



## 44ª Reunión Comisión Técnica OIT/Cinterfor

Formación profesional para el desarrollo sostenible

6 al 8 de agosto 2019 - Montevideo / Uruguay

# Relatoría final

Montevideo, Uruguay, agosto de 2019



Oficina Internacional del Trabajo  
**CINTERFOR**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

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

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para mayor información visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o contacte a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org)

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

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

---



## Contenidos

44ª Reunión de la Comisión Técnica .....	5
Celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo: Conferencia inaugural y panel tripartito .....	7
Panel de presentación de experiencias y avances de Uruguay en la formación profesional .....	15
Conferencia: Formación para el Desarrollo Sostenible .....	25
Conversatorio 1: Futuro del trabajo: el diálogo social y la negociación del cambio en el trabajo y el papel de la formación profesional .....	33
Conversatorio 2: Formación profesional para el desarrollo ambientalmente sustentable .....	38
Conversatorio 3: Estrategias para la equidad y la inclusión desde la formación profesional .....	42
Conversatorio 4: Pre-aprendizaje y aprendizaje de calidad .....	48
Conferencia: Tendencias de cambio en los mercados de trabajo, nuevas ocupaciones y competencias .....	52
Conversatorio 5: Innovaciones metodológicas y tecnológicas para el desarrollo de las competencias del Siglo XXI .....	61
Conversatorio 6: Formación profesional, transformación productiva y productividad .....	66
Conversatorio 7: Formación a lo largo de la vida, articulación entre formación profesional, educación y certificación .....	70
Conversatorio 8: presente y futuro de la cooperación en formación profesional .....	76
Conferencia: Fronteras de innovación en la formación profesional y futuro del trabajo .....	80
Clausura de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica .....	84
Anexo I: Informe del CPP .....	87
Anexo II: Informes de los grupos subregionales y sectoriales .....	91

La Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor es el evento sobre formación profesional más importante de América Latina y el Caribe. En este foro, representantes de organismos nacionales especializados en materia de formación y desarrollo de recursos humanos de estados miembros de la OIT, así como representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores designados por ambos grupos en el Consejo de Administración de la OIT, llevan a cabo dos actividades principales: primero, el examen del Informe del Director de OIT/Cinterfor, que comprende la memoria de actividades realizadas durante el bienio que culminan, cuestiones relativas a los recursos humanos y financieros del Centro, así como la propuesta de Plan de Trabajo para el próximo bienio. Segundo, abordan y debaten en torno a los temas actuales de la formación, intercambian experiencias y proponen actividades de cooperación. Estas últimas actividades adoptaron la denominación de “Cumbre Internacional: Formación Profesional para el Desarrollo Sostenible”. Las instancias de reunión son bianuales.

Entre el 6 y el 8 de agosto de 2019, representantes de gobiernos y de instituciones de formación profesional y de educación, representantes del sector de trabajadores y del sector de empleadores, y el equipo técnico de OIT/Cinterfor se reunieron en Montevideo para intercambiar sobre el futuro de la formación profesional para el desarrollo sostenible. El evento tuvo el auspicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay, y contó con el apoyo de Uruguay Natural.

Participaron 265 personas y representantes de 41 instituciones miembros de la Red de OIT/Cinterfor provenientes de 23 países de América Latina, el Caribe, España, Portugal y Cabo Verde.

A continuación, se presenta un resumen de las conferencias y de los intercambios mantenidos en los conversatorios durante la 44a Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.



## 44ª Reunión de la Comisión Técnica

### Apertura

En la apertura de la reunión, las autoridades del gobierno uruguayo y de OIT/Cinterfor dieron la bienvenida a los asistentes. El Director General del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay (INEFOP) y Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE-MTSS), Eduardo Pereyra, destacó la importancia que tiene para su país la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y aseguró por tanto que es “un alto honor” recibir a su Comisión Técnica.

Destacó las características de Uruguay como un país estable desde el punto de vista político, social, jurídico y económico. Un país de larga tradición democrática, que apuesta al diálogo social. Resaltó que en los últimos años se ha logrado reducir la pobreza y la informalidad en Uruguay, si bien existen problemas de desempleo y pérdida de puestos de trabajo. Los temas del empleo y la formación profesional, aseguró Pereyra, están siempre en la agenda del país; la formación constituye “una herramienta indispensable para el empleo de calidad y para la inclusión social”, así como para la sustentabilidad, la productividad, la competitividad y el desarrollo de las sociedades.

Se comprometió en nombre del gobierno uruguayo a “tomar todas y cada una de las recomendaciones que de aquí salgan, y con esos aprendizajes apostar a un futuro mejor para nuestro continente”.

El Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe, recordó que la institución viene trabajando desde hace más de 50 años para la región de América Latina, el Caribe, España y Cabo Verde. Destacó que este tipo de encuentros nuclea a “esta comunidad de aprendizaje que es Cinterfor”.

### Elección de autoridades de la Reunión

A continuación de la apertura de la reunión se procedió a la elección de las autoridades de la misma. Fueron propuestas las siguientes personas: Director General del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay (INEFOP) y Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE-MTSS), como Presidente; Juan Mailhos, representante del sector empleador, como Vicepresidente; y Rosane Bertotti, representante del sector trabajador, también como Vicepresidenta. La propuesta fue votada por la unanimidad de los presentes.

## Informe del Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor

Continuando con el orden del día, el Oficial de Programación de OIT/Cinterfor Fernando Casanova procedió a dar lectura al informe del Comité de Programa y Presupuesto (Anexo I), emanado de la reunión mantenida por dicho cuerpo el día 5 de agosto de 2019.

## Informe del Director de OIT/Cinterfor

Seguidamente, el Director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe, procedió a la presentación de su informe de gestión. En el mismo, además de realizar un análisis del panorama actual de la formación profesional en la región, hizo un balance del cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo al plan de trabajo aprobado en la 43ª Reunión de la Comisión Técnica (San José, Costa Rica, agosto de 2019), informó acerca de la situación financiera y de los recursos humanos del Centro y, finalmente, detalló la propuesta de plan de trabajo para el período 2010-2021.

El informe completo del Director se encuentra disponible en: [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Informegestion\\_44RCT.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Informegestion_44RCT.pdf).

## Reuniones de los Grupos Subregionales y Sectoriales

El siguiente punto del orden del día correspondió a las reuniones de los grupos subregionales y sectoriales, los cuales adoptaron los documentos que se incluyen en el Anexo II.

Los grupos fueron:

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



## Conferencia inaugural y panel tripartito: celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

La formación profesional y el tripartismo en un mundo cambiante.

Ernesto Murro, ministro de Trabajo y Seguridad Social del gobierno uruguayo

Para enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más acelerado, la formación profesional debe concebirse al mismo tiempo como un derecho y una obligación, y desarrollarse en el marco del tripartismo. El ministro de Trabajo y Seguridad Social del gobierno uruguayo, Ernesto Murro, desarrolló estos conceptos en la conferencia inaugural de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.

Murro comenzó su exposición apuntando que antes solía haber divisiones muy marcadas entre un tiempo de estudio, una etapa de trabajo y finalmente el retiro o pensión. Actualmente esa distinción es más difusa, y la capacitación y formación profesional son “una obligación constante”. “Hoy el mundo ha cambiado, y todos nosotros tenemos que estar permanentemente aprendiendo, negociando”, afirmó. Al mismo tiempo que se transforma en una obligación, la formación profesional es un derecho, enfatizó el ministro: debe ser accesible a todos y en todas partes. “Y eso nos corresponde no solamente a quienes coyunturalmente nos toca gobernar en un lugar del mundo sino a todas las partes sociales, a las organizaciones de trabajadores, de empleadores”, sostuvo.

Murro se refirió a la realidad uruguaya y destacó los avances que ha registrado el país en los últimos años. “Para continuar el desarrollo en este país, que lleva 16 años de crecimiento ininterrumpido por primera vez en toda su historia, necesitamos mejor calidad y mejor cultura del trabajo, y en eso es fundamental la capacitación y la formación profesional”, manifestó. Resaltó que Uruguay está ubicado entre las 10 o 15 democracias plenas del mundo, lo que es “motivo de satisfacción y de compromiso”. “Debemos esto cultivarlo, promoverlo todos los días. No es lo mismo democracia plena que democracia más o menos, y mucho menos cuando tenemos regímenes autoritarios o dictatoriales”, remarcó.

Asimismo, destacó que Uruguay es un “país tripartito”; lo ha sido a lo largo de su historia y en los últimos años ese carácter se ha “fortalecido, promovido y multiplicado”. En este sentido, mencionó que el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es financiado tripartitamente y es administrado también de manera tripartita, o cuatripartita, si se cuenta al sector de la economía social, que integra el instituto.

El tripartismo en Uruguay también está presente en otros sectores, como el de la administración de la seguridad social - “no solamente en el principal instituto de seguridad social del país, el Banco de Previsión Social (BPS), sino en varios otros institutos menores”, indicó el ministro- y la salud. En este último ámbito funciona desde hace 11 años un Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) donde hay participación del sector empresarial, de los trabajadores y de los usuarios en la administración.

Murro resaltó el alcance de la negociación colectiva en Uruguay a la hora de determinar salarios y condiciones de trabajo. “En Uruguay tienen efecto legal las decisiones que adoptan el millar de delegados de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, haciendo las mayorías como ocurran, para determinar los salarios y consecuentemente, por la Constitución de la República, esa determinación de los salarios determina el aumento de las pensiones”, sostuvo.

En materia de capacitación, el proceso de diálogo social se da en el marco del INEFOP. En los últimos cuatro años, se multiplicó por seis la cantidad de capacitaciones que viene realizando el instituto. Según información brindada por el ministro, hasta 2014 se capacitaban unas 17.000 o 18.000 personas por año, y en los últimos años se están capacitando 120.000 o más. Esta última cifra representa aproximadamente el 8% de la cantidad de trabajadores de la actividad privada en Uruguay que se capacitan cada año. En los últimos años se ha fortalecido la capacitación dirigida al sector empresarial, y también se imparte formación para trabajadores desocupados, de manera articulada con el subsidio por desempleo o seguro de paro. “Uruguay es de los pocos países -lamentablemente- de nuestra América Latina donde tenemos este buen beneficio para trabajadores y empresas que es el subsidio por desempleo o seguro de paro. Además, en Uruguay no solamente se aplica en el caso de cese de la actividad o despido sino también en el caso de suspensión de la actividad sin despido, y también, por una ley de hace diez años, existe la posibilidad de aplicar el subsidio por desempleo a los casos de reducción de actividad”, destacó el ministro. En este sentido, a modo de ejemplo, Murro mencionó que, en julio de 2019, una tercera parte de los beneficiarios del seguro de desempleo al mismo tiempo estaban trabajando, con actividad laboral reducida.

El ministro se refirió a la próxima instalación de la planta de celulosa de la empresa finlandesa UPM a orillas del Río Negro, en el centro de Uruguay; será la mayor inversión privada de la historia del país. “Esa inversión no hubiera sido posible, entre otras múltiples razones, si no hubiéramos avanzado en formación profesional”, aseguró. Contó que cuando UPM resolvió instalar su primera planta en el país, quince años atrás, no se contaba ni con la capacidad profesional ni con las competencias suficientes para el montaje de la planta, y se tuvo que traer trabajadores especializados de otros países para poder hacerla. “Hoy tenemos una mayor capacidad, competencia y formación que nos permite recibir de mejor manera esta inversión, la mayor de la historia y de una empresa finlandesa”, destacó. Afirmó que desde el INEFOP ya se está organizando la capacitación profesional previa al inicio de las obras; se ha estimado cuánta gente va a haber que capacitar en determinado tipo de soldadura, de montaje, de construcción, y también en servicios como gastronomía, transporte, servicios comunitarios y recreativos.

Finalmente, Murro saludó la conferencia y deseó que este tipo de eventos sirvan para reflexionar e intercambiar experiencias entre los distintos países y entre distintas formas de ver el mundo: “bienvenidas las diferentes formas de ver las cosas para seguir aprendiendo y construyendo un mundo mejor”, afirmó. Y concluyó: “Esperemos que estos tres días nos sirvan a todos para seguir mejorando en el desarrollo de nuestros países con justicia social, con empresas sostenibles, y por sobre todas las cosas, con cada vez más democracia, más negociación colectiva y más participación social”.





## El futuro no está escrito y requiere el compromiso de todos

### Juan Felipe Hunt, Director regional interino OIT

Juan Felipe Hunt, Director Regional (a.i.) de OIT, ubicó la 44ª Reunión de la Comisión Técnica en el marco de los 100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Destacó que la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en junio de 2019 en Ginebra fue la más concurrida de la historia del organismo, con casi 7.000 delegados y 34 jefes de estado y de gobierno. Esa conferencia, recordó Hunt, no sólo produjo documentos muy importantes como el Convenio recomendación sobre acoso y violencia en trabajo sino también la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, que “marcará la historia de nuestra organización”.

Hunt dijo sentirse orgulloso del cariño y el reconocimiento con el que los gobiernos se referían a la OIT durante la conferencia, y aseguró que en ese momento pensó en cada uno de los funcionarios del organismo y en la Comisión Técnica, “y en el trabajo enorme que se ha hecho a lo largo de 100 años”.

Las discusiones en el seno de la OIT han puesto el foco en el futuro del trabajo. Hunt mencionó algunos hitos del último año: la adopción de una serie de objetivos regionales en la Declaración de Panamá para el Centenario de la OIT adoptada en octubre de 2018 y la Declaración del Centenario de junio de 2019, que desarrolla una visión “basada en un enfoque de trabajo centrado en las personas, una visión orientada a promover la formación a lo largo de toda la vida, basada en que esa formación es una responsabilidad compartida entre gobierno e interlocutores sociales, que tienen la obligación de formular políticas de formación eficaces destinadas a crear empleo libre, pleno y productivo”. Esta declaración, añadió Hunt, promueve sistemas educativos eficaces, que respondan a las necesidades de los mercados de trabajo, y busca asegurar que los trabajadores mejoren sus capacidades y aprovechen las oportunidades que ofrece el trabajo decente. Asimismo, se muestra a favor de políticas productivas para que aumenten las capacidades de integración, que se asegure la transición de la educación al trabajo y la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo.

“La declaración del centenario, que es uno de los documentos más importantes que se han adoptado últimamente en nuestra organización, se enmarca en un momento histórico lleno de desafíos”, advirtió Hunt. La revolución digital, la migración, el cambio climático, son retos que afectan a todos los países, incluyendo los latinoamericanos y caribeños. El director regional de OIT recordó en este sentido la agenda 2030 de desarrollo sostenible y las movilizaciones en todo el mundo en favor del medio ambiente, la mayoría protagonizadas por jóvenes que “no están de acuerdo con la herencia que van a recibir de un planeta en estas condiciones”.

Los países de América Latina y el Caribe deben enfrentar, además, problemas económicos estructurales: crecimiento bajo y volátil, desarrollo productivo insuficiente, baja productividad, altos niveles de informalidad y desigualdad, crecimiento del desempleo y de la pobreza, déficit de los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre otros. En este marco, apuntó Hunt, la región intenta discernir las grandes líneas y estrategias del futuro que quiere, “bajo la premisa de que el futuro no está escrito y podemos influir para mitigar sus impactos negativos y aprovechar las oportunidades que dicho futuro nos trae”.

Hunt recordó que la etimología de la palabra formación refiere a aquello “activamente relacionado a la forma”. “Así hemos de emprender esta nueva etapa: activamente comprometidos, relacionados con todos, incluyendo a todos, con una nueva forma de hacer las cosas para lograr esa justicia social, esa paz duradera de la que hablaba la constitución de la OIT allá por 1919”, convocó.

## Panel Tripartito

### La importancia de la formación profesional para la atracción de inversiones

Fernando Yllanes, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) y Miembro Empleador del Consejo de Administración de la OIT

Fernando Yllanes fue el representante de los empleadores en el panel tripartito. Resaltó la importancia del diálogo social para trabajar por la formación profesional. Advirtió que “la interlocución efectiva” de los gobiernos con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores no siempre se cumple, “lamentablemente y a pesar de la obligación de los países miembros de nuestra querida OIT y el reiterado pronunciamiento de esta premisa”. Propuso que en las investigaciones, estudios y referencias de casos prácticos que se realicen, así como en los actos de cooperación, se explicita “con toda transparencia si en el país de referencia se cuenta con dicha interlocución y si se lleva a cabo de manera efectiva”. “No debemos darlo por hecho. Si esta es una premisa del funcionamiento de Cinterfor y de la OIT debería estar reflejado al inicio de cualquier acto, estudio, análisis o reporte que se haga respecto de cualquier país miembro. Me parece que nos vamos a llevar una sorpresa”, señaló.

Celebró que las líneas definidas por OIT/Cinterfor en 2017 fueron atendidas, aunque añadió que, como lo dijo el director de OIT/Cinterfor, Enrique Deibe, queda mucho por hacer, y “ante la velocidad de los cambios se necesita intensificar las acciones a efectos de entender las nuevas demandas del mercado laboral”. Consideró que para esto es necesario generar una vinculación plena entre educación y trabajo, sinergias entre la oferta y demanda laboral. En este sentido, se requiere acelerar las acciones para que los trabajadores adquieran las competencias y habilidades necesarias en el mercado de trabajo, anticipándose a las que serán demandadas en los próximos años.

“Este planteamiento ya lo hemos venido formulando desde hace muchos años, junto con los trabajadores. Todo este trabajo se debe seguir haciendo a través de las instituciones tripartitas de formación, que deben gozar de autonomía de gestión, garantizada a través de marcos normativos adecuados y flexibles”, enfatizó Yllanes.

Recordó que en la agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible se destaca que la formación profesional contribuye de manera complementaria pero imprescindible a cualquier estrategia orientada a poner fin a la pobreza. Asimismo, en la Declaración de Panamá de 2018 se determinó que sin un mejor futuro de producción no podrá haber un mejor futuro del trabajo, y viceversa. En tanto, en la declaración del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo se resolvió que la organización debería orientar sus esfuerzos a promover la adquisición



de competencias, habilidades y calificaciones como una responsabilidad compartida en un ámbito tripartito, para subsanar los déficits de competencias existentes y previstas.

“Para atraer inversiones y generar desarrollo productivo es indispensable contar con personas que tengan una formación adecuada para garantizar una correcta participación en el mercado de trabajo formal”, indicó Yllanes. Mencionó como ejemplo de buenas prácticas el funcionamiento del clúster automotriz en México, que es “bastante eficiente y cada vez más nutrido”: las inversiones tomaron en cuenta qué instituciones educativas y de formación estaban radicadas en los sitios donde se ponían las fábricas, a efectos de poder garantizar la existencia de mano de obra calificada o cuando menos adecuada para ser capacitada en las nuevas tareas que habrían de realizarse. Afirmó que el factor humano es fundamental: “Sin formación, sin capacitación, no habrá inversión”.

Yllanes también propuso que Cinterfor apoye “de una manera más intensificada” el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores, “con quienes debe haber una mayor vinculación, que de principio a fin será estratégica”. “¿Quién más que las empresas para saber qué perfiles se requieren hoy y mañana? Y lamentablemente tenemos, aunque parezca mentira, una desconexión con las acciones de gobierno y me parece que Cinterfor puede jugar un papel muy importante para generar esta vinculación”, consideró.

Concluyó destacando la utilidad que ha tenido Cinterfor como eje de una importante red de instituciones de formación, e invitó al organismo a “seguir trabajando de la mano con los sectores productivos, de una manera más cercana y más intensa”.

