

50 años



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

CINTERFOR 50 AÑOS

Un servicio de la OIT para el mundo de la formación profesional

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

Primera edición 2013

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

OIT/Cinterfor

CINTERFOR: 50 años. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2013.

128 p.

ISBN: 978-92-9088-261-9

CINTERFOR/HISTORIA

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

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

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

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

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a OIT/Cinterfor, E-mail: oitcinterfor@oitcinterfor.org, Fax: 2902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.oitcinterfor.org

Impreso en Uruguay

50 años



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

CINTERFOR 50 AÑOS

INICIATIVA DE LOS PAISES, RESPUESTA DE LA OIT

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional – CINTERFOR

Un servicio de la OIT para el mundo de la formación profesional

ADVERTENCIA

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

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

Prefacio

Conmemorar los 50 años de la creación del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT (Cinterfor) es una ocasión propicia para reconocer a las instituciones de formación profesional (IFP) de América Latina, el Caribe, España y Cabo Verde, que integran la Red que articula el Centro, el gran compromiso que han tenido por más de medio siglo para apoyar a la OIT en pro del cumplimiento de sus objetivos principales de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social al abordar los temas relacionados con el trabajo.

El desarrollo de las competencias profesionales refuerza la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Igualmente, promueve la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento.

Coincidentes con esta prioridad, los líderes del G20 reunidos en Pittsburgh (septiembre 2009) exhortaron a poner el empleo de calidad como un componente medular de la recuperación y se comprometieron a poner en marcha planes que apoyen el trabajo decente, contribuyendo a su preservación y crecimiento. Para ello, acogieron el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y convinieron en la importancia de desarrollar un marco orientador, reconociendo el papel del desarrollo de competencias al afirmar: *“Cada uno de nuestros países, a través de sus propias políticas nacionales, deberá fortalecer la capacidad de los trabajadores de adaptarse a las cambiantes demandas del mercado y beneficiarse de la innovación y las inversiones en las nuevas tecnologías, las energías limpias, el medio ambiente, la salud y las infraestructuras”*.

A solicitud del G20 la OIT, en alianza con otras organizaciones y con las de empleadores y trabajadores, desarrolló una estrategia de formación, coordinada por el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticas y Empleabilidad (EMP/Skills), la cual fue acogida por los líderes durante las cumbres de Toronto (junio 2010) y Seúl (noviembre 2010).

El Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015 prevé, entre sus resultados, el fomento del empleo, el desarrollo de competencias profesionales y la sostenibilidad de las empresas. El objetivo es ayudar a los mandantes a elaborar un marco de políticas e instituciones propicio para responder a los cambios tecnológicos y ampliar el acceso a una formación de calidad para los grupos desfavorecidos. La labor de la OIT durante el próximo bienio hará hincapié en la ejecución y evaluación de políticas y programas relativos al desarrollo de las competencias profesionales, la discapacidad, y los servicios de empleo, con miras a reforzar la capacidad nacional, para mejorar la eficacia y el impacto de los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales; y, facilitar la transición al trabajo decente para los jóvenes mediante la mejora de la formación, de la utilización de las competencias profesionales y de las condiciones de trabajo en las ocupaciones y las pequeñas empresas a las que accedan tras haber completado la formación profesional.

Esta estrategia tiene por finalidad la puesta en práctica de la Resolución de 2008 de la Conferencia relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, así como la aplicación efectiva de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Cumple además otros cometidos dimanantes de las decisiones adoptadas por la Conferencia en relación con el Pacto Mundial para el Empleo (2009), la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción (2012).

La labor relativa a los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales se centrará en evaluaciones nacionales y sectoriales a fin de reducir el desajuste entre la oferta y la demanda. La OIT colaborará con los mandantes para reforzar las instituciones que vinculan la formación con el mercado de trabajo, como los consejos sectoriales sobre competencias profesionales, los servicios de empleo, los sistemas de capacitación de docentes de la formación profesional, y los sistemas de financiación y gobernanza en la materia. La asistencia técnica se orientará también a la formulación de políticas y acciones de formación sectoriales, a fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan promover la formación mediante el diálogo social, y de dotar a los servicios públicos de empleo de las herramientas necesarias para responder a las crisis económicas.

En relación con la formación de los jóvenes se apoyará a los mandantes para reforzar las alianzas público-privadas a fin de ampliar los programas de aprendizaje profesional de calidad en la economía formal y de mejorar la calidad del aprendizaje informal en las zonas pobres y rurales; de capacitar a los servicios públicos de empleo para que mejoren sus servicios de orientación profesional y colocación; y, de integrar las competencias profesionales fundamentales en la formación general y la capacitación profesional con el objeto de preparar mejor a los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo.

La OIT profundizará en la mejora de la calidad del aprendizaje y de la formación en el lugar de trabajo para facilitar la transición de los trabajadores y de las pequeñas empresas de actividades informales con baja productividad hacia el trabajo en la economía formal con un nivel más alto de productividad.

El Consejo de Administración de la OIT, al aprobar el Programa y Presupuesto del bienio 2014-2015, expresamente expuso que se promoverá la cooperación Sur-Sur por medio de CINTERFOR, en la seguridad de que la Red de IFP que articula, seguirá apoyando decididamente, como lo ha hecho durante más de medio siglo, el desarrollo de la formación profesional en América Latina y el Caribe y en otras regiones del mundo.

Los países de América Latina y el Caribe han registrado, en los últimos años, cifras importantes de crecimiento económico acompañadas de resultados positivos en materia de empleo; en efecto en 2012 se registró la más baja tasa de desempleo urbano desde los años noventa, siendo ésta de 6.4% de la población económicamente activa. No obstante estos logros, persisten desafíos que deben afrontarse. En efecto, el desempleo de los jóvenes es de 14.3%, tres veces más que el de los adultos, y el desempleo de la mujer es 1.4 veces el de los hombres.

Muchos jóvenes tropiezan con dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo porque sus calificaciones educacionales no se ajustan a aquellas que exigen los empleadores. Por una parte, no hay suficientes puestos de trabajo altamente calificados a los que puedan aspirar los jóvenes titulados universitarios, aunque existe, sin embargo, una gran demanda insatisfecha de técnicos de todos los niveles y de trabajadores manuales calificados; y por otra, la calidad de la educación y la formación no es acorde con los requerimientos del mercado laboral.

La aparición de nuevas ocupaciones “verdes” (técnicos en energía solar, ecodiseñadores y técnicos en biocombustibles, entre otras) también requiere niveles más altos de calificaciones, particularmente las relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, ya que la escasez de estas competencias impide la transición a economías verdes menos dependientes del carbón.

La formación para el mercado de trabajo de los jóvenes desempleados, que poseen escasas competencias o competencias que el mercado no requiere, es indispensable para avanzar hacia una mayor incorporación al mercado laboral. No obstante, la sola formación puede no ser suficiente para acrecentar las perspectivas de empleo de los jóvenes, por lo que debe combinarse con la asistencia para la colocación laboral.

La transición de la escuela al trabajo puede facilitarse con intervenciones públicas, en forma de subvenciones salariales, programas de pasantías y otros incentivos a los empleadores que contraten a personas jóvenes. Estas subvenciones, limitadas en el tiempo, son una forma de indemnizar a los empleadores por la baja productividad inicial de los trabajadores jóvenes, que permite escoger en particular a jóvenes desfavorecidos y ayuda a aumentar la demanda de mano de obra en momentos de crisis económica. Junto con la formación y la experiencia laboral, las subvenciones salariales temporales y otros incentivos pueden mejorar las posibilidades de los jóvenes beneficiarios de pasar a tener un empleo permanente.

El fomento de la iniciativa empresarial, que favorece la creación de opciones de carrera para los jóvenes liberando su potencial económico y su creatividad, es otra de las opciones para hacer frente a la crisis del empleo. El desarrollo de competencias de gestión, junto con servicios de desarrollo empresarial y acceso al crédito, pueden contribuir a paliar las dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

Otra alternativa, que ha demostrado significativos resultados, es la educación y formación técnica y profesional, que combina la educación en centros docentes con la formación en la empresa, y permite adquirir calificaciones formalmente reconocidas. El valor del modelo dual de educación y formación reside en su posibilidad de resolver simultáneamente dos problemas clave con que se enfrentan hoy los jóvenes: permite mejorar su empleabilidad, armonizando

estrechamente su formación con las competencias que exige el mercado de trabajo local, y facilita su transición de los estudios al trabajo, proporcionándoles una experiencia laboral práctica. La clave del éxito de este modelo radica en el diálogo efectivo entre las autoridades nacionales, las instituciones de formación, los interlocutores sociales y las empresas locales. Una colaboración estrecha y sostenida entre todas las partes es esencial para mantener la pertinencia y alta calidad de los planes de estudio y garantizar que los empleadores ofrezcan un número suficiente de plazas de aprendiz.

Los países de la región, que hoy muestran niveles de crecimiento económico significativos, que han logrado reducir tasas de desempleo e integrar millones de personas en la economía formal, han aumentado significativamente la proporción de trabajadores con las competencias que requiere el mundo del trabajo y han ejecutado programas que demuestran una variada gama de buenas prácticas. Estos avances son destacables, aunque persisten brechas que deben ser reducidas. Los líderes empresariales, sindicales y los gobiernos de la región han demostrado su compromiso con la acumulación y gestión del conocimiento en la formación profesional, tanto para quienes están vinculados en grandes como en pequeñas empresas, así como con colectivos que esperan oportunidades para incorporarse al mundo del trabajo.

Las experiencias que recoge este documento, y muchas otras que se han llevado a cabo a lo largo de más de setenta años de implantación de la formación profesional en América Latina y el Caribe, dan testimonio de los esfuerzos, compromiso y visión de las IFP. Se observa, igualmente, que los países se empeñan en ajustar sus sistemas de educación y formación para satisfacer las actuales y futuras exigencias de competencias laborales; que se esfuerzan en mejorar la calidad de la educación y la formación y trabajar de forma coordinada. Para ello han contado con la participación sostenida de los interlocutores sociales en el establecimiento de prioridades nacionales, la elaboración de las políticas y la vigilancia de su aplicación, en los órganos directivos de las instituciones y en su intervención en consejos sectoriales de calificaciones y otros órganos en los que las asociaciones de empleadores y los sindicatos determinan las necesidades en materia de capacitación, garantizan la calidad y armonizan el aprendizaje en el lugar de trabajo y en las aulas, compartiendo costos y adoptando decisiones.

Las alianzas estratégicas son fundamentales para configurar las políticas y los procesos de transformación eficaces; lo demuestra notoriamente la asociación que líderes visionarios promovieron al proponer a la OIT la creación de Cinterfor que fuera acogida con entusiasmo por el Consejo de Administración de la OIT.

Actualmente Cinterfor coordina la más grande red de IFP del mundo; 68 organismos de 27 países en América Latina, el Caribe, España y Cabo Verde, comparten el conocimiento acumulado y, de manera permanente, llevan a cabo acciones de cooperación, intercambio y construcción colectiva de conocimiento, para desarrollar las competencias de los recursos humanos y así responder a las necesidades del sector social y productivo.

El Centro, siempre apoyado por la Red, tiene un amplio poder de convocatoria en la FP. Se reúnen en su entorno no sólo las instituciones de formación profesional, los ministerios de trabajo, de educación, de ciencia y tecnología, universidades, centros de investigación, organizaciones de trabajadores y de empleadores, regionales, nacionales y sectoriales. Es un punto de referencia para iniciativas vinculadas a la educación técnica, la formación profesional y el trabajo. Estos cincuenta años de colaboración permanente, dan testimonio del perseverante trabajo de hombres y mujeres que han puesto lo mejor de sí para conseguir estos resultados.

Cinterfor ha sido un pionero de la Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST), llamada en sus inicios cooperación técnica entre los países en desarrollo o cooperación horizontal. Medio siglo de historia demuestran que esta cooperación es necesaria y realizable y que se inspira en el trabajo en red, la solidaridad y la gestión del conocimiento.

GUY RYDER
Director General
© Organización Internacional
del Trabajo/Crozet M



ELIZABETH TINOCO
Directora General Adjunta
Directora Regional para
América Latina y el Caribe
© Organización Internacional del Trabajo



Introducción.....	13
Contexto general de América Latina y el Caribe.....	17
Tendencias socioeconómicas.....	17
El desajuste entre oferta y demanda de calificaciones.....	19
Educación y FP en América Latina y el Caribe en la actualidad	20
La OIT y el desarrollo de los recursos humanos.....	23
Los orígenes y la evolución de la FP en América Latina y el Caribe	27
La cooperación de la OIT y la difusión del modelo organizativo de la FP	31
Antecedentes de la creación de Cinterfor	31
Cinterfor en el marco estratégico de la OIT	37
Consejo de Administración de la OIT	37
La Reunión de la Comisión Técnica (RCT) de Cinterfor	43
Feria del conocimiento.....	47
El Comité de Programa y Presupuesto (CPP) de Cinterfor	49
Cinterfor precursor de la cooperación Sur-Sur y triangular.....	51
Originalidad y viabilidad.....	51
Cinterfor y la cooperación internacional	56
Cooperación Sur-Sur y Triangular en la FP.....	57
Trabajo en red, solidaridad y construcción colectiva de conocimiento.....	58
Recopilación y sistematización de la información sobre FP.....	60
La plataforma de gestión del conocimiento de Cinterfor.....	61

Características relevantes de la FP en América Latina y el Caribe	65
La metodología analítica, activa y dinámica.....	65
La estructura modular – el currículo flexible y el diseño pedagógico	66
Medios y materiales didácticos.....	67
Las Colecciones Básicas Cinterfor (CBC)	67
La formación basada en competencias.....	68
Impulso del enfoque basado en competencias.....	70
El diálogo social y la FP.....	72
La empresa como lugar de aprendizaje.....	73
Educación superior universitaria y de postgrado.....	74
La FP, la competitividad y la innovación.....	75
Articulación de la FP con la educación.....	77
Formación para la inclusión social: un permanente y renovado compromiso de la IFP en la región	78
Formación para el sector rural.....	80
FP y el cuidado del medio ambiente.....	81
Formación para MIPYME.....	82
Diversificación de la institucionalidad.....	84
FP y políticas activas de mercado de trabajo	89
Calidad y equidad en la FP.....	91
Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la FP.....	92
La construcción colectiva del conocimiento en la Red.....	94
Marcos de calificaciones en el ámbito de la educación y la FP	95
Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME	96
Evaluación de impacto de la FP.....	97
La identificación anticipada de las competencias laborales	98
Los objetos de aprendizaje (OA)	100
Desarrollo y consolidación de la Red.....	101
Directores de Cinterfor.....	105
Anexo - Reconocimientos de las IFP	107
Listado de instituciones miembros de la Red	117
Acrónimos	121

Introducción

Los cincuenta años de vida de Cinterfor están ligados a las instituciones de formación profesional (IFP) que le dieron origen y a las que, a través de los años, se han incorporado y lo han fortalecido. Cinterfor actúa como núcleo articulador de una red de gestión del conocimiento, única en el mundo, vigorosa, solidaria y con gran sentido de pertenencia a la OIT, cooperando en la difusión de saberes, experiencias y buenas prácticas para el desarrollo de los recursos humanos.

El presente documento recoge lo registrado por quienes han estado vinculados al Centro, como funcionarios de la OIT, colaboradores en proyectos de cooperación técnica, o directivos y personal de las IFP de la Red; todos ellos han dejado una impronta indeleble e importantes realizaciones. Especial mención merece el estudio *“La formación profesional en el umbral de los 90”*¹ que analizó en profundidad la historia, los logros, las dificultades, la consolidación y la perspectiva de la formación profesional (FP). Del mismo se retoman numerosos aportes, puesto que su vigencia es innegable, y se presentan las innovaciones más destacadas de los últimos veinte años.

Cinterfor, desde sus orígenes, fue innovador. Sus miembros fundadores, en la VII Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, celebrada en Buenos Aires en abril de 1961, adoptaron una resolución recomendando a la OIT la creación de un Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional, con el fin de promover una cooperación permanente entre los servicios nacionales encargados de la FP.

Las realizaciones de Cinterfor le pertenecen a las instituciones adheridas al Centro, que llevan a cabo día a día la FP, que se comprometen con el desarrollo de los recursos humanos y atienden a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

¹ Ducci, M.A. (Coord.) La formación Profesional en el umbral de los 90. Montevideo, Cinterfor 1990. v.1 y v.2.
<http://www.oitcinterfor.org/node/4424>

La FP en América Latina y el Caribe ha respondido a la transición de la sociedad industrial a la basada en el conocimiento, así como también a la realidad económica y social de la región, la cual presenta una elevada heterogeneidad productiva, según los sectores y el tamaño de las empresas.

La rápida transformación que atraviesa el mundo del trabajo coloca a la formación y al desarrollo de los recursos humanos como tema central de articulación entre las dimensiones económicas y sociales para facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos, así como para aumentar la productividad y la competitividad.

En el mundo entero en general, y en América Latina y el Caribe en particular, existe un consenso cada vez mayor sobre la importancia y valoración de la FP, integrada por las dimensiones laboral, tecnológica, educativa y social. Su dimensión laboral se evidencia en que es objeto de interés, negociación y financiación por los interlocutores sociales, además de guardar un estrecho vínculo con todos los temas de las relaciones del trabajo (productividad, seguridad y salud, igualdad de oportunidades, salarios, etcétera). La dimensión tecnológica se manifiesta en cuanto las IFP, además de responder a las necesidades de capacitación, desarrollan un amplio abanico de servicios especializados para los sectores económicos y las comunidades. La dimensión educativa se refleja a través de su relación con otras entidades que trabajan desde la perspectiva de la educación a lo largo de la vida; y, la social, en la medida en que los programas de FP se enlazan con los orientados a las necesidades de las poblaciones vulnerables al desempleo, así como al desarrollo local, sectorial y empresarial.

Sin embargo, todavía existen prejuicios culturales para conceder a la FP el realce social y económico que ostenta como motor de inclusión laboral. Muchos estudiantes, y sus padres, se plantean en algún momento continuar su preparación más allá de la enseñanza obligatoria y, con frecuencia, surgen las opciones de la FP o de la universidad. A la hora de decidir, priman tales prejuicios, trayendo como consecuencia un superávit de titulados universitarios que no tienen las competencias para responder a las necesidades del mercado de trabajo.

En reciente estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)² se expone que si bien se han realizado importantes avances en términos de acceso y permanencia, persisten grandes brechas en materia educacional "...el cambio tecnológico y la paralela transformación del modelo productivo han estimulado la aparición de ocupaciones que demandan nuevas destrezas, mientras que actividades repetitivas que tradicionalmente realizaban trabajadores con educación media están siendo sustituidas gradualmente por tecnologías (Aedo y Walker, 2012).

Contrasta este panorama en la región con el de un sistema educativo todavía muy centrado en la formación en disciplinas tradicionales que, pese a su relevancia, requieren la complementación del nuevo tipo de habilidades profesionales que demandan los mercados laborales de la nueva economía (Aedo y Walker, 2012)".

Este debate no es exclusivo de América Latina y el Caribe; en otras latitudes se aboga por una educación estrechamente vinculada al mundo del trabajo. Un estudio de la Universidad de Harvard³ expresa que el sistema estadounidense de preparar a los jóvenes para llevar vidas productivas y prósperas como adultos está claramente debilitado al no contar con las competencias que demanda el mercado y, que una respuesta más adecuada la dan los "community colleges"⁴ que ofrecen a jóvenes, que han cursado uno o dos años de formación técnica acreditada, la oportunidad para obtener un trabajo remunerado en mejores condiciones que otros que han completado cuatro años de universidad.

En la misma publicación se mencionan informes de la OCDE sobre países del norte de Europa que han logrado brindar a los jóvenes habilidades ocupacionales pertinentes, permitiéndoles una transición más fácil a la edad adulta. Estas lecciones confirman que programas de FP bien desarrollados y de calidad ofrecen adecuadas vías de inserción en la fuerza de trabajo, así

² OCDE; CEPAL. Perspectivas económicas de América Latina 2013: políticas de PYMES para el cambio estructural. 2012. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ocde_cepal_o.pdf

³ Harvard Graduate School of Education. Pathways to prosperity. Meeting the challenge of preparing young Americans for the 21st century. February 2011.

⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Community_colleges_in_the_United_States

como corroboran la hipótesis de que la mayoría de los jóvenes aprenden mejor en programas que combinan trabajo y aprendizaje, donde este último es contextual y aplicado.

Esta publicación, que conmemora medio siglo de la existencia de Cinterfor, no pretende hacer un análisis exhaustivo de la FP, el cual ha sido realizado a lo largo de décadas y está integrado en el acervo documental del Centro. Por otra parte, las menciones a las IFP se citan a modo de ejemplo; son muchas sus realizaciones y sus innovaciones permanentes.

