Senior en Competencias y Empleabilidad del Departamento de SKILLS
	Correo electrónico:	comyn@ilo.org
TRINIDAD & TOBAGO	Nombre y apellido	HASSAN NDAHI
	Institución:	Oficina de la OIT para el Caribe – Puerto España

	Cargo:	Especialista en Formación Profesional
	Correo electrónico:	ndahi@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	ENRIQUE DEIBE
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Director
	Correo electrónico:	oitcinterfor@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	FERNANDO VARGAS
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Especialista Senior en Formación Profesional
	Correo electrónico:	vargas@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	MICHAEL AXMANN
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Especialista Senior en Empresas, Productividad y Formación Profesional
	Correo electrónico:	axmann@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	FERNANDO CASANOVA
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Oficial de Programación
	Correo electrónico:	casanova@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	RODRIGO FILGUEIRA
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Oficial Nacional de Tecnologías Aplicadas a la Formación
	Correo electrónico:	filgueira@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	GONZALO GRAÑA
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Oficial de Nacional de Diálogo Social y Formación Profesional
	Correo electrónico:	grana@ilo.org

URUGUAY	Nombre y apellido	ANA CLARA MATOSAS
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Asistente en Gestión del Conocimiento y la Información
	Correo electrónico:	matosas@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	LORENA LLANA
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Asistente de Dirección
	Correo electrónico:	llana@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	JAVIER MINGRONI
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Asistente de Administración, Finanzas y Personal
	Correo electrónico:	mingroni@ilo.org
URUGUAY	Nombre y apellido	PAULA PARRELLA
	Institución:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT/Cinterfor
	Cargo:	Asistente de Programación
	Correo electrónico:	parrella@ilo.org

D. ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEE	Comisión Episcopal de Educación
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CETFOR	Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo.
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
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
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
CSA	Confederación Sindical de las Américas
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay

DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
EVC	Espacio virtual Cinterfor
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
FOREM	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, España
FP	Formación Profesional
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
GAN	Red Mundial de Aprendizaje
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Alemania
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IFP	Instituciones de formación profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INACAP	Sistema Integrado de Educación Superior, Chile
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INCES	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
KOREATECH	Korea University of Technology and Education
KRIVET	Korea Research Institute for Vocational Education & Training
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
MNC	Marcos Nacionales de Cualificaciones
MOEL	Ministerio de Trabajo y Empleo, Corea

MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de los Estados Americanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
ONU Sur-Sur	Oficina de Naciones Unidas para Cooperación Sur-Sur /
PARDEV	Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
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
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay

SPE	Servicios Públicos de Empleo
SPPE	Secretaría de Políticas Públicas de Empleo. Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
SWISSCONTACT	Fundación orientada al fomento económico para la cooperación internacional para el desarrollo
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
UE	Unión Europea
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