## El trabajo del futuro debe beneficiar a los trabajadores

### Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación de CSA-CSI

La Secretaria de Política Sindical y Educación de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas-Confederación Sindical Internacional (CSA-CSI), Amanda Villatoro, rememoró algunos hitos de los últimos años, que han sido “intensos” en materia de reflexión sobre el futuro del trabajo. Se realizó la reunión de octubre de 2018 en Panamá, el encuentro del Grupo Laboral L20 en Mendoza en setiembre de 2018, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo elaboró el documento Trabajar para un futuro más prometedor, y se aprobó la Declaración del Centenario de la OIT. Villatoro remarcó que en todos estos debates el tema de la formación profesional tuvo un lugar muy importante, “al reconocerse que buena parte del futuro del trabajo se juega en el capítulo de la educación y de la formación”. En este sentido, destacó el papel que jugó la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor para poner el tema “en el centro del debate”.

Villatoro mencionó en particular la Declaración del centenario, cuando llama al fortalecimiento de las competencias, habilidades y calificaciones para todos y todas los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la vida laboral mediante un sistema eficaz de aprendizaje permanente y de educación de calidad. “Ello permitirá subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo y la capacidad de los

trabajadores y trabajadoras de aprovechar las oportunidades de trabajo decente”, indicó. Al mismo tiempo, la declaración menciona que este programa deberá ser una responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

Villatoro señaló tres puntos que fueron planteados por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y que en cambio no fueron “abordados de una manera tan potente” en la Declaración del Centenario: la necesidad de un enfoque centrado en las personas, la incorporación transversal de la perspectiva de género, y la centralidad de la educación y la formación profesional. Consideró que sería bueno profundizar el trabajo en torno a estos tres aspectos.

La representante de CSA-CSI destacó la importancia del diálogo social y del tripartismo en las Américas en particular, que no sólo es de las regiones más desiguales del mundo, sino de las que tienen mayores déficits de diálogo social. “Este espacio es el músculo del tripartismo y del diálogo social en nuestra América, y eso no es una cosa menor”, resaltó, en referencia a la Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor. Sostuvo que debe aprovecharse este espacio para “llevar adelante de verdad estrategias y políticas públicas que nos permitan enfrentar de una manera eficaz ese futuro del trabajo”.

El trabajo del futuro tendrá que ser un trabajo con seguridad social, con libertad sindical, con negociación colectiva, afirmó Villatoro. “Y no estoy hablando desde una perspectiva corporativa de las organizaciones sindicales, para nada. Estoy hablando de derechos, que fundamentan buena parte de las democracias que hasta ahora hemos construido en este continente”, agregó.

Sostuvo que debemos pensar cómo el trabajo del futuro puede beneficiar a los trabajadores y cómo se evita la “uberización del trabajo”, que vulnera las condiciones laborales de los trabajadores y con ellas, nuestras democracias.

En nombre del movimiento sindical, Villatoro expresó preocupación por la coyuntura regional. “Nos preocupa muchísimo que donde hubo fortalezas para el diálogo social, se han cerrado las puertas. Donde hubo Ministerios de Trabajo, ya fueron cancelados. Y donde teníamos reconocidos derechos, ahora nos enteramos que de pronto no son más. Entonces desde esa preocupación estoy aquí, en nombre de mis compañeros y compañeras, hablando de la oportunidad que tenemos desde la formación profesional de poder construir una nueva lógica”, manifestó.

Afirmó que trabajadores, empleadores y gobierno han aprendido, en ámbitos tripartitos como el de la Comisión Técnica, que no es fácil ponerse de acuerdo, pero que “es mejor un acuerdo de tres que la imposición de uno”. “Y así podemos, desde esta perspectiva, construir esa América que queremos que no sea tan desigual y que tenga una perspectiva de diálogo social permanente para superar las desigualdades y las exclusiones”, remarcó.



## La formación profesional como derecho humano fundamental

Nelson Loustaunau, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, Uruguay

Loustaunau propuso a la audiencia del panel un ejercicio de imaginación. Invitó a los presentes a situarse en la época en la que surgió la OIT, en 1919. Terminaba la Primera Guerra Mundial y era el tiempo del trabajo, del derecho de los trabajadores, “de asegurar el derecho de los hijos de esas patrias que habían estado luchando por libertades”. “Ahí está el origen de la organización, el centro de la organización, que buscaba entre tantas cosas nada más y nada menos que un mundo más justo, con equidad, con paz social. Ese es el espíritu de la organización, la sangre que corre por las venas de esta organización: la justicia social, la equidad, la igualdad”, destacó.

Hoy estamos en un momento histórico igualmente relevante. En un mundo digital en permanente transformación. En un nuevo mundo del trabajo “que tal vez desafía ese viejo pacto social producto de la Primera Guerra Mundial”, indicó Loustaunau. “Hay un quebrantamiento, se ha partido como un cristal aquella lógica del trabajo, la lógica de nuestros padres, de nuestros abuelos, estamos ante una nueva realidad. Y esa realidad es la que tenemos que sembrar en conjunto, y esa realidad es la que cosecharán nuestros hijos”, afirmó.

El jerarca del gobierno uruguayo tomó dos datos contenidos en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo para ilustrar la realidad laboral actual. En primer lugar, en el mundo hay dos mil millones de personas que trabajan en la informalidad. “Imagínense el volumen de la humanidad que trabaja de lo que en América Latina decimos la economía del rebusque. Esa economía del rebusque muchas veces o generalmente no tiene la protección suficiente. Tal vez para algunos sea un paradigma, sea algo posible, pero para muchos no”, sostuvo Loustaunau. Y, en segundo lugar, en el mundo hay 190 millones de desempleados. “Estos números deben ser más que alarmantes para quienes estamos de alguna manera vinculados al mundo del trabajo”, advirtió.

Loustaunau opinó que estos problemas no son sencillos de resolver y que no hay soluciones mágicas. Recordó que una de las sugerencias planteadas en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo apunta a la recalificación de la mano de obra mundial, y lamentó en ese sentido que la Declaración del Centenario no haya recogido el hecho de que la formación profesional es un derecho humano fundamental. “Es cierto que lo es, más que un derecho humano fundamental es algo absolutamente necesario para el desempeño de cualquier trabajador en la actualidad, porque hoy quedarse atrás es ni siquiera correr la carrera”, remarcó.

Además de tratarse de un derecho humano fundamental, la formación profesional es un derecho que acompaña a las personas a lo largo de toda su vida laboral. “Parecería ser que este derecho empieza a convertirse en una suerte de ADN del trabajo”, graficó el jerarca. Y este derecho “debe ser expresamente visualizado por los empleadores, que no sólo deben promoverlo, facilitarlo, sino ver cuánto pueden beneficiarse las empresas de la formación profesional de su fuerza laboral”, sostuvo Loustaunau.

Asimismo, consideró que la formación profesional “debe estar directamente vinculada con las necesidades del mercado”. “¿Para qué seguir formando en algo que de pronto no lo estamos necesitando, y esos mismos recursos pueden ser direccionados a formar otra clase de trabajadores, otra clase de saberes necesarios para la comunidad?”, preguntó. Además, afirmó que debemos abandonar “la vieja idea de que un trabajo y un saber es para toda la vida”. “Tenemos que pensar que somos una suerte de plastilina que se modela una y otra vez frente a nuevas y necesarias realidades, y que no existen más aquellas situaciones pétreas. El mundo es cambiante para todos, y tenemos que ser maleables, adaptables. Por supuesto que nos deben reconocer esos saberes, y la habilidad de reconocerlos será una fortaleza: quien más sepa reconocer esas habilidades adquiridas, tendrá una mayor adhesión de sus propios trabajadores”, consideró.

Loustaunau sostuvo que todos los procesos de formación deben ser auditados, porque la calidad de la formación es central. “Pertenece a una región que, por desconocimiento, por olvido o vaya a saber por qué razón, muchas veces olvida verificar los procedimientos que emprende. Cambiemos esa posición. Tenemos que permitirnos revisar, corregir, porque en ese ejercicio podemos encontrar procesos de mejor calidad, y en ellos podemos encontrar mayores utilidades para nuestras sociedades”, consideró.

El jerarca se refirió también a la importancia del diálogo social como sustento de saberes y como construcción colectiva, que genera un crecimiento para todas las partes. Si bien la defensa de intereses diversos desde lugares muchas veces antagónicos está “en el ADN de la relación capital-trabajo”, esto “no puede ser óbice para construir”, dijo Loustaunau. “Cuántas más distancias hay, es más interesante el acortamiento y el punto de encuentro”, añadió.

Finalmente, destacó el rol de Cinterfor, que ha acompañado los procesos de formación profesional en el país “señalando caminos, descubriendo posibilidades, ayudando cuando se obstruyen los caminos de diálogo social”, así como el papel que ha jugado el INEFOP en la capacitación de los trabajadores. Indicó que existen encuestas de satisfacción que muestran que los trabajadores están “ampliamente conformes” con la capacitación que recibieron por parte del instituto.



## Panel de presentación de experiencias y avances de Uruguay en la formación profesional

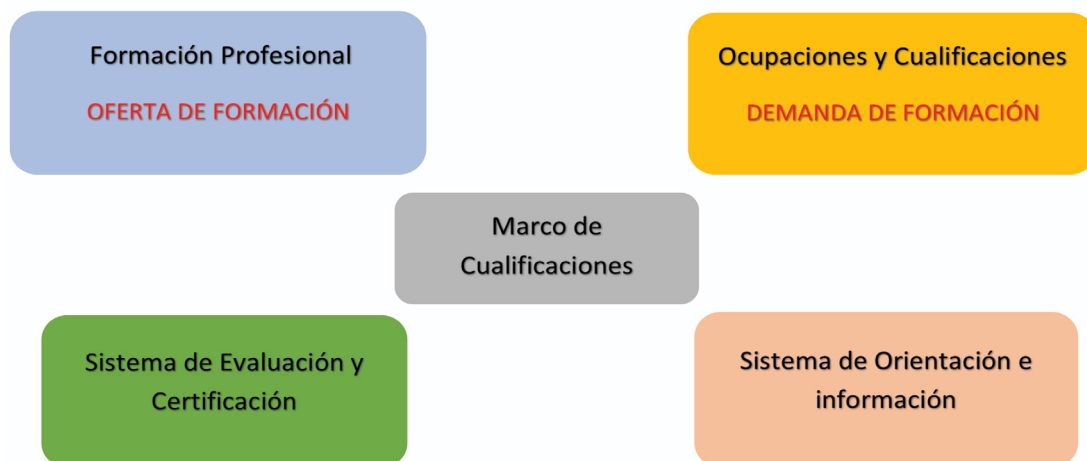
### Avances y desafíos de la formación profesional en Uruguay

Mateo Berri, coordinador de la Unidad de Evaluación del INEFOP  
Magela Escutari, asesora de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS

Mateo Berri, coordinador de la Unidad de Evaluación del INEFOP, explicó que las políticas de formación profesional que lleva adelante el instituto persiguen distintas finalidades. Por un lado, buscan mejorar las cualificaciones de los trabajadores y con ello las oportunidades de los ciudadanos para acceder al empleo. Pero también apuntan a generar otros aprendizajes y saberes válidos que trascienden lo relacionado exclusivamente con el mundo del trabajo, al tiempo que buscan mejorar la competitividad y la productividad del país. “Por ese motivo de alguna manera están entre dos mundos, el de la educación y el del trabajo”, indicó.

Berri se refirió a cuatro cuadrantes que deben tomarse en cuenta para pensar la formación profesional: la formación profesional propiamente dicha (oferta de formación); las ocupaciones y calificaciones (demanda de formación); el sistema de evaluación y certificación; y el sistema de orientación e información. En el centro de estos cuatro elementos se ubica, como herramienta clave, la construcción de un marco de cualificaciones.

### POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL



Fuente: Unidad de Evaluación y Monitoreo INEFOP



## 1. Formación profesional

En Uruguay existen distintas instituciones que tienen que ver de una forma u otra con la formación, explicó Berri. Entre ellas, el INEFOP, el Consejo de Educación Técnico Profesional de la Universidad del Trabajo (CETP-UTU), la Universidad Tecnológica (UTEC) y la Universidad de la República (Udelar). “Podría mencionar también la institucionalidad privada y acciones que se desarrollan en formación profesional en el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), pero me voy a concentrar en estas cuatro instituciones para poder dar un panorama de la situación actual en Uruguay”, señaló Berri.

El técnico afirmó que en los últimos años ha habido un crecimiento muy importante de la formación profesional en Uruguay, y en particular, un incremento muy significativo de la matrícula en UTU e INEFOP. Los inscriptos en CETP-UTU pasaron de 70.110 en 2008 a 99.432 en 2018, según datos del Programa de Planeamiento Educativo de CETP-UTU. En tanto, el número de cupos de INEFOP pasó de 26.976 en 2016 a 105.486 en 2018, según datos de la Unidad de Evaluación y Monitoreo de INEFOP. Berri aclaró que esta última cifra refiere sólo a la cantidad de cupos de formación profesional de INEFOP; “si a esto le sumáramos las acciones que desarrolla el INEFOP en lo que tiene que ver con becas y con la ley de empleo juvenil, estaríamos cerca de los 120 mil cupos, tanto para 2017 como para 2018”, destacó.

Este crecimiento de la matrícula y de los cupos de la formación profesional ha sido acompañado de una diversificación y actualización de la oferta formativa: se destaca en este sentido la creación de la UTEC, “que presenta una oferta formativa muy actual y más arraigada en el interior del país, lo cual no es menor”, destacó Berri. Asimismo, mencionó el esfuerzo de Udelar por presentar más cursos vinculados a tecnicaturas, y en el caso del INEFOP, una preocupación por brindar una oferta formativa que, sin olvidar los oficios tradicionales, apunte a la formación tecnológica de punta.

El INEFOP ha buscado diversificar su público y no centrarse exclusivamente en los trabajadores en seguro de desempleo. En este sentido, las instancias de formación incluyen también a los trabajadores activos, personas vulnerables al desempleo, mandos medios de las empresas y empresarios.

En materia de desafíos de la formación profesional, Berri mencionó su carácter sistémico y su vinculación con el mundo del trabajo. En relación al primer punto, remarcó que se ha avanzado en Uruguay - “tenemos un sistema de formación profesional que existe y está en funcionamiento”, apuntó- pero “resta mucho por hacer en términos de la gobernanza de este sistema, la definición de roles, y avanzar en la coordinación”. En cuanto al segundo punto, evaluó que también hubo avances en este período, pero sostuvo que es una dimensión en la que hay que profundizar, para que la formación profesional que se ofrece a los trabajadores esté directamente vinculada a las necesidades del mundo del trabajo y la producción.

## 2. Ocupaciones y calificaciones

Magela Escutari, asesora de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se refirió al segundo elemento del cuadrante: la demanda de formación. Afirmó que la definición de las ocupaciones y de las calificaciones asociadas es muy importante a la hora de determinar la demanda de formación. “Conocer tanto los puestos





de trabajo que van a ser requeridos como las competencias que serán necesarias es muy importante”, enfatizó.

Se refirió a dos proyectos que van en la línea mencionada: el proyecto CETFOR y la Prospectiva de empleo y formación profesional.

El proyecto CETFOR es una iniciativa que apunta al fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación profesional y certificación laboral, en el marco de lo que el gobierno uruguayo ha denominado “cultura del trabajo para el desarrollo”. Es promovida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), financiada por INEFOP y ejecutada por OIT/Cinterfor. Tiene como propósito principal el desarrollo de capacidades y herramientas metodológicas para actualizar perfiles ocupacionales, para describir cargos a nivel sectorial, así como para promover la implementación del programa nacional de certificación ocupacional. Los sectores que hasta el momento han sido abordados por el proyecto son transporte urbano, forestal-maderero, hotelero, construcción, supermercados y lácteos. En su segunda fase, se está trabajando en la descripción de cargos de los sectores de comunicación, alimentos y tecnologías de la información.

En cuanto al proyecto Prospectiva de empleo y formación, Escutari destacó que es relevante porque promueve la investigación y la identificación de necesidades presentes y proyectadas del sector productivo, “uno de los principales cometidos que tiene el sistema nacional de formación profesional”. A partir de una metodología conjunta entre la Dirección Nacional de Empleo e INEFOP se están desarrollando dos estudios prospectivos en los departamentos de Durazno, Tacuarembó y San José.

Escutari consideró que en materia de demanda de formación todavía queda “mucho trabajo por hacer”. Añadió que el número de ocupaciones descriptas es “todavía menor, pequeño” y remarcó que las actividades de investigación sobre necesidades futuras de formación deben ampliarse a nivel de todo el país y actualizarse con mayor frecuencia. “No obstante, la consolidación de un conjunto de 12 comités sectoriales activos en INEFOP brinda mejores condiciones institucionales para avanzar en estos puntos con el apoyo de los actores que están directamente involucrados en el marco tripartito”, sostuvo Escutari.

### **3. Sistema de Evaluación y Certificación**

La certificación de competencias es un proceso mediante el cual se reconoce pública y formalmente la capacidad laboral demostrada por los trabajadores a través de la evaluación de sus competencias. Este reconocimiento se produce en relación a una norma, a un perfil profesional, a un estándar definido previamente. En esta materia, en Uruguay existe una Comisión Nacional de Certificación Ocupacional creada por el decreto 340/018, que funciona en la órbita del INEFOP y es presidida por la DINA del MTSS e integrada por representantes del ministerio, de CETP-UTU, del PIT-CNT y de las cámaras empresariales. Según contó Escutari, ya hubo experiencias concretas de certificación en los sectores turismo y forestal, y hay proyectos en curso en el sector de cuidados.

“Si bien se han desarrollado acciones de certificación, es muy necesario que se consolide esta línea de trabajo, en el entendido de que reconocer las competencias de los trabajadores es un derecho fundamental. Esta línea está asociada con la descripción de cargos”, destacó la técnica.

#### 4. Sistema de Orientación e Información

Berry sostuvo que la política de orientación es fundamental para el cumplimiento de los otros derechos a la formación profesional. “Tiene que ver con que los trabajadores y la gente que recibe servicios de capacitación y de formación profesional tome buenas decisiones, pueda pensar su trayectoria educativa y laboral”, indicó. Afirmó que en el último período de gobierno en Uruguay se han hecho “grandes esfuerzos” por parte de la DINAE y del INEFOP en este sentido.

Berry mencionó en particular el proyecto de Generación de una Currícula de Orientación Educativo Laboral, en el marco del proyecto “Supporting INEFOP in improving labor training skills UR-T1100”, con el apoyo del BID.

En materia de desafíos, Berry se refirió a la necesidad de consolidar una visión sistémica. “Sabemos que la orientación no se reduce a la DINAE y el INEFOP, hay actividades de información a los ciudadanos en el INAU (Instituto del Niño y el Adolescente), en el INJU (Instituto Nacional de la Juventud), en educación formal. Entonces, la consolidación de una visión sistémica es fundamental para que lo que reciben los ciudadanos tenga homogeneidad y se pueda dar una visión coherente”, argumentó el técnico.

#### Reformas necesarias en el INEFOP: la visión empresarial

Juan Mailhos, Cámara Nacional de Comercio y Servicios; director del sector empleador del INEFOP

El director del sector empleador del INEFOP, Juan Mailhos, afirmó que el instituto en Uruguay constituye “una experiencia de éxito” y de “diálogo social institucionalizado”, aunque mencionó puntos que a su entender deberían corregirse en el funcionamiento del organismo y en la formación profesional en Uruguay en general.