A cincuenta años de la creación de Cinterfor, con el importante desarrollo que ha experimentado la FP y el reconocimiento que en los ámbitos multilaterales se le asigna, la misión del Centro está más vigente que nunca: *“Desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y cooperación Sur-Sur entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional, con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos”*.

El futuro presenta múltiples oportunidades y desafíos; para ello, OIT/Cinterfor, junto con la Red que articula, deben redoblar los esfuerzos para responder, con una visión prospectiva, a las demandas de quienes, con las competencias requeridas, podrán hacer un mundo mejor.

Martha Pacheco
Directora OIT/Cinterfor

Contexto general de América Latina y el Caribe

Tendencias socioeconómicas

Existen 225 millones de personas económicamente activas en el área urbana, de las cuales aproximadamente 15.1 millones se encuentran en condiciones de desempleo abierto.

La región contaba en 2012 con 572 millones de habitantes, de los cuales 174 eran pobres o indigentes⁵. Esta situación social es fiel reflejo de lo que ocurre en el mercado de trabajo, pues es allí donde las familias obtienen sus principales medios de vida y progreso. Existen 225 millones de personas económicamente activas en el área urbana, de las cuales aproximadamente 15.1 millones se encuentran en condiciones de desempleo abierto. Adicionalmente, el 47.7% de los ocupados no agrícolas tienen un empleo informal (ya sea en el sector informal o en el sector formal de empresas), generalmente sin derechos laborales ni protección social⁶.

En 2012 la región cerró con un balance positivo de crecimiento y empleo⁷, si bien persisten grandes desafíos para avanzar hacia los objetivos de trabajo decente y cohesión social.

La tasa de desempleo urbano llegó al 6.4% de la población económicamente activa al finalizar 2012, siendo ésta la más baja que se registra desde mediados de los años noventa. La tasa promedio de desempleo disminuyó para hombres, mujeres y jóvenes en 2012. Sin embargo, el desempleo femenino equivale a 1.4 veces el masculino, mientras que los jóvenes registran un porcentaje de desocupación que casi triplica al de los adultos (14.3% para los jóvenes y 5.6% para los adultos).

⁵ CEPAL. Panorama social 2011.

⁶ OIT. Panorama laboral 2011.

⁷ OIT. Panorama laboral 2012.

Además, seis de cada diez jóvenes, del total de ocupados no agrícolas, tienen un empleo precario, y uno de cada tres sólo encuentra empleo en el sector informal. De aquellos que logran empleo en el sector formal de empresas, 37 de cada 100 no están protegidos por la seguridad social y son más vulnerables a los ciclos económicos.

Al mismo tiempo, la estructura del mercado de trabajo y el sector productivo de la región son temas fundamentales a considerar. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) constituyen un componente esencial del tejido productivo en la región. Representan alrededor del 99% del total de empresas y dan empleo a cerca del 67% del total de trabajadores⁸, de los cuales casi el 30% del empleo privado total está representado por trabajadores independientes (auto empleados y/o cuenta propia), empresas unipersonales y microempresas familiares. Este gran segmento de MIPYME incluye unidades de muy baja productividad, por sus carencias en capital físico, humano y social.

Por otra parte, la pobreza es mayor en el área rural y entre las poblaciones campesinas e indígenas. En el campo se concentra, en promedio, un tercio de la población trabajadora de América Latina y el Caribe y es allí donde se manifiestan las mayores inequidades de género, así como gran parte del trabajo infantil y forzoso.

Los progresos hacia la erradicación de la pobreza extrema y el hambre (Objetivo 1 de los ODM⁹) suponen la creación de empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes (Meta 1B).

América Latina y el Caribe están inmersos, en 2013, en un contexto internacional de elevada incertidumbre y volatilidad atribuible, en especial, a las tendencias económicas, financieras y a la magnitud de la deuda soberana de los países más desarrollados.

Los progresos hacia la erradicación de la pobreza extrema y el hambre (Objetivo 1 de los ODM) suponen la creación de empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes (Meta 1B)

⁸ OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

⁹ Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El planteamiento de la OIT ante la crisis se fundamenta en la perspectiva de conferir prioridad a la economía real sobre la que tiene el sistema financiero. Por tanto, se busca sintonizar la política macroeconómica con el fomento de la inversión, la productividad, la innovación, el crecimiento económico y el empleo, temas para los que es necesario contar con una FP pertinente y de calidad.

El desajuste entre oferta y demanda de calificaciones

La OIT confiere gran importancia al desarrollo de los recursos humanos en la medida en que el desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones afecta la creación de empleo en el mundo entero. La crisis ha obligado a millones de trabajadores a buscar un nuevo empleo, pero en muchos casos sus competencias no son las mismas que los empleadores solicitan ¹⁰.

A pesar de que diversas economías en desarrollo están experimentando un incremento en el número de ofertas de trabajo, las tasas de desempleo no están bajando. El problema es que muchos de los trabajadores que buscan trabajo, así como aquellos que perdieron sus empleos a causa de la crisis, no poseen las competencias que el mercado laboral exige.

Este desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones significa que las personas desempleadas necesitan más tiempo para encontrar un nuevo trabajo, lo cual amplía, a su vez, el desempleo a largo plazo, sobre todo el de los jóvenes, quienes suelen adquirir la mayor parte de su educación y formación antes de comenzar a trabajar o durante los primeros años de su trayectoria profesional.

La cuestión del desajuste de las calificaciones ha recibido especial atención en las economías desarrolladas como consecuencia de la crisis económica, pero es un problema que afecta a los mercados laborales de todo el mundo.

¹⁰ OIT. Tendencias mundiales del empleo 2013.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_203945/lang-es/index.htm

Esta desconexión entre la oferta y la demanda de calificaciones puede ser un fenómeno transitorio si se enfrenta de manera apropiada. Las políticas educativas y de FP bien orientadas pueden contribuir a superar el problema al garantizar que las personas que buscan empleo puedan encontrar trabajo en los sectores más dinámicos de la economía. El desafío consiste en vincular las competencias a la productividad, la innovación, el empleo y el desarrollo; es fundamental la coordinación de políticas y la participación de los interlocutores sociales y de los principales actores del desarrollo de competencias.

Educación y FP en América Latina y el Caribe en la actualidad

El informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) muestra una brecha negativa de América Latina y el Caribe respecto de otras áreas del mundo; la calidad de la educación, entendida como la capacidad del sistema educativo para transmitir a las nuevas generaciones los conocimientos y las competencias necesarias para acceder y desempeñarse en buenas condiciones en el mercado laboral, no es satisfactoria¹¹.

“Por una parte, las comparaciones internacionales reflejan un rezago especialmente preocupante en términos de calidad. Según los datos del informe PISA (OCDE, 2010), la puntuación de los estudiantes de 15 años en la región en las tres materias analizadas por este estudio se encuentra muy por debajo de los resultados alcanzados en los países de la OCDE. Casi un 49% de los estudiantes latinoamericanos de 15 años está en el nivel más bajo posible de las pruebas de lectura, en contraste con aproximadamente el 19% de estudiantes de la OCDE en este mismo nivel. Asimismo, el 84% y el 80% de los alumnos examinados en matemáticas y ciencias, respectivamente, están en el nivel más bajo posible, porcentajes que duplican los que tienen los países de la OCDE. Esto demuestra que los jóvenes de la región tienen dificultades en el manejo de competencias básicas para su inclusión laboral y social”.

¹¹ OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

Los relativamente bajos niveles de formación de la fuerza de trabajo y del empresariado, la deserción escolar y la baja calidad educativa constituyen una barrera para aumentar la productividad de las pymes.

Las limitaciones en el nivel educativo de la fuerza de trabajo parecen afectar en mayor medida a las empresas de menor tamaño. Según la OIT, casi el 76% de los ocupados de las MIPYME tiene como máximo la escuela secundaria incompleta. La situación es heterogénea según los países: en Argentina el 57%, en Chile el 51%, en México el 38% y en Perú el 40% (Tueros y otros, 2009).

La OCDE y la CEPAL¹² observan que “a pesar de los avances recientes en América Latina en materia de educación y capacidades, persisten varios desafíos que para ser abordados requieren de reflexión y nuevas políticas públicas. Los relativamente bajos niveles de formación de la fuerza de trabajo y del empresariado, la deserción escolar y la baja calidad educativa constituyen una barrera para aumentar la productividad de las pymes. Un obstáculo adicional es la desconexión entre las capacidades que demanda el sector productivo y la formación que provee el sistema educativo. [...] Sin embargo, muchas áreas requieren de acciones públicas que fortalezcan las instituciones y de políticas para mejorar la articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, favorecer itinerarios formativos que combinen el aula con el puesto de trabajo, incorporar nuevas competencias y capacidades a los currículos formativos, desarrollar esquemas de acreditación de competencias y capacidades adquiridas, y establecer marcos institucionales para promover la cooperación entre las pymes”.

El documento citado destaca la FP en América Latina como el principal mecanismo de conexión entre el sistema educativo y el sector productivo e identifica lecciones aprendidas y desafíos pendientes.

¹² OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

La OIT y el desarrollo de los recursos humanos

Desde su creación, en 1919, y a lo largo de casi un siglo de existencia, la OIT ha considerado esencial la FP para que las personas tengan acceso a un trabajo decente y productivo.

Desde su creación, en 1919, y a lo largo de casi un siglo de existencia, la OIT ha considerado esencial la FP para que las personas tengan acceso a un trabajo decente y productivo. En efecto, así lo reconocen sus textos constitucionales:

- El mejoramiento de las condiciones de trabajo implica, entre otras medidas, la organización de la enseñanza profesional y técnica¹³.
- El pleno empleo y la elevación del nivel de vida asignan a la OIT la obligación de fomentar programas que brinden oportunidades de FP¹⁴.

Entre 1921 y 1970, diversas recomendaciones se refieren a la formación y orientación profesional, poniendo de relieve las exigencias particulares para ciertas ramas de la actividad económica.

El Convenio 140 de 1974, sobre la licencia pagada de estudios, toma en consideración las disposiciones existentes en las recomendaciones en materia de FP y la necesidad de la educación y formación permanentes para responder a las necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural.

En 1975, la OIT adoptó el Convenio 142 y la Recomendación 150, sobre el desarrollo de los recursos humanos. La Recomendación 150 fue reemplazada por la 195 del año 2004, la cual actualizó las disposiciones relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente, pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los

¹³ Preámbulo de la Constitución de la OIT, 1919.

¹⁴ Declaración de Filadelfia, 1944.

trabajadores y la promoción de empresas sostenibles, contribuyendo con el logro de los ODM relativos a la reducción de la pobreza.

En reiteradas oportunidades la OIT ha expresado que el desarrollo de las competencias es un factor esencial para alcanzar el objetivo del trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que sintetiza los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; diálogo social y tripartismo; y, normas y principios fundamentales en el trabajo.

El informe del Director General de la OIT a la XVI Reunión Regional Americana (2006) incorpora la FP dentro de las políticas generales con el propósito de mejorar la competitividad de los recursos humanos, ampliando su cobertura a los grupos vulnerables para el logro de los objetivos centrales del programa de trabajo decente.

La Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), concibió la formación en el empleo como una inversión de las empresas que consideran a sus colaboradores como su recurso más valioso. Sugirió aplicar esta modalidad en los programas de transición de la escuela al trabajo dirigidos a los jóvenes.

La Resolución sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008), se refiere al aprendizaje en el lugar de trabajo como parte fundamental de la formación a lo largo de la vida. Indica también que los acuerdos entre los empleadores y los trabajadores son importantes para promover el aprendizaje en el lugar de trabajo y garantizar que la mayor productividad beneficie tanto a los unos como a los otros.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (CIT, 2008), establece un marco de referencia y define un conjunto de políticas prácticas para asegurar la vinculación entre el progreso social y el

En reiteradas
oportunidades la
OIT ha expresado
que el desarrollo de
las competencias es
un factor esencial
para alcanzar el
objetivo del trabajo
decente y productivo,
en condiciones de
libertad, equidad,
seguridad y dignidad
humana, que sintetiza
los cuatro objetivos
estratégicos de la OIT.

desarrollo económico, para que *“las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias para poder trabajar de manera productiva en aras de su realización personal y el bienestar común”*.

Ante la perspectiva de un prolongado incremento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, así como las persistentes dificultades de las empresas, la 98ª. reunión de la CIT, junio 2009, adoptó un Pacto Mundial para el Empleo, el cual constituye una respuesta a la crisis. En él se incluyen 11 principios para promover la recuperación y el desarrollo, entre ellos:

- Dedicar una atención prioritaria a la protección y aumento del empleo por medio de empresas sostenibles.
- Potenciar la igualdad de acceso y las oportunidades en cuanto al desarrollo de competencias laborales.
- La participación en actividades de formación y educación de calidad.

El Programa y Presupuesto para 2014-2015 de la OIT se rige por el principio de gestión basada en los resultados. El marco estratégico se fundamenta en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT -empleo, protección social, diálogo social, normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo- y en 19 resultados que han de lograrse en cooperación con los mandantes en las regiones.

La promoción del empleo requiere la creación de un entorno institucional, social y económico sostenible en el que: mujeres y hombres puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva; las empresas sostenibles puedan prosperar y crear empleo; y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y progreso social¹⁵.

¹⁵ Consejo de Administración, 317.ª reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013 GB.317/PFA/1

Los orígenes y la evolución de la FP en América Latina y el Caribe



Euvaldo Lodi.
Presidente de la CNI.
(1938 - 1954)

“La escuela profesional tiene como órgano indicador de su ‘currículum’, de sus métodos y procesos, de su matrícula y orientación de los alumnos a la industria a la que pretende servir; y sin ella representa un artificio caro e inoperante”

En el escenario latinoamericano, la denominación IFP evoca la opción organizativa elegida por los países de la región para abordar sistemáticamente la capacitación de los recursos humanos. Concebidas como entidades de capacitación no formal, independientes de los sistemas regulares de educación y dotadas de gran autonomía y fluidos lazos con el mercado de trabajo, las IFP hicieron su primera aparición en la región a comienzos de los años cuarenta. La experiencia iniciada en Brasil originó un movimiento que se propagó a lo largo de las décadas siguientes, multiplicándose y adoptando diversas variantes, acompañando la evolución histórica, económica y social de los diferentes países¹⁶.

La historia de la FP institucionalizada comienza a partir de la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en 1942, y del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) en 1946, en Brasil. Casi simultáneamente, en 1942, se funda la Universidad del Trabajo del Uruguay y en 1944 en Argentina la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) que fuera absorbida por las estructuras del Ministerio de Educación a comienzos de los años cincuenta.

Una vez consolidado el esquema adoptado en Brasil, comenzaron a crearse instituciones de este tipo en otros países de la región, los que si bien se inspiraron en este patrón original, fueron acuñando variaciones importantes en cuanto a estructura, organización y cobertura.

¹⁶ Ducci, M. A. (Coord.). Op. cit. p. 13.

El detonador común para el surgimiento de las IFP fue la búsqueda de un esquema institucional innovador que diera adecuada respuesta a la imperiosa necesidad de mano de obra capacitada, sobre todo en los niveles de operarios calificados y semicalificados, para sustentar el proceso de industrialización en que se embarcaban los países latinoamericanos.

En general, los sistemas de educación regular no estaban preparados para acometer la urgente y masiva tarea que demandaba creatividad y dinamismo e implicaba una pesada carga financiera. Era notorio el déficit de escolaridad a nivel de enseñanza básica y media, el distanciamiento del mundo de la producción y las restricciones presupuestarias crónicas de los ministerios de educación.

A pesar del nivel de desarrollo que algunos países habían logrado en materia de educación técnica, de escuelas vocacionales de nivel secundario, y especialmente de la experiencia de las “escuelas de artes y oficios”, el esfuerzo no ofrecía una plataforma suficientemente ágil y adecuada para atender la demanda que las circunstancias económicas reclamaban: la formación del personal que exigía el proceso de industrialización iniciado en los años de la Segunda Guerra Mundial.

Tampoco existía en la región una tradición arraigada de aprendizaje informal de los oficios; aunque gran parte de las calificaciones manuales eran aprendidas a través de la experiencia, las empresas no habían desarrollado capacidad propia para formar organizadamente a los trabajadores requeridos. Se crearon nuevas empresas y líneas de producción. Los trabajadores del campo migraban a la ciudad en busca de puestos de trabajo y era preciso brindar las calificaciones ocupacionales requeridas por los distintos oficios, así como transmitirles las normas, pautas y estilos de la organización industrial del trabajo.

Los factores anteriores explican el surgimiento de las IFP, cuyos rasgos fundacionales característicos se hallan presentes, con mayor o menor intensidad, en la mayoría de ellas:

Los trabajadores del campo migraban a la ciudad en busca de puestos de trabajo y era preciso brindar las calificaciones ocupacionales requeridas por los distintos oficios, así como transmitirles las normas, pautas y estilos de la organización industrial del trabajo.

- la independencia de los sistemas regulares de educación y la proximidad con el medio laboral;
- el financiamiento, basado en una cuota compulsoria de las empresas bajo la forma de una contribución sobre la nómina salarial;
- la participación de los sectores directamente involucrados: gobiernos, empleadores y trabajadores, consagrada en los órganos de conducción de las IFP.

La combinación de estas particularidades les aseguró una fuerte autonomía, sustentada sobre un financiamiento estable y sobre la permanente interlocución con el mercado que estaban destinados a servir.

A finales de los años cincuenta y, sobre todo en las décadas siguientes, se crearon en casi todos los países instituciones de naturaleza parecida, que atendían especialmente a personas de sectores sociales apenas alcanzados por los servicios educativos regulares. Por ello es entendible que, en muchos casos, la rectoría de la capacitación haya sido confiada a los ministerios de trabajo, a los cuales se atribuían las cuestiones relativas al área laboral.

Tal vez el rasgo más conocido, innovador y decisivo de las IFP en la región ha sido el sistema de financiamiento adoptado por la mayoría de ellas, que implica que el peso financiero de la FP recaiga en las empresas. Además, constituye un medio de asegurar un flujo continuo y dinámico de recursos, evitando así la dependencia del presupuesto público, sufrida habitualmente por los órganos gubernamentales. Finalmente, garantiza, al menos teóricamente, un ajuste automático de los recursos disponibles a las fluctuaciones del mercado de trabajo, en cuanto el volumen de los aportes está determinado por la masa salarial del número de trabajadores empleados en un momento dado.

Si bien las IFP fueron instituidas en la órbita pública, el origen de los recursos financieros ha marcado una fuerte injerencia de los empleadores en el manejo de las IFP, asegurando el establecimiento de lazos con las unidades de producción. En general, ha sido decisivo para respaldar su autonomía y la adaptabilidad que les es necesaria.

El tripartismo, estimulado por la OIT, como mecanismo de diálogo social, ha sido una piedra angular sobre la cual se ha cimentado la vocación de flexibilidad de las IFP.

Firma del acuerdo
entre SENAI y OIT



Fuente: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2012/03/1,1776/historia.html>

La cooperación de la OIT y la difusión del modelo organizativo de la FP

La OIT tuvo un papel decisivo en la difusión del modelo organizativo de la FP, con las características antes anotadas, a través de los países de América Latina y el Caribe. El liderazgo asumido en esta materia explica, en buena medida, el que las opciones hayan sido, prioritariamente, alrededor de los asuntos del trabajo y claramente enmarcadas en las políticas laborales promovidas por los gobiernos.

Probablemente, más que en cualquier otro campo de la actividad económica y social, el diálogo e intercambio entre instituciones similares de los distintos países de la región contribuyó a decantar la cultura institucional que ha prevalecido y que acuñó el término “mística” de la FP.

A pesar de no existir en los períodos iniciales un foro estructurado para debatir e intercambiar ideas sobre una tarea que se construía sobre la marcha (era un proceso de ensayo y error), los dirigentes de las IFP establecieron contactos a nivel internacional para mantener abiertos canales de comunicación con sus similares de la región.

Antecedentes de la creación de Cinterfor

En 1952, la OIT y el gobierno de Brasil suscribieron un acuerdo de largo alcance para el desarrollo de la FP. Este acuerdo preveía el otorgamiento de un centenar de becas de estudio para que profesionales de diferentes países se capacitaran en el SENAI, así como para que conocieran diversas experiencias. Gracias a estos intercambios se forjaron relaciones de trabajo cada vez más estrechas y frecuentes. La creación de Cinterfor coincidió con una notable expansión de las actividades de FP en América Latina, impulsada por fuertes instituciones nacionales que, en forma planeada y metódica, se encontraban empeñadas en la valorización de la fuerza de trabajo de sus países.

IFP en América Latina hasta 1960

Año de creación	Nombre	País
1942	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI)	Brasil
1942	Universidad del Trabajo de Uruguay (UTU)	Uruguay
1944	Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP)	Argentina
1946	Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC)	Brasil
1957	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Colombia
1959	Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)	Venezuela
1959	Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET)	Argentina

La VII Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, celebrada en Buenos Aires (Argentina) en abril de 1961, hizo un examen profundo del tema de la FP y propuso a la OIT la creación de Cinterfor.