Recordó que los antecedentes del INEFOP se remontan a la Junta de Empleo y Formación Profesional, que se creó en la década de 1990 “para poder responder al fenómeno de desempleo que con seguridad nos iba a impactar después de haber suscripto el tratado de Mercosur”. “Se preveía que iba a haber empresas que iban a sufrir esta apertura a la región y que era necesario entonces recapacitar, reconvertir a los trabajadores y a las empresas afectadas en esos sectores para que pudieran seguir adelante, los trabajadores con empleabilidad, y el empresario reconvirtiéndose, si fuera posible, en otra actividad”, rememoró Mailhos. Destacó que esta junta “era tripartita en un sentido de tripartismo clásico -trabajadores, empresarios y gobierno-” y las decisiones se adoptaban por consenso. Esto último demuestra que, en materia de formación profesional, “siempre existe un interés común de los tres actores del mundo del trabajo: existe un interés del gobierno que es ineludible, existe un interés de los trabajadores para lograr empleabilidad, pero también existe un interés del sector empresarial que necesita una fuerza de trabajo que esté capacitada y que le pueda servir en forma”, expresó Mailhos. Esta primera junta no tenía personería jurídica propia, actuaba dentro del MTSS y administraba el Fondo de Reconversión Laboral, que constituían los aportes de trabajadores y empresarios.



Más adelante, esta junta se modifica y se crea el INEFOP, que se constituye como persona pública no estatal, y se empieza a decidir por mayorías la administración del fondo y la aplicación de sus recursos. Al mismo tiempo, se comienza a incorporar a otras poblaciones objetivo además de los trabajadores en seguro de desempleo y desempleados: por ejemplo, a los trabajadores activos, siempre y cuando exista acuerdo entre empresa y trabajadores. Y más recientemente, desde hace cuatro años, se incorporan también los empresarios. “No era lógico que, si el sector empresarial contribuía a la creación del fondo, no pudieran los pequeños empresarios, los mandos medios, acceder también a una capacitación brindada por el INEFOP. Porque muchas veces la situación del pequeño empresario también es muy precaria en algunos sentidos, y necesita conocimientos y herramientas para poder mantener su emprendimiento vivo y en competencia en el mundo del trabajo”, reflexionó Mailhos. Contó que actualmente hay 2.600 empresas que han recurrido a estas capacitaciones y asistencias técnicas para poder desempeñarse en el mercado.

“Hoy los desafíos son otros”, sostuvo Mailhos. Afirmó que el sistema de formación profesional en Uruguay “hoy es una entelequia, que está anunciada, pero tiene muy poco contenido”. Además, cuestionó la situación actual del país en materia educativa. “Lamentablemente los niveles de educación se han visto deteriorados en los últimos años de manera decisiva, y esto es muy importante a la hora de formar a la persona para poder luego ingresar al mercado de trabajo. El instituto hoy destina fondos para culminación de ciclos de gente que deserta del sistema formal de la educación, cuestión que no debiera ser natural de nuestra función, pero que la tenemos que hacer, porque de lo contrario esa gente se nos pierde en el camino”, lamentó. Sostuvo que el vínculo actual de la formación profesional con la educación “no es virtuoso, sino que lamentablemente nos lleva a contagiar las deficiencias de la educación formal al mundo de la formación profesional, lo anquilosa y le genera dificultades”.

Mailhos consideró asimismo que la formación profesional debería analizar las necesidades de las empresas “de una manera mucho más decidida”. “El nombre del instituto es INEFOP, y hemos hecho mucho en materia de formación profesional, pero hemos hecho muy poco y debiéramos hacer mucho más en los temas de empleo. Si no analizamos el fenómeno de empleo y si no lo entendemos, es muy difícil que podamos tener las respuestas adecuadas para poder cumplir con las necesidades de ese mercado”, opinó. “Si esto no se lo preguntamos a los trabajadores y a los empresarios, es poco lo que vamos a poder avanzar en ese sentido. Y nos pasa que muchas veces gastamos en la formación profesional y luego la persona no aplica los estudios y las capacitaciones para las que la formamos en nuestros cursos”, añadió. En este sentido, evaluó que son necesarios estudios de prospectiva, pero también un conocimiento cabal de la realidad actual de las empresas y de los trabajadores. “No hay que olvidar que las empresas privadas, las empresas sustentables, aquellas que cumplen con las condiciones de trabajo decente y todo el marco que establece la declaración de empresas sustentables de la OIT, son a nuestro juicio la mayor reserva que tienen nuestros países de trabajo decente, entonces nos parece bien importante tener en cuenta lo que puedan decir estas empresas de cuáles son sus necesidades y las formaciones que necesitan para acortar la famosa brecha de habilidades que existen en todos nuestros países”, expresó.

Lamentó que tras 16 años de crecimiento ininterrumpido de la economía en Uruguay no se haya logrado abatir “de manera radical y decisiva” el porcentaje de personas que trabajan en el sector informal. “Aún hoy en Uruguay, más de la cuarta parte de la población económicamente

activa se desempeña en la informalidad, lo cual constituye un problema que también debería ser atacado con mucha mayor decisión”, consideró. Asimismo, los nuevos trabajos producto de las tecnologías de plataformas tampoco son capaces de generar empleo decente, remarcó. “Es necesario que utilicemos la imaginación para poder generar las condiciones de respeto de derechos, de contribución a las cargas públicas, de desarrollo de la actividad dentro de los parámetros que tiene toda la sociedad para este tipo de empresas y para este tipo de trabajadores”, reclamó.

Mailhos opinó que debería instrumentarse “una nueva generación de cambios en el INEFOP”. En primer lugar, garantizar la “autonomía de gestión del instituto” respecto al Estado. En el INEFOP la mayoría no puede constituirse si no vota favorablemente el representante del MTSS, y por tanto “es muy difícil que los fondos se destinen libérrimamente a lo que quieren tanto trabajadores como empresarios”, cuando esto último es “el sentido que tienen estos institutos de formación profesional”. Aseguró que, aunque trabajadores, empleadores y el Estado deben aportar al fondo, este último actor no lo está haciendo. “Es verdad que tenemos una ley que ha tratado de buscar un paliativo a la situación, pero aún hoy el Estado está debiendo más de 40 millones de dólares al Fondo de Reconversión Laboral”, advirtió.

En segundo lugar, Mailhos consideró que el consejo directivo de INEFOP, conformado por ocho actores, “parece demasiado grande” para una administración eficiente del Fondo de Reconversión Laboral. Además, evaluó que la economía social no debería tener representación propia ya que “no es más que una manera de organizarse las empresas”, y por tanto ya está representada por el sector empresarial.

En tercer lugar, sostuvo que el instituto debería terminar con un fenómeno “que se ha desarrollado exponencialmente” en estos últimos años que es el de tercerizar su gestión con algunos públicos objetivos en favor de otras instituciones, la mayoría públicas, que “se nutren de convenios con el INEFOP eludiendo las normas presupuestarias y generando recursos adicionales”. “Hoy de lo que gasta el INEFOP, entre el 30% y el 40% se lo llevan organismos públicos de la más diversa índole. Esto en algún momento va a haber que ajustarlo y limitarlo de una manera decisiva”, remarcó Mailhos.

En cuarto lugar, el representante empresarial reiteró que el instituto ha hecho “muy poco en materia de empleo”. “Estamos financiando actividades de formación profesional sin tener un conocimiento pleno de lo que es el empleo, y esto nos hace fracasar muchas veces en la formación que tenemos. Por el mandato del propio instituto debemos hacer un estudio mucho mayor del tema del empleo, de lo contrario es muy difícil focalizar las acciones y que estas sean exitosas”, expresó. Añadió que se debería incrementar mucho más la asistencia en formación profesional para las empresas.

Mailhos concluyó que, si bien el sector empresarial apuesta al diálogo social institucionalizado y tripartito en el INEFOP, y comparte muchos de sus desarrollos, hoy se está “en una encrucijada que exigirá algunas reformulaciones para hacerlo más amplio y eficaz, para que pueda cumplir los objetivos reales para los que fue creado”.



## La visión de los trabajadores: tripartismo, negociación colectiva y diversificación productiva

Milton Castellanos, representante del PIT-CNT, Uruguay

El representante de los trabajadores enmarcó la existencia del INEFOP en la larga historia del tripartismo en Uruguay, iniciada en la década de 1940. El tripartismo en Uruguay trasciende lo estrictamente laboral y abarca otras áreas como seguridad social, salud y educación. Pero hoy, en Uruguay y en el mundo, “el tripartismo y negociación colectiva están siendo afectados, atacados, y están siendo cada día más devaluados”, advirtió Castellanos.

Como ejemplo de esta situación puso una anécdota personal. Contó que la primera vez que fue a la sede de la OIT en Ginebra, en la década de 1980, vio unos carteles a la entrada que decían: “Vamos a bregar por los convenios fundamentales”. A los pocos años, los carteles ya no hablaban de negociación colectiva sino de diálogo social. Y son conceptos distintos, puntualizó Castellanos, porque “en una sociedad donde hay intereses encontrados, el tema no es dialogar, es negociar, porque son intereses, y los intereses muchas veces tienen sus contradicciones”. Algunos años después, cuando fue nuevamente a la OIT, en los carteles decía: “responsabilidad social empresarial”. “Ya ni siquiera diálogo social; voy a un escenario en el que los empresarios parecería que ahora van a ser responsables”, comentó. Y finalmente, en la última asistencia del PIT-CNT a la sede de la OIT en junio de 2019, en la conferencia mundial, la representación sindical se encuentra con que Uruguay está en la lista negra de los países observados, cuestionó Castellanos.

En definitiva, consideró que existe un deterioro del tripartismo y de la negociación, que son “las herramientas que permiten los INEFOP”. Las reformas laborales en Brasil, Argentina y Chile, preocupan al movimiento sindical, advirtió Castellanos.

“El tripartismo y la negociación colectiva son fundamentales también porque responden a qué sociedad yo quiero. Vamos a suponer que en las relaciones laborales y el mundo del trabajo no hubiera negociación o sistemas de diálogo; ¿quién resolvería los temas? Los resolvería el mercado, y todos los que estamos acá sabemos que cuando el mercado asigna sus recursos la mayoría de las veces no resuelve los problemas de la equidad y justicia social. Las famosas grietas que se generan en nuestras sociedades las producen las dificultades del mercado. Sin el Estado, sin la participación tripartita, sin ámbitos de negociación, es muy difícil poder resolver los problemas de equidad y justicia social”, sentenció Castellanos.

Afirmó que la justicia social y la equidad tienen mucho que ver con la negociación, “y si esa premisa no la regamos todos los días, día a día estamos perdiendo pasos y cada vez más la OIT y los organismos y los países van cediendo al mercado, y las inequidades se vuelven cosa de todos los días”. “Deberíamos dar una gran batalla por la defensa del tripartismo y de la negociación colectiva como las premisas fundamentales para cualquier ámbito de diálogo social”, insistió.

Castellanos consideró que uno de los principales problemas en Uruguay y en la mayoría de los países de la región para desarrollar políticas públicas de empleo tiene que ver con la matriz productiva del país. “En Uruguay tenemos una matriz productiva de más de 100 años basada fundamentalmente en los commodities. Son sectores que tienen poca mano de obra, mucha

tecnificación. Eso no quiere decir que estemos en contra de los commodities. Pero si ustedes ponen una gráfica y ven los cinco principales productores de exportación hace cien años atrás y los cinco actuales, cien años después, son los mismos, cambiará sólo algún oleaginoso y lo forestal quizás”, comentó.

Sostuvo que la formación profesional tiene que ser parte de un circuito virtuoso que incorpore las capacidades productivas, la diversificación productiva, la inversión y el papel del Estado. Consideró que se debe lograrse una conjunción de esfuerzos que coloque el empleo y la formación profesional en el marco de una diversificación de la matriz productiva.

## Desafíos del empleo y la formación profesional en Uruguay

### Eduardo Pereyra, director general de INEFOP

La estrategia integral de Uruguay para el desarrollo productivo, económico y social fue el foco de la intervención de Eduardo Pereyra, director general de INEFOP. El jerarca sostuvo que se debe definir una estrategia para promover el desarrollo y el empleo, y que esta no puede resumirse sólo en las políticas del mercado de trabajo, de formación profesional o de empleo.

Al igual que lo hizo el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro, en la conferencia inaugural, Pereyra destacó el excepcional crecimiento económico que presentó Uruguay en los últimos años y afirmó que, pese a que hoy la economía está creciendo “a tasas muy bajas” y se busca reactivarla, hubo “un aprovechamiento extraordinario del ciclo económico” de los últimos años.

Las claves de ese crecimiento económico fueron, según Pereyra:

1. Existencia de una estrategia de impulso de la obra pública, generando activos e inversión emblemática en el país: el proyecto del Ferrocarril Central, obras portuarias, el nuevo aeropuerto, una obra vial de carreteras que tiene 150 puntos en todo el territorio. “Una inversión en infraestructura educativa que no conoce antecedentes: hay casi 200 edificios nuevos entre escuelas, liceos, UTU y UTEC”, destacó Pereyra.
2. Se apuntó al desarrollo de actividades nuevas con componentes tecnológicos en Uruguay: energías renovables, nuevas actividades vinculadas a las comunicaciones, cine, mecatrónica, procesos de automatización.
3. Estímulo a la obra privada. “No hay antecedentes” en Uruguay de una resignación fiscal de la magnitud que hubo en los últimos diez años para el estímulo de nuevos emprendimientos, resaltó Pereyra. Entre ellas, el fomento a la actividad de las empresas de celulosa y papel. La inversión privada ha generado 60 mil empresas nuevas y más de 300 mil puestos de trabajo en los últimos años, aseguró el director general de INEFOP.
4. El sistema de cobertura social se reforzó con nuevos beneficios para la población, para la atención a la maternidad, a la discapacidad, seguro de paro. “Hoy tenemos modelos de seguro de paro a la medida de los sectores que correspondan, con mucha flexibilidad”, destacó el jerarca.





5. En los últimos 15 años se triplicó la inversión en educación, casi se llegó a la cobertura universal en educación para niños de 3 a 6 años, hubo niveles récord de asistencia a UTU y de ingreso a la educación secundaria y terciaria. “Y la educación es la base fundamental para la resolución de los problemas de recursos humanos que tiene el sector productivo, la industria y el Estado”, afirmó Pereyra.

6. Uruguay se caracteriza por su estabilidad política y jurídica, y por la participación social.

7. El salario siempre creció en los últimos quince años y las jubilaciones también, y esto es clave si se tiene en cuenta que el mercado interno es asignador del 75% del empleo en el país, indicó Pereyra.

8. Se generaron nuevas agencias: se creó INEFOP, Uruguay XXI (para promover el acceso y diversificación de mercados), la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) y la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE), que promueve políticas de apoyo a la pequeña y mediana empresa.

El director general de INEFOP mencionó asimismo algunos avances que han tenido las políticas de empleo y formación profesional, y en particular el instituto, en los últimos años:

- Formación permanente. En esto se ha avanzado y hay que seguir por la misma línea, subrayó.

- El reconocimiento de que los conocimientos no solamente se generan en los ámbitos académicos o en las aulas, sino también en el ámbito laboral. “Eso en Uruguay se ha consolidado, y nos parece un avance conceptual muy importante. Hay que seguir avanzando en el reconocimiento de esos conocimientos y tenemos que validar, el sector empresarial tiene que tener una actitud abierta para reconocer que estamos ante un trabajador que tiene determinados conocimientos, que los adquirió de manera distinta”, señaló Pereyra.

- Desarrollo de políticas de juventud. El jerarca destacó que, en los últimos años, 3.000 jóvenes en situación de vulnerabilidad social ingresaron al trabajo a partir de estímulos económicos que aprovechó muy bien el sector empresarial. Además, el Estado tiene 18.000 becas de 3.000 a 18.000 pesos (aproximadamente entre 80 y 500 dólares) -la mitad de ellas financiadas por INEFOP- para destinarlas a mujeres jóvenes, jefas de hogar, para que puedan continuar sus estudios.

- Consolidación de un sistema que vigile el tránsito entre primaria y secundaria, ya que es necesario tener un registro y un seguimiento de los jóvenes que desertan del sistema educativo y procurar que regresen.

- Consolidación de servicios públicos de empleo que incorporaron avances técnicos. “Tenemos que avanzar en estos sistemas. Tenemos un desafío que es qué hacemos con la información: muchas veces tenemos la información y no sabemos aplicarla, o nos cuesta llevar la información a la práctica cotidiana. Hay que invertir y tratar de generar dispositivos para que la información posibilite el ajuste de la política. Tienen que ser políticas flexibles, ajustables, no podemos permanecer estáticos y creer que está todo protocolizado, porque eso es ir contra la naturaleza de las herramientas que tenemos que manejar”, evaluó Pereyra.

- Importancia de la descentralización y el desarrollo local. Pereyra destacó la inversión que se ha realizado en el interior del país. “En lo local también hay estrategia para el desarrollo, para

captar inversiones, hay que reconocer eso para adaptar también las políticas a las demandas locales”, afirmó.

Finalmente, enumeró los principales desafíos para el futuro en políticas de empleo y formación profesional:

**1. Formación de los funcionarios públicos.** “No es posible un Estado de primera sin un plan estratégico de formación de los recursos humanos en el sector público”, sostuvo el jerarca. Agregó que seguramente deban implementarse cambios jurídicos y legales para habilitar la participación de INEFOP en la formación de funcionarios públicos.

**2. Productividad y competitividad incorporadas a la negociación colectiva.** Esto es una herramienta clave “para no caer en el permanente traslado al costo final o para no caer en que pague el que no se sienta a la mesa”, advirtió Pereyra. Añadió que se precisa discutir acuerdos por productividad que lleven al mínimo el traslado de los costos de la negociación al producto final o al tercero.

**3. Formación dual.** En este punto, Pereyra consideró que ha habido avances. Hay un acuerdo firmado a fines de 2018 entre los ministerios de Trabajo y de Educación, el INEFOP, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y el PIT-CNT, que habilita a los practicantes en proceso de formación a ingresar a una empresa cobrando el 75% del jornal de la categoría. De todos modos, el jerarca acotó que hay que “asumir autocríticamente que estamos retrasados”. “Ya deberíamos haber tenido este año varias experiencias de formación dual en práctica”, consideró. Destacó que la formación dual tiene varias ventajas: incorpora la práctica “de una manera más intensa”, genera estímulos para los estudiantes, mejora aspectos de conveniencia del sector empresarial y del sistema educativo, y habilita la inclusión de colectivos en situación de vulnerabilidad.

**4. Valoración del diálogo social en Uruguay.** Pereyra sostuvo que Uruguay, “más allá de sus problemas, de nuestras controversias”, es un país de larga tradición democrática, de estabilidad política, jurídica, social. “No quiere decir que no tengamos diferencias, claro que tenemos diferencias y hemos encontrado la forma de laudarlas con sabiduría”, consideró.





## Conferencia: Formación para el Desarrollo Sostenible

### El foco en las personas

Srinivas Reddy, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS)

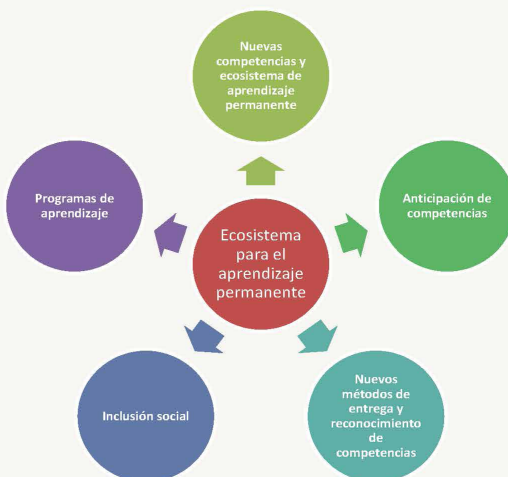
Un mundo del trabajo cambiante nos obliga a modificar nuestras prácticas, comenzó señalando Reddy: “implica que hagamos las cosas diferentes y preguntarnos cómo podemos habilitar a las personas a adquirir habilidades que les permitan conseguir empleos decentes”.

Una de las principales preocupaciones de empleadores, trabajadores y gobiernos es la brecha de habilidades. En este tema hay “una especie de disparidad”: las personas se están entrenando, pero los empleadores se quejan de que hay escasez en el tipo de habilidades requeridas. “Entonces, ¿cómo reducimos esa brecha? ¿cómo podemos hacer que los programas de entrenamiento de habilidades satisfagan las necesidades del mercado?”, inquirió Reddy. En primer lugar, a través del diálogo social, respondió. En ese sentido, consideró que la experiencia de América Latina y el Caribe es inspiradora y “un modelo en términos de desarrollo de habilidades a través del proceso de diálogo social”. “Creo que esto es central. Las habilidades en el mercado de trabajo continuarán cambiando y la mejor manera de proveerlas es a través del diálogo social”, señaló. Afirmó que desde su rol como jefa de habilidades y empleabilidad en Ginebra le gustaría promover formas de compartir las buenas prácticas que se desarrollan en la región.

Reddy se mostró optimista respecto al futuro del trabajo. Dijo que las nuevas tecnologías “por supuesto desplazarán a algunas personas” del empleo, pero también se crearán nuevos trabajos. El desafío es, entonces, cómo preparar a las personas para ese cambio de demanda en el mercado. Mencionó por ejemplo que informes de la OIT señalan que la lucha contra el cambio climático y la economía verde podría generar 24 millones de trabajos nuevos, compensando de algún modo la pérdida de 6 millones de trabajos como consecuencia del deterioro del ambiente. Otros informes del mismo organismo estiman que la economía del cuidado podría generar 470 millones de trabajos para 2030. “El informe sugiere que la profesionalización de la economía de cuidados puede ser un buen vehículo para crear trabajo decente”, destacó Reddy. La economía del cuidado incluye desde los cuidados de la salud hasta el trabajo doméstico. “Ustedes saben que en varias partes del mundo hay formas de explotación en la economía de cuidados. Entonces, profesionalizarla y traer dignidad y elementos de trabajo decente, a través de proveer habilidades que tomen en cuenta los intereses de los trabajadores y protejan sus derechos y responsabilidades, es una oportunidad”, consideró.

Respecto al movimiento migratorio que se registra a nivel global, recordó que el año pasado la OIT y UNESCO lanzaron una asociación global de habilidades, centrada en promover oportunidades para el desarrollo de habilidades para migrantes en su propio país de origen antes de que emigren para la economía de destino. Así, los migrantes tienen una oportunidad de explorar trabajos en su propia economía antes de pensar en migrar. Si deciden migrar, su decisión estará basada en habilidades requeridas en los mercados de destino, y habrá menos oportunidades de explotación, destacó Reddy. La experta sostuvo que en los procesos de migración se vuelve clave el reconocimiento de habilidades tanto para desempeñarse en

## La visión de SKILLS para promover los compromisos del centenario mediante:



la economía de destino como a la hora del retorno de los migrantes a su país de origen. “Podemos promover oportunidades de reconocimiento, evaluación y certificación para alentar a esas personas a integrarse a su economía local y beneficiar a su propio país”, remarcó.

Por otra parte, evaluó que la globalización debe tomarse como una oportunidad para “incorporar las habilidades que el suministro global ofrece”.

Finalmente, se preguntó cómo se provee rápidamente a los trabajadores de las habilidades para hacer la transición en un mundo del trabajo cambiante. “La transición de la escuela al trabajo es importante, pero también lo es la transición de trabajo a trabajo. Cuando el trabajo está enfrentando disrupciones, ¿cómo podemos preparar a las personas para suavizar esa transición? Ese es un elemento que estamos impulsando”, señaló Reddy. Aquí deben tomarse en cuenta dos consideraciones principales, agregó. Una es continuar promoviendo la empleabilidad para las personas, como señala la recomendación 195 de la OIT: el desarrollo de habilidades y aprendizaje a lo largo de la vida es el ancla que provee el marco a las personas para adquirir habilidades y conseguir un trabajo decente. Luego, la segunda dimensión es incrementar las competencias y ayudar de esta manera a la prosperidad de las empresas.

Finalmente, la experta mencionó algunos de los principales instrumentos de OIT en la materia: herramientas para el comercio, desarrollo económico y diversificación; herramientas particulares para promover trabajos en el área verde. Contó que en su conferencia internacional de 2021 y 2022, la OIT discutirá sobre nuevos estándares de aprendizaje, y que el organismo también promoverá la inclusión de la equidad de género como un tema principal. “Hay un estudio que señala que en muchos países la participación de las mujeres en la formación técnica y profesional es baja. Por lo tanto, se requieren más medidas proactivas para promover el acceso de las mujeres al desarrollo de habilidades”, consideró Reddy. Asimismo, indicó que



debe facilitarse el acceso a la capacitación a grupos que viven en áreas rurales y a personas con discapacidades.

Reddy recordó que la Declaración del Centenario de la OIT llama a un enfoque centrado en las personas, y, por tanto, en los ámbitos de la formación profesional también debe pensarse cómo podemos desarrollar habilidades con un enfoque que coloque a las personas en primer lugar. Para ello es fundamental consolidar el tripartismo y diálogo social. “Personalmente creo que esta región está ofreciendo un muy buen ejemplo como modelo para promover el diálogo social y el desarrollo de habilidades”, evaluó.

Un enfoque centrado en las personas debe apuntar a consagrar el aprendizaje a lo largo de la vida como un derecho universal, como se señala en el documento de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. “Esto quiere decir que las personas en todo el mundo tienen el derecho a acceder al desarrollo de habilidades y aprendizaje a lo largo de la vida. Hoy en día, no muchos países tienen este enfoque. Entonces (el documento de la comisión) provee un marco y una dimensión”, resaltó Reddy. Asimismo, valoró que es clave la pregunta sobre cómo se financia ese aprendizaje, cómo se implementa y cuáles son las responsabilidades del Estado, de las empresas y de los individuos en ese proceso. En este sentido, Reddy contó que la OIT explora el concepto del “tiempo libre pago”, que apunta a que las personas tienen que tener la oportunidad de tomarse tiempo libre pago, así como el “derecho de entrenamiento” que las personas pueden utilizar cuando sientan que necesitan adquirir nuevas habilidades.

Reddy mencionó que otro desafío consiste en organizar el desarrollo de habilidades en la economía informal, y consideró deseable que existan mecanismos en cada país adaptados a los trabajadores de la economía informal.

Además, consideró necesario repensar cómo preparar a los jóvenes en un mundo en el que “leer grandes manuales y libros no está de moda”. Propuso en ese sentido que los entrenamientos y programas de habilidades estén en los celulares. De este modo, “se pueden entrenar mientras están en la estación de tren, en el avión o en el aeropuerto, como prefieran”. “Tenemos que permitir que las personas adquieran la habilidad sin llevarlas a una institución, sin tenerlas que incorporar a un programa. Es una nueva dimensión que nos gustaría explorar y hacer empresas basadas en el aprendizaje y el aprendizaje basado en el trabajo”, afirmó. Contó que la OIT desarrollará estas estrategias de desarrollo de habilidades el año próximo, a través de un proceso tripartito de consulta.

## Acciones de OIT/Cinterfor en materia de formación profesional

Equipo de OIT/Cinterfor: Enrique Deibe, Anaclara Matosas, Fernando Vargas, Gonzalo Graña, Michael Axmann, Rodrigo Filgueira, Ximena Iannino

Enrique Deibe, director de OIT/Cinterfor, destacó que la formación profesional ocupa un lugar cada vez más importante en las agendas de los países y de los actores del mundo del trabajo. Recordó que, en la Declaración de Panamá, todos los países de la región y los actores sociales coincidieron en el rol central que tienen la educación y la formación en las políticas de desarrollo laboral, así como destacaron la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. Deibe también mencionó la Declaración del Centenario, que incorpora la necesidad de invertir

en las capacidades de las personas y de generar condiciones para que las personas en las diferentes transiciones puedan tener acceso a la formación y a la educación.

En tanto, en la agenda para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas, “cada uno de los 17 objetivos” expresan la decisión de los países “de construir una sociedad más justa, que deje atrás muchos de los déficits y las desigualdades que están presentes hoy”, indicó Deibe. Mencionó en particular dos de los 17 objetivos: el número cuatro, que apunta a “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, y el número ocho, que se propone “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. “En ambos objetivos, el tema de la formación para el trabajo, del desarrollo de capacidades y de la educación a lo largo de la vida están fuertemente presentes”, destacó Deibe.

Aseguró que desde OIT/Cinterfor están “sumamente comprometidos” con estos objetivos y expresó que siente “orgullo y honor” por el trabajo que realiza el equipo de la institución para apoyar las acciones de formación profesional en cada uno de los países. Luego cada uno de los integrantes del equipo de trabajo se refirió a algunos aspectos de las tareas que vienen desarrollando en materia de formación profesional, guiados por las preguntas de Deibe.

Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional, se refirió a las líneas principales que deben impulsarse para responder a los cambios tecnológicos, ambientales, demográficos y del comercio global que están desafiando a las instituciones y sistemas de cualificaciones. “Estamos todos de acuerdo en que hay una serie de drivers, de elementos que nos están cambiando el panorama”, indicó. Y si todo está cambiando tan rápidamente afuera, en el mercado, la pregunta que deberíamos hacernos es qué tanto estamos cambiando de puertas para dentro, apuntó. “¿Cuánto tiempo hace que usamos nuestras mismas metodologías para definir los perfiles? ¿De qué forma estamos hablando con los empleadores para traducir sus necesidades de formación? ¿De qué forma estamos involucrando a los trabajadores en la definición de los programas? ¿Cómo estas nuevas tecnologías están de algún modo desafiando la forma tradicional en que desarrollamos nuestros programas a lo largo del tiempo?”, inquirió.

Vargas afirmó que los ambientes formativos están cambiando con las nuevas tecnologías digitales y las nuevas formas de aprender. Consideró que las instituciones de formación deberían estar pendientes de estos cambios y de las innovaciones que surgen y generar líneas de trabajo que permitan atender estas nuevas demandas.

Vargas también hizo hincapié en la importancia del lenguaje, y en particular, de traducir y hacer más “sencillos” conceptos como perfil ocupacional, diseño curricular, programa de formación. “Tenemos que hacer mucho más sencilla esa traducción y esa metodología y estamos trabajando con varias instituciones en eso. Nos tardamos seis, siete u ocho meses en elaborar un programa y probablemente tenemos que hacerlo en mucho menos tiempo, tenemos que cambiar la forma en la que dialogamos en los sectores para establecer esas demandas”, evaluó.

Mencionó que hay muchas ofertas privadas de formación, y que incluso hay personas que sostienen que YouTube “es el canal más importante de acceso al conocimiento; casi cualquier cosa que necesites tiene un vídeo allí”. “Y obviamente a eso le falta un contenido didáctico, le falta una estructuración, falta colocarlo en la forma de un programa, pero ese tipo de señales de



cambio no las tenemos que dejar pasar desapercibidas. Ya hay instituciones que desarrollan programas a través de Internet con la participación remota de los alumnos, ¿qué tan bien o qué tan mal nos ha ido en eso?”, preguntó Vargas.

Finalmente, consideró que se deben buscar nuevas fórmulas de financiamiento. “Cada vez más los sistemas tradicionales de financiamiento basados en porcentaje a la nómina están siendo puestos en tela de juicio, cuando no desmontados”, advirtió. “Hay que buscar cómo asociarnos con el sector privado, cómo financiar programas conjuntamente, cómo asociarnos con autoridades locales, con miembros de grupos de interés, a nivel de cadenas productivas o a nivel de organismos localizados sectorialmente, para buscar formas de trabajar en conjunto”, agregó. No se trata ya de una institución de formación sólida y monolítica que trabaja sola, sino de una institución que necesita mezclarse. Además, remarcó que la forma de financiamiento condiciona el grado de innovación: “cuanto más ese financiamiento dependa de una sola fuente, es muy probable que nuestro grado de innovación sea reducido”.

Gonzalo Graña, Oficial Nacional de Diálogo Social y Formación Profesional, se refirió al estado del diálogo social en materia de formación profesional. Apuntó que, en el seno de la OIT, el diálogo social comprende muchas cosas: intercambio de información, consulta, participación, pero también negociación colectiva. “Tiene que ver con gobernanza de los sistemas y tiene que ver en definitiva con respuestas a quién, cómo, dónde y cuándo se toman las decisiones que nos afectan a todos en el mundo del trabajo”, resumió.

Consideró “excelente” el apartado “Revitalizar la representación colectiva”, dentro del capítulo “Invertir en las instituciones de trabajo” del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, donde se señala: “Exhortamos a adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social” y agrega: “Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son partes del contrato social, responsables de su diseño y ejecución a través del diálogo social. La representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social es un bien público que se fundamenta en la esencia misma de la democracia, ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas”. Graña destacó que aquí se define “muy bien y sintéticamente” una cuestión de principios que para la OIT es muy importante. “En materia de formación profesional, el diálogo social es esencial, es clave para lograr muchos objetivos. Es clave para lograr el objetivo de la pertinencia, de la formación respecto de las necesidades del sistema productivo. Es clave para lograr el involucramiento de los actores sociales y el sentido de propiedad de los programas y políticas que ellos mismos contribuyen a diseñar, a ejecutar y a evaluar. Es clave para garantizar el efectivo acceso a la formación profesional por parte de todos los colectivos, de todos los grupos sociales, y es también clave para revisar el cumplimiento de la normativa en algunos contratos de formación”, destacó el especialista.

Al igual que Reddy, Graña destacó la importancia de la recomendación 195 de la OIT sobre desarrollo de recursos humanos, formación y educación a lo largo de la vida, donde se establece “de manera muy clara” la necesidad del tripartismo y del diálogo social. Esto no quiere decir “que todos los actores tengan las mismas responsabilidades y los mismos roles dentro del sistema”, puntualizó Graña. “Dependiendo de qué tipo de formación y de capacitación estemos hablando serán las diferentes maneras en que los actores, gobiernos, representantes de los trabajadores y empleadores, tendrán que intervenir. Entonces, el

tripartismo quiere decir participación de todos, pero tripartismo no quiere decir exactamente las mismas responsabilidades”, aclaró.

A continuación, mencionó algunos signos de continuidad y de cambio en materia de diálogo social sobre formación. Entre los primeros ubicó el tripartismo en la gestión y dirección de las instituciones nacionales de formación profesional, particularmente aquellas del modelo de América Central y de algunos países del Caribe; el tripartismo en las instituciones encargadas de la gestión de los sistemas de competencias de los países; y el tripartismo en las instituciones encargadas de diseño y ejecución de políticas públicas activas de empleo y capacitación. Entre los elementos de innovación o cambio mencionó el tema de la incorporación de la formación profesional y la capacitación en procesos de negociación colectiva y en convenios colectivos de rama de actividad o de empresas; la incorporación de los temas de capacitación y reconversión laboral en procesos de reestructura organizativa, reingeniería de procesos e incorporación de tecnología; así como el desarrollo de nuevas modalidades de diálogo social y negociación en temas que no son los clásicos.

Para concluir, Graña sostuvo que el diálogo social es un elemento a promover y a defender, y que es necesario jerarquizar el tema de la formación profesional en las agendas de algunas organizaciones de empleadores y trabajadores. “De alguna manera estamos hablando y predicando para los convencidos, todos los que estamos aquí sabemos que el diálogo social es importante, la negociación, la participación, pero eso no necesariamente es así en todos lados y creo que ese es un trabajo a profundizar, sumado a lo que es la promoción desde la política pública de la negociación en materia de formación profesional”, sostuvo. En este sentido, consideró fundamental el desarrollo de capacidades en los interlocutores sociales y también en los gobiernos para una participación calificada en los ámbitos de diálogo social en esta materia.

Ximena Iannino, Coordinadora Técnica Principal del Proyecto CETFOR, se refirió a esta iniciativa del MTSS de Uruguay y del INEFOP, que ya tiene tres años. El proyecto apunta a desarrollar una caja de herramientas que busca actualizar la incorporación de tecnología en las distinciones de cargos y en la valoración. “Tenemos el desafío de incorporar en estas descripciones los cambios tecnológicos, las nuevas competencias del mundo del trabajo. Esta caja lo que busca es trabajar junto con los actores sociales de una manera muy activa desde el inicio del proceso en generar esas instancias de diálogo para poder desarrollar aquellos insumos necesarios para que la actualización y la incorporación de estas nuevas tecnologías y competencias sea posible en las descripciones de los cargos”, explicó.

El proyecto trabaja en relación a un marco de competencias sectoriales que permite identificar nuevas necesidades del mercado de trabajo, pensar en un trabajo sano, seguro y verde, y trabajar en el aprendizaje permanente, señaló Iannino. Se identifican aquellas competencias que para el sector son necesarias y luego se plasman en comportamientos observables que permitan identificar y trabajar en los aspectos de certificación, de formación y de desarrollo de carreras. “El marco tiene esta mirada estratégica, porque nos permite trabajar hacia el futuro en relación a esas competencias y que las descripciones de los cargos queden actualizadas y se puedan seguir actualizando en la medida en que esas competencias también se van incorporando”, destacó la especialista.





Se trabaja además en la valoración de los cargos, es decir, se identifican aquellas características que son necesarias para el cargo y luego se obtiene una matriz donde se ubican de forma ordenada, para que luego esto permita trabajar en los trayectos ocupacionales y también en el desarrollo de las carreras. “Por otro lado, nos va a permitir identificar cuáles son las necesidades de formación que tienen esos trabajadores y a su vez pensar en estrategias de formación a nivel más central y más político, en lo que tiene que ver con el desarrollo de las competencias a nivel sectorial”, indicó Iannino.

Por su parte, Michael Axmann, Especialista Senior de Empresas, Productividad y Formación Profesional, se refirió al trabajo de OIT/Cinterfor en materia de pre-aprendizaje y aprendizaje de calidad. Señaló que en esta materia hay muchos desafíos debido a la situación del empleo. En particular, mencionó que la tasa de desempleo juvenil en América Latina es de 18%; que la productividad de la región se mantiene constante mientras en la región de Asia, por ejemplo, aumenta 200 o 300%; y el hecho de que no haya habido una mejora significativa de las condiciones laborales en los últimos 20 años. “Entonces tenemos aquí tres problemas: empleabilidad, productividad y competitividad, y condiciones laborales. ¿De qué manera el aprendizaje de calidad y pre aprendizaje pueden básicamente reaccionar en los tres casos?”, inquirió.

Explicó que, en materia de aprendizaje de calidad, OIT/Cinterfor funciona en base a cuatro pilares principales. El primero es el concepto de diálogo social. El segundo es la división de roles en materia de formación profesional entre los gobiernos, los proveedores de formación profesional y los sindicatos. El tercero es el financiamiento, y el cuarto, la legislación para el aprendizaje de calidad. Axmann mencionó la guía sobre aprendizaje de calidad elaborada por OIT/Cinterfor, que contiene buenas prácticas de América Latina y otros países en el mundo. Contó que se trabajó con esta metodología en cuatro países en América Central y el Caribe -Panamá, Costa Rica, Belice y República Dominicana- y en Uruguay, y que también se trabajará con Paraguay y con Brasil.