El Consejo de Administración de la OIT sentó las bases de la creación del Centro¹⁷, el cual *“debería ser un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional”*. Igualmente, dispuso convocar una reunión técnica preparatoria de representantes de los países interesados en su creación y autorizó al Director General para iniciar negociaciones tendientes a su organización y funcionamiento.

En los debates que tuvieron lugar se señaló que *“si bien el Centro serviría en particular a los países americanos, también debería referirse a las cuestiones que se plantean en todo el mundo [...] debería quedar entendido que el Director General se aseguraría de que todos los demás países aprovecharan al máximo las investigaciones realizadas y las experiencias adquiridas por el CINTERFOR”*¹⁸.

¹⁷ OIT. Consejo de Administración, 151ª. Reunión, 6-9 marzo 1962. Actas.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/actas_151.pdf

¹⁸ Consejo de Administración, sesión 157, noviembre 1963.



Julio Bergerie
Director de Cinterfor
(1969-1975).

“Hicieron falta una primera reunión técnica preparatoria en Bogotá en 1962 y una segunda en Rio de Janeiro, al año siguiente, para que el Consejo de Administración de la OIT aprobara finalmente el establecimiento del Cinterfor. Gestación lenta, se dirá, pero ¡qué criatura!”

9a. Reunión de la
Comisión Técnica,
Brasilia, 1971.



La iniciativa de creación surgió como un acuerdo de cooperación entre la OIT y los países de la región. Haciéndose eco de las aspiraciones planteadas por éstos, en un campo de su primordial interés como es la FP, la OIT firmó, en 1963, el convenio con el que la República Oriental del Uruguay dio acogida a la sede de Cinterfor. Los países americanos, a través de sus gobiernos y de las entidades nacionales de FP, participaron activamente en el proyecto desde sus inicios, constituyendo la fuente y eje medular de sus actividades¹⁹.

Los objetivos y funciones asignados a Cinterfor, desde su creación, reflejan una notable visión, encargándole los temas centrales de la FP y dotándolo de la flexibilidad necesaria para acometer las nuevas situaciones que irían emergiendo. Por ello, el marco general de su actuación ha conservado plena vigencia y la asegura, asimismo, para el futuro.

¹⁹ Alexim, João Carlos. Treinta años de Cinterfor: 1963-1993.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/63_93.pdf



OIT, II Reunión Técnica Preparatoria de Cinterfor, SENAC - SENAI.
Rio de Janeiro, Brasil - junio / julio, 1963.



Firma del acuerdo de creación
de Cinterfor - 1963



| A la izquierda, Francis Blanchard, Director General (1974-1989); a la derecha, João Carlos Alexim



Visita del Director General Francis Blanchard, mayo de 1986. De izquierda a derecha: Orphal Hembrechts, Francis Blanchard, Julio Galer y João Carlos Alexim



Visita de Director General Michel Hansenne
(1989-1999), diciembre de 1990.
De izquierda a derecha: Jorge Capriata, Michel
Hansenne, João Carlos Alexim, Carlos Cat



Visita del Director General Juan Somavia
(1999-2012), diciembre de 2001

Cinterfor en el marco estratégico de la OIT

Consejo de Administración de la OIT

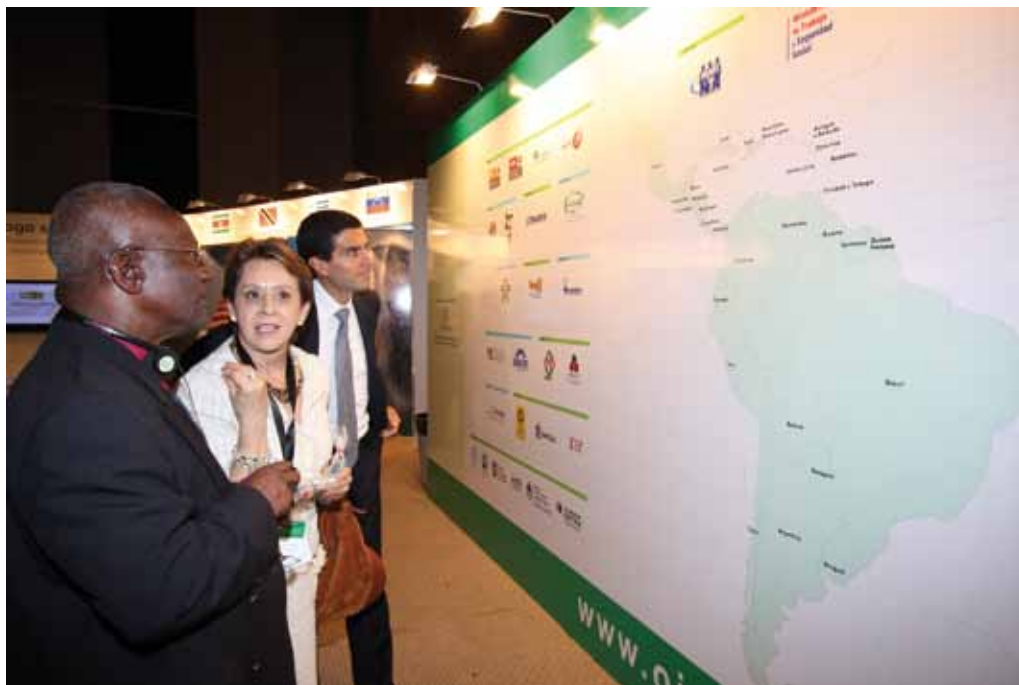
El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la CIT, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.



De izquierda a derecha:
Dagoberto Lima Godoy, Miembro
Titular Representante de los
Empleadores; Martha Pacheco,
Directora OIT/Cinterfor; Carlos
Tomada, Ministro de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social de Argentina;
Julio Roberto Gómez, Miembro Titular
Representante de los Trabajadores

El Programa y Presupuesto (P&P) de la OIT para el bienio 2012-2013, define como objetivo estratégico el empleo: “Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes”, previendo entre sus resultados: “El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento”²⁰.

De izquierda a derecha:
Sir LeRoy Trotman, ex Presidente
Grupo de los Trabajadores, Consejo
de Administración; Martha Pacheco,
Directora OITCinterfor; Fernando
Vargas, Especialista en FP OIT/Cinterfor



²⁰ OIT. Programa y Presupuesto 2012-2013.

En la estructura de la OIT, el Centro es una dependencia de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, bajo cuya dirección contribuye al logro del objetivo estratégico mencionado, a partir de la asistencia técnica, la promoción de la Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST), y la gestión y construcción colectiva del conocimiento, en pro de la mejora de la calidad, la pertinencia, y ampliación de la cobertura de la FP en la región. Estas acciones se enmarcan en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) que asignan alta prioridad al fortalecimiento de la formación como una política activa del mercado laboral.

La importancia que el Consejo de Administración confiere a la red que articula el Centro es notoria: *“OIT/Cinterfor seguirá promoviendo una comunidad de aprendizaje y de cooperación entre las instituciones nacionales de formación profesional en la región de América Latina y el Caribe, inclusive a través de sistemas de información basados en la web, reuniones regionales y acuerdos de cooperación Sur-Sur”*²¹.

Cada dos años el Consejo de Administración adopta el P&P de Cinterfor, el cual a su vez es incorporado en el general de la OIT; para el bienio 2012-2013, el Consejo indicó que el Programa del Centro atendería los siguientes resultados:

- desarrollo de las competencias laborales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento;
- creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles;
- fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social; y,
- acceso para más mujeres y hombres a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos.

Así mismo, consideró que la gestión del conocimiento, la CSST, la cooperación interregional, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en muy diversas áreas, serían los ejes prioritarios de Cinterfor, fomentando la participación en actividades a escala mundial, incluyendo aquellas relacionadas con el seguimiento a la estrategia de formación del G-20²².

²¹ www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/.../pbfinalweb.pdf

²² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165992.pdf



CARTA DE BRASILIA

La 39a Reunión de la Comisión Técnica del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -OIT/Cinterfor, congregada en el marco de la Conmemoración del 90º aniversario de la Organización Internacional del Trabajo:

DECLARA:

Acogemos el llamado de los líderes del G-20 (Cumbre Pittsburgh 2009), para poner el empleo de calidad en el centro de la recuperación y asumir el compromiso de implementar programas que promuevan el trabajo decente, generando un marco de crecimiento sólido, sostenible y equilibrado para un mercado laboral más inclusivo.

Reconocemos, como lo expresara el G20, que los programas de formación y empleo diseñados conjuntamente por empleadores y trabajadores son, con mucha frecuencia, exitosos y ponderamos la solicitud hecha a la OIT para que, junto con otras organizaciones, desarrolle y proponga al mismo Grupo una estrategia de formación.

Reafirmamos el apoyo a las acciones que emprenda la OIT para generar dicho programa de formación que se integre a los planes de recuperación que favorezcan el trabajo decente, ayuden a proteger el empleo y a dar prioridad al crecimiento del mismo.

Ratificamos la necesidad de expandir las acciones para que las personas adquieran y actualicen las capacidades y competencias necesarias para trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común, como lo determina la “*Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*” (2008).

Celebramos la adopción de *El Pacto Mundial para el Empleo* por la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio 2009) que enfatiza la importancia de la formación, el perfeccionamiento y la readaptación profesional y reconoce la contribución de las PYME y de las microempresas a la creación de empleo.

Estamos convencidos de la necesidad de invertir en educación y el desarrollo de calificaciones de mujeres y hombres, a lo largo de la vida, como pilares de la empleabilidad de los trabajadores y del carácter sostenible de las empresas en el marco del Programa de Trabajo Decente, en un ámbito de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación.

Valoramos escenarios de análisis y discusión tripartita tan importantes como la Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, ámbito dinamizador e innovador de la OIT, a través del cual se respalda y estimula la cooperación horizontal y la gestión del conocimiento sobre formación profesional.

Expresamos nuestro agradecimiento a quienes han hecho posible este encuentro y nos han acogido con la amabilidad y calidez que caracteriza al Brasil: el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial –SENAI-, Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial –SENAC-, Servicio Nacional de Aprendizaje del Transporte –SENAT-, Servicio Nacional de Aprendizaje Rural –SENAR- y el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas – SEBRAE.

Brasilia, 29 de octubre de 2009.



DECLARACIÓN DE PANAMÁ

Los representantes de los organismos e instituciones responsables de la formación profesional, que integran la Red OIT/Cinterfor, congregados en la 40ª Reunión de la Comisión Técnica en Panamá, reconocemos que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente deben situarse como elemento central de las políticas económicas y sociales; para acceder a ello, es fundamental capacitar a todas las personas para la vida activa y el trabajo.

Compartimos el llamado del Director General de la OIT respecto de la necesidad de actuar de inmediato para revertir la desaceleración en el crecimiento del empleo y contrarrestar la pérdida de puestos de trabajo, siendo fundamental realizar inversiones destinadas al crecimiento y sostenibilidad de las empresas en la economía real, a la generación de trabajo decente y, a la innovación técnica y tecnológica, colocándolos en el corazón de la recuperación.

El trabajo decente requiere de un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco las empresas puedan ser competitivas y las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias para trabajar de manera productiva, en aras de su propia realización personal y el bienestar común.

OIT/Cinterfor y la red que coordina promueve la gestión del conocimiento, el establecimiento de alianzas y cooperación Sur-Sur, que favorecen el perfeccionamiento de los recursos humanos y el fortalecimiento institucional, permitiendo a los países conocer, en forma rápida y oportuna, las políticas, programas y experiencias innovadoras que han sido exitosas.

Esta red dinámica e innovadora, aliada estratégica de la OIT en la promoción del trabajo decente y productivo, está abierta a contribuir con aquellas regiones que lo requieran.

Solicitamos al Director General de la OIT difundir este mensaje, en la seguridad de que nuestra respuesta será oportuna y pertinente para atender nuestras necesidades y las de otros pueblos.

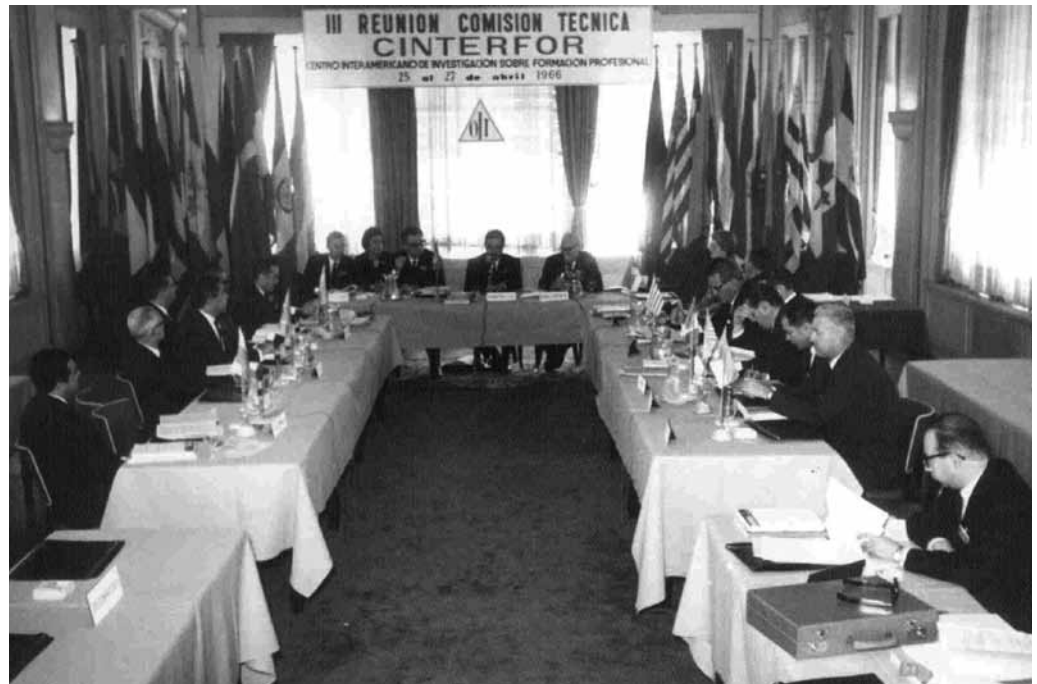
Es preciso agradecer con entusiasmo a las autoridades del INADEH y a sus funcionarios quienes, con tanta dedicación y generosidad, nos han recibido en su bello y dinámico país.

Panamá nos enseña su compromiso para seguir construyendo un mundo más cercano y fraterno.

Panamá, 19 de octubre de 2011

La Reunión de la Comisión Técnica (RCT) de Cinterfor

Es el foro en el que los directivos de los organismos nacionales integrados en la Red que coordina el Centro y representantes de los Grupos Empleador y Trabajador del Consejo de Administración de la OIT, examinan los temas de mayor vigencia sobre el desarrollo de los recursos humanos, definen prioridades y temas a abordar, así como la forma de trabajar en conjunto.



3a. Reunión de la Comisión Técnica,
Buenos Aires, 1966



3a. Reunión de la Comisión Técnica,
Buenos Aires, 1966



29a. Reunión de la Comisión
Técnica, Rio de Janeiro, 1992



34a. Reunión de la Comisión Técnica,
Montevideo, 1999

32a. Reunión de la Comisión Técnica,
Ocho Ríos, 1995





39a. Reunión de la Comisión Técnica,
Brasília, 2009



40a. Reunión de la Comisión
Técnica, Panamá, 2011

Feria del conocimiento

En el marco de la 39ª RCT (Brasilia, octubre de 2009) se llevó a cabo la primera Feria del Conocimiento; la segunda tuvo lugar en la 40ª RCT (Panamá, octubre de 2011) y la tercera en la 41ª RCT (Puerto España, julio 2013).

Su objetivo es difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas, así como facilitar el intercambio de materiales didácticos y celebrar acuerdos de cooperación entre las IFP.



Stand de Cinterfor
en la 100a. CIT



Stand de Cinterfor
en la 97a. CIT



Stand de Cinterfor en la Feria del Conocimiento
en el marco de la 39a. RCT



Feria del Conocimiento
en el marco de la 40a. RCT

El Comité de Programa y Presupuesto (CPP) de Cinterfor

Es una instancia de orientación y acompañamiento para la implementación del programa de trabajo de Cinterfor. Se estableció con miras a promover una mayor articulación de las prioridades de las instituciones nacionales de formación miembros de Cinterfor con la OIT y sus mandantes; su objetivo es el de armonizar y asegurar la coherencia de los procesos de orientación y monitoreo del Centro dentro del marco de las estructuras de decisión de la OIT.

Está integrado por representantes de las instituciones miembros de Cinterfor, elegidos con base en criterios de rotación y representación subregional; representantes empleadores y trabajadores del Consejo de Administración de la OIT; la Oficina Regional de la OIT para las Américas; y, el Departamento EMP/Skills de la sede en Ginebra²³.

²³ Lineamientos para el funcionamiento del CPP



Firma de acuerdos entre IFP en el marco de la 22a. RCT, Cartagena de Indias 1984



Prof. José Manuel de Aguiar Martins;
Josefina Pimentel; 39a. RCT, Brasilia, 2009

Cinterfor precursor de la cooperación Sur–Sur y Triangular

Originalidad y viabilidad

Cinterfor nace partiendo de la hipótesis de que el Centro debería funcionar sobre la base de la cooperación entre las instituciones nacionales de FP y la OIT, cooperación que se concretaría en la definición concertada de actividades, en la contribución de todos a su financiamiento y en la colaboración en el trabajo. La viabilidad y originalidad del Centro fue tempranamente reconocida por el Director General de la OIT, Sr. David Morse, en el mensaje que dirigió a la 3ª RCT celebrada en Buenos Aires (Argentina), en 1966.

“...gracias a Cinterfor en el continente americano se pasa a un nivel superior de interrelación entre las instituciones nacionales, del que resultarán formas de cooperación internacional mucho más amplias que las de una primera época, en que cada país latinoamericano era receptor de una asistencia procedente de los países de mayor desarrollo industrial. Esto es así, fundamentalmente, porque existen ya en muchos países del continente fuertes organismos de formación, que funcionan con alto rendimiento y eficacia, y porque existe en la región un decidido impulso hacia la integración en lo económico y lo social, alentado por una indudable unidad de propósitos en sus políticas”.



David Morse
Director General de la OIT, 1948-1970
© Organización Internacional del Trabajo



*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*

OIT/CINTERFOR – 50 años

Este es un momento importante para las IFP de América Latina y el Caribe. Hace 50 años, la Cooperación Sur-Sur y Triangular en la formación profesional en nuestra región es fortalecida por OIT/Cinterfor. No hay duda de que el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional contribuyó mucho al desarrollo social y crecimiento económico de nuestra región.

La propuesta para crear un Centro como éste nació de un grupo de instituciones con espíritu innovador y futurista, entre ellas el SENAI. Ya en 1952 la OIT y el Gobierno de Brasil concertaron un acuerdo de largo alcance para el desarrollo de la formación profesional en América Latina. Ese acuerdo fue fundamental para ampliar e intensificar la cooperación internacional entre los países miembros de la OIT.

A inicios de la década de los sesenta, la mayoría de los países de América necesitaban aumentar el nivel general de capacitación profesional para mejorar el rendimiento de las empresas y las condiciones de vida de los trabajadores. Para tales esfuerzos, varios países, incluso Brasil, consideraron necesario el intercambio de experiencias. OIT/Cinterfor promovió la coordinación entre tales instituciones.

Desde su origen, OIT/Cinterfor fue concebido como un centro de gestión del conocimiento. Su relevante y novedosa misión: el intercambio de experiencias, la documentación y la divulgación de las actividades de formación profesional por medio de una red de instituciones y organismos de formación profesional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas. El Centro ha contribuido con

la ampliación del conocimiento y el papel que juega la formación profesional en el crecimiento de la productividad.

Su servicio de reunir la documentación relacionada con todos los aspectos de la formación profesional y establecer a ese efecto los contactos necesarios con los varios organismos especializados en la materia; de difundir esta documentación en forma apropiada entre los organismos nacionales interesados; y de adelantar, a pedido de dichos organismos, investigaciones de toda índole relacionadas con la organización general y técnica de la formación profesional, es hoy imprescindible a todas instituciones y organismos de formación profesional miembros de la OIT.

Actualmente el Centro coordina la más grande red de IFP del mundo; que juntos comparten el conocimiento acumulado y, de manera permanente, llevan a cabo acciones de Cooperación Sur-Sur, para desarrollar las competencias de los recursos humanos y así responder a las necesidades del sector social y productivo. SENAI tiene el honor de pertenecer a ella.

La formación profesional es determinante para el desarrollo socioeconómico brasileño. Sólo los países que invierten y dinamizan sus sistemas de formación profesional serán más competitivos. En esto reside la importancia de Cinterfor para SENAI: orientar y poner en marcha nuevos patrones y contenidos de la formación profesional y técnica, apoyándonos para actualizar y consolidar nuestro sistema de formación para el trabajo.