Rodrigo Filgueira, Oficial Nacional en innovación pedagógica y tecnológica, habló sobre los desafíos en esta materia para la formación profesional. Contó que en la Comisión Técnica del año 2015 se integró como un eje central del trabajo de OIT/Cinterfor el tema de las metodologías y tecnologías, “porque identificamos que había espacio y necesidad de cambiar la forma de lo que se hace en el aula, y que eso estaba teniendo un impacto negativo en el desarrollo de competencias”. “Había una serie de cosas que queríamos que ocurrieran que no estaban ocurriendo porque en realidad seguimos trabajando con modelos más bien tradicionales en términos de formación. Muchas veces, inclusive, anclados en la dualidad de teoría/práctica, por ejemplo”, indicó. Explicó que se aprovechó la iniciativa del futuro del trabajo, que puso foco en las competencias blandas transversales, para introducir la discusión sobre la necesidad de desarrollar este tipo de habilidades, que era donde a su vez se identificaban los mayores déficits en términos de desarrollo de competencias.

De todos modos, Filgueira comentó que en los planes de estudio de algunos países europeos o de Canadá, la idea de desarrollar competencias blandas -comunicación, colaboración, pensamiento crítico, resolución de problemas- apareció hace 30 años. “Lo que estamos discutiendo ahora como innovación no es lo que hay que hacer, sino hacerlo”, remarcó. Añadió que OIT/Cinterfor resolvió focalizar en un tipo de metodología específica que es la formación basada en proyectos. “Entendimos que, promoviendo el uso e incorporación transversal de la

formación basada en proyectos, íbamos a generar un paraguas para las diversas mejoras del tipo metodológico que son necesarias en el escenario actual”, argumentó Filgueira. Indicó que la propuesta es desarrollar habilidades a través de los proyectos, porque cuando uno trabaja por proyectos, en equipos, resolviendo problemas reales, necesariamente requiere desarrollar competencias de colaboración, comunicación, resolución de problemas, creatividad. “Trabajar por proyectos es trabajar la competencia laboral en forma integral”, sostuvo el especialista.

En términos de desafíos, apuntó que a menudo se depositan muchas expectativas en los docentes: se espera que un profesor bien formado tenga la capacidad de llevar estas innovaciones adelante, “y en ese terreno nos encontramos con varios problemas”. En primer lugar, a veces los cuerpos docentes “no son nada flexibles en términos de moverse de un tipo de formación a otro”. En segundo lugar, se invierte en docentes que luego por un motivo u otro se desvinculan de la institución. Por tanto, Filgueira remarcó que es importante acompañar los cambios no sólo con los docentes sino también con la supervisión, diseño y desarrollo curricular, para que el resto de la institución acompañe el cambio.

Finalmente, puntualizó que la innovación en este caso no pasa por crear herramientas que no existen sino por trabajar por proyectos, con metodologías activas y con formación experiencial.

En el cierre del panel, Anaclara Matosas, Responsable del Área de Gestión del Conocimiento y la Información de OIT/Cinterfor, remarcó el compromiso del organismo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, bajo el lema de “no dejar a nadie atrás” y de revalorizar la formación profesional como instrumento para la inclusión de las poblaciones que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Destacó que se trabaja con un conjunto de ejes que son transversales a la formación, por ejemplo, la transversalización de la mirada de género. De todos modos, si bien la mirada de género se incorporó como un eje transversal, el trabajo en esta materia debe profundizarse, sostuvo Matosas. No sólo hay que pensar en cómo sumar más mujeres en áreas donde no están presentes, sino también en transversalizar metodologías, en incorporar la mirada de género en el diseño de políticas y en los instrumentos de formación. Además, deben sumarse otras perspectivas -la mirada de la diversidad, la mirada intergeneracional- para que la formación pueda ser una herramienta de inclusión laboral y social. Agregó que recientemente se desarrolló una línea de trabajo de salud y seguridad en el trabajo que hay que comenzar a transversalizar en la formación.

La formación profesional también puede hacer un aporte al medio ambiente, apuntó Matosas: “El mundo está pidiendo ayuda a gritos y tenemos que ver también cómo desde la formación podemos hacer el aporte para cambiar los modos de vida, los modos de producción y los modos de ofrecer los servicios para respetar el planeta y tener un futuro”.

En definitiva, destacó que la idea es “no dejar a nadie atrás y revalorizar a la formación como herramienta de inclusión de los sectores y de los grupos más vulnerables”.





## Conversatorio 1: Futuro del trabajo: el diálogo social y la negociación del cambio en el trabajo y el papel de la formación profesional

### Participantes

Ricardo Mewes / Dirigente empresarial del sector Comercio, Vicepresidente de ChileValora

Juan Moreno / Dirigente sindical del sector Comercio, Presidente de ChileValora

Álvaro Mandressi / Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay (ARHU)

Fernanda Aguirre / Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU)

Silvia García / INEFOP, Uruguay

Gonzalo Graña / OIT/Cinterfor (moderador)

El objetivo de este conversatorio fue compartir tres experiencias de diálogo social sobre temas vinculados directa o indirectamente con la formación profesional.

En primer lugar, se abordó la experiencia de negociación colectiva a nivel de empresa de Walmart en Chile. Tras un período previo de conflictividad que desembocó en una huelga de una semana en la empresa, se incorporó el cambio tecnológico y la reorganización de procesos como objeto de la negociación colectiva. Walmart concentra el 42% del mercado en Chile y es una de las empresas más grandes del mundo. El sindicato de Walmart es de lo más representativos del país, con el 52% de la plantilla de la empresa sindicalizada.

Según explicó en el conversatorio el dirigente sindical de Walmart Juan Moreno, el factor que impulsó la huelga no fueron los salarios sino la transformación de puestos de trabajo. “Cuando hablamos de la transformación de puestos de trabajo, tiene que ver con que las personas que estaban realizando una función determinada, un oficio, la van a dejar de ejercer y van a tener que hacer tres funciones más. Eso se llama multifuncionalidad, y no puede ser que ese ahorro nominal lo paguen los trabajadores, sino que tiene que haber una transición, que también el trabajador se vea beneficiado. Ahí juega la capacitación, cómo esas personas van a ser reconvertidas a nuevas tareas”, señaló Moreno.

Se conformó una mesa de negociación sobre Productividad y Transformación, en la que trabajadores y empleadores se pusieron de acuerdo sobre la instalación de las máquinas y servicios automáticos en los supermercados. Se acordó que 10.000 puestos de trabajo pasarían a ser multifuncionales, y se definió el tipo de capacitación que la empresa impartiría a aquellos que asumirían nuevas tareas y a aquellos que dejarían la empresa. “El tema de la capacitación para nosotros es muy importante, pero más que para las personas que se quedan en la empresa, para las personas que van a salir. Los trabajadores tienen que ser certificados en sus competencias para que eso les dé un plus para volver al mundo laboral con mayor competencia”, argumentó Moreno. “La forma en que se mueve la persona en el mundo

del trabajo ya no es tan estructural, tan rígida, pero sí tiene que haber una capacitación que permita esa movilidad”, añadió.

Moreno cuestionó la idea de la multifuncionalidad: sostuvo que se trata simplemente de que una persona haga múltiples tareas con un costo de salario menor. “Lo único que se está buscando es bajar el costo que conlleva tener un especialista”, criticó. En el caso del sindicato de Walmart, se logró definir en el contrato colectivo los límites y las funciones de la multifuncionalidad, y el pago que corresponde -es el primer contrato colectivo en Chile en el que se paga por cambiar de función, destacó el trabajador-, pero Moreno se preguntó qué margen de maniobra tienen otras organizaciones sindicales más pequeñas para obtener estos logros en un país como Chile, que no tiene negociación por rama de actividad. “Hoy la multifuncionalidad, si no nos preocupamos, si no generamos claridad, se puede transformar en mano de obra de bajo costo, en precarización del trabajo, y eso es lo que a nosotros nos preocupa”, manifestó.

La segunda experiencia relatada fue el caso de la Mesa de Comercio en Chile. Según contó el empresario Ricardo Mewes, empresarios y trabajadores unieron fuerzas para presentar una alternativa a una moción parlamentaria que establecía que los comercios debían cerrar los domingos. “Evidentemente que los empresarios nos íbamos a ver tremendamente perjudicados, pero también los trabajadores”, afirmó Mewes.

El empresariado y los sindicatos tuvieron reuniones con la ministra de Trabajo de la época, y luego de tres meses se logró un acuerdo que fue presentado al Congreso Nacional como alternativa a la moción y fue aprobado; significó que los comercios no cerraran los domingos, y que los trabajadores aumentarían el valor de la hora. “Fue una experiencia tremendamente importante para la relación de futuro”, valoró Mewes. Consideró que con este tipo de diálogo los empresarios conocen “los dolores de la gente, de los trabajadores, a la luz de los cambios tecnológicos”, y al mismo tiempo los trabajadores conocen “los dolores del mundo empresarial”. “En esto nos vemos todos afectados, no hay nadie que se escape”, remarcó, y valoró que “en la medida en que nosotros logramos hacer ver a los sindicatos y a los dirigentes sindicales cuáles son nuestros dolores, claramente se puede ir avanzando en conjunto para solucionar los problemas”. Resumió los impactos positivos del diálogo social, en una palabra: confianza. “El factor confianza es fundamental para lograr los objetivos que nos hemos propuesto”, sostuvo.

El tercer caso abordado en el conversatorio fue la experiencia sectorial de valoración de puestos para el sector gastronómico y hotelero en Uruguay.

Silvia García, de INEFOP de Uruguay, explicó que esta experiencia surgió en el marco del comité sectorial de empleo y formación profesional del sector turismo. Allí, trabajadores y empresarios plantearon la necesidad de desarrollar la descripción de cargos para actualizar las categorías que se utilizan en los Consejos de Salarios, que datan en su gran mayoría de los años 1971 y 1972. Se trabajó durante un año y medio, se hicieron 38 reuniones bipartitas, 215 encuestas de campo, y finalmente se logró la descripción de 98 cargos. Las áreas de Recursos Humanos de las empresas proveyeron la información sobre los distintos cargos, los expertos consultados proporcionaron información sobre las descripciones, y la comisión bipartita sectorial fue resolviendo las descripciones de cargos.

“Este marco de competencias y esta estructura de ocupaciones es para todas las empresas del sector, y marca una base, un piso para que luego cada empresa genere su propia estructura”, explicó García. Destacó que el sector “tiene un nivel de madurez que le permite sentarse en



torno a esta mesa, tiene una confianza importante para llegar a estos resultados” y se involucró activamente en el proceso.

La dirigente sindical Fernanda Aguirre contó que, al igual que en el caso chileno, la mesa de negociación se terminó conformando luego de un alto nivel de conflictividad. En los Consejos de Salarios de 2010 el sector no tuvo convenio colectivo. “Venía generándose el precedente de la necesidad de la descripción de cargos a partir de la discusión por la plurifuncionalidad que se da en el mundo del trabajo cuando no hay claridad en los requerimientos en relación a la tarea que tienen que desempeñar los trabajadores”, indicó.

Álvaro Mandressi, representante de los empresarios en el proceso, recordó “los miedos y las incertidumbres” que existían al principio, y aseguró que convencer al empresariado de la necesidad de participar llevó su tiempo. Pero finalmente se aceptó porque “era un nuevo escenario bipartito”, empresarios y trabajadores, y además estaba el equipo de CETFOR: “sin ellos capaz que esto no podría haber finalizado como finalizó”, valoró Mandressi. “Una de las cosas que nos dio garantías es que esto salía sólo si ambas partes estaban de acuerdo. Eso para el sector empresarial fue como decir: ‘bueno, apostemos’, porque no íbamos condicionados a tener que aceptar sí o sí”, contó.

Como estrategia para que el proceso llegara a buen puerto, se apostó a la confianza y a definir el ámbito de negociación como un espacio técnico: “Dejemos de lado el espacio político para cuando haya que abordarlo, pero focalicemos en lo técnico, en la realidad, con el trabajo de campo”, apuntó Mandressi.

En el mismo sentido, Aguirre contó que la opción política del sindicato fue canalizar los esfuerzos en un trabajo técnico que posibilitara un futuro convenio colectivo que recogiera este material y quedara con valor de ley. “En vez de desarrollar el clásico conflicto de correlación de fuerzas en la calle, dijimos: ‘bueno, asumimos este compromiso de entrar en este trabajo técnico, donde evitemos la plurifuncionalidad, donde apostemos a la carrera funcional de los compañeros, a reconocer las competencias específicas y transversales de los trabajadores, y desarrollemos este trabajo con el compromiso de que si nos ponemos de acuerdo y llegamos a un resultado específico, lo legitimamos y lo homologamos en un convenio colectivo’”, expresó la dirigente.

García consideró que otra estrategia para blindar al proyecto de la conflictividad fue la mirada prospectiva: “el trabajo pretende una mirada hacia el futuro, que las descripciones de cargos nos puedan brindar insumos para ver lo que se viene, para poder detectar las necesidades a futuro no sólo de los cargos sino de la formación profesional”.

Aguirre explicó que se definieron las necesidades de formación profesional específicas para cada categoría laboral que compone el sector y se trabajó profundizando en los contenidos que se tienen que desarrollar en cada uno de los cursos a través de los Términos de Referencia (TdR).

Mandressi afirmó que fue todo un desafío pensar “en todo el bosque”, desde hoteles pequeños de dos estrellas hasta las grandes cadenas, y que se apostó por la flexibilidad. “Realmente logramos el acuerdo de que había ciertos cargos que tenían su definición concreta que era aplicable a ciertas organizaciones”, señaló. Puso el ejemplo de un recepcionista de un hotel de 2 estrellas no sólo hace de recepcionista, sino que ayuda con las maletas y si tiene que llevar

agua a la habitación, la lleva, a diferencia de un hotel cinco estrellas, donde el recepcionista es simplemente recepcionista. Este tipo de situaciones se salvó incluyendo una frase que establece que la definición podrá ser flexible en función de las urgencias y necesidades del servicio. Esto “no era un cheque en blanco para que no se reconocieran otros cargos”, sino que apuntaba a que, “dadas ciertas circunstancias que sucedieran en esos establecimientos y por períodos específicos, un trabajador pudiera cubrir determinados huecos para que el servicio no se viera afectado”, acotó el empresario. “Y también garantizaba que, en épocas de bajo trabajo, los trabajadores pudieran mantener las fuentes de trabajo y que el establecimiento no tuviera necesidad de mandar gente al seguro de desempleo. Esa cláusula es una novedad para el movimiento del trabajo en Uruguay, incluir la flexibilidad era algo no bien visto”, apuntó Mandressi. Aclaró que cuando un trabajador ejerce parte de otro cargo, sea durante el tiempo que sea, cobra por la categoría o el cargo de mayor valor, y así “se garantiza que el establecimiento no se ve favorecido por aplicar esa flexibilidad”. Aguirre coincidió en que el espíritu fue el de “neutralizar y acotar la plurifuncionalidad, que va en desmedro de la salud ocupacional de los compañeros y compañeras”.

Finalmente, el producto del trabajo se incorporó a los convenios colectivos del sector de hotelería y tiene valor de ley. Además, Aguirre anunció que ahora, con el asesoramiento de CETFOR, se busca asignar el mínimo salarial a cada categoría laboral, “con la referencia técnica de asignar un salario a partir de las competencias específicas y transversales que se definieron para cada tarea”, destacó.

Gonzalo Graña, del equipo de OIT/Cinterfor y moderador del conversatorio, contó que hubo proyectos CETFOR en otras ramas -construcción, forestal-madera, y en el sector público a nivel subnacional-. Destacó que se trata de una herramienta que está a disposición de cualquiera que esté interesado y que es una estrategia “muy potente a nivel de gestión de los recursos humanos a nivel sectorial, e incluso para el diálogo social”.

Además de relatar las experiencias mencionadas, en el conversatorio se abordaron los siguientes temas:

**Prospección para la formación.** Mewes contó que ChileValora, junto con el gobierno de ese país, está desarrollando un proyecto de prospección de la demanda para saber en qué formar en el sector comercio, con qué competencias y cómo se van a certificar esas habilidades, para que las personas “puedan transformar sus trabajos actuales, que probablemente van a perder, en nuevas oportunidades”.

**Reducción de la jornada laboral en Chile.** Los representantes de empresarios y trabajadores chilenos en el conversatorio fueron consultados sobre el proyecto para reducir la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas. El dirigente sindical Juan Moreno consideró que puede ser un arma de doble filo, que obligue al trabajador a tener más de un empleo para poder llegar a un salario digno. El representante empresarial, Ricardo Mewes, opinó que hay que estudiar la cuestión de la productividad. “¿Qué pasa con las pequeñas y medianas empresas cuando tienen que reducir su jornada laboral? Los costos probablemente van a aumentar. Toda esta discusión desde el punto de vista social suena fantástica, ¿a quién no le gustaría tener más tiempo para dedicar a sus actividades personales? Pero claramente en la discusión no están estos elementos que yo señalo sobre la mesa. Siempre cuando uno habla de estas cosas se tiene que poner números y ver cómo afecta al país”, valoró.



**Regulación de las plataformas.** El representante del sector empresarial uruguayo, Álvaro Mandressi, contó que impulsaron un proyecto de ley para regular las aplicaciones como Airbnb, para que estas cumplan con las normas: para que estén registradas, paguen impuestos y cumplan con la legislación. Afirmó que la aparición de estas plataformas “realmente afecta” al sector porque ejercen una “competencia desleal”. Además, pueden favorecer actividades delictivas, porque están exentas de la obligación que sí tienen los establecimientos hoteleros formales de comunicar quiénes están alojados en sus instituciones, por si hay alguna persona requerida por la ley.

La dirigente sindical Fernanda Aguirre coincidió en la necesidad de regular las plataformas. “La incorporación de las aplicaciones en Uruguay lo que ha traído para el sector trabajador, generalmente, es precarización de las condiciones laborales”, sostuvo. Mencionó en particular el caso de los mozos exteriores con vehículo (delivery), una categoría laboral regulada en los convenios colectivos, con beneficios concretos, que han sido desplazados por los trabajadores de las aplicaciones, que no tienen una relación de dependencia directa con el local gastronómico, sino que están en una situación de “subordinación abstracta” que “no les garantiza sus derechos sociales y laborales y los precariza de una manera tremenda”.

**Vínculo entre negociación colectiva, descripción de cargos y formación profesional.** Silvia García, de INEFOP, contó que, en la última ronda de Consejos de Salarios en Uruguay, una de las pautas impulsadas por el gobierno uruguayo fue introducir una cláusula que establece que las partes se comprometen a desarrollar mecanismos de formación profesional. “El proyecto CETFOR de descripción de cargos brinda la posibilidad de tener una clara estructura ocupacional y una clara definición de competencias del sector, y nos da entonces si existe o no existe brecha de formación profesional, y en qué temas formar. Ahí hay una clara vinculación entre la descripción de cargos y la formación profesional, porque una vez que tenemos este producto de la descripción de cargos, podemos poner el foco en qué formación profesional necesitamos”, destacó García. Sostuvo que existe “una muy clara vinculación entre la negociación colectiva, que promueve las cláusulas de formación profesional; la descripción de cargos, que nos da el mapa de dónde están las brechas y hacia dónde dirigir la formación profesional; y la certificación, que también es parte de la formación profesional”.