Hace 50 años OIT/Cinterfor promueve una cooperación eficaz entre los servicios nacionales que tienen como misión la formación profesional. El Centro ha desempeñado un papel histórico al aproximar a nuestras instituciones, y su papel sigue siendo histórico en América Latina. Esta conmemoración es, entonces, la oportunidad para homenajear a las personas que han forjado la existencia sostenida de OIT/Cinterfor.

Rafael Lucchesi, Director General SENAI



SENAC Y CINTERFOR: convergencia e integración

La idea de crear un organismo internacional de cooperación capaz de consolidar experiencias y conocimientos de naciones diversas sobre el gran desafío de la formación profesional nació como un signo pionero y ahora completa cinco décadas de existencia.

La fundación del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) marcó un momento histórico en el que los diferentes países que componen ese inmenso mosaico latinoamericano vieron desde la perspectiva de integración y de unidad el camino más sólido para solucionar problemas comunes, alcanzar el progreso económico y el bienestar social.

El Brasil y el Senac –Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial– fueron aliados desde el primer momento, participando en todo el proceso de construcción de la entidad y siendo la sede en Rio de Janeiro, en junio de 1963, de la 2ª Reunión Técnica Preparatoria para la creación de Cinterfor.

El entonces Director General de Senac, Mauricio de Magalhães Carvalho, vislumbró un paralelo entre el surgimiento de ese organismo y la trayectoria de los héroes de la libertad de las Américas en la lucha por la independencia.

Para Mauricio, el nacimiento de Cinterfor, fruto de la determinación de un grupo de dirigentes de las principales organizaciones de formación profesional del continente, fue producto del mismo romanticismo que inspiró a personajes como Simón Bolívar, O'Higgins y San Martín.

“Dotadas de escasa población y concentradas hacia las exportaciones, las jóvenes naciones americanas se dieron la espalda, dejando inmensos vacíos en lugar de fronteras, lo que alimentó las mutuas ignorancias”, dijo él alguna vez, para explicar la falta de integración entre países unidos por el mismo espacio territorial.

Este vacío se reveló, a lo largo del tiempo, en un inmenso equívoco que impidió a países tan próximos aprovechar sus orígenes comunes, la identidad cultural, las complementariedades económicas y el extraordinario potencial de sus poblaciones.

La creación de Cinterfor hizo renacer aquel mismo sentimiento que entonces inspiró a los libertadores: respondió a un impulso de convergencia y a una aspiración de integración consiguiendo movilizar organismos y gobiernos de norte a sur de la región en torno a un movimiento efectivo de cooperación técnica.

Por primera vez, especialistas en formación profesional de América Latina y el Caribe (además de España y algunos países africanos) comenzaron a trabajar e investigar solidariamente, en beneficio de un conjunto de naciones que tenía grandes carencias de mano de obra calificada. Y lo más importante: desarrollando tecnología propia, adaptada a la realidad y a la cultura local, sin copiar los modelos de los países más avanzados.

El Senac ha apoyado con su expertise en la educación profesional para la consolidación de la gran base de datos de Cinterfor, que suma contribuciones de todos los países integrantes y constituye un valioso conjunto de buenas prácticas.

Cinterfor ha liderado un sólido movimiento de valorización de la educación para el trabajo. Celebrar sus 50 años y contemplar su trayectoria nos hace tener orgullo de esa asociación. Es imposible no percibir la importancia de Cinterfor en la formación de generaciones de profesionales y en el desarrollo de un acervo de experiencias y saberes de valor incalculable.

Sídney Cunha, Director General Senac

Tal hipótesis era correcta; fue así concebida por el Consejo de Administración de la OIT y ha sido reiterada en el siglo XXI al considerar la gran relevancia del Centro como coordinador de una red de instituciones nacionales de FP y educación para el trabajo, que difunde conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos para la promoción de trabajo decente y productivo; y, a la vez, destacar su contribución con el desarrollo de la FP en la región mediante el análisis, la sistematización y la producción colectiva de conocimientos²⁴.

La OIT siempre ha promovido la cooperación entre países; en los años setenta solía llamarse cooperación técnica entre países en desarrollo (CTPD) o cooperación horizontal, y se basaba en la solidaridad entre aquéllos llamados del “tercer mundo” y el apoyo mutuo, con un espíritu de incondicionalidad, igualdad e intercambio.

Cinterfor y la cooperación internacional

Apoyado y sustentado por sus IFP afiliadas, Cinterfor ha sido un activador de transferencias recíprocas de políticas y estrategias de formación y del aparato técnico con que se realizan, a la vez que un receptáculo y caja de resonancia de innovaciones que circulan fluidamente entre las instituciones. La Red capitaliza la transmisión fácil de ideas y la conciencia de mutua colaboración y la gestión del conocimiento, lo que se traduce en un amplio elenco de fórmulas y soluciones prácticas a las que cada IFP puede acudir.

Por otra parte, la presencia de la cooperación técnica internacional, tanto de carácter bilateral como multilateral y de bancos de desarrollo, ha sido decisiva en el crecimiento, innovaciones y consolidación de las IFP. Al mismo tiempo, las agencias cooperadoras han encontrado en las IFP a interlocutores receptivos, alertas y deseosos de aprender y experimentar, dispuestos a perfeccionar su desempeño y capaces de ofrecer la garantía de continuidad, expansión y sostenibilidad de los aportes recibidos.

Ello explica como todas las IFP se han beneficiado de las soluciones organizativas y operativas iniciales de sus similares de mayor antigüedad en la región y fuera de ella, y han tenido oportunidades para observar, consultar, solicitar ayuda y lecciones de la experiencia para sortear los obstáculos que las predecesoras han enfrentado.

²⁴ GB 300/PFA/4/ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_084256.pdf

Cooperación Sur–Sur y Triangular en la FP

Video institucional



El concepto cooperación horizontal se transformó, en los albores del siglo XXI en CSST que, en esencia, se fundamenta en los mismos principios que la CTPD con una dimensión más geopolítica adaptada a las condiciones de la economía mundial, cuya importancia y creciente pertinencia es reiterada por el Sistema de las Naciones Unidas y adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en los siguientes términos:

- contempla iniciativas en los ámbitos social, económico, ambiental, técnico y político, y desde esa óptica puede ser una herramienta útil para hacer que los interlocutores sociales de los países en desarrollo promuevan el Programa de Trabajo Decente a través de la cooperación para el desarrollo;
- es una manifestación de solidaridad entre los países y pueblos que contribuye a su bienestar nacional, a la autonomía nacional y colectiva, y al logro de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, entre ellos los ODM;
- debe considerarse como una asociación entre iguales basada en la solidaridad, y no reemplaza, sino que complementa a la cooperación Norte-Sur. De ahí emana el concepto de «cooperación triangular», definida como una cooperación Sur-Sur apoyada por un socio del norte;
- adopta formas diferentes y cambiantes, entre ellas, el intercambio de conocimientos y experiencias, la formación y la transferencia de tecnología²⁵.

²⁵ Ducci, M. A. Introducción del evento paralelo sobre Cooperación Sur-Sur. OIT. CIT, 100ª. reunión, Ginebra 1-17 de junio 2011. <http://www.oitcinterfor.org/node/2556>

En este contexto, el Consejo de Administración destaca la experiencia de la OIT en la promoción de prácticas óptimas y el intercambio de conocimientos a través de Cinterfor y la Red, promoviendo políticas de desarrollo de las competencias laborales, poniendo en contacto a instituciones públicas, organizaciones internacionales, organizaciones de interlocutores sociales, universidades y organizaciones de la sociedad civil²⁶.

Trabajo en red, solidaridad y construcción colectiva de conocimiento

La naturaleza e índole de Cinterfor se han mantenido a lo largo de medio siglo de existencia:

“Los lazos, contactos e incluso amistades personales que así se fueron gestando entre los directores de las instituciones de formación profesional, condujeron, bajo el amparo de la OIT, al nacimiento de Cinterfor, hace ya tres lustros.

Se echó a andar, de esta manera, un experimento de cooperación regional y ayuda mutua en un campo bien delimitado y concreto como es el de la capacitación para y en el trabajo. La existencia misma de Cinterfor, un organismo pequeño y flexible, revela la eficacia que puede alcanzar un mecanismo destinado a promover la cooperación entre países en desarrollo. Nadie, hasta donde yo sé, dedicó demasiado tiempo, a fines de la década de los 50 y principios de la siguiente, a lucubraciones teóricas y disquisiciones doctrinarias, no por desdén seguramente, sino porque esa batalla intelectual ya la habían ganado los mejores pensadores latinoamericanos. Sucedió tan sólo que las circunstancias habían madurado para que un grupo de hombres prácticos y decididos pasara a la acción.

Desde hace un tiempo se contempla esta experiencia de cooperación horizontal, se escribe sobre ella y hasta tiene una sigla en inglés. La fórmula sólo requiere la alquimia de unos pocos recursos financieros, una pizca de imaginación y cuantiosas dosis de fraternidad y solidaridad”.

Palabras de Eduardo Carvalho en: Cinterfor: veinte años de solidaridad 1964 – 1984.

²⁶ http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB312/pol/WCMS_172581/lang-es/index.htm

“En su esencia y filosofía, Cinterfor es el núcleo de una red cooperativa de estructura abierta, no formal, participativa e integradora, donde las entidades nacionales vinculadas a la formación profesional adquieren un papel protagónico con acceso directo y fluido al núcleo coordinador y a los demás integrantes de la red”.

Alexim, João Carlos. Op. cit. p. 33.

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

Texto de Pedro Daniel Weinberg extraído de Memoria Cinterfor/OIT 2001/2002.

La solidaridad, característica de la CSST, ha sido una constante en la historia de la Red, lo que ha contribuido a la potenciación de las fortalezas y capacidades de los propios países de la región; la OIT, a través de Cinterfor, ha sido pionera de la CTPD, concepto que se ha incorporado con firmeza a la estrategia global de colaboración internacional.

La variedad, cada vez mayor, de asuntos y modalidades operativas de las IFP fue incorporándose a la labor del Centro, contribuyendo a dinamizar su crecimiento, madurez y fortaleza.

Recopilación y sistematización de la información sobre FP

Desde su creación, el Servicio de Información y Documentación del Centro (SID) recopiló, procesó y diseminó información y documentación relevante, contribuyendo a generar mayor conocimiento y acercamiento entre los interesados en el desarrollo de los recursos humanos.

Catálogos y bases de datos: en un primer momento, la labor del Centro consistió en reunir información sobre temas y actores relevantes, tales como, materiales didácticos y metodologías; certificación ocupacional; desarrollo empresarial; grupos específicos; legislación; centros de investigación; organizaciones de empleadores y de trabajadores; agencias financiadoras y especialistas. Esta información que se recopilaba, procesaba e indizaba de forma manual, se diseminaba por los medios de comunicación existentes en la época, en especial el correo postal y el teléfono. En 1976, el télex permitió comunicaciones inmediatas, siendo sustituido en 1982 por el fax.

Los catálogos fueron reemplazados por bases de datos remitidas a las IFP por los citados medios y luego por correo electrónico. Actualmente se encuentran disponibles en la plataforma de gestión de conocimiento.

Red de bibliotecas: el Centro consolidó el SID, que cuenta con más de 11.000 referencias, y apoyó el fortalecimiento de las bibliotecas de las IFP, llegándose a constituir el Sistema de Información Regional sobre Formación Profesional (SIRFO).

Producción editorial: es un instrumento para la gestión del conocimiento y la diseminación de experiencias e innovaciones de la FP. En los diversos títulos publicados por el Centro se presentan estudios, análisis, guías, manuales, materiales didácticos y resultados de investigaciones aplicadas a la FP. El SID conserva registros de 1310 títulos de las diversas series editadas por el Centro, algunas realizadas junto con las IFP de la Red y otros organismos, entre ellos: UNESCO-IIEP; CEPAL; BID/FOMIN; COSUDE; IDRC; GTZ; redEtis; y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Como parte de la plataforma de gestión del conocimiento del Centro, su acervo editorial está disponible en <http://www.oitcinterfor.org/biblioteca/inicio>.

La plataforma de gestión del conocimiento de Cinterfor

El sitio web se puso en funcionamiento en 1998 como un instrumento del Centro para desarrollar y promover la identificación, intercambio, diseminación de información, conocimientos y experiencias. Desde entonces se establecieron servicios para la atención en línea, se diseñaron motores de búsqueda, se crearon listas de distribución de correo y comunidades temáticas para miles de usuarios.

El proyecto CinterNET, llevado a cabo entre 1997 y 1999, con la contribución de GTZ, fue fundamental para el desarrollo del sitio web de Cinterfor el cual, hacia finales del año 2000, se consolidó como referencia de la FP. Igualmente, a través de esta cooperación se colaboró con las IFP en la puesta en funcionamiento de sus respectivos sitios web.

La contribución de COSUDE permitió fortalecer y ampliar los servicios basados en Internet, incorporando acciones de capacitación a distancia, que constituyeron los pilares de la actual plataforma de gestión del conocimiento. A su vez, hizo posible el incremento del volumen de contenidos en inglés para atender los requerimientos de las entidades de los países del Caribe de habla inglesa.

El apoyo que brindó COSUDE, mediante la ejecución del PGdeC²⁷, así como los aportes de las IFP de la Red, permitieron desarrollar diversas experiencias basadas en comunidades de aprendizaje y práctica, fundamentales para avanzar en la gestión del conocimiento.

“Hay evidencia de productos de conocimiento contruidos colectivamente gracias al intercambio entre las organizaciones participantes, que se apoyan y potencian en los productos directos del Proyecto, así como en los bancos de recursos didácticos, bases de datos de experiencias, bases de datos de competencias y bases de datos de especialistas del espacio digital de OIT/Cinterfor.

²⁷ Programa Gestión del Conocimiento sobre Calidad y Equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y El Caribe (PGdeC).

OIT/Cinterfor ya ha incorporado varios de los logros y aprendizajes resultantes del mismo, enriqueciendo, ampliando y mejorando sus formas de trabajo”²⁸.

En el año 2009 un nuevo sistema facilitó la administración de contenidos para las bases de recursos didácticos, experiencias y normas de competencia. A partir de noviembre de 2011, los avances tecnológicos dieron paso a una plataforma dinámica que integró espacios de divulgación, interacción y construcción colectiva del conocimiento.

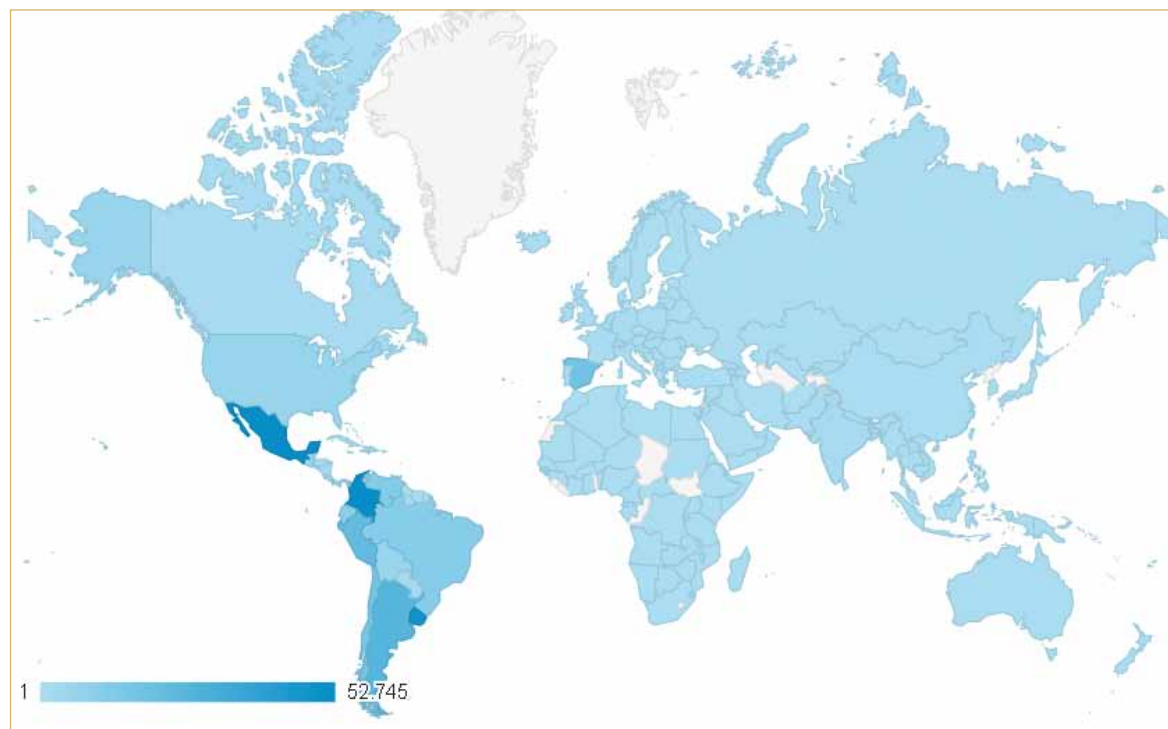
Herramientas para la gestión del conocimiento

- **Banco de recursos didácticos:** gracias al aporte del SENAI, que en 2009, puso a disposición de los miembros de la Red más de 6000 materiales didácticos, se consolidó este banco, que incluye, además, materiales de otras IFP y de la OIT en temas relacionados con la FP. Actualmente permite el acceso a más de 12 mil títulos.
- **INFOR:** base de datos bibliográfica; estudios; análisis; guías; manuales; materiales didácticos; y resultados de investigaciones.
- **Banco de datos de competencias laborales:** contiene estándares identificados y validados por las IFP de la Red y de otras regiones del mundo en diferentes sectores productivos.
- **Base de datos de experiencias:** ofrece una recopilación de programas y estrategias que han tenido resultados positivos.
- **Base de datos de especialistas:** contiene CV de personas vinculadas a la FP, su experiencia laboral, investigaciones, programas y proyectos en que se han desempeñado.
- **Espacio Virtual Cinterfor (EVC):** plataforma que sirve de apoyo a actividades y comunidades de práctica.

La herramienta de análisis estadístico de la plataforma facilita conocer los temas de interés de los usuarios para actualizar y mejorar las bases de datos y ofrecer servicios acordes. En efecto, las cuatro áreas temáticas más visitadas son: competencias laborales; juventud y empleo; género e igualdad; y productividad.

²⁸ Informe de la evaluación del Proyecto Gestión del Conocimiento sobre calidad y equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y El Caribe (PGdeC). Diciembre de 2010

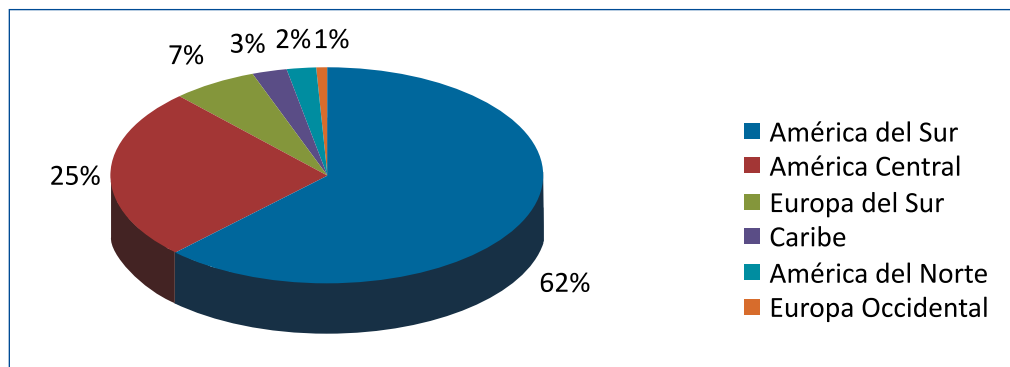
La plataforma es visitada desde 191 países, constituyéndose en un servicio de la OIT para el mundo de la FP.



Distribución geográfica de las visitas a la plataforma en el período noviembre 2011-mayo 2013. La intensidad del color representa la cantidad de visitas.

**Visitas por subcontinente
de noviembre 2011 a mayo 2013**

Subcontinente	Visitas 11/2011 - 5/2013
América del Sur	239.764
América Central	97.879
Europa del Sur	24.968
Caribe	9.599
América del Norte	7.801
Europa Occidental	3.606
Asia del Sur	1.973



Características relevantes de la FP en América Latina y el Caribe

Entre las características notables de la FP en América Latina y el Caribe, sobresale la gestión, intercambio y construcción colectiva de conocimiento, gracias a la dinámica red de IFP que articula Cinterfor. Igualmente se destaca en las IFP su capacidad innovadora, respondiendo a los diferentes momentos sociales, económicos y tecnológicos; el enfoque sectorial y social basado en la demanda; la gestión tripartita en la mayoría de los órganos directivos y en instancias de nivel sectorial y local.

Sobre bases sólidas la FP ha avanzado de manera permanente, actualizando, incorporando y adaptando metodologías, pedagogías, herramientas, materiales didácticos y formas de ofrecer la formación. A continuación se presentan algunos de los hitos más destacados²⁹.

La metodología analítica, activa y dinámica

La técnica de enseñanza-aprendizaje que adoptaron las IFP de América Latina y el Caribe se acuñó con el nombre de método analítico, activo y dinámico, una re-creación de diversas influencias que provinieron de Estados Unidos y de Europa. Fueron estas experiencias las que llegaron a Brasil cuando el SENAI daba sus primeros pasos, suponiendo un esfuerzo de adaptación a la realidad brasileira y, de allí, se extendió a todas las IFP.

Fue con este enfoque que se elaboraron las series metódicas para la formación de aprendices en las especialidades consideradas entonces oficios “universales”, sobre todo en el área

²⁹ Descripción y análisis detallado en Ducci, M. A. (Coord.). La formación profesional en el umbral de los 90. V. II, Cap. VII. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/fp_umbral90_v2.pdf

industrial, influenciando la configuración de los talleres, la importación de maquinaria, equipo y el diseño de los centros de formación.

Este método, muy apropiado cuando la división del trabajo es clara y las tareas concretas, presenta dificultades al abordar la formación de los sectores no modernos de la economía, implicando una renovación metodológica que se ha canalizado en dos líneas fundamentales de trabajo: proyectar los métodos clásicos de formación hacia fuera de los centros, por medio de métodos desescolarizados; y, desarrollar una metodología más específica de formación en la producción.

La estructura modular – el currículo flexible y el diseño pedagógico

El análisis ocupacional aborda el área específica acorde con la realidad de los puestos de trabajo, detectando las transformaciones de las ocupaciones conocidas y de las que surgen por los cambios del mercado de trabajo y el desarrollo tecnológico. Se originó así el enfoque modular de la FP, cuya representación gráfica conforma un itinerario, en el cual se indican las rutas alternativas de formación a partir de un módulo básico, ofreciendo salidas intermedias hacia el mercado de trabajo, con retornos sucesivos al proceso formativo cuando los cambios tecnológicos lo requieran.

Un módulo formativo es el conjunto de conocimientos básicos, tecnológicos y prácticas profesionales, ligados y condicionados entre sí, que posibilitan la adquisición de competencias para ejecutar actividades de una ocupación; ofrecen información dosificada en cantidad y dificultad; ejemplos que facilitan la comprensión; imágenes que clarifican los conceptos; ejercicios que refuerzan el aprendizaje; síntesis que destacan los aspectos principales; y, evaluaciones parciales que permiten comprobar lo aprendido.

Los módulos se combinan fácilmente para satisfacer los requerimientos específicos de las empresas y de los trabajadores, contando con la participación de los destinatarios de las acciones formativas en la definición de sus propios objetivos. Constituyen los instrumentos para estructurar el sistema de certificación ocupacional.

El concepto de sistema modular se implantó inicialmente en el INA de Costa Rica, de allí pasó al SENAI donde se trabajó en un amplio rango de ocupaciones. Cinterfor contribuyó a su expansión en América Latina y el Caribe y en otros países del mundo.

Medios y materiales didácticos

Los materiales didácticos son distintos elementos que concretan los contenidos programáticos, reproducibles y adaptables de acuerdo con las necesidades y con los objetivos específicos de las acciones de formación. Sistematizan las experiencias para hacerlas repetibles y aplicables a un número creciente de beneficiarios. En los comienzos de la FP estos materiales eran prácticamente inexistentes; el maestro enseñaba al aprendiz haciendo una demostración y una explicación oral; los temas se abordaban conforme a la vivencia personal de los instructores. Los primeros materiales eran, en gran parte, producidos por las propias IFP, como guías para los instructores, o copias de manuales realizados en países de fuera de la región.

Las Colecciones Básicas Cinterfor (CBC)

En los años setenta Cinterfor promovió la elaboración, en forma cooperativa, de material didáctico que pudiera utilizarse en cualquier país de la región, para cursos con distintos niveles y objetivos, y aplicable a cualquier técnica de enseñanza.

Las IFP plasmaron las bases metodológicas y estipularon las normas que habrían de regir la elaboración de cada CBC³⁰, junto con mecanismos periódicos de evaluación y revisión. De esta manera se evitaba la dispersión y repetición de trabajos similares, con el consiguiente ahorro de recursos humanos y económicos.

Esta acción mancomunada en la producción de materiales didácticos marcó y consolidó los primeros años del Centro. Entre 1971 y 1979, los especialistas de las IFP elaboraron 33 CBC correspondientes a ocupaciones de los tres sectores económicos, dando mayor preferencia al sector secundario para el cual además se editó la Enciclopedia Práctica de Mecánica General (Ducci, 1990).

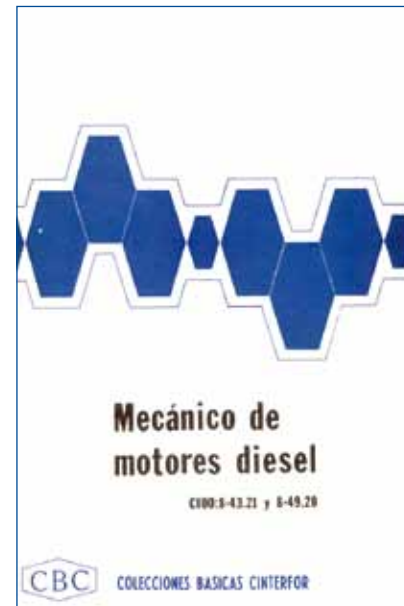
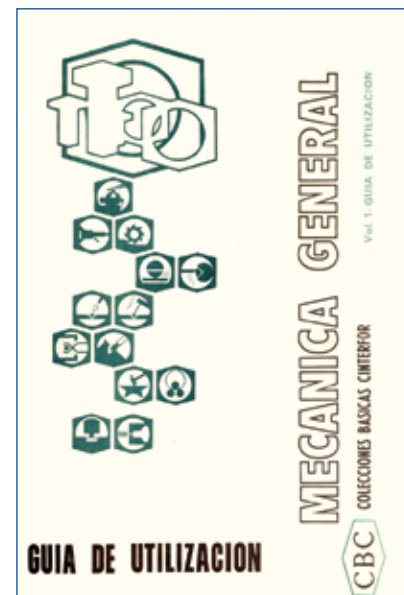
Las CBC se constituyeron en una fuente de información de valor incalculable para la elaboración del material didáctico modular que utilizan las IFP; este innovador método de trabajo facilitó la unificación de metodologías y procesos en las instituciones que conforman la red que articula Cinterfor; dándole a la vez una característica muy propia de identidad, que el paso de los años ha profundizado y arraigado (Ducci, 1990).

La formación basada en competencias

La Recomendación 195 (2004), sobre el desarrollo de los recursos humanos, incorporó definiciones relativas a la FP contemporánea:

- a) la expresión «aprendizaje permanente» engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;*
- b) el término «competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;*

³⁰ <http://www.oitcinterfor.org/recurso-didactico/cbc>



- c) el término «cualificaciones» designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial; y,
- d) el término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo".

La Recomendación 195 refleja las condiciones económicas y sociales vigentes en el siglo XXI. Efectivamente, los avances tecnológicos, la creación de mercados mundiales de productos y servicios, la competencia internacional, las inversiones extranjeras directas, las nuevas prácticas de gestión y de organización de las empresas y del trabajo, aumentaron extraordinariamente la importancia del desarrollo de los recursos humanos para que las empresas, los trabajadores y los países aprovechen plenamente las oportunidades y enfrenten los desafíos.

Promoción de la Recomendación 195

OIT/Cinterfor impulsó su discusión y diseminación a través de eventos nacionales e internacionales; en el marco de la 37ª RCT, celebrada en Santo Domingo (República Dominicana) se realizó un panel tripartito. Varios documentos promovieron el conocimiento, la difusión y el debate entre los interlocutores sociales.

Con antelación a la adopción de esta Recomendación, ya la OIT había destacado la importancia del enfoque de competencias; Cinterfor, identificó varios aspectos relativos al mismo: en el marco del proyecto *"Certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores de América Latina y el Caribe"*³¹, al considerar que ellas deben reflejar la realidad para la que fueron concebidas y son la base para la calificación en una categoría ocupacional³². Igualmente, el estudio *"La formación profesional en el umbral de los 90"*, recoge criterios preliminares sobre las competencias, como su validez para ser certificadas sin importar como fueron adquiridas.

³¹ Financiado por el Gobierno de la República Federal de Alemania y ejecutado entre 1975 y 1979.

³² La certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores: un planteo inicial. OIT/Cinterfor, 1975.

Impulso del enfoque basado en competencias

La formación basada en competencias confirió a la FP una nueva forma de abordar temas críticos, tales como la definición de programas, la forma de ejecutar las acciones y el reconocimiento de saberes, en un proceso que se inició hacia mediados de la década del noventa y que aún continúa. Las IFP advirtieron las ventajas de enfocar la formación en los resultados, así como en el desarrollo de las competencias básicas, incluidas las de ciudadanía; de las competencias técnicas; del reconocimiento de saberes; y, de la flexibilidad, que facilita el diseño modular.

La participación de los trabajadores y de los empleadores en la identificación y validación de competencias laborales es esencial, y así está comprobado, entre otros, con la integración de las mesas sectoriales del SENA; los comités técnicos sectoriales del SENAI; los organismos sectoriales de CHILE VALORA; de las instancias tripartitas en la industria de la construcción de Argentina y Perú; a través de la Fundación UOCRA; y del SENCICO, respectivamente.

El desarrollo curricular es contextualizado, flexible, modular e integral, orientado a cubrir competencias básicas y técnicas. En este sentido el SENAI y el SENAC han diseñado itinerarios desde los niveles básicos hasta los más avanzados.

Los miembros de Cinterfor incorporaron el enfoque de competencias con una clara orientación hacia el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la FP; también los ministerios de trabajo lo han adoptado en el diseño y la ejecución de sus políticas activas de empleo; y, los ministerios de educación, en las áreas de educación técnica.

La gestión de recursos humanos por competencias se aplica en las organizaciones en los procesos de selección, formación y desarrollo, entre otros. Las asociaciones de recursos humanos de Argentina (ADRHA) y de Uruguay (ADPUGH) trabajan en esta línea.

Seminario regional sobre competencias laborales México, 1996

Organizado por CONOCER y Cinterfor, convocó a la totalidad de IFP miembros de la red. En el evento fueron analizadas experiencias de Australia, Canadá, España, Estados Unidos e Inglaterra.

Este encuentro dio comienzo a un proceso de cooperación, intercambio y aprendizaje colectivo, cuyo resultado más significativo es la incorporación del enfoque de competencias en la FP en la región.

La cooperación internacional tuvo un papel importante en la difusión del enfoque de competencias laborales. El Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) realizó, durante varios años, acciones de formación en este ámbito, trabajando en conjunto con Cinterfor. Los aprendizajes y experiencias de otros se compartieron lográndose una amplia expansión en la región.

En estos años de aplicación de la formación por competencias, se ha verificado su validez en general y, en especial, en relación con la identificación de los perfiles ocupacionales, el diseño curricular modular, la evaluación de competencias laborales, los mecanismos de reconocimiento y certificación de saberes, la elaboración de materiales didácticos y el desarrollo de ambientes de aprendizaje.

La formación basada en competencias se complementó con las nuevas teorías que reconocen las diferentes velocidades del aprendizaje y, que el mismo, no es un proceso lineal de acumulación, sino más bien de reflexión y re-significación constante de lo aprendido.

El diálogo social y la FP

Los cambios en el lugar de trabajo, unidos a la innovación tecnológica y a la tendencia de ésta a exigir un mayor nivel de formación, crean una demanda de calificaciones especializadas y técnicas superiores; tales cambios tienen consecuencias de gran alcance para la gestión de los recursos humanos. El diálogo social es el medio de anticipar y de salvar las dificultades que surgen de los cambios en la organización y condiciones de trabajo y en los modelos de empleo.

Como consecuencia de la democratización y el desarrollo de la sociedad civil y de diversas instituciones, en la región está muy presente el diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y una amplia gama de actores sociales vinculados con la formación para el trabajo. Además, se han descentralizado atribuciones, transfiriéndolas a instancias bipartitas sectoriales, gobiernos locales, a asociaciones de la sociedad civil, entre otros. La experiencia muestra que el diálogo social ha contribuido a reducir conflictos en relación con la capacitación, y a centrar mejor los programas de formación.

Evaluación de tareas y diseño del proceso de certificación ocupacional en la industria de la construcción

Proyecto ejecutado por Cinterfor. Se propone actualizar la evaluación de tareas y generar mecanismos que permitan aplicar la certificación por competencias de los recursos humanos de la Industria de la Construcción en Uruguay.

El Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción, órgano de integración tripartita, ha definido como prioritaria la FP. Por tal razón conformó la Comisión Bipartita para la Evaluación de Tareas (CBET), integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales del país, las cuales apoyan permanentemente al proyecto.

Además de actualizar la descripción y la valoración de los puestos, el proyecto elaborará una propuesta para la certificación de las competencias de los trabajadores y capacitará a los interlocutores sociales para transferir los productos.

Esta experiencia de diálogo social fue presentada como una práctica exitosa en el evento anual “Private Sector Focal Points Meeting (PSFP)”, coordinado por el Pacto Global sobre la colaboración entre Naciones Unidas y el sector privado (Ginebra, abril 2013).

La empresa como lugar de aprendizaje

La formación dual ha sido una de las más difundidas en la región; se lleva a cabo alternando la capacitación en un centro y en la empresa. Los modelos de alternancia más conocidos provienen de Alemania, Suiza y Austria, los cuales han sido adaptados a la realidad económica y social de los países, por HEART/NTA, SENATI, SENA, INFOTEP, INSAFORP, SENAI, SENAC, SENAR, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, entre otros.

Formación dual en el SENATI

El participante cuenta con el patrocinio de las empresas, que facilitan el aprendizaje práctico en sus instalaciones productivas y le otorgan una asignación mensual.

Esta modalidad se imparte para la formación de técnicos operativos, para el desempeño de ocupaciones de la actividad industrial manufacturera, así como para labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas. También en las ocupaciones de administración industrial, de la producción, contabilidad y costos, gestión de personal y ventas³³.

Formación dual y certificación en HEART/NTA

La formación se lleva a cabo en un ambiente de trabajo cotidiano, con el equipo y el material que los trabajadores utilizan en sus operaciones diarias. De esta forma, se ahorra el tiempo y el costo de viajar a otro lugar para ser evaluado. Como resultado de la formación, la evaluación y la certificación, las empresas pueden obtener beneficios, tales como: los empleados obtienen el reconocimiento internacional de certificación reconocido por todas las islas de CARICOM y los países del Commonwealth (NVQ-J); un personal motivado para pasar al siguiente nivel en su profesión; y, un grupo de trabajadores certificados en caso de que surjan nuevas ofertas de trabajo o la empresa se expanda³⁴.

³³ <http://www.senati.edu.pe/web/informacion-general-del-patrocinio>

³⁴ <http://www.heart-nta.org/index.php/employers/train-your-staff>

Programa de formación profesional para jóvenes – Fundación SAO

En colaboración con SENA, SENAI y la Fundación Herstelling de Amsterdam, la Fundación SAO del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Tecnológico y Medio Ambiente de Suriname, realiza un programa de prevención de la deserción escolar juvenil para personas mayores de 16 años, que incluye formación para trabajos técnicos en enfermería, cuidado del hogar, confecciones, belleza y administración.

Las acciones de capacitación se llevan a cabo en las empresas e incluyen, también, el desarrollo de competencias sociales. Ha tenido como resultado una considerable reducción de la deserción escolar y mejores oportunidades de ingreso al mercado laboral.

Educación superior universitaria y de postgrado

En Brasil, SENAI y SENAC han desarrollado una amplia oferta de educación superior implementando cursos técnicos, de grado y de postgrado, para responder a las demandas de la industria y del comercio; en México, la Universidad Abierta y a Distancia de la Secretaría de Educación, contribuye a la formación integral de las personas a lo largo de la vida.

SENAI São Paulo

Los cursos de postgrado ofrecen a los alumnos la posibilidad de especializarse en áreas que, vinculadas a la graduación, amplían la formación inicial obtenida en los cursos superiores y ofrecen nuevas oportunidades para el ejercicio profesional por estar en perfecta armonía con el mercado de trabajo³⁵.

³⁵ <http://www.sp.senai.br/Senaisp/WebForms/Cursos/CursosTipos.aspx?Tipo=117&Menu=33>

SENAC São Paulo

El portafolio de productos y servicios educacionales acompaña el ritmo acelerado de las tendencias de la sociedad y está distribuido por medio de una estructura, actualmente compuesta, por el Centro Universitario Senac –Campus Águas de São Pedro, Campus Campos do Jordão y Campus Santo Amaro– y otras 56 unidades distribuidas por los alrededores y ciudades en el Estado de São Paulo. Los espacios permiten que los alumnos vivan, diariamente, normas avanzadas de la práctica profesional, como se verifica en los hoteles escuela –Grande Hotel Campos do Jordão y Grande Hotel São Pedro–, que integran sus actividades comerciales al ejercicio pedagógico³⁶.

La Universidad Abierta y a Distancia de la SEP de México

La UnADM tiene como objetivo articular un sistema educativo innovador que contribuya a la formación integral de la población a lo largo de su vida, cuyos principios sean la calidad, equidad, pertinencia para competir internacionalmente, haciendo uso intensivo y extensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, respaldado en redes humanas, tecnológicas y administrativas, con programas académicos consistentes que contribuyan al fortalecimiento de la educación superior y al progreso nacional³⁷.

La FP, la competitividad y la innovación

Desde los años 90 las IFP establecieron centros de desarrollo tecnológico, los cuales, a la par que capacitan a los trabajadores, prestan servicios de laboratorio, pruebas y ensayos, demostraciones y adaptaciones, exponiendo una clara conexión entre las demandas de las empresas y la oferta formativa.

La red de centros de innovación, investigación aplicada y anticipación de tendencias tecnológicas del SENAI, dispone de una variedad de programas y servicios de apoyo a la competitividad empresarial en el plano internacional; a la valorización de ideas transformadoras;

³⁶ <http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a1978.htm&testeira=722&sub=o&unit=NONE&type=PE,P,M,G,X>

³⁷ http://www.unadmexico.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=290

y, promueve los derechos de propiedad intelectual. También organiza el Congreso Brasileño de Innovación en la Industria y lidera el Movimiento Empresarial por la Innovación.

El SENATI presta servicios a las empresas industriales y realiza jornadas de divulgación tecnológica, de gestión de la calidad y la competitividad.

El INFOTEP ha implementado el programa “LEAN 100” que aplica los principios del “Lean Manufacturing” en las empresas dominicanas y la metodología SIMAPRO de la OIT en el sector azucarero.

El plan estratégico del SENA vincula sus actividades con el incremento de la competitividad del país y a los sectores prioritarios definidos en el plan de desarrollo.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo de España, a través de los Proyectos de Acciones de Apoyo, desarrolla instrumentos para contribuir a la mejora de la planificación, organización, desarrollo, impartición y evaluación de la FP; actualiza la información sobre la situación económica, empresarial y laboral, así como la repercusión de los cambios tecnológicos y organizativos en la competitividad de las empresas; y la calificación de los trabajadores. La financiación de estos proyectos se realiza mediante convocatorias anuales de subvenciones públicas.

La STPS de México ha creado el portal Productividad Laboral³⁸ en el que los trabajadores y empresarios acceden a información, estadísticas, y una calculadora de productividad para mejorar la competitividad de las empresas.

³⁸ <http://www.productividad.org.mx/>

Sistema Integral de Mejora y Avance de la Productividad – SIMAPRO/OIT

Fomenta el aprendizaje en las empresas, vinculado con el desarrollo de competencias y el diálogo social entre las partes.

En SIMAPRO, la productividad se define y se mide como efectividad, que es el logro de los objetivos, los que previamente han sido identificados y definidos, para superar dificultades en los procesos productivos.

Varios miembros de la Red promueven este Sistema, entre ellos: ICAM en PYME; INTERFASES en empresas frutícolas; INFOTEP en hoteles e ingenios azucareros; también lo aplican INSAFORP y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba en este último sector³⁹.

Articulación de la FP con la educación

Los países afrontan desafíos para desarrollar métodos de enseñanza coherentes que vinculen la educación básica, la secundaria y superior, la FP, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Asegurar la calidad de la educación y las competencias básicas para todos se ha convertido en una prioridad.

La coordinación en diferentes niveles, a fin de allanar la transición entre la educación, la capacitación, el aprendizaje permanente y el empleo, son fundamentales; la conexión entre las políticas interministeriales es esencial para adoptar medidas que articulen la educación y el desarrollo de competencias.