**Elementos claves para la construcción de confianza.** Ante la consulta de Gonzalo Graña sobre los elementos claves para generar confianza entre los actores del diálogo social, Mewes consideró que es importante “mirarse a la cara, ser y parecer, ser congruentes en el actuar”. Mandressi coincidió en la importancia de la congruencia, así como de la “honestidad y transparencia para lograr la confianza del otro”. “Y no hagas lo que no te gusta que te hagan”, añadió. Aguirre evaluó que es fundamental el respeto a la negociación colectiva y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados; “cuando esto no sucede, sin duda la lesión de la confianza es muy difícil de recomponer”.

## Conversatorio 2: Formación profesional para el desarrollo ambientalmente sustentable

### Participantes

Armando Núñez Chavarría / Gestor Regional, INA, Costa Rica

Rafael Diego Costa / Asesor Técnico, SENAR, Brasil

Patricia García / Dirección de la Educación Profesional, SENAC-DN, Brasil

Anaclara Matosas / OIT/Cinterfor (moderadora)

El conversatorio 2 se centró en una de las líneas de trabajo transversales de OIT/Cinterfor: la formación profesional para un desarrollo ambientalmente sustentable. Anaclara Matosas, integrante del equipo de OIT/Cinterfor y encargada de la moderación, sostuvo que se imponen cambios inmediatos para frenar y tratar de revertir la degradación ambiental en el mundo, y consideró que la formación profesional puede hacer una importante contribución en ese sentido.

En primer lugar, se abordó la experiencia de Costa Rica, un país que según recordó Matosas, tiene la meta de ser el eje verde para América Central y también zona libre de plástico. Armando Núñez Chavarría, del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, explicó que la institución tiene desde hace más de 10 años el tema ambiental como línea de trabajo incorporada a sus planes estratégicos. Se trabaja en base a tres ejes: se incorpora la cultura ambiental a nivel de la institución, con las mejores prácticas de parte de todos los centros de formación y las áreas administrativas; se integra a la parte curricular como un tema transversal en los distintos programas de formación; y se incorpora el tema en los servicios de capacitación dirigidos al sector empresarial.

Núñez destacó que el tema del ambiente se ha asumido a nivel de todo el país, y no sólo de la institución. Costa Rica se ha trazado metas de descarbonización en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible; ha logrado una recuperación importante de sus bosques -más del 52% del país está cubierto de bosques-; y ha apostado al cuidado de la biodiversidad. “El INA no escapa a eso, los servicios están orientados en esa materia”, explicó Núñez. Puso como ejemplo el caso de los operadores de los residuos: personas provenientes de poblaciones vulnerables que fueron capacitadas en la recuperación de desechos sólidos o en el manejo de centros de acopio. También se ha trabajado en eficiencia energética y ha habido experiencias de formación dual.

Patricia García, del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil, explicó que la institución tiene desde hace diez años un proyecto de sostenibilidad llamado Ecos, junto con el Servicio Social de Comercio y la Confederación Nacional de Comercio, que es la financiadora. El programa trabaja cuestiones de sostenibilidad ambiental con los empleados de las tres organizaciones, con foco en la gestión de productos, controles y notificaciones. El tema ambiental está incorporado en las descripciones de adquisición de insumos, lo que involucra al área administrativa.





La “actitud sustentable” es una de las cinco “marcas formativas” del SENAC, incorporada de forma transversal en los programas. “A nuestros maestros y profesores se les requiere que al momento que hacen los planes de situaciones de aprendizaje incorporen estas marcas formativas y que también evalúen estas habilidades formativas en las situaciones que los estudiantes están presentando”, explicó García. También se incorpora esta marca en el aprendizaje basado en proyectos. Además, la institución tiene desde cursos gratuitos hasta postgrados dentro del área de conocimiento de medio ambiente.

García contó que hoy tienen aproximadamente diez compañías pedagógicas que son restaurantes y cafeterías escuelas dentro del Congreso Nacional y las agencias públicas de Brasilia, como el Ministerio de Justicia y el Tribunal Federal Superior, y existe “una gran preocupación con respecto al manejo de los desechos sólidos”, porque “la generación de desechos es grande en esos entornos”. “Son alrededor de cinco mil personas a la hora del almuerzo. Entonces, la producción y la gestión de estos residuos es una preocupación que tenemos. No solo la adquisición sino también el descarte de ese material”, explicó. Un equipo de nutricionistas trabaja junto a los alumnos de Gastronomía en la separación y posterior gestión de residuos.

Rafael Diego Costa, del Servicio Nacional de Aprendizaje Rural de Brasil (SENAR), comentó que en el área rural “no hay forma de no trabajar con sostenibilidad”. Recordó que en la década de 1970 en Brasil se importaban muchos alimentos: se producía básicamente café, leche, un poco de caña de azúcar. En determinado momento “hubo una decisión por parte del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores de invertir en tecnología”, de diversificar los productos. Se creó la Empresa Brasileña de Investigación Agropecuaria (Embrapa) como unidad de investigación. De este modo, la producción se incrementó exponencialmente.

“Cuando vamos a estudiar cuáles son los fenómenos que ayudaron a que sucediera eso, encontramos tres pilares: las condiciones de las tierras, las condiciones de trabajo y las condiciones de tecnología de producción. La tecnología de producción representa el 80% de esa evolución”, aseguró Costa. Añadió que en este contexto fue un desafío gestionar la capacitación y sensibilización de los agricultores para producir más utilizando la misma área de tierra, para tener “conciencia de productividad”.

Contó que, en Brasil, los productores son obligados a preservar entre 20% y 35% de su área de producción. “Nosotros conseguimos mostrarle que se puede colocar tecnología en la tierra. Con una mano de obra cualificada no es necesario mudarse de tierra. Puede mantener su negocio, su producción con calidad y cantidad suficiente. Ese sigue siendo uno de los grandes desafíos, buscar la información que producen las universidades y los centros tecnológicos y colocarla en el mundo de los agricultores y los trabajadores para que ellos puedan adoptar las tecnologías, utilizarlas de las mejores formas, con los conceptos de sustentabilidad, de conservación de suelo y del agua”, expresó Costa.

En el conversatorio también se abordaron los siguientes temas:

### **Definición de las competencias laborales necesarias para las “profesiones verdes”.**

En el caso del INA, se indagó en otras experiencias internacionales para determinar las competencias y perfiles. En el SENAC, fueron los especialistas de la propia institución los que aportaron el conocimiento. En el SENAR, en tanto, hay una figura de asistencia técnica que realiza una consultoría para identificar nuevos perfiles, nuevas atribuciones y las competencias

dentro de las ocupaciones existentes. Costa del SENAR puso como ejemplo que a partir de esta consultoría se detectó la necesidad de nuevas competencias para los conductores de máquinas. Con la agricultura 4.0 y la agricultura de precisión, ya no se requiere que estas personas conduzcan las máquinas porque estas tienen piloto automático; en cambio, esas personas se dedican a hacer la calibración en una computadora para reducir el consumo de combustible, para combatir la emisión de gases y para garantizar que se esté pulverizando de forma adecuada.

**Proyectos que integran la cuestión ambiental con la economía sustentable.** Patricia García se refirió a un proyecto que desarrolló el SENAC junto con el SENAR dirigido a productores rurales. El SENAR proporcionó la asistencia técnica y gerencial, y el SENAC trabajó junto con el equipo de Gastronomía en la adquisición de productos que luego serían destinados a las ya mencionadas empresas pedagógicas que están dentro del Congreso Nacional. El SENAR trabajó con estos productores rurales para eliminar los intermediarios y vincularlos directamente con el consumidor final -y por tanto para mejorar sus ganancias- y para transformar las técnicas de cultivo, que utilizaban grandes cantidades de agroquímicos. “Hoy, una gran parte de esos productores que fueron abrazados en ese cinturón verde, trabajan de una manera orgánica”, destacó García. Los alumnos de Gastronomía, además, se involucran directamente en la producción. El proceso mejoró la imagen de los productores locales y les permitió generar redes de contactos para la producción, sostuvo la representante del SENAC.

Costa destacó que en este proyecto se aplicó una metodología que tiene como primer paso la planificación: determinar cuál es la necesidad. En ese diagnóstico se determinó la necesidad de formación profesional rural, la “capacitación de ese agente transformador”. El último paso es la evaluación de los técnicos de campo. La formación de los especialistas técnicos, tanto en producción como en la parte de gestión, es un desafío, y por eso el SENAR desarrolló un proyecto que llamó “centros de excelencia”. “Hoy nuestras escuelas están formando técnicos para las grandes empresas, pero también están formando para el SENAR. Necesitamos 120 mil técnicos. Tenemos apenas 3 mil. Tenemos que trabajar en esos centros de formación para obtener técnicos”, indicó. Costa contó que el SENAR hizo un estudio prospectivo para determinar cuántos técnicos de campo precisarían.

**Estrategias de reconversión laboral en la economía verde.** Núñez consideró que se debe trabajar muy bien a nivel de los programas y a nivel curricular “para ir entendiendo mejor el futuro del trabajo, sobre todo en los empleos verdes”. Añadió que muchas veces esto es difícil porque las instituciones están ancladas en el presente y es difícil tener un pensamiento prospectivo y actuar en consecuencia. Costa dijo que el SENAR cuenta con algunos estudios de prospección de mercado para poder efectuar la transición en la agricultura brasileña. “Las personas están buscando empleos verdes como oportunidades de producción sustentable, de trabajo”, afirmó.

Para cerrar el conversatorio, Anaclara Matosas sugirió que OIT/Cinterfor podría comprometerse a crear un banco de recursos, de experiencias compartidas sobre cómo integramos la transformación hacia la economía verde. “Esta transformación está ya sobre nosotros y es nuestro compromiso la sostenibilidad ambiental para nosotros mismos y las generaciones futuras”, sostuvo.





## Comentarios de actores sociales

### *Sector trabajador: Rosane Bertotti*

Bertotti advirtió que cuando se habla de desarrollo sostenible, “parece que solo habláramos de cuestiones ambientales”, cuando en realidad el desarrollo sustentable es necesario para el bienestar de las personas, y de los trabajadores y trabajadoras en particular. “Porque si pensamos un proceso de desarrollo sustentable a partir de una concepción solamente económica, no es sustentable. Podrá tener alguna otra cualidad, podrá ser orgánico, pero no sustentable. Sustentable es comprender que todo proceso es integral”, expresó. Dijo que los técnicos son fundamentales, pero llamó a tener en cuenta el conocimiento “milenario” de las técnicas que tienen los agricultores y agricultoras.

“El desarrollo sustentable es tener investigación, es estar mirando el mercado, estar mirando la necesidad de cada país y también pensar en el desarrollo humano”, concluyó.

### *Sector empleador: Pablo Dragún*

Dragún comentó que al sector empleador le parece bien la cuestión de los empleos verdes, aunque a veces “algunos países dicen ‘vamos para el empleo verde’, y después no vamos”. En ese sentido, apuntó que muchas veces las empresas hacen apuestas fuertes por la reconversión y hay que garantizarles sostenibilidad, porque “puede haber vaivenes que las van a sacar del mercado por haber hecho esa reconversión”. Señaló a modo de ejemplo que, en un país como Argentina, “con un entorno macroeconómico bastante envejecido y complicado bajo un esquema de financiamiento muy bajo, tasas de interés muy elevadas y mucha volatilidad económica”, es difícil llevar a cabo estrategias de reconversión sostenible, en particular para las pequeñas y medianas empresas. Sostuvo que una reconversión industrial implica una inversión de capital muy importante y que en Argentina “hay realmente pocos incentivos en materia tributaria y en términos crediticios” para acometer esta empresa.

Asimismo, advirtió que muchas veces las exigencias ambientales se convierten en medidas parancelarias que frenan el ingreso de la producción a los países centrales, cuando son estos últimos los mayores emisores de carbono.

Finalmente, se manifestó partidario del aprendizaje a lo largo de la vida, pero se preguntó quién va a pagar por eso; dijo que “obviamente no van a ser los trabajadores” quienes paguen, pero apuntó que “siempre está la tentación de que la que pague sea la empresa”, y cuestionó que esto haría a las empresas perder competitividad.

## Conversatorio 3: Estrategias para la equidad y la inclusión desde la formación profesional

### Participantes

Gustavo Gándara / Fundación UOCRA, Argentina

Vilma Sahari Molina / Directora del Consejo Directivo por el sector laboral, INSAFORP, El Salvador

Federico Graña / Dirección Nacional de Promoción Sociocultural, MIDES, Uruguay

Víctor Manuel Barceló Rodríguez / Embajador de México en Uruguay

Roberto Villamil / Especialista, Oficina OIT Países Andinos (moderador)

El conversatorio 3 abordó las estrategias de equidad e inclusión en la formación profesional. El moderador, Roberto Villamil -integrante del equipo de especialistas de la Oficina de OIT para Países Andinos-, afirmó que los gobiernos deben apuntar no sólo a tener un mercado de trabajo más dinámico sino a favorecer y a alentar la inclusión socio laboral y el acceso al mercado de trabajo de personas que pertenecen a colectivos que han sido desfavorecidos o que están en riesgo de inclusión social.

Gustavo Gándara, de la Fundación UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), se refirió a la experiencia del sindicato en materia de formación profesional para personas privadas de libertad. Explicó que, en Argentina, la formación profesional ha estado históricamente en manos de las organizaciones sindicales. Estas no solamente participan en la discusión de las políticas públicas y sectoriales con respecto a la formación, sino que llevan adelante la gestión con sus propias estructuras, en muchos casos en acuerdo con el sector empresarial o con el Estado. Las organizaciones sindicales argentinas poseen escuelas, instituciones, docentes, equipos técnicos, proyectos que gestionan de manera autónoma las ofertas educativas.

La Fundación UOCRA en particular posee cerca de 40 centros educativos propios y forma anualmente entre 30 y 40 mil trabajadores. La oferta de capacitación que se brinda es libre, gratuita y pública, y no está destinada solamente a los trabajadores de la construcción sino “a todo aquel que quiera emprender con la educación un cambio en su desarrollo profesional”, afirmó Gándara.

El sindicalista explicó que el sector de la construcción recibe en general población proveniente de sectores vulnerables. Uno de los colectivos que recibe es el de aquellos excluidos y expulsados de otra actividad laboral o del sistema educativo. “En Argentina, el 50% de los asistentes a la escuela media no la terminan, y tenemos casi 10 millones de adultos en actividad laboral que no tienen calificación reconocida y tienen problemas para terminar sus estudios formales, todas cuestiones que se constituyen en barreras para poder incluirlos socialmente, laboralmente, educativamente”, indicó Gándara. Otro colectivo vulnerable que se acerca al sector es el de los trabajadores privados de libertad, “que ven a la organización laboral como el primer patronato de liberados, el primer lugar donde ir a buscar trabajo una vez que



cumplen su pena”. “Entonces, hemos desarrollado una serie de programas que atienden estos colectivos”, añadió.

En particular, Gándara se refirió a un programa de inclusión de personas privadas de libertad que ya lleva ocho años. A través de él se forma a los trabajadores penados por la ley, por un lapso de seis meses antes de cumplir con su pena, en las diferentes competencias y capacidades que necesita la industria, para que al salir puedan ingresar a trabajar al sector. El programa trabaja en 35 penales distintos y forma a entre 2.000 y 3.000 trabajadores por año. Cuando la persona egresa del sistema penitenciario, accede a la bolsa de trabajo de la industria de la construcción, que es un requisito necesario para poder ingresar a trabajar en el sector. En paralelo, se certifican las competencias laborales de los trabajadores que cumplen pena. “Como el trabajador se forma a partir de la organización sindical y obtiene una calificación que es reconocida por el sector empresario en el marco del convenio colectivo, tiene una tarjeta que reconoce su calificación, y el empresario no pide certificado de reincidencia. Esto le da una oportunidad muy importante de ingresar al mercado de trabajo, de insertarse rápidamente y desarrollar su tarea profesional”, destacó Gándara.

En materia de resultados, luego de ocho años, más del 30% de los trabajadores formados registra actividad laboral formal y continua en la industria, y un porcentaje similar de trabajadores desempeñan actividad laboral de manera informal. “Esto no es positivo, pero sí es positivo en términos del programa. Casi el 60% de trabajadores tiene un trabajo, y por supuesto, se trata de formalizar a aquellos informales”, señaló Gándara.

Además, el sindicato cuenta con otros programas de inclusión. Por ejemplo, hay un programa de género. “La industria de la construcción es una industria machista, y este programa lo que hace es incluir a la mujer al proceso de trabajo. Ya hemos incluido más de 2.500 mujeres en la industria, en tareas que antes hacían hombres. Porque a veces se dice que hay inclusión de género y las mujeres que se terminan incluyendo son para el comedor o para los servicios de limpieza, que son muy buenos empleos, pero nosotros lo que queremos es que tengan una participación activa en la industria: que manejen máquinas, que manejen camiones, que hagan revoques, que pongan ladrillo”, resaltó Gándara.

La UOCRA también tiene un programa de formación profesional pensado para personas con discapacidad, que ayuda a la inserción en asociación con terceras instituciones que tienen una expertise específica en el acompañamiento de estas situaciones. Asimismo, se trabaja con el sector empresarial para definir algunos puestos de trabajo para incluir a personas con discapacidad.

Otro programa del sindicato apunta a articular la formación profesional a través del trabajo con la problemática de adicciones. “Hay un proceso en principio de contención, de trabajar la enfermedad, de la no exclusión, y a través de la formación generar un nuevo proceso para la inclusión. Hay muchos trabajadores que por su tratamiento tienen que salir del mercado laboral, internarse en las granjas, y entendemos que la formación profesional es un elemento que los vuelve a incluir, que los salva de esa lógica. Sobre todo, para aquel trabajador que tiene una cultura de trabajo y quizás en estos sitios de recuperación hace actividades que las ve como sencillas o poco complejas, o que no le van a generar un valor agregado al momento de poder incluirse laboralmente en la industria”, indicó Gándara.

Las actividades de formación de UOCRA se financian a partir de un fondo económico paritario al que pueden presentarse proyectos, y a su vez este fondo se articula con otros fondos de distintas políticas públicas. “Estos recursos son suficientes, a veces son más o menos escasos, pero lo bueno es que al existir cierta evaluación y monitoreo de los programas, el Estado va convenciéndose de que la incorporación de recursos para este tipo de programas es beneficiosa para los beneficiarios de estos programas”, destacó Gándara.

En el conversatorio también se compartió la experiencia del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en la atención a grupos en situación de vulnerabilidad. Vilma Sarahi Molina explicó que INSAFORP es una institución tripartita y que el 100% de los aportes económicos para la formación profesional provienen de contribuciones de los empleadores. “Sin embargo, por el mismo diálogo social que tenemos en la institución, la formación profesional no va dirigida únicamente a los trabajadores de las empresas para formación continua sino a grupos en situaciones de vulnerabilidad” definidos en atención a la normativa y a los planes nacionales en la materia, destacó Molina. Sostuvo que la institución cuenta con “muchos aliados que nos ayudan a la inserción productiva de estos grupos a través del empleo”: gremiales empresariales que brindan puestos de práctica para que las personas puedan hacer pasantías; iglesias y otras instituciones que contribuyen con herramientas, equipos o dándole un viático a las personas que se capacitan.