Esta coordinación se presenta en acciones como las que realiza la Fundación UOCRA en escuelas de la provincia de Buenos Aires, proporcionando formación técnica específica a jóvenes, con la posibilidad de certificar las competencias adquiridas; e, igualmente, en las asociaciones entre las IFP y escuelas de enseñanza básica SESI-SENAI, y de enseñanza media SESC-SENAC, las que tienen el propósito de ofrecer oportunidades educativas que propicien la formación integral de los jóvenes y facilitar su inserción en el mercado de trabajo.

³⁹ <http://www.oitcinterfor.org/productividad/simapro>

El SENCE y ChileValora articulan los perfiles ocupacionales y los diseños curriculares; la participación del Ministerio de Educación facilita el diseño de un marco de calificaciones; en el mismo sentido se avanza en Colombia, con la participación del SENA y los ministerios de educación y de trabajo.

En general, la educación de nivel técnico está regulada por los ministerios de educación; en México, el CONALEP, ofrece educación profesional técnica a nivel post secundario, siendo a la vez un centro de evaluación y certificación de competencias laborales.

En Brasil, a la SETEC del Ministerio de Educación, corresponde la planificación, orientación, coordinación y supervisión del proceso de formulación e implementación de la política de educación profesional y tecnológica, así como promover acciones de fomento y fortalecimiento de la calidad de la FP; su catálogo de cursos es el referente de la oferta de formación que realizan todas las IFP en ese nivel. En 2011, el gobierno federal de Brasil creó el Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y al Empleo (PRONATEC)⁴⁰, con el propósito de ampliar y democratizar la formación inicial y continua, tanto presencial como a distancia. Diversos convenios celebrados con el SENAI, SENAC, SENAR, SENAT y SEBRAE han posibilitado la ampliación de la cobertura de sus servicios, así como readecuar sus infraestructuras.

Formación para la inclusión social: un permanente y renovado compromiso de la IFP en la región

El acceso a la enseñanza y la capacitación es fundamental para ayudar a las personas desfavorecidas de la sociedad a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado; las IFP han reconocido que aquellas personas están expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que plantean desafíos particulares. Por consiguiente, han procurado abordar sus necesidades específicas y eliminar los obstáculos de acceso a la formación, diseñando materiales didácticos, estrategias y ambientes de aprendizaje apropiados.

⁴⁰ <http://pronatec.mec.gov.br>

El panorama de la FP muestra numerosos programas dirigidos a grupos específicos, entre los cuales: las comunidades rurales, como mencionado anteriormente; las personas con discapacidad; las que se encuentran privados de la libertad; los adultos mayores; y, los **jóvenes en situaciones de riesgo social**.

El Programa SENAI de Acciones Inclusivas, está dirigido a personas con discapacidades físicas, auditivas, intelectuales, visuales o múltiples, así como a poblaciones afro descendientes, indígenas y mayores de edad.

Del mismo modo el SENAC tiene como principio orientador la accesibilidad, en todas sus acciones, para incluir a personas con discapacidad preservando sus derechos ciudadanos.

También existen programas encaminados a la FP de personas detenidas en prisiones para facilitar su reinserción social, tales como:

- “María Marías” del SENAC, SENAI y SEBRAE;
- “Recomenzar” de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México;
- “FP en contexto de encierro” del Programa de Educación para el Trabajo y la Integración Social” del INET;
- Formación en la industria de la construcción para la población del sistema penitenciario de la Fundación UOCRA;
- Curso de electricista residencial del INADEH para menores infractores.

A través de la formación inicial, cuyo objetivo es que las personas dominen las competencias laborales para un primer empleo, el INSAFORP ofrece diversos cursos dirigidos a jóvenes, mujeres y población en condiciones de vulnerabilidad; el Ministerio de Educación de Brasil lleva a cabo el Programa Mujeres Mil, cuyo objetivo es facilitar el acceso a la FP, el empleo e ingresos de este colectivo; y, la Fundación Compromiso, en el marco de EmpleARse apoya la FP de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y pueblos originarios. El CADERH asesora al sector público y privado de Honduras en la gestión del talento humano y sus acciones están especialmente dirigidas a jóvenes que se encuentran en la línea de pobreza y riesgo social.

Especial atención han merecido las condiciones de empleo y FP de la mujer para reducir las prácticas discriminatorias, tanto en la capacitación, como en el lugar de trabajo. Al respecto, Cinterfor coordinó, entre otros, el programa FORMUJER junto con el MTEySS de Argentina, la Fundación INFOCAL y el INA y apoyó las diversas iniciativas de las IFP de la Red en estos temas.

El Proyecto ÁGORA (Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina), del SNPP de Paraguay, promueve la empleabilidad de personas con discapacidad visual, a través de acciones de orientación profesional, capacitación e intermediación laboral, acordes con sus competencias personales.

Formación para el sector rural

El Programa Emprendedor Rural del SENAR, en asociación con el SEBRAE, está dirigido a pequeños y medianos productores; tiene el propósito de desarrollar competencias personales, sociales y técnicas, como la autoestima, la ciudadanía y el liderazgo, formas de comercialización, costos de producción y nociones de legislación (del trabajo, medioambiente y familiar). El Sistema CNA/SENAR puso en marcha el Programa Trabajo Decente – Educación Postural en el Campo, con el fin de capacitar a productores y trabajadores rurales sobre el confort, la salud y la seguridad durante sus actividades diarias. Sus participantes incorporan el concepto de trabajo decente y comprenden cuáles son las acciones que estimulan, tanto al productor como al empleado rural, a hacer que el mismo sea una práctica en todo el país. Esta iniciativa está en línea con la Resolución de la OIT relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, junio 2008). El SENAR, igualmente, lleva a cabo un programa de inclusión digital rural⁴¹.

El Centro Paula Souza, en Brasil, ha establecido la cooperativa-escuela con el propósito de educar a los alumnos en los principios del cooperativismo y promover el aprendizaje a través de actividades productivas; así, se integra la escuela con la comunidad rural, mediante la prestación de servicios, extensión rural y actividades socioculturales.

⁴¹ www.canaldoprodutor.com.br

En Chile, la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura – SNA Educa, cubre especialidades técnico profesionales, aprobadas por el Ministerio de Educación, en las siguientes áreas: agropecuaria, forestal, servicios de alimentación colectiva, elaboración industrial de alimentos, mecánica industrial y automotriz, electricidad, construcciones metálicas, enfermería, instalaciones sanitarias y edificación.

El programa de mejora de las condiciones socio-educativas en comunidades rurales de Nicaragua, ejecutado por INATEC, capacita jóvenes para la construcción de escuelas y les otorga un estipendio para facilitar su permanencia.

Jóvenes Emprendedores Rurales del SENA fomenta el desarrollo empresarial mediante la creación de pequeñas empresas sostenibles que, a la vez que generar ingresos, estimule la productividad y competitividad en el campo.

FP y el cuidado del medio ambiente

La Red ha incluido en sus acciones el desarrollo de competencias para conservar y preservar el medio ambiente. Se insiste en la educación y la gestión ambiental, el reciclaje de materiales, las tecnologías limpias, el tratamiento de agua, la recuperación de áreas degradadas y la legislación ambiental. Los "empleos verdes" requieren el desarrollo de emprendimientos ambientalmente sostenibles. Existen numerosos ejemplos en la Red, algunos de ellos:

- Competencias transversales en educación ambiental⁴², SENAI.
- Programas Agrinho⁴³ y Terra Adorada⁴⁴, SENAR.

⁴² <http://www.senai.br/ead/transversais/>

⁴³ <http://www.agrinho.com.br>

⁴⁴ http://www.senar.org.br/programas/terra_adorada.asp?wi=1280&he=1024

- Normas técnicas de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de puestos laborales en Centroamérica⁴⁵, INA, INSAFORP, INATEC, INTECAP, INFOP, INADEH, INFOTEP.
- Competencias en el medio rural en Argentina⁴⁶, MTEySS.
- Área de formación específica para medio ambiente⁴⁷, SENAC.
- Centro de Tecnologías Ambientales⁴⁸, SENATI.
- Polo Educativo Regional Los Arrayanes⁴⁹, UTU.

Formación para MIPYME

Las MIPYME hacen frente a desafíos particulares en lo referente al desarrollo de competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en la FP. Las políticas de fortalecimiento de los recursos humanos dirigidas a las MIPYME han experimentado avances importantes en la región.

Los programas de capacitación en materia de gestión para las MIPYME, que ayudan a los empresarios a comprender las ventajas empresariales y sociales derivadas del desarrollo de las competencias, se han revelado particularmente eficaces en muchos países y han experimentado avances importantes en la región. Tales programas se articulan con una amplia variedad de servicios de desarrollo empresarial y formación, para constituir una respuesta integral a las necesidades de las pequeñas empresas. Algunos de ellos son:

⁴⁵ <http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/normas-regionales-competencia-laboral-elaboradas-red-instituciones-formaci%C3%B3n-profe>

⁴⁶ <http://www.oitcinterfor.org/node/2698> bajo título “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina)”

⁴⁷ <http://www.senac.br/cursos/area-meioamb.html>

⁴⁸ <http://www.senati.edu.pe/web/servicios/centro-de-tecnologias-ambientales-cta>

⁴⁹ <http://www.losarrayanes.org/>

- Asesoría, consultoría e información técnica.
- Servicios tecnológicos y de laboratorio.
- Innovación e investigación aplicada.
- Prospectiva ocupacional y tecnológica.
- Promoción, prospección y acceso a mercados, anticipación de la demanda e internacionalización.
- Fortalecimiento a través de las TIC.
- Responsabilidad social y medioambiental.
- Acceso a servicios financieros.
- Mejora de la productividad y competitividad empresarial.

Servicios de desarrollo empresarial

Brasil

- SEBRAE, <http://www.sebrae.com.br/atender/momento/o-que-o-sebrae-pode-fazer-por-mim>
- SENAI, <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>
- IEL, <http://www.portaldaindustria.com.br/iel/>

Chile

- INTERFASES, <http://www.simapro.cl/>

Colombia

- SENA, <http://comunica.sena.edu.co/portafolio/>

Costa Rica

- INA, <http://www.inapymes.com/>

España

- FTFE, <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=11&MS=0>

Guatemala

- INTECAP, <http://www.intecap.edu.gt>

México

- ICAM, <http://www.simapro.org/pyme/doarsal.php?doarsal=inicio>

Perú

- SENATI, <http://www.senati.edu.pe/web/servicios/servicio-empresariales-centro-de-servicios-para-la-pequena-empresa-centropyme>
- <http://virtual.senati.edu.pe/ticpyme/>

República Dominicana

- INFOTEP, <http://www.infotep.gov.do/art.php?id=1171>

Diversificación de la institucionalidad

La gran diversidad del entorno social y económico, así como la segmentación del mercado de trabajo de la región, ha exigido a las IFP el diseño y ejecución de programas focalizados que consideran las características particulares de la población, en cuanto a raza, género, edad, ubicación geográfica, condiciones físicas y educativas.

Concurren organismos públicos y privados, lo que confiere a la IFP mayor diversidad y flexibilidad, como se refleja en la Red. En efecto, coexisten instituciones de cobertura nacional y local; multisectorial y sectorial; gestionadas por los gobiernos o por los actores sociales; relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos.

Argentina

- [Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires](#)

Cuenta con distintas áreas de formación para la educación y el trabajo, dirigidas a jóvenes y adultos para desarrollar saberes y habilidades para su inserción educativo-laboral. Tales áreas son: Gerencia Operativa de Educación y Trabajo; Dirección de Formación Técnica Superior; y Dirección de Educación Técnica.

- [ITU, Mendoza](#)

De la tarea de repensar la relación entre la educación, la tecnología y el trabajo, surge la propuesta de sumar esfuerzos para construir una institución comprometida con el desarrollo local, atenta a las innovaciones tecnológicas y orientadas a la formación profesional de mandos medios.

- [Obispado de Morón](#)

El Centro de Formación Profesional, surgió como respuesta a las necesidades de capacitación para el trabajo de las comunidades más postergadas de la diócesis de Morón, (Hurlingham, Morón e Ituzaingó), con la firma de un convenio entre la Dirección General de Escuelas del Ministerio de Educación de la provincia de Buenos Aires y el Obispado de Morón. Mediante el mismo, el Ministerio costea los sueldos del personal de planta, certifica los títulos y realiza la supervisión pedagógica. Por su parte, el Obispado aporta las instalaciones para el dictado de los cursos, los equipamientos y propone al personal docente.

- [SMATA](#)

Creado por el Consejo Nacional de Educación Técnica, con el objetivo de satisfacer las demandas de formación de los trabajadores, cuadros medios y empresarios del Servicio de Mantenimiento y Reparación de Automotores.

- [UTHGRA](#)

En el marco de sus objetivos de asegurar a los trabajadores del sector hotelero y gastronómico una existencia superior en el orden material y moral, ejecuta programas de formación profesional.

Bahamas

- **BTVI**

Bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación, atiende a la comunidad con oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida: certifica programas dirigidos a empleos para egresados e imparte formación general para adultos en el lugar de trabajo. Es la única institución de enseñanza post-secundaria que ofrece oportunidades de formación académica, técnica, y continua en una variedad de programas.

Bolivia

- **Comisión Episcopal para la Educación**

Es el órgano de la Conferencia Episcopal Boliviana que coordina, acompaña y vincula los servicios educativos que brinda la Iglesia Católica al país, en educación regular, alternativa, educación superior universitaria y no universitaria. Vincula, entre otros, las Obras de Fe y Alegría, Escuelas Populares Don Bosco, Escuelas de Cristo, Facilitadores de Educación Rural, Integral y Alternativa (FERIA), Centros de Educación Técnica, Humanística y Agropecuaria (CETHAs) y Centros de Multiservicios Educativos.

- **INFOCAL**

Institución sin fines de lucro que proporciona servicios especializados de FP para el sector privado, acordes con las necesidades de las empresas; ofrece programas dirigidos a microempresas, así como acceso a educación técnica para poblaciones desposeídas.

Brasil

- **SEST/SENAT**

Son entidades civiles sin fines de lucro creadas con el objetivo de valorizar a los trabajadores del sector del transporte, creadas a partir de un proceso de concientización del sector y de las entidades sindicales. La Confederación Nacional del Transporte (CNT), organiza y administra la institución. En su área social, es responsable de gerenciar, desarrollar y

apoyar programas que velan por el bienestar del trabajador en las áreas de salud, cultura, ocio y seguridad en el trabajo. En el área educacional, el foco está en programas de aprendizaje que incluyen: preparación, entrenamiento, perfeccionamiento y formación profesional.

Cabo Verde

- [IEFP](#)

Organismo dependiente del Ministerio de Juventud, Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos, responsable de la ejecución de las políticas de empleo y formación profesional. La formación y el empleo son objetivos estratégicos para el Gobierno de Cabo Verde y se enmarcan en las políticas de combate a la pobreza. También lleva a cabo programas de mejoramiento de la competitividad y la productividad.

Chile

- [DuocUC](#)

Tiene como objetivo programar y realizar labores educacionales destinadas a la formación técnica no universitaria, sub-técnica y de capacitación y perfeccionamiento de adultos; su modalidad de enseñanza enfatiza los aspectos prácticos por sobre los especulativos y familiariza a los alumnos con las más modernas tecnologías aplicables a cada especialidad, habilitándolos para efectuar aportes concretos y útiles a la empresa.

Ecuador

- [Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional](#)

Varias líneas de financiamiento para la FP han sido definidas; las acciones de capacitación son realizadas por gremios y asociaciones de la producción, agencias de desarrollo local, empresas o entidades del sector público. El 30% del recaudo mensual de la contribución de los empleadores a nivel nacional se destina a programas para grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria, a través del SECAP.

El Salvador

- [Ministerio de Trabajo y Previsión Social](#)

La Red Nacional de Empleo es un punto de encuentro entre quienes buscan trabajo y las empresas; brinda servicios de orientación ocupacional e información sobre oportunidades de capacitación.

España

- [CIDEA](#)

Entidad sin ánimo de lucro, constituida por investigadores y consultores procedentes del ámbito empresarial y universitario, con el propósito de reflexionar y difundir buenas prácticas en materia de empleo, formación y desarrollo social, promueve la creación y transferencia de conocimiento entre la Unión Europea y América Latina.

- [FOREM](#)

La Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM, es una fundación de carácter privado y sin ánimo de lucro, promovida por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC.OO., para la promoción y la gestión de la orientación y la formación para el empleo. La actividad de FOREM en todos los sectores productivos y en todos los ámbitos territoriales, unido a la utilización de las nuevas TIC, permiten gestionar el aprendizaje para amplios grupos de alumnos, así como diseñar soluciones formativas personalizadas, con el compromiso de calidad e innovación permanente.

Perú

- [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo](#)

Los programas “Jóvenes a la Obra” y “Vamos Perú” facilitan el acceso al mercado de trabajo a través de capacitación e intermediación laboral y prestan asistencia técnica a emprendedores.

Las IFP, en colaboración con otros oferentes, ejecutan las acciones que concretan los planes y programas. En Chile, la diversificación está relacionada con los incentivos establecidos por la ley que alienta a los prestatarios privados a ofrecer programas licitados por el SENCE; en Uruguay, el INEFOP, administra el Fondo de Reconversión Laboral para atender actividades de FP prestadas a través de otros organismos estatales o entidades privadas; en El Salvador, el INSAFORP desarrolla casi en su totalidad los programas de formación por medio de la contratación con entidades jurídicas y personas naturales.

Algunas IFP, en ejercicio de su función rectora, realizan acuerdos para reconocer los programas de otros oferentes, como lo hacen el INFOTEP, el INA y el SENA.

Un desafío emergente en este contexto de diversificación, consiste en crear un entorno que promueva el desarrollo y fortalecimiento de las instituciones fiables; y, restrinja la proliferación de operadores de baja calidad.

FP y políticas activas de mercado de trabajo

La FP ofrece, en el contexto de la educación permanente, la oportunidad para el perfeccionamiento de las calificaciones, la readaptación y el desarrollo de los conocimientos, para que las personas accedan a nuevos empleos y se adapten a los cambios económicos y tecnológicos, contribuyendo a favorecer su inclusión social.

Las políticas y medidas activas de mercado de trabajo incluyen, entre otras, la orientación laboral y los servicios de empleo, la formación para los desempleados, la readaptación laboral; suelen estar dirigidas a grupos de población desfavorecidos, como son las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores despedidos y los que corren el riesgo de serlo como consecuencia de reestructuraciones empresariales y los cambios tecnológicos.

Orientación e intermediación laboral

La NTA de Trinidad & Tobago, presta servicios de orientación laboral, que incluyen el desarrollo de carrera, elaboración de hojas de vida, presentación de entrevistas, aplicaciones para aprendizaje en el lugar de trabajo, así como para acceder a instituciones de educación técnica y terciaria. Estos servicios se realizan a través de una unidad móvil y de un sitio web⁵⁰.

La Fundación FAUTAPO de Bolivia, está ejecutando el proyecto Empleabilidad que dispone de un portal (<http://200.87.25.235/portal/>) que contribuye a mejorar la empleabilidad y a articular procesos de formación y certificación laboral.

La SPPE de Brasil, dispone de un servicio de intermediación de mano de obra (IMO -SINE) que busca reducir los costos y tiempos de espera tanto para el trabajador como para las empresas.

El Programa de Recualificación Profesional (PREPARA) del SEPE de España, ofrece a las personas desempleadas un itinerario individualizado y personalizado de inserción, la participación en actividades de recualificación y/o reinserción profesional y ayuda económica de acompañamiento.

El Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL) de la OIT tiene, entre sus objetivos, el fortalecimiento de las administraciones públicas laborales de los países Centroamericanos y República Dominicana para facilitar la inserción laboral de personas y colectivos vulnerables. Asimismo, busca desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos en materia de intermediación laboral. En este marco, Cinterfor presta asistencia técnica para el diseño, validación y formación de formadores de un programa regional sobre intermediación y orientación laboral dirigido a funcionarios de los servicios públicos de empleo.

Cinterfor ha prestado asistencia técnica a la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay, en el marco de un programa de fortalecimiento institucional de los Centros Públicos de Empleo (CEPE), en aspectos de orientación e intermediación laboral con enfoque de competencias laborales.

⁵⁰ www.jobsandcareercoachtt.com

Calidad y equidad en la FP

Uno de los principales aprendizajes logrados por Cinterfor y las entidades de formación comprometidas con la incorporación de la perspectiva de género, ha sido que ésta es una condición para la calidad y la equidad de las políticas, así como un factor de innovación de la tecnología educativa.

Basado en la experiencia de varios programas regionales ejecutados desde los años setenta, sobre la participación de la mujer en la educación técnica y profesional, Cinterfor coordinó, como mencionado anteriormente, el Programa FORMUJER⁵¹ que finalizó en 2004. En el Uruguay, apoyó al Programa PROIMUJER⁵², ejecutado en sus comienzos por la JUNAE, que continúa activo en la órbita del INEFOP.

Con el apoyo de COSUDE, a partir del año 2004, se continuó trabajando en la disseminación y construcción colectiva de un marco de referencia para la integración de los enfoques de calidad y equidad en la formulación de las políticas de FP.

A través de estos años de trabajo conjunto con las IFP de la Red, se reforzó este enfoque mediante acciones y experiencias compartidas.

La transversalización de género como criterio rector - Fautapo

Ha adoptado los principios de equidad de género, interculturalidad y medio ambiente como ejes transversales de su accionar; siendo el campo formativo un ámbito fundamental para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la inclusión y respeto a las diversidades culturales y el cuidado de la naturaleza.

Tales principios se han incluido en la planificación, el seguimiento y evaluación de sus programas.

⁵¹ Programa de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos.

⁵² Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación.

Equidad de género - MTEySS, Argentina

Diseña y aplica políticas de equidad de género en el ámbito laboral; además, promueve el consenso, definiendo líneas de acción con otras áreas del Estado y con los interlocutores sociales.

En 2007 creó la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad (CEGIOT), con el propósito de que todos los programas y acciones del Ministerio incorporen la perspectiva de género.

Política de Igualdad de género - INA

Cerca de 30 años cumple la trayectoria del INA para la integración de la igualdad de género en todos sus programas y acciones, cerrando brechas y ampliando las oportunidades de FP entre hombres y mujeres.

En 2013 adoptó, expresamente, esta dimensión como política institucional, resultado de un proceso de consulta en que participaron todos los niveles de la institución, el personal docente, administrativo y los estudiantes, así como representantes de las comunidades y las empresas.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la FP

A partir de su establecimiento las IFP han utilizado las tecnologías de la información y comunicación (TIC), aprovechándolas conforme a su evolución; han sido herramientas de gran utilidad para la capacitación, así como para prestar servicios de desarrollo empresarial, de intermediación, orientación y apoyo profesional.

En el proceso formativo se han utilizado la radio, la televisión, la cinta de video, el teléfono, Internet, las plataformas virtuales y los dispositivos móviles.

La formación a distancia tiene su origen en 1947, cuando el SENAC y el SESC, con la colaboración de emisoras asociadas, crearon la “Universidade do Ar”, en San Pablo, con el objetivo de ofrecer cursos comerciales radiales. En 1976 el Senac creó el “Sistema Nacional de Teleducación” que funcionaba principalmente por correspondencia; también llevó a cabo

programas de radio y televisión. En el año 2000 se creó la Red Sesc-Senac de Teleconferencias⁵³ y en 2004, la Red SENAC de EAD, que entre otras tareas, realiza la gestión, producción y oferta de cursos de postgrado a distancia⁵⁴.

La incorporación de las nuevas TIC para ejecutar la FP se consolidó, en la mayoría de las IFP miembros de OIT/Cinterfor, en los primeros cinco años del presente siglo. El no haberlo hecho antes se explica, entre otras razones, por la incipiente conectividad disponible en los países, la baja alfabetización digital de los participantes y, en algunos casos, de los docentes y técnicos, aunque también las IFP habían “...optado por tomar una sana distancia frente a propuestas que parecían más soluciones mágicas que soluciones reales”⁵⁵.

En lo que va corrido del siglo XXI, las IFP han incrementado considerablemente el uso de las TIC en la formación para interactuar con los participantes y las empresas. Se integran en el proceso formativo: web, correo electrónico, chat, videoconferencias, foros de discusión, espacios de trabajo compartido, junto con materiales impresos.

Cada vez más las IFP están utilizando dispositivos móviles en sus programas de formación. En la Red se han desarrollado interesantes experiencias: tutoría a distancia y uso de realidad aumentada en el SENAI; creación de simuladores y calculadoras de procesos productivos en el SENA; herramientas de gestión para mejorar la productividad de las MIPYME en el Sistema Avanza⁵⁶ - Cinterfor.

⁵³ (<http://www.senac.br/conhecimento/teleconferencia.aspx>)

⁵⁴ Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (Senac)

⁵⁵ OIT/Cinterfor. Las tecnologías de la información y comunicación y la formación profesional. 2008.

⁵⁶ <http://avanza.oitcinterfor.org>

Formación con aplicaciones móviles en el Caribe

El Instituto de Formación y Desarrollo Pesquero del Caribe (CFTDI) viene desarrollando una experiencia innovadora sobre el uso de aplicaciones móviles y el desarrollo de servicios para la comunidad de pescadores del Caribe.

Sus objetivos son: atender a la población de pescadores más vulnerables, proporcionando acceso a datos empíricos e información sobre las regulaciones y políticas del sector; así como promover el intercambio de conocimientos.

La tecnología de los teléfonos inteligentes, también se aplica a la seguridad en el mar y al apoyo a la formación en las comunidades de pescadores de pequeña escala.

<http://www.oitcinterfor.org/es/node/4857>

La construcción colectiva del conocimiento en la Red

Las TIC son un recurso creciente para facilitar la gestión del conocimiento; en consecuencia, atendiendo las directrices del Consejo de Administración de la OIT, así como las consideraciones de la RCT, Cinterfor, acompañado por las IFP, promueve su aprovechamiento para facilitar la construcción colectiva del conocimiento. Su espacio virtual (EVC <http://evc.oitcinterfor.org/>) presta un servicio invaluable a las comunidades de aprendizaje y práctica, permitiendo comunicación en forma horizontal y multidireccional entre los participantes. Desde su creación, en 2002, hasta la fecha, ha alojado 28 comunidades que han analizado temas prioritarios de la FP, con la contribución de más de 1200 profesionales. Los intercambios de experiencias y saberes han favorecido el fortalecimiento institucional, el debate y la diseminación de experiencias, el avance respecto de situaciones comunes desde diferentes perspectivas, así como la elaboración de documentos de uso práctico para responder a las demandas de formación.

Marcos de calificaciones en el ámbito de la educación y la FP

“El desarrollo de un marco nacional de calificaciones sirve a los intereses de las empresas y de los trabajadores porque facilita la educación permanente, ayuda a las empresas y a las agencias de empleo a armonizar la demanda con la oferta y orienta a las personas en la elección de una formación y una carrera”⁵⁷.

Numerosos acontecimientos en el mundo del trabajo y de la FP hacen necesario diseñar sistemas para evaluar, reconocer y certificar competencias y calificaciones. Entre tales sucesos se incluyen: las reformas del sistema de educación y formación para un aprendizaje permanente; el crecimiento de asociaciones entre empresas e instituciones de formación; la proliferación de centros de formación; la ampliación del aprendizaje en el lugar de trabajo; las políticas activas del mercado de trabajo, que insisten en la formación y la orientación; el aumento de la movilidad en el mercado de trabajo, y los esfuerzos de las empresas por mejorar la productividad y competitividad a través de una mejor gestión de los recursos humanos.

Para analizar los avances que han tenido lugar en Europa y América Latina y el Caribe, así como los desafíos que se enfrentan para diseñar e implementar marcos de calificaciones, el proyecto “EUROsociAL-Empleo” de la Comisión Europea, ejecutado por el Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT, y Cinterfor, propiciaron encuentros presenciales y virtuales, en los cuales participaron representantes de ministerios de trabajo y de educación, de IFP, de organizaciones de empleadores y de trabajadores, de asociaciones empresariales de América Latina y el Caribe, junto con sus pares de instituciones europeas: la European Training Foundation (ETF), la FTFE, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) de España, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) de España.

El corolario de esta construcción colectiva de conocimiento es la *Guía de trabajo “Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones”⁵⁸*, que tiene el propósito de ofrecer orientaciones prácticas, avances y lecciones aprendidas para

⁵⁷ Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, CIT 2000.

⁵⁸ <http://www.oitcinterfor.org/node/2298>

apoyar a los diseñadores de políticas en los procesos de reflexión y toma de decisiones acerca de la conveniencia, viabilidad, condiciones necesarias y estrategias para implementar marcos de calificaciones en sus países.

Marco regional de calificaciones en el Caribe Inglés

En los países del CARICOM la integración regional, mediante un mercado común y una economía única, impacta en el mercado de trabajo y en las calificaciones de los trabajadores. En este contexto se creó el Marco Regional de los países del Caribe (CVQ) a partir de un primer marco desarrollado por HEART-Trust y los implementados posteriormente NTA de Trinidad y Tabago, TVET Council de Barbados, Grenada NTA y TVET de Guyana.

Esta importante experiencia fue posible dado que los países comparten un enfoque común sobre las calificaciones profesionales en base a normas de competencias y la estructuración de sus respectivos marcos en torno a niveles ocupacionales.

Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME

Este proyecto fue financiado por el IDRC de Canadá, en el cual participaron activamente las siguientes IFP: ITU, SENAI e IEL, SENA, INTECAP e INFOTEP⁵⁹.

La "Guía de capacitación con TIC para MIPYME"⁶⁰, es producto del aporte de los conocimientos y las experiencias de los directivos y especialistas de las mencionadas instituciones. Además, en los respectivos países, se trabajó con los empresarios y trabajadores de conglomerados en los siguientes sectores productivos: hoteles, muebles, vestuario y talleres de metalmecánica.

Esta Guía proporciona un conjunto de orientaciones para contribuir a la mejora continua de los servicios de desarrollo empresarial para MIPYME; así como para la actualización y fortalecimiento de las competencias de los profesionales responsables de su validación y aplicación.

⁵⁹ <http://www.oitcinterfor.org/node/2331>

⁶⁰ <http://www.oitcinterfor.org/node/2122>

Es un documento flexible, que permite el uso independiente de sus módulos, de acuerdo con las necesidades de las empresas; los contenidos tienen un carácter práctico, basados en experiencias exitosas que motivan iniciativas de capacitación con TIC en las MIPYME.

El apoyo de IDRC ha permitido continuar investigando respecto de las competencias que los empresarios de las MIPYME requieren desarrollar. En el marco del Proyecto Avanz@⁶¹, ejecutado conjuntamente con la Fundación Omar Dengo (FOD), se diseñaron dos cápsulas de autoaprendizaje: Trabajo en Redes ⁶²y Aprendizaje Permanente⁶³, con la colaboración de Interfases.

Basado en la filosofía, conceptos y herramientas de SIMAPRO, el proyecto Avanz@ ha desarrollado el software: Sistema Avanza⁶⁴, para que las MIPYME incorporen nociones de medición y mejora de la productividad, siendo el trabajo en equipo y la capacitación esenciales para el desarrollo sostenible de la empresa.

Evaluación de impacto de la FP

La Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos (CIT, 2004), señala la importancia de evaluar el impacto que tienen las políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente; así como tener en cuenta parámetros de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables, a la hora de tomar decisiones de inversión en materia de educación y formación.

Para quienes invierten en el desarrollo de las competencias, ya sean los gobiernos, las empresas, los sindicatos, las organizaciones o las personas, es preciso saber, con cierto grado de certeza, los retornos de su inversión y, el impacto de la formación. Por tal razón, las IFP de la Red, consideraron necesario abordar este tema, trabajando conjuntamente en una comunidad

⁶¹ <http://www.oitcinterfor.org/node/4837>

⁶² <http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/trabajo-redes-mipyme>

⁶³ <http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/aprendizaje-permanente-mipyme>

⁶⁴ <http://avanza.oitcinterfor.org/auth/login>

de aprendizaje e intercambio, que reunió durante 13 meses a cerca de 120 profesionales en el EVC y en tres reuniones presenciales auspiciadas por el MTEySS de Argentina, la FTFE de España y el SECAP de Ecuador⁶⁵.

La elaboración de la “Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional”⁶⁶ es el producto de una intensa y fructífera construcción colectiva de conocimiento, en el cual también participaron miembros del Consejo de Administración de la OIT, quienes enriquecieron los debates, coadyuvando a que el documento esté en concordancia con las decisiones adoptadas por la CIT y el Consejo de Administración.

Este proceso de construcción colectiva, favoreció ampliamente la consolidación de la Red, promoviendo el contacto entre expertos en el desarrollo de los recursos humanos, fortaleciendo sus vínculos e intercambios, en suma, la gestión del conocimiento.

La Guía es un instrumento práctico, que considera los diferentes escenarios de desarrollo de los países y de los organismos que tienen a su cargo la gran responsabilidad de la FP. Responde a la prioridad señalada por las IFP sobre la importancia de conocer, más allá de las estadísticas sobre acciones realizadas, número de participantes y acceso a un empleo, en qué medida las personas mejoraron su inserción y movilidad laboral, la calidad de la ocupación, los salarios, las condiciones de salud y seguridad laboral y el acceso a derechos; así como reconocer si la formación está respondiendo a la demanda de los sectores productivos y aportando a la productividad laboral y competitividad de las empresas y los países.

La identificación anticipada de las competencias laborales

La Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008), plantea que el desequilibrio entre la oferta y la demanda de calificaciones tiene elevados costos económicos y sociales y es la consecuencia del desempleo estructural y al mismo tiempo contribuye a él. La identificación temprana de las necesidades

⁶⁵ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=25>

⁶⁶ <http://www.oitcinterfor.org/node/2124>

actuales y futuras de competencias profesionales forma parte de las estrategias orientadas al futuro para reducir dicho desequilibrio.

Igualmente, las proyecciones cuantitativas y cualitativas se deben relacionar con estrategias nacionales definidas ampliamente. Por lo tanto, es importante analizar los sectores y regiones con alto potencial de crecimiento, a fin de identificar las nuevas posibilidades de empleo y sus exigencias en cuanto a capacitación, así como los sectores tradicionales en descenso y los perfiles de competencias de las personas que pierden sus empleos. También es importante cerciorarse de la calidad de la oferta de competencias. Además, el análisis de las necesidades de calificaciones debe abarcar las competencias básicas y profesionales, dado que ambas cambian en función del crecimiento económico.

La prospectiva analiza las necesidades de formación para asegurar su adecuación con el empleo; se basa en la observación del mercado laboral, la identificación y definición de las competencias, así como en el análisis de las tendencias sociales, económicas y tecnológicas.

Para responder a las innovaciones tecnológicas y educativas de la industria, el SENAI ha desarrollado un modelo de prospección, que le permite anticipar las demandas de FP, vinculando a la industria y a la universidad. Dicho modelo se basa en análisis tecnológicos y organizacionales, de ocupaciones emergentes, del impacto y de tendencias ocupacionales, de FP comparada y antenas temáticas, fundamentalmente. La prospectiva SENAI permite tener un panorama completo del contexto educativo, tecnológico y ocupacional.

A solicitud de las instituciones, en mayo de 2012, se inició un proceso de transferencia y adaptación de este modelo a varias IFP de América Central: INA, INFOTEP, INTECAP, INSAFORP, INADEH, las cuales lo están aplicando en diferentes sectores en sus respectivos países. Otro

propósito es constituir una red de especialistas en prospectiva ocupacional y tecnológica que apoye a otras IFP de la Red a avanzar en este tipo de estudios.

En el espacio virtual de Cinterfor se tiene acceso a los documentos e intercambios que están llevando a cabo las IFP mencionadas⁶⁷.

Los objetos de aprendizaje (OA)

La variada gama de recursos y materiales didácticos existentes son el producto de las concepciones del trabajo y de las heterogéneas necesidades de quienes deben aprender a lo largo de la vida; así mismo, de las metodologías y de las tecnologías disponibles en cada momento histórico.

Un hito en la FP ha sido la acción mancomunada de las IFP en la elaboración de las CBC, mencionadas en páginas anteriores, que son un claro antecedente de lo que actualmente se conoce como OA.

En las últimas décadas, el saber metodológico acumulado de las IFP se ha ido transformando, desde un enfoque centrado en el “enseñar haciendo”⁶⁸ mediante la demostración y repetición de tareas, hacia un paradigma de construcción del conocimiento y de desarrollo de competencias laborales.

Las acciones de formación apoyadas con nuevas TIC son crecientes; los recursos de aprendizaje seguirán innovándose y aplicándose en diversos dispositivos digitales y en entornos virtuales de aprendizaje.

La necesidad de facilitar el acceso a la formación y al empleo para más personas en un contexto regional de gran heterogeneidad social y productiva, ha conducido a las IFP a explorar innovaciones, buscar soluciones creativas y utilizar crecientemente la tecnología para

⁶⁷ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22>

⁶⁸ Ducci, M. A. (Coord.). La formación profesional en el umbral de los 90. Vol.II, Cap. VII, p. VII 5 -6. (<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/la-formaci%C3%B3n-profesional-umbral-90-volumen-1-y-volumen-2>, Método de los “cuatro pasos” 1) El instructor dice y hace. 2) El trabajador-alumno dice y él instructor hace. 3) El trabajador-alumno dice y hace. 4) El trabajador-alumno hace y el instructor supervisa, pág.VII.6

responder a necesidades diversas y cambiantes. En este contexto, se ha comprobado el interés creciente de los actores vinculados al aprendizaje y desarrollo de competencias en los desafíos y posibilidades de colaboración que plantean los OA⁶⁹.

La creación de nuevos espacios de construcción colectiva de conocimiento, brinda la oportunidad de generar un marco metodológico sobre el diseño, utilización y aseguramiento de la calidad de los OA.

Como ha sido tradicional en la Red, varias IFP se han encontrado, presencial y virtualmente, para analizar comparativamente las experiencias y contextos institucionales de producción de OA y proponer acciones integrales para que estos aporten a la calidad y pertinencia de la FP. Son ellas: el MTEySS de Argentina, SENAC, SENAI, SEBRAE, DuocUC, SENA, INA e INTECAP⁷⁰.

Desarrollo y consolidación de la Red

Cumplido medio siglo de la creación de Cinterfor, la FP en América Latina y el Caribe ha tenido un desarrollo sobresaliente, gracias a la cooperación que fuera promovida por sus fundadores, cuando en 1961 propusieron a la OIT la creación del Centro. En aquel año seis países contaban con IFP y gracias a su acción coordinada, se impulsó el establecimiento de otras similares en todos los países de la región, que hoy conforman una asociación de cerca de 70, cuya suma de conocimiento integra un valioso acervo de logros y potencialidades de beneficio colectivo.

La confianza que dio origen a Cinterfor ha crecido con los años; prueba de ello es el cada vez mayor número de instituciones que se agregan a la Red, aportando diversidad y permanente renovación del intercambio entre sus miembros. A los pioneros se sumaron aquellos que se fueron creando gracias a su apoyo; se incorporaron también universidades que tienen relaciones muy cercanas con el mundo del trabajo; llegaron instituciones

⁶⁹ Píldoras o cápsulas de aprendizaje, objetos educacionales, objetos virtuales de aprendizaje, entre otras denominaciones.

⁷⁰ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=44>

españolas y africanas ávidas de compartir el conocimiento, al igual que lo han hecho las que están gestionadas por organizaciones sindicales.

Cuando se cumplieron 30 años de la creación del Centro, su entonces Director expresaba, lo que hoy se confirma:

"La cooperación horizontal, al mismo tiempo un instrumento y una finalidad de Cinterfor... ha demostrado ser expedita y eficaz y ha generado notables resultados en el campo de la formación profesional, los cuales pueden ser motivo de orgullo. Como instrumento, se ha usado para superar recursos individuales limitados y para multiplicar los efectos de experiencias singulares. Como objetivo, se ha estimulado y facilitado que los países recurran a ella siempre más, aprovechando las capacidades e intereses de sus homólogas y fomentando un creciente espíritu de solidaridad a nivel regional".⁷¹

Equipo Cinterfor 1986 I



⁷¹ Alexim, João Carlos. Op. cit. p. 33.



I Equipo Cinterfor 1999



Equipo Cinterfor 2013 I

Directores de Cinterfor



Eduardo Riveiro de Carvalho |
Períodos 1964 - 1968; 1975 - 1979



Julio Bergerie |
Período 1969 - 1975



João Carlos Alexim Período
1980-1995



Pedro Daniel Weinberg |
Período de 1995-2006



Martha Pacheco |
Período 2007-2013

Reconocimientos de las IFP

En ocasión de la celebración de los 50 años de OIT/CINTERFOR quiero, en nombre de la Agencia que presido, manifestar mi profundo reconocimiento al papel que este organismo ha desempeñado en la promoción del trabajo decente y la formación profesional de los hombres y mujeres de la región. La coherencia demostrada por CINTERFOR durante todos estos años se nos aparece cuando nos volvemos hacia este período de nuestra historia.

Durante cinco décadas los países y las Instituciones de Formación Profesional contamos con su aliento, compañía y participamos de las mesas de diálogo que tendía. Aún en los momentos más difíciles, en los que la dignidad del trabajo y el valor de la formación se debilitaban, su voz y sus convocatorias nos ayudaron a mantenernos de pie, a desarrollar agendas comunes, a alimentar nuestro pensamiento y compartir nuestras mejores prácticas. Reconocer la coherencia demostrada a través de los años es mucho más que un acto de justicia. Es, sobre todo, un compromiso con todos los trabajadores y trabajadoras de la región. No son, éstos que estamos viviendo, tiempos fáciles para el trabajo y a la formación. Las Instituciones de Formación Profesional de América Latina y el Caribe lo sabemos. Pero contamos con una rica historia que nos permite pensar que estaremos a la altura de estos tiempos y del lado correcto. CINTERFOR es una parte importante de esta historia y un recurso imprescindible para seguir construyéndola.