Molina contó que, en el marco del plan institucional de género, el objetivo fundamental de INSAFORP es contribuir a la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Y ha sido un proceso largo: el primer objetivo fue que el Consejo Directivo de la institución estuviera convencido de la importancia del tema, y se logró. Luego hubo que modificar “muchas cosas” en la institución: se conformó una comisión de género y se empezó a pensar en la transversalización de género en la formación profesional. También se capacitó a todo el personal de instructores en temas de violencia de género y se elaboró una guía para la prevención y erradicación de la violencia de género en los centros de formación. “La gente en un inicio llega y quiere ejercer la misma violencia que ejercen contra ellos, pero si el mismo centro de formación adopta las condiciones necesarias para manejar de la mejor manera estos temas, la gente se va acostumbrando”, indicó Molina.

INSAFORP capacitó a 77 mujeres de un total de 211 que se desempeñan en la industria del plástico -un sector tradicionalmente dominada por hombres- en cuatro carreras ocupacionales que van de 12 a 14 meses de formación. “En un inicio, como es un programa empresa-centro, tuvimos cierto resquemor de los empleadores para poder darnos los lugares de práctica para las jóvenes, pero en el transcurso de la capacitación se pudieron dar cuenta de que las mujeres también tenían las habilidades que ellos no pensaban que tenían para manejar, por ejemplo, una máquina de moldeo por soplado, y ahora nos demandan más puestos de práctica para mujeres, y las mujeres que se han graduado en estas carreras ya están ocupando puestos de mando en la empresa, más que nada en control de calidad”, destacó Molina.

La institución también tiene un programa de capacitación a personas con discapacidad visual: se las capacita en la elaboración de productos de limpieza, en Microsoft Windows, y en reparación y mantenimiento de celulares. Los programas de formación se elaboraron en formato Braille y se redactó un manual para que los instructores y facilitadores de los programas de formación pudieran atender a personas con discapacidad visual pero también otro tipo de discapacidades, contó Molina.



Asimismo, en el marco del programa gubernamental “Ciudad Mujer”, INSAFORP capacitó a mujeres en condiciones de vulnerabilidad en oficios tradicionales para mujeres, pero también en oficios no tradicionales, como por ejemplo zapatería. “Aquí hemos invertido desde 2011 hasta la fecha más de cinco millones de dólares y hemos capacitado a más de 40 mil mujeres”, destacó la jerarca.

Últimamente, la institución ha estado trabajando con grupos de trabajadores migrantes y retornados en la certificación de competencias e inserción en la industria de la construcción.

Por su parte, el embajador mexicano en Uruguay, Manuel Barceló Rodríguez, destacó el “cambio de régimen” que implicó la asunción de Manuel López Obrador como presidente en su país, y la apuesta del nuevo gobierno a la “incorporación de amplios sectores de la población, sobre todo juvenil, a los ritmos de la actividad productiva”.

Según una investigación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI), en el país hay 1,7 millones de jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian ni trabajan, y que además no tienen limitaciones físicas que les impidan hacerlo. En base a este diagnóstico se elaboró el programa “Jóvenes construyendo el futuro”, que busca la inserción de estos jóvenes, pero al mismo tiempo, como objetivo indirecto, atender el problema de la violencia en el país, indicó el embajador. “Muchos de estos jóvenes sin actividad concreta son fácilmente reclutables por los grupos criminales, que los ponen directamente en la línea de fuego y algunos de ellos mueren en enfrentamiento entre grupos”, señaló Barceló.

El programa tiene siete componentes. El primero consiste en otorgar una beca de 3.600 pesos mexicanos mensuales (aproximadamente 180 dólares) a los jóvenes y cobertura médica a través del Instituto Mexicano del Seguro Social. En segundo lugar, se ofrecen planes de capacitación de hasta un año elaborados directamente por las empresas. “Es importante señalar que la capacitación no implica para las empresas ningún compromiso de relación laboral, ni tampoco están obligadas a contratar a los jóvenes al terminar la capacitación”, aclaró el embajador. De todos modos, aseguró que las empresas ya están contratando a los jóvenes capacitados.

El tercer componente del programa es el monitoreo y una evaluación mutua: del joven al tutor, y del tutor al joven, para conocer y supervisar el cumplimiento del proceso de capacitación. Los jóvenes tienen la posibilidad de cambiar una sola vez de lugar de capacitación, cuando no se sienten a gusto o cuando no es realmente lo que ellos querían aprender.

El cuarto componente es la certificación: al terminar la capacitación, los centros de trabajo emiten una constancia de las habilidades y competencias adquiridas por el aprendiz, avalada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del gobierno. En quinto lugar, el programa otorga un distintivo a las empresas como participantes “por su responsabilidad social y su compromiso con las juventudes de México”, contó el embajador. El sexto componente consiste en desplegar mecanismos de cooperación con otras instancias públicas para que los aprendices del programa puedan tener acceso a servicios culturales y deportivos, como parte del cumplimiento de su derecho al tiempo libre y al esparcimiento. Y el último componente es el asesoramiento en materia laboral: al terminar los cursos, los jóvenes pueden acudir, canalizados por el propio programa, al Servicio Nacional de Empleo, que da a conocer las ofertas de trabajo por regiones y permite que los jóvenes escojan lo que les interesa y se incorporen a la tarea productiva. “Este servicio es totalmente gratuito y personalizado. Se les brinda información y herramientas para que puedan colocarse en un puesto de trabajo. La

vinculación entre aprendices y empresas se logra a través de la relación entre la preferencia vocacional de los jóvenes y el tipo de necesidad que tienen las empresas”, explicó Barceló.

El programa tiene un conjunto de prohibiciones estrictas para las empresas: está prohibido discriminar, pedir competencias técnicas, reemplazar trabajadores por aprendices, y pedirle al aprendiz un porcentaje como contraprestación o para comprar material de capacitación. El joven percibe el dinero de la beca a través de una tarjeta electrónica.

A seis meses de aplicado el programa, “ya hay resultados alentadores”, destacó el embajador. Se capacitó a 741 mil aprendices y existen 142.970 centros de trabajo capacitando.

La última experiencia presentada en el conversatorio tuvo que ver con las políticas aplicadas por el gobierno uruguayo dirigidas a la población trans. Federico Graña, director nacional de Promoción Sociocultural del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, recordó que esta población tiene un promedio de vida de 35 años, y que en Uruguay se supo poco de ella hasta que en 2016 se presentaron los datos del primer censo a personas trans. De la información recabada surge que el 30% de las personas trans estaban desocupadas, que el 85% ejercieron o ejercían en ese momento el comercio sexual, que el máximo educativo alcanzado era Primaria en el 30% de los casos, que la edad promedio de abandono del hogar era de 18 años, y que la edad promedio de expulsión del hogar era de 16 años. “Yo les quiero preguntar qué otra población tiene esta realidad”, marcó Graña.

Los gobiernos del Frente Amplio en Uruguay adoptaron una serie de políticas dirigidas a esta población. En primer lugar, se reconoció su derecho de identidad en 2009; este reconocimiento es importante porque la negación de la identidad “es una de las principales barreras, porque sin eso no hay atención en la salud, no se generan puestos de trabajo, se produce la expulsión de los ciclos educativos”, señaló Graña.

En segundo lugar, se dispuso que todos los programas que desde el Mides atendían a la población en situación de vulnerabilidad tuvieran una cuota específica del 2% para la población trans.

Luego se conformó un Consejo Nacional de Diversidad Sexual que generó un marco legal que finalmente fue aprobado por el Parlamento uruguayo. La ley integral para personas trans, además de reconocer derechos, prevé un cupo laboral de 1% en todos los llamados del Estado y un cupo del 2% en todas las becas que otorga el Estado, además de una atención integral. “Hay 900 personas trans en Uruguay, y en pocos meses después de aprobada la ley ya hay mujeres y varones trans que han ingresado al mundo laboral privado sin que haya una política pública específica en este caso, sólo con el simple hecho de un marco regulatorio que reconozca su derecho a la identidad”, destacó Graña.

Actualmente el desafío es cómo vincular los datos del censo realizado a la formación profesional. Graña contó que luego de seis meses de trabajo, el INEFOP implementará el primer piloto de formación profesional específico para personas trans. No se conformará un grupo de formación exclusivo para personas trans, sino que se atenderán sus especificidades, “porque para abatir todos estos niveles de discriminación lo que tenemos que hacer es romper prejuicios, mezclar, porque los empleadores no emplean porque tienen prejuicios, porque han estado acostumbrados a ver a las personas trans en las noches y en las esquinas”, comentó Graña. A su vez, se apuntará a consolidar el rol de los referentes pares. “Nos dimos cuenta de





que era necesario, además de la capacitación de los equipos para atender esta población, la existencia de referentes pares que acompañaran estos procesos, de gente que pertenece a esas mismas poblaciones para acompañar, por un tema de confianza y de solidaridad tras décadas de vulneración”, explicó Graña.

En materia de intereses de formación, el censo realizado arrojó que el mayor interés de esta población es trabajar en cuestiones vinculadas a la informática, y esto puede vincularse con la demanda que tiene la Cámara Uruguaya de las Tecnologías de la Información en Uruguay, que precisa mano de obra formada en el sector.

### **Comentarios de actores sociales**

#### *Sector trabajador: Marta Roncoroni*

Roncoroni contó que desde hace 14 años dirige la escuela de capacitación para el personal doméstico, y que, así como la UOCRA capacita en un 99% a varones, en la actividad de servicio doméstico, el 99% son mujeres. “Así que vamos de la mano en este tema de la educación, de la formación para el trabajo, de la inclusión, de la equidad. Con la educación como herramienta, siempre con diálogo social”, afirmó.

Recordó que el servicio doméstico nació como trabajo en 2011, con la convención 189 de la OIT. Lamentó que Argentina todavía no tenga un convenio colectivo para el sector doméstico que le posibilite contar con un fondo para la capacitación; “creemos que la capacitación y la formación profesional es una forma para que las mujeres se vayan empoderando de sus competencias, de sus habilidades, de saber que pueden”, expresó.

Señaló que el servicio doméstico es un trabajo que cuenta con un colectivo importante de personas migrantes, personas trans, y niños. Sostuvo que se ve “mucho trabajo infantil” en el sector y llamó a “erradicar” esta situación.

#### *Representante del sector empleador: Patricia Dalmau*

Dalmau consideró que, en términos de inclusión, “lo más crítico” es lograr la inclusión de personas con discapacidad física y personas con capacidades diferentes. “Poder incluirlas hoy es muy difícil dentro de nuestras instituciones, no hemos estado preparadas para ello”, consideró.

Contó que pertenece a una asociación de instituciones de educación superior tecnológica que concentra el 45% de la matrícula del sector privado, y que “asumió el reto” de tomar a los jóvenes con algún tipo de discapacidad no física provenientes del programa estatal beca 18. “Los chicos postulan para poder estudiar y se les paga, y para el sector privado fue un tema nuevo, interesante, retador, de abrir los ojos. Para atender a este grupo tuvimos que tener un área especializada para hacer la inclusión. Esos chicos llegan, no son separados, entran dentro del grupo normal”, afirmó. Explicó que se tuvo que trabajar con las personas que estaban dentro de las instituciones para lograr esa adaptación, y valoró que actualmente es “un programa fantástico, que ha ayudado muchísimo a todos”, con muy baja deserción. Contó que actualmente están analizando programas específicos para que también las personas con discapacidades físicas puedan estudiar y capacitarse.



## Conversatorio 4: Pre-aprendizaje y aprendizaje de calidad

### Participantes

Janet Dyer / Managing Director, HEART Trust-NTA, Jamaica

Selva Huber / SNPP, Paraguay

Constanza Correa / Directora de proyectos BIBB, Alemania

Ernesto Porro / Coordinador del Departamento de Gestión Pedagógica, División de Capacitación y Acreditación de Saberes de CETP-UTU (DICAS), Uruguay

Valeria Scarova / Universidad de Moscú, Rusia

Michael Axmann / OIT/Cinterfor (moderador)

La primera parte del conversatorio giró en torno al rol de los interlocutores sociales en el pre-aprendizaje y el aprendizaje de calidad. Janet Dyer se refirió al importante rol que han tenido los interlocutores sociales en Jamaica. HEART-Trust NTA tomó recientemente la responsabilidad de la junta de aprendizaje, que se juntó con la Fundación Jamaicana para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (Jamaican Foundation for Lifelong Learning) y el Servicio Nacional para la Juventud para formar la Agencia Nacional de Entrenamiento (The National Training Agency). “La narrativa pasó de poner a las personas en un programa de aprendizaje a tener diálogo social entre nuestros jóvenes que ingresan al programa y las partes interesadas”, explicó Dyer.

Cuando un estudiante ingresa al programa, primero pasa por un programa de pre-aprendizaje donde adquiere habilidades básicas para la ocupación que le interesa. Luego se capacita en habilidades fundamentales. En todo momento son apoyados por los interlocutores sociales, que no sólo son profesores o supervisores de los estudiantes, sino que se convierten en lo que la institución denomina “coachs de carrera”. Los estudiantes aprenden en el trabajo y una vez a la semana tienen un entrenamiento pedagógico que los introduce en el concepto teórico de lo que están aprendiendo. Hacia el final de su capacitación tienen que rendir el examen nacional de calificaciones vocacionales, y dejan el programa con una certificación profesional. “Es un programa que no solo se enfoca en la capacitación y en certificar a una persona para ponerla a trabajar, se observa a toda la persona. Vemos a esas personas como capital humano que estamos preparando para el trabajo productivo decente y para la construcción de nuestras economías”, destacó Dyer.

El programa trabaja en nueve sectores principales que operan en la isla, entre ellos el de turismo, el de la construcción y el de manufactura. Se hacen estudios de seguimiento de las personas hasta cinco años después de que han salido del sistema, lo que permite ver “el impacto del entrenamiento y la certificación”. A los aprendices se les paga de acuerdo al nivel de formación en el que estén -pre-aprendices, agrupamiento intermedio, agrupamiento pre-profesional y agrupamiento de los graduados-. Dyer destacó que en los últimos dos años del programa el desempleo ha bajado en Jamaica.



Selva Huber, del Servicio Nacional de Promoción Profesional de Paraguay (SNPP), coincidió en que el trabajo de los interlocutores sociales, tanto trabajadores como empleadores, es muy importante. Explicó que se trabaja en mesas sectoriales que tienen la tarea de revisar los currículos existentes, y las empresas proponen contenidos programáticos para facilitar la inserción laboral.

Contó que en 2018 se implementaron dos cursos piloto, de electricidad y de mecánica industrial, y actualmente hay 77 participantes entre las dos especialidades. Se trabaja en un centro de alta tecnología denominado Paraguay-Japón, y en la sede central del SNPP. “Es una experiencia muy interesante, es la primera vez que realmente se está conformando este sistema de trabajo. Los participantes tienen una expectativa muy alta del proyecto y del programa”, resaltó Huber.

Afirmó que sin los interlocutores sociales no se podría avanzar, porque son quienes marcan las necesidades. “Estas mesas constituyen elementos fundamentales para ir marcando la tendencia de cuál es la necesidad del trabajo de hoy y cómo ir deberíamos ir enfrentando cada etapa, cada proceso y cada nuevo pedido o necesidad que vaya surgiendo en el estamento laboral”, indicó Huber.

Actualmente el SNPP está enfocado en las necesidades de cada territorio, definidas en función del diálogo en las mesas sectoriales: en algunos se precisan obras viales, en las zonas de frontera se trabaja en turismo y hotelería.

En Paraguay, muchas personas “hablan en castellano, pero piensan en guaraní”, y por tanto el bilingüismo debe abordarse como un asunto clave, destacó Huber. Otro tema a abordar es el de la certificación laboral.

“El SNPP siempre fue considerado una universidad de pobres. Queremos romper ese esquema y que sea una universidad para salir de la pobreza, para salir del atraso y, por sobre todas las cosas, para que las personas que hayan pasado por el SNPP tengan esa soltura, capacidad, conocimientos y habilidades que les ayuden a enfrentarse al cambiante mundo del trabajo”, resumió.

Constanza Correa se refirió a la experiencia de la formación profesional dual en Alemania, que se remonta a la época medieval, y al diálogo social institucionalizado en ese país, que ha sido “un motor para la formación profesional”. El diálogo social en Alemania implica “dirigir conjuntamente, compartir responsabilidad”. La formación dual es una formación “orientada a la práctica, que es uniforme a través de estándares, y de alta calidad”. Estos estándares están orientados a las necesidades del mercado laboral.

Correa evaluó que hay cinco factores de éxito en la formación profesional alemana, que son transferibles a otros países, pero que deben ser contextualizados por los actores nacionales. Estos son: la cooperación entre el Estado y los interlocutores sociales; la cooperación entre los ámbitos de aprendizaje; la aceptación de estándares; la cualificación del personal que trabaja en la formación profesional, tanto tutores empresariales como docentes o referentes educativos; la investigación y la asesoría institucional. Esto último implica que “se tiene que estar mirando continuamente cómo se desarrolla el mercado laboral, cuáles son las nuevas competencias” y qué marco de calidad se maneja, indicó Correa.

Agregó que es fundamental que cada actor tenga su papel específico dentro de la formación profesional y que no compitan entre sí; que el Estado y los interlocutores sociales compartan

la responsabilidad del financiamiento de la formación profesional; y que la implementación sea sistematizada, con estándares a nivel nacional. Finalmente, consideró clave la nivelación de aprendices, porque no todos llegan “con la misma capacidad y con la misma calidad de educación”. Por otra parte, evaluó que también es importante “darles voz a los aprendices”, escucharlos y ver cuáles son sus necesidades y sus intereses.

En Alemania se desarrollan estudios de prospectiva institucionalizados para proyectar las necesidades futuras del mercado laboral. Correa sugirió que en América Latina podría conectarse más la producción al respecto de las instituciones de investigación con las políticas nacionales. Asimismo, consideró que muchos países tienen establecido el diálogo social “en el papel”, pero este “realmente no se vive y no funciona muy bien, no se articula muy bien con las políticas nacionales”.

Destacó que los gobiernos cambian, pero los interlocutores sociales permanecen, y por tanto son ellos “quienes pueden seguir dándole impulso a las políticas y a los acuerdos y compromisos a los que se ha llegado”.

Eduardo Porro, de CETP-UTU de Uruguay, explicó los pasos que ha dado la institución para equilibrar la oferta educativa con la demanda que requieren los trabajadores. Señaló que hay un programa que permite que los trabajadores puedan culminar ciclos educativos a medida que se van formando profesionalmente, por ejemplo. También existe el programa de acreditación de saberes, que reconoce lo que los trabajadores aprenden en sus lugares de trabajo. “Una de las dificultades mayores que han encontrado los empleadores, y también los trabajadores, es una soberbia histórica que viene del sistema educativo uruguayo. El sistema educativo en Uruguay siempre ha creído que sólo él podía definir la educación. Hoy este paradigma ha cambiado, hoy nosotros, la educación, estamos convencidos de que no podemos solos y que es necesario construir juntos”, consideró Porro. Añadió que en la UTU se entiende que la construcción de aprendizajes de calidad siempre debe incluir a trabajadores y empresarios.

Finalmente, concluyó que sueña con una formación profesional “que no sea de segunda” y que no apunte simplemente a que una persona consiga trabajo, sino a que se realice, a que haga un aporte a la sociedad. Consideró que Uruguay va en camino de lograr esta “ruptura epistemológica”.

Dijo que muchas veces, cuando se piensa en formación profesional, se piensa en que los jóvenes aprendan construcción, cuando hoy las empresas precisan, por ejemplo, testadores de software, lo que sería una salida laboral para poblaciones jóvenes de bajos recursos o vulnerables.