Juan GROSSO
Presidente
Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional
Gobierno de la Provincia de Córdoba
Argentina

Felicitaciones a los miembros del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo por estas cinco décadas de gestión, de construcción colectiva del conocimiento y de promoción de la cooperación en temas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos.

Realmente esa comunidad de aprendizaje y cooperación horizontal entre los organismos encargados de la formación profesional que se ha creado con la participación de decenas de entidades de todo el mundo, permiten difundir y a la vez enriquecer conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Lic. Esteban Bullrich
Ministro de Educación
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina

FAUTAPO Educación para el Desarrollo hace llegar a la OIT/CINTERFOR este mensaje de felicitación por su 50 aniversario. En esos 50 años se ha consolidado como una institución referente e impulsora de muchas otras instituciones como la nuestra, que apostamos por una formación profesional pertinente y de calidad que aporte -en el marco de una visión compartida- al desarrollo humano y al crecimiento socio económico local, nacional y regional, con equidad, sostenibilidad, solidaridad y justicia social.

OIT/CINTERFOR más allá de ser el ente sólido que lidera y nos agrupa en este caminar, demuestra que sí es posible coordinar entre diferentes instituciones y culturas; que sí es posible rescatar buenas prácticas y aprendizajes entre sus instituciones miembros; que sí es posible respetar posiciones a veces distintas en pos de la construcción y generación de conocimiento que apoye a construir condiciones de vida mejores para nuestros pueblos.

Aprender a aprender es el mensaje que encierra el trabajar y relacionarse con OIT/CINTERFOR, por ello gracias por permitirnos caminar juntos, les deseamos muchos años más de impacto.

Andreas Preisig
Gerente General
FAUTAPO
Bolivia

Cada vez más, la agricultura y la ganadería incorporan la tecnología y la innovación en la producción. El Servicio Nacional de Aprendizaje Rural (SENAR) permite a más de un millón de hombres y mujeres en el Brasil rural, anualmente, formación y desarrollo de competencias profesionales para el trabajo. Para SENAR, el CINTERFOR es una fuente inagotable de buenos ejemplos y buenas prácticas. Es una red de conocimiento y cooperación que contribuye decisivamente a mejorar la calidad y productividad en el trabajo, con respecto al hombre y el medio ambiente.

Daniel Klüppel Carrara
Secretario Ejecutivo
SENAR
Brasil

Interfases, con casi dos décadas, su principal valor "*Comprometidos con el desarrollo de las personas*", como miembros de la Red privilegiamos el aporte de construcción social colectivo, donde la asesoría y formación para el trabajo de las personas ha sido y es el motor de nuestro caminar. Contribuir al desarrollo de la capacidad de resiliencia y competencias es un desafío, en que cada persona, toma su propio tiempo para recorrerlo y cambiar. Felicitaciones y agradecimiento para OIT/ CINTERFOR, en sus 50 años de impulsor de cambios y aprendizaje permanente, que nos incentiva para avanzar en el ser cada día mejores.

Berta Rojas
Directora
INTERFASES
Chile

Los retos de la formación para el trabajo a lo largo de cinco décadas han cambiado vertiginosamente y nuestras instituciones -desde esa época- han germinado y se han desarrollado bajo el amparo y guía de CINTERFOR. Muchos logros hemos cosechado y muchos más están por venir, gracias a la mirada visionaria de todos aquellos que han vislumbrado desde CINTERFOR una Hispanoamérica sin fronteras, próspera y articulada. Reciban del INA, su personal docente, administrativo y estudiantes, nuestras más sinceras felicitaciones por llegar

al cincuentenario como una institución robusta y vigorosa; líder universal de la gestión del conocimiento, a la cual nos honra pertenecer.

Francisco Marín Monge
Presidente Ejecutivo
Instituto Nacional de Aprendizaje
Costa Rica

Desde 1993, he tenido ocasión de compartir con el equipo de OIT/Cinterfor: proyectos, retos e iniciativas dirigidas al fortalecimiento del capital humano y a la mejora de la eficiencia de las IFP. Desde mis percepciones y experiencias, tengo que resaltar lo bien que lleva la “edad”: observo innovación, creatividad, talento, gobernanza participativa, y, sobre todo, un grupo de buenas personas que priorizan el camino a la posada.

Felicidades!!!

Juan José De Andrés Gils
Presidente
CIDECE Innovación y Desarrollo Social
España

Son evidentes las aportaciones de la formación continua a la imparable evolución de la estructura distributiva de las cualificaciones. La anticipación a la demanda de competencias, el diseño de una oferta formativa adaptable a las necesidades de las empresas y una mayor apertura del sistema de formación al escrutinio de la sociedad, son los elementos clave para una respuesta ética y contundente a los retos planteados por la nueva economía. Entidad referente de todos los sistemas latinoamericanos y del Caribe, CINTERFOR viene contribuyendo desde su fundación a ese cambio de perspectiva mediante el intercambio de experiencias exitosas entre los modelos singulares del sistema y apoyando el desarrollo y la evolución de esos modelos.

Alfonso Luengo
Director Gerente
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
España

Es una satisfacción para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo acompañar a OIT/CINTERFOR en su 50º aniversario. Nuestra colaboración se inició en 1998 con la organización del Seminario Euroiberoamericano sobre Formación Continua en Madrid. Desde entonces hemos trabajado juntos mostrando cómo el diálogo social y la concertación sobre formación profesional contribuyen al progreso.

También hemos apoyado la creación de herramientas que, como la Guía para la evaluación de impacto de la formación, integran el Banco de Conocimientos de OIT/CINTERFOR. Este banco, único en el mundo, es la mejor muestra de la magnífica labor que desarrolla esa institución.

Javier Ferrer
Vicepresidente
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo por CEOE
España

El trabajo de instituciones como OIT/Cinterfor se hace más indispensable y valioso en un momento de crisis como el actual, en el que han aumentado las dificultades y los problemas en el ámbito laboral. Por esta razón reiteramos nuestra felicitación en su 50 aniversario y nuestra confianza en seguir colaborando juntos con el objetivo común de afrontar con éxito los retos que se nos presentaran en el futuro.

Reyes Zatarain del Valle
Directora General
Servicio Público de Empleo Estatal- SEPE
España

La Honorable Junta Directiva, la Gerencia y el personal del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP, felicitan al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – Cinterfor, por cumplir 50 años de servicio técnico a los países de Latinoamérica, contribuyendo de esta manera al desarrollo de las personas, empresas e instituciones dedicadas a la formación profesional; factor social sustancial para el progreso de sus poblaciones.

Hoy en día, en la formación profesional es necesario generar un cambio que permita desarrollar las competencias en forma diferente, para una sociedad sustentable y para lograrlo, se debe hacer de manera integral, también apoyándose del constructivismo, de estrategias y herramientas que permitan aumentar la calidad de vida de todos, cambio que Cinterfor ha promovido a través de documentos, metodologías y buenas prácticas, entre otros aportes, por lo que reconocemos la importancia de las funciones que realiza y deseamos que el éxito siga con ustedes por muchos años más.

Jorge Gallardo Flores
Gerente
INTECAP
Guatemala

El Consejo de Educación Técnica y Profesional y, ciertamente, la familia de la Educación Técnica y Profesional de Guyana desea extender a OIT/Cinterfor sus sinceras felicitaciones con ocasión de su 50 aniversario.

Guyana reconoce la invaluable contribución que OIT/Cinterfor ha realizado para el desarrollo de la formación profesional no sólo en Guyana sino en todo el Caribe. La celebración de este 50 aniversario en Trinidad y Tobago del 8 al 10 de julio 2013, es un testimonio de la excelente relación con el Caribe. En consecuencia contamos con su valioso apoyo en el futuro. Reiteramos nuestras felicitaciones y mejores deseos.

Sydney Walters,
Director
Council for TVET
Guyana

En México tenemos el compromiso de implementar políticas públicas que consoliden una sociedad del conocimiento cuya base sean ciudadanos con un alto nivel educativo, conocimientos y capacidades que impulsen la innovación, el espíritu empresarial y el dinamismo económico. En este quincuagésimo aniversario de la fundación de CINTERFOR, reconocemos su valioso aporte para el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), pues hemos afianzado nuestro “Modelo Académico de Calidad para la Competitividad” y desarrollado diversas actividades en beneficio de la formación profesional técnica de jóvenes mexicanos.

Nuestra gratitud a CINTERFOR por ser parte del engranaje que mueve la política educativa de México.

Mtra. Candita Victoria Gil Jiménez.
Directora General
CONALEP
México

Hace 50 años, CINTERFOR fue concebido como un centro de gestión del conocimiento, lo que refleja la visión vanguardista que lo ha caracterizado desde su fundación. Hoy CINTERFOR logra hacer realidad su visión y misión, construyendo redes de personas e instituciones que trabajan, aprenden, comparten y generan crecimiento. Sin lugar a dudas, CINTERFOR ha construido el mayor acervo de conocimiento organizado para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las empresas de la región y es el referente obligado cuando se habla de la generación de una genuina comunidad iberoamericana de aprendizaje, incluyente, innovadora y con alto sentido de responsabilidad social.

Ma. Dolores Correa Laphan
ICAM GROUP
México

En nombre del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y en el mío propio queremos felicitar al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) en la celebración de sus 50 años de existencia.

Para nosotros es un placer formar parte de tan prestigiosa red dedicada al fortalecimiento de las competencias laborales y agradecerles la constante colaboración que hemos recibido de la OIT/CINTERFOR tanto de su personal como de la plataforma de gestión del conocimiento, que tenemos a nuestra disposición.

Nuevamente les reiteramos nuestros sentimientos de aprecio y les deseamos éxitos en su misión de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Atentamente,

José Pablo Ramos
Director General
INADEH
Panamá

Cinterfor, en estos 50 años de vida institucional, ha tenido éxito, tanto en llevar los hallazgos del ámbito académico en materia de formación profesional a su aplicación en políticas públicas, así como en traducir las experiencias privadas y públicas en buenas prácticas que son a la vez el insumo para la producción académica. Ha logrado edificar una gran comunidad de aprendizaje en torno a la construcción de conocimientos, y facilitado la cooperación entre sus entidades conformantes mediante un enfoque de activa difusión y relacionamiento. Es hoy, más que un puente para el intercambio, un referente para la actualización e innovación en estrategias de desarrollo del capital humano.

Edgar Quispe Remon
Vice Ministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Perú

El SENATI del Perú es un vivo testimonio de que el CINTERFOR satisfizo con creces las expectativas de sus fundadores, en cuanto a promover la doctrina y las políticas de la OIT en materia de formación profesional, así como a impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones pioneras de la formación profesional de América Latina y el Caribe.

En las actividades y en el rico patrimonio documental del CINTERFOR están las bases de valiosos principios actualmente aceptados en forma universal, tales como: que todo programa de formación profesional debe estar orientado a satisfacer los requerimientos de calificación de las actividades económicas, a fin de asegurar la realización humana y el acceso al empleo para todas las personas; así como que el aprendizaje práctico es imprescindible para el desarrollo de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores pertinentes para la vida activa productiva.

Al tiempo de agradecer y felicitar al CINTERFOR por sus 50 años de vida institucional, el SENATI le renueva su compromiso de participar activamente en las actividades institucionales de los años venideros.

Cordiales saludos,

Jorge A. Rivera
Director Nacional
SENATI
Perú

Hasta hace diez años atrás, Cinterfor no era una palabra conocida en los países de habla inglesa del Caribe. Sin embargo, recientemente, la Organización Internacional del Trabajo se ha centrado en las oportunidades de la agenda de cooperación Sur-Sur para demostrar que la cooperación técnica y, en particular, la de la construcción de competencias, no surgía únicamente de la relación Norte-Sur.

A través de Cinterfor, SENAC, SENAI y otras instituciones similares, América Latina se ha convertido en un modelo que hoy en día se utiliza a nivel mundial para demostrar que la creación, la gestión y la distribución de la riqueza deben complementarse con la identificación, el rechazo y la erradicación de la pobreza.

Ya no hay cabida para la idea de que algunos países o zonas permanezcan en condiciones de subdesarrollo o miseria. En nuestra región, Cinterfor y el Diálogo Sur-Sur en América Latina y el Caribe están marcando la diferencia.

Todos esperamos que esta conquista sea aún mayor en los años venideros.

LeRoy Trotman
Former Chairperson
Workers' Group
ILO Governing Body
Suiza

A 50 años de la fundación de OIT/Cinterfor, la Asociación de Profesionales de Gestión Humana del Uruguay (ADPUGH), miembro de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), quiere destacar especialmente este 50 aniversario por la creación de un ámbito de gestión del conocimiento para las instituciones de formación y desarrollo de personas y organizaciones del continente latinoamericano.

En un mundo donde el conocimiento aplicado al trabajo y la producción puede generar soluciones para buena parte de los problemas y desafíos de la población del continente, la iniciativa de OIT/Cinterfor al crear una red de instituciones vinculadas a la formación profesional es una contribución de enorme valor.

Por ello felicitamos especialmente a OIT/Cinterfor comprometiéndonos a cooperar junto con las demás instituciones de la red en la gestión del conocimiento para el desarrollo de nuestros pueblos.

Vicente Galisteo
Presidente
ADPUGH
Uruguay

Listado de instituciones miembros de la Red

País	Nombre completo	Sitio web
ARGENTINA	Instituto Nacional de Educación Tecnológica - INET	http://www.inet.edu.ar/index.html
	Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba	http://www.cba.gov.ar/reparticion/agencia-promocion-de-empleo-y-formacion-profesional/
	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina - ADRHA	http://www.adrha.org.ar/
	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina - SMATA	http://www.centro8smata.org.ar/
	Fundación Compromiso	http://www.compromiso.org/
	Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores	http://www.fundacion.uocra.org/
	Instituto Tecnológico Universitario - ITU	http://www.itu.uncu.edu.ar/
	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTEySS	http://www.trabajo.gob.ar/
	Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires	http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/doet/?menu_id=20091
	Obispado de Morón - Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401 - Morón	
	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA	http://www.uthgra.org.ar/site/index.php
BAHAMAS	Bahamas Technical and Vocational Institute - BTVI	http://www.btvi.edu.bs/jhome/
BARBADOS	Technical and Vocational Education and Training Council of Barbados - TVET Council	http://www.tvetcouncil.com.bb/
	Barbados Vocational Training Board	http://www.bvtb.gov.bb/

BOLIVIA	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL	http://www.infocallp.org/
	Comisión Episcopal de Educación - CEE	http://www.edubolivia.org/j16/
	Fundación Educación para el Desarrollo - FAUTAPO	http://www.fundacionautapo.org/
BRASIL	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC	http://www.senac.br/
	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI	http://www.portaldaindustria.com.br/senai/
	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR	http://www.senar.org.br/
	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE	http://www.sebrae.com.br/
	Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SEST/SENAT	http://www.sestsenat.org.br/Paginas/Index.aspx
	Centro Paula Souza - CPS	http://www.centropaulasouza.sp.gov.br
	Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, Ministério do Trabalho e Empleo – SPPE	http://portal.mte.gov.br/institucional/detalhe-competencia-7.htm
	Secretaría de Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação - SETEC	http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=798&id=286&option=com_content&view=article
CABO VERDE	Instituto do Empleo e Formação Profissional – IEFP	http://www.iefp.cv/
CHILE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE	http://www.sence.cl/sence/
	ChileValora - Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	http://www.chilevalora.cl/
	INTERFASES	http://www.interfases.cl/
	Fundación DUOC - Instituto Profesional Centro de Formación Técnica	http://www.duoc.cl/
	Proyecto Educativo de SNA Educa - SNA EDUCA (1976)	http://www.snaeduca.cl/index1.htm
COLOMBIA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	http://www.sena.edu.co/
COSTA RICA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica – INA	http://www.ina.ac.cr/index.html
CUBA	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – MTSS	http://www.mtss.cu/

ECUADOR	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP	http://www.secap.gob.ec/
	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional – SETEC	http://www.setec.gob.ec/
EL SALVADOR	Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS	http://www.mtps.gob.sv/
	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	http://www.insaforp.org.sv/
ESPAÑA	Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE	http://www.sepe.es/
	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales - CIDEC	http://www.cidec.net/
	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo - FTFE	http://www.fundaciontripartita.org/
	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera – FORE	http://www.forem.es/espanol/
	Fundación San Valero	http://www.sanvalero.es/
GUATEMALA	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP	http://www.intecap.edu.gt/
GUYANA	Council for Technical and Vocational Education and Training - Council for TVET	http://www.ctvet.org.gy/
HAÍTÍ	Institut National de Formation Professionnelle – INFP	
HONDURAS	Instituto Nacional de Formación Profesional – INFO	http://www.infop.hn/
	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos – CADERH	http://www.caderh.hn/
JAMAICA	Heart Trust/National Training Agency - HEART TRUST/NTA	http://www.heart-nta.org/
MÉXICO	Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS	http://www.stps.gob.mx/bp/index.html
	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior – DGCFT	http://www.dgcft.sems.gob.mx/
	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER	http://www.conocer.gob.mx/
	ICAM GROUP	http://www.icam.com.mx/sitio/inicio.php
	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica –CONALEP	http://www.conalep.edu.mx

NICARAGUA	Instituto Nacional Tecnológico – INATEC	http://www.inatec.edu.ni/
PANAMA	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH	http://www.inadeh.edu.pa/
PARAGUAY	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP	http://www.snpp.edu.py/
PERÚ	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI	http://www.senati.edu.pe/web/
	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO	http://www.sencico.gob.pe/
	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral - Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	http://www.mintra.gob.pe/
REPÚBLICA DOMINICANA	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	http://www.infotep.gov.do/
ST. LUCIA	Ministry of Labour, Information and Broadcasting	
SURINAME	Ministerie van Arbeid Technologische Ontwikkeling en Milieu – ATM (Ministry of Labour, Technological Development and Environment)	http://www.gov.sr/sr/ministerie-van-atm/actueel.aspx
TRINIDAD Y TOBAGO	National Training Agency – NTA	http://www.ntatt.org
URUGUAY	Dirección Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - DINAE/MTSS	http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=450&Itemid=139
	Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana - ADPUGH	http://www.adpu.org/
	Consejo de Educación Técnico Profesional Universidad del Trabajo del Uruguay - UTU	http://www.utu.edu.uy/
	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional – INEFOP	http://www.inefop.org.uy/
VENEZUELA	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista - INCES	http://www.inces.gob.ve/

Acrónimos

ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
ATM	Ministerie van Arbeid Technologische Ontwikkeling en Milieu, Suriname
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BID/FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones del BID
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute BTVI, Bahamas
CARICOM	Caribbean Community
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos, Honduras
CBC	Colecciones Básicas Cinterfor – CBC
CEE	Comisión Episcopal de Educación, Bolivia
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIDEC	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales, España
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CNAOP	Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, Argentina
CNI	Confederação Nacional da Indústria, Brasil
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONET	Consejo Nacional de Educación Técnica

CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
COSUDE	Agencia suiza para el Desarrollo y la Cooperación
Council for TVET	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
CPP	Comité de Programa y Presupuesto
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
CSST	Cooperación Sur-Sur y Triangular
DINAE	Dirección Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior, México
EMP/Skills	Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT
EVC	Espacio virtual Cinterfor
ETF	European Training Foundation
FAUTAPO	Fundación Educación para el Desarrollo
FOD	Fundación Omar Dengo, Costa Rica
FOIL	Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral, Centroamérica y República Dominicana
FOREM	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, España
FP	Formación Profesional
FTFE	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, España
Fundación DUOC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina

GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Alemania
HEART TRUST/ NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDRC	Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IFP	Instituciones de formación profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
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
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INFOCAL	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
ITU	Instituto Tecnológico Universitario
JUNAE	Junta Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina

MTPE	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral - Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PISA	Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes
PGdeC	Programa Gestión del Conocimiento sobre Calidad y Equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y El Caribe
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Programa FORMUJER	Programa Regional de Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de mujeres de bajos ingresos en América Latina, OIT/Cinterfor
Programa PROIMUJER	Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación, Uruguay
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
redEtis	Red Educación, Trabajo e Inclusión Social, Argentina
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SNA EDUCA	Proyecto Educativo de SNA Educa, Chile
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil

SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
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
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal, España
SEST/SENAT	Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SETEC	Secretaría de Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação, Brasil
SID	Servicio de Información y Documentación del Centro (SID)
SIMAPRO	Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad
SKILLS	Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
SPPE	Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, Ministério do Trabalho e Empleo, Brasil
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TVET	Council Technical and Vocational Education and Training Council of Barbados

UnADM	Universidad Abierta y a Distancia de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNESCO/IIEP	Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de UNESCO
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina
UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay

Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
junio de 2013.

Hecho el depósito Legal
número 361.979