Sobre el final del conversatorio, Valeria Scarova, de la Universidad de Moscú, se refirió a una experiencia conjunta del gobierno ruso y la OIT que comenzó en 2012. Fue un piloto para apoyar iniciativas de los gobiernos de cinco países en el desarrollo de capacidades de educación, formación profesional y recursos humanos. En este marco se crearon herramientas de anticipación de competencias y herramientas dirigidas a los gerentes de la formación profesional “para lograr competencias gerenciales exitosas”, explicó Scarova, y se desarrollaron programas de capacitación.



## Comentarios de actores sociales

### *Sector trabajador: Julio Perdigón*

Perdigón señaló que, desde el punto de vista de los sindicatos, nadie puede estar en contra del aprendizaje de calidad ni del encuentro entre el mundo del trabajo y la educación. “Pero en realidad, en el mundo del trabajo no es todo color de rosa”, apuntó. En ese sentido, lamentó que “cada vez que se ha hablado de formación dual, está intrínseco o se ha constatado la pérdida de derechos de los trabajadores”. “Se ha constatado que se ha utilizado como mano de obra barata. Entonces en el cómo es importante estar de acuerdo”, puntualizó. Sostuvo que debe haber un marco legal que proteja al estudiante cuando va a hacer la práctica a la empresa, y que este debe tener los mismos derechos que un trabajador: licencia, aguinaldo, salario vacacional, y además cobrar un salario como estudiante. Consideró que la ley sobre educación dual aprobada en Costa Rica no protege a los estudiantes y “está condenada al fracaso”.

Afirmó que los estudiantes tienen que hacer prácticas, pero al mismo tiempo seguir estudiando, y que eso implica también armonizar el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

### *Sector empleador: Gerardo Garbarino*

Garbarino recordó que, en Uruguay, hace 20 años, se intentó generar un proceso formación dual apoyado por la Cooperación Alemana y no funcionó. En 2017, en el seno del INEFOP se intentó buscar acuerdos para llegar a un proceso de formación dual y las partes se interiorizaron de la experiencia alemana y francesa. El representante del sector empleador uruguayo contó que el año pasado se firmó un acuerdo interinstitucional donde varias organizaciones, los actores sociales, el INEFOP y los ministerios de Trabajo y Educación expresan el compromiso de “acercar educación y trabajo”. De todos modos, advirtió que “si no están dadas las condiciones para que las empresas participen en un sistema de formación dual, formación en alternancia o que acerque educación y trabajo”, no habrá lugar donde los estudiantes desarrollen sus prácticas. Sostuvo que desde el sector empresarial está el compromiso de “colaborar permanentemente en todo lo que lo que sea necesario” para llegar a acuerdos en este sentido.

## Conferencia: Tendencias de cambio en los mercados de trabajo, nuevas ocupaciones y competencias

### Educar para el futuro

Claudia Costin, Fundación Getúlio Vargas, Brasil

El impacto de las nuevas tecnologías y la acelerada automatización de los puestos de trabajo determinan la necesidad de capacitar y recapacitar a los trabajadores. Pero hay algunas cuestiones a resolver antes, puntualizó Claudia Costin, una de las expertas que formó parte de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. La tarea central es repensar la educación básica, porque de lo contrario, “cuando los trabajadores adultos intenten recapacitarse y reinventarse, será demasiado tarde”, advirtió.

Costin afirmó que el futuro del trabajo es “al mismo tiempo una bendición y una maldición”, porque, así como desaparecerán muchos puestos de trabajo que demandan competencias sencillas, otros que hoy consideramos indecentes también lo harán. “Todo dependerá de políticas públicas bien hechas”, sentenció la especialista.

Mencionó algunos desafíos que enfrentan los países latinoamericanos:

- Si bien en los últimos años la desigualdad social disminuyó en la región, recientemente volvió a crecer.
- La automatización y la robotización producirán la extinción de puestos de trabajo.
- La productividad del trabajo está estancada desde 2011 en la mayor parte de los países de la región.
- La ciudadanía en los países de la región es frágil, lo que lleva al riesgo del populismo. Costin señaló que se pierden empleos fruto de los cambios tecnológicos y las clases medias tienden a “culpar al enemigo equivocado”. “Eso crea condiciones favorables para el populismo”, advirtió. En este sentido, sostuvo que en educación es muy importante trabajar la ciudadanía, y no solamente preparar para el mundo del trabajo.

Costin recordó el “muy ambicioso” Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 de Naciones Unidas: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Mencionó como relevantes tres metas trazadas dentro de este objetivo:

-Asegurar que todas las niñas y niños terminen la enseñanza primaria y secundaria superior, que deberá ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos. “Eso quiere decir que calidad no es piscina, no es sofisticación en las escuelas, es crianza: niños y niñas aprendiendo con altas expectativas de aprendizaje, para que haya de verdad condiciones para tener equidad en el futuro”, sostuvo la experta.

-Asegurar que todos los niños y niñas tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia, y educación preescolar de calidad, para que estén prontos para prepararse para la enseñanza primaria.



-Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder a empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

La especialista advirtió que “en el futuro, si no hacemos nada, los niños y jóvenes estarán todos en la escuela, pero no aprendiendo, lo que es trágico”. Mencionó al respecto los resultados que presentan los países de América Latina en las pruebas PISA organizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Destacó que el ritmo de mejora de los países de la región es elevado cuando se compara con todos los países participantes, y que cada vez más jóvenes en América Latina entran y permanecen en el sistema educativo. Sin embargo, apuntó que en las tres materias que evalúan estas pruebas (ciencia, matemática y lectura), AL y el Caribe se ubican en la cola del ranking internacional. Los países mejor ubicados en la región son Chile, Uruguay, Trinidad y Tobago y Costa Rica. “Estar en el tercio inferior del ranking es un síntoma de una educación que no enseña, y lo más triste es que no enseña a los más vulnerables, porque si yo pusiera la diferencia aquí entre el desempeño de los niños más ricos y más pobres, sería una tragedia. Entonces, la promesa de prosperidad social no la estamos cumpliendo en la región”, lamentó.

Costin consideró que hay algunos factores que explican esta situación, entre ellos:

-Bajo atractivo de la profesión de profesor y de maestro. “Les pagamos poco y no los preparamos adecuadamente para su profesión”, afirmó la especialista. Señaló que antes, la formación docente se realizaba en las escuelas preparatorias para el Magisterio, que “los preparaban bien para la profesión”. En cambio, cuando se resolvió que esa formación pasara a la universidad, “en algunos casos fue un desastre completo, porque decidimos enseñarles teoría y no más una profesión, como si fuera feo tener un curso de nivel superior profesionalizante”, cuestionó.

-Altas tasas de repetición y de evasión y abandono escolar, especialmente en Secundaria. “Los jóvenes también abandonan la escuela porque no están convencidos de que la educación les traerá un futuro mejor, y no sienten que la escuela dialogue con la realidad y la cultura de las juventudes”, advirtió Costin.

-Baja cobertura de los programas de primera infancia entre los más pobres.

-Baja cobertura de la enseñanza media de nivel técnico, la que “en algunos casos está divorciada de la necesidad de sus países”, indicó Costin. En la región, la cobertura de enseñanza media de nivel técnico es en promedio de 12,8% contra 49,2% en Europa.

-La carga horaria en la educación es baja en la mayor parte de los países de la región.

-En la educación básica hay una enseñanza “muy tradicional, de bajas expectativas y no adaptada a las diferentes necesidades de los alumnos”.

-Hay “un cierto desprecio por protocolos y técnicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, hay mucha visión poética de lo que funciona en educación y hay poca investigación sobre lo que funciona de verdad en la enseñanza”, remarcó Costin.

-Hay poco énfasis en la experimentación y en la aplicación de conceptos en problemas concretos, y esto queda de manifiesto en las pruebas PISA. “Nosotros sabemos por ejemplo la tabla periódica de elementos, pero no sabemos para qué sirve, y los resultados educativos como consecuencia son malos”, apuntó la especialista.

Costin enumeró algunas tendencias de la educación para el futuro, teniendo en cuenta las experiencias de países que tienen buenos sistemas educativos:

- Hacer foco en la resolución colaborativa de problemas y en la creatividad.
- Personalizar el proceso de la enseñanza, tener en cuenta las diferentes necesidades de los jóvenes.
- Flexibilizar los currículos.
- Fomentar un pensamiento asociado a cada dominio de conocimiento: pensamiento histórico y crítico, pensamiento espacial, pensamiento matemático. “Enseñar a pensar matemáticamente, históricamente, científicamente. La escuela es un lugar para aprender a pensar, no para memorizar lo que el maestro dijo”, sostuvo Costin.
- Desarrollo de competencias cognitivas asociadas a competencias socio-emocionales: persistencia, resiliencia, empatía.
- Fomentar el protagonismo del alumno, formar para la autonomía y para la ciudadanía global. “El alumno tiene que aprender desde muy temprano a emprender su propia vida, a ser solidario, a trabajar en equipo, pero a ser también el emprendedor de sus sueños”, afirmó la especialista.

Teniendo en cuenta el riesgo para el futuro del trabajo que implica la automatización, Costin señaló algunas características que nos distinguen de los robots:

- La empatía, que es “lo que nos hace humanos”. Consideró que, por este motivo, la economía del cuidado va a ocupar un espacio relevante en el futuro del trabajo.
- Persistencia y determinación, la combinación de esfuerzo y pasión, que es algo que puede aprenderse.
- Aprender que los errores son oportunidades de superación y resiliencia.
- Pensamiento crítico, abstracto y sistémico.
- Curiosidad y autocontrol, creatividad e imaginación.
- Protagonismo, ciudadanía global.
- Aprender a emprender.

Finalmente, Costin señaló las características que debería tener la escuela del futuro:

- Una escuela en la que todos aprendan, “en la que se pueda construir excelencia con Equidad, no excelencia sólo para algunos, no excelencia sólo para los más brillantes”.
- Una escuela no divorciada de la sociedad.
- Una escuela que reciba con currículos flexibles a los que la abandonaron.
- Una escuela en la que tanto alumnos como profesores trabajan juntos.
- Una escuela que trabaje valores y actitudes, que forme de verdad ciudadanos globales.





- Una escuela en la que los saberes no estén fragmentados. Que enseñe a pensar y a aprender a aprender. “Nunca fue tan urgente aprender a aprender, en tiempos en que tendremos que reinventarnos en olas sucesivas”, apuntó Costin.
- Una escuela que reserve tiempo y espacio para el protagonismo del alumno.

Para construir esta escuela del futuro hacen falta buenas políticas públicas, remarcó la especialista. “Necesitamos parar de discutir cosas accesorias, y favorecer políticas públicas que construyan una educación de calidad que incluya desde la preprimaria hasta la formación laboral”, concluyó.

## La clave está en las políticas públicas

Rodrigo Arim, Rector de la Universidad de la República, Uruguay

Estamos en tiempos de repensar la estructura general de las políticas públicas, en particular las políticas de formación, en clave de entender que estamos formando para lo desconocido, comenzó señalando el rector de la Universidad de la República, Rodrigo Arim. “No hay certezas, y esa ausencia de certezas debe condicionar también la forma en que pensamos hoy y diseñamos las políticas para el futuro”, advirtió.

Cuando hablamos de cambio tecnológico, hay tendencias “que tienen mucha prensa” y están presentes en los debates cotidianos, pero en realidad tenemos “poca comprensión profunda de las tensiones y de las tendencias que están determinando los mercados de trabajo en el futuro”, en particular en las sociedades subdesarrolladas, consideró Arim.

En particular, mencionó el caso de la inteligencia artificial. Esta presupone el desarrollo de agentes inteligentes, no humanos, que reconocen o responden a su entorno o medio ambiente en función de las señales que reciben de él. “A priori, es un camino de innovación claramente disruptivo, que abre perspectivas esencialmente positivas en claves de bienestar social. Hay muchos instrumentos y mecanismos de innovación que potencialmente pueden abrir puertas enormes para mejorar el bienestar en todas sus dimensiones: salud, educación, vivienda, acceso a distintos bienes culturales”, destacó Arim. Pero a continuación se preguntó cuáles son los efectos que la inteligencia artificial ha tenido en el mercado, y si la investigación en inteligencia artificial realmente apunta a expandir la productividad y el bienestar en un sentido amplio. “¿La agenda de investigación en torno a la AI es la agenda correcta en clave de equidad y promoción del bienestar general?”, inquirió.

Arim remarcó en este sentido que la definición de una agenda de investigación depende de las políticas públicas. Recordó que, en la década de 1950, la IA “aparecía como una promesa inmediata” que iba a permitir reconocimiento de patrones, resolución de problemas, predicciones, creatividad, comunicación. Pero fue un fracaso, “porque en realidad los procesos cognitivos resultaron ser mucho más complejos de lo que los investigadores de aquella generación pensaron”. En la década de 1990, y en particular durante el siglo XXI, hubo un resurgimiento de la investigación en IA “que está teniendo resultados concretos”. “Por tanto, ya no estamos ante una agenda de investigación inconclusa, estamos ante una agenda de investigación que avanza y comienza a mostrar resultados. Pero es una agenda

de investigación donde la AI aparece en una dimensión mucho más estrecha. Hace foco en replicar y mejorar el comportamiento humano en las áreas de reconocimiento de patrones y predicción, abandonando otros aspectos”, explicó Arim. Añadió que el eje actual de la investigación está radicado en construir algoritmos que sean capaces de procesar grandes volúmenes de información desestructurada, recolectadas en particular de interacciones en redes sociales que realizamos las personas utilizando el celular. “Debe ser pensado, más que como un cambio tecnológico, como una plataforma tecnológica, como un espacio donde son posibles distintos tipos de desarrollo productivo y comerciales”, indicó Arim.

El rector de la Udelar puntualizó que esta tendencia de investigación contrasta con otro espacio de desarrollo tecnológico moderno: la robotización. Este hace uso de la IA, pero su foco está en la interacción con el mundo físico: automatiza un conjunto de tareas acotado que previamente desarrollaba el trabajo humano. “La robotización sí implica la sustitución directa de capital por trabajo”, sostuvo Arim. Añadió que no podemos predecir los impactos que tendrá la robotización en el trabajo. “Pueden realizarse pronósticos -inciertos, por definición- sobre el futuro de algunos puestos de trabajo que hoy existen, por ejemplo, de algunos colegas como los contadores, o de los trabajos vinculados a la conducción de autos ante la posibilidad cierta de que aparezcan autos conducidos de forma automática, pero difícilmente podemos predecir cuáles son los nuevos puestos de trabajo que van a surgir. Y esto es importante, porque si no sabemos esto, difícilmente podamos definir políticas específicas para estos puestos de trabajo”, hizo notar Arim.

Mencionó que un punto de vista habitual en la economía supone que todo avance que incrementa productividad tiende a aumentar la demanda agregada por trabajo. “Esta visión idílica del cambio tecnológico puede estar matizada por asumir que hay problemas de transición, incluyendo aumentos de la desigualdad importantes, por el desfase entre las capacidades que tienen las personas en un momento y los nuevos requerimientos que genera el cambio tecnológico”, apuntó el rector. Sostuvo que la herramienta para solucionar estos desfases es la educación.

Arim consideró que la visión de que el cambio tecnológico permite un incremento de la productividad laboral en toda la economía “no cuenta ni con bases fácticas ni teóricas”. “Sin duda, el cambio tecnológico ha sido una fuente primordial de crecimiento y bienestar, pero no es una característica intrínseca del cambio tecnológico el hecho de que mejore el bienestar por antonomasia, como resultado previo, y por lo tanto no cualquier cambio tecnológico es bueno en cualquier contexto”, destacó. Indicó que hay tecnologías que promueven la automatización que no incrementan la productividad del trabajo, “y esa es la parte más problemática de esta situación”. “Su racionalidad es sustituir con capital más barato (las máquinas) el trabajo como insumo productivo, en un conjunto de tareas donde la sustitución es viable técnicamente y económicamente rentable. La automatización en sí, aislada de otros factores, siempre reduce la participación del trabajo en el valor agregado”, sentenció el rector. Contó que estudios recientes sobre la incorporación de robots industriales muestran que estos no incrementan la productividad laboral, sino que sustituyen trabajo. Y al disminuir la participación del valor agregado del trabajo, cae la demanda laboral de la industria. De todos modos, existen “efectos contra balanceantes”: cuando algunas de las ganancias de productividad general debido a la automatización son muy importantes, pueden transformarse en una mayor demanda en sectores cuyas tareas no fueron automatizadas.



En Detroit, la capital de la industria automotriz norteamericana, la automatización fue acompañada por una caída del salario y menores niveles de empleo. “Por lo tanto, puede haber enormes ganancias de productividad agregada, pero con efectos distributivos complejos, puede haber efectos permanentes si no son contrabalanceados por las políticas públicas”, advirtió Arim.

El rector remarcó que la automatización, “quizás por primera desde la revolución industrial hasta la fecha”, no vino acompañada de otros cambios tecnológicos capaces de crear nuevos puestos de empleo. “Por lo tanto, no se avizora el final del mundo del trabajo, pero es un mundo del trabajo no inclusivo, y eso es particularmente complejo”, sostuvo Arim, aunque acotó que no se trata de un “destino manifiesto” sino que depende de las políticas públicas.

Al respecto, mencionó algunas “claves del éxito” de la segunda posguerra, que llevaron a un incremento del bienestar general. En primer lugar, un cambio tecnológico que no fue producto de las decisiones de las empresas, sino que fue moldeado por las políticas públicas. La situación hoy es bien distinta: la inversión pública en I+D en Estados Unidos cayó de 1,9% en 1960 a 0,7% del PIB en 2015, y la mayor parte de inversión en I+D es realizada por grandes conglomerados industriales o informáticos.

En segundo lugar, en la segunda posguerra existieron instituciones laborales que promovieron la equidad y la productividad laboral. “En las últimas décadas hemos visto un debilitamiento en el mundo desarrollado de este tipo de instituciones”, advirtió Arim. Y, por último, el tercer componente fueron políticas públicas que expandieron el acceso a la formación y a la educación. “En las últimas décadas nuevamente hay un retroceso en esta área, y en particular, esto es grave en educación superior”, señaló el rector.

Finalmente, Arim enumeró algunas disyuntivas de políticas públicas en este escenario. Consideró que tenemos que repensar la política tributaria, ya que hoy los Estados compiten sobre la base de no cobrarle impuesto al capital y favorecen la incorporación de “capital” vis a vis la incorporación de “trabajo” como insumo sustituto.

Para el rector, debemos repensar la educación, y pensar en habilidades y capacidades en un sentido amplio. “‘Formar para el trabajo’ es una entelequia y un pronóstico absolutamente incierto, en la medida en que no sabemos para qué vamos a formar. Hay que formar en capacidades que les permitan a las personas tener una base de conocimiento amplio y profundo para adaptarse a un mundo de trabajo que no conocemos”, indicó Arim. Llamó en ese sentido a sacar el foco de “formar para la tarea”, porque tenemos dificultades para identificar tareas laborales emergentes y productivas.

Finalmente, recomendó evitar las “lógicas de gurú”. “No sabemos, y reconozcamos que no sabemos, qué puestos de trabajo pueden estar en riesgo”, afirmó.

Concluyó que es necesario “un Estado fuerte que articule y que priorice educación e innovación en forma independiente de los riesgos de captura por parte de conglomerados empresariales”. Sostuvo que es necesario que las instituciones de formación entiendan que el acceso a la educación avanzada “ya no es un espacio de privilegio”, y consideró que la formación profesional debe apostar a construir capacidades y a estar disponible de manera democrática tanto para trabajadores formales como informales.

## Oportunidades y desafíos del cambio tecnológico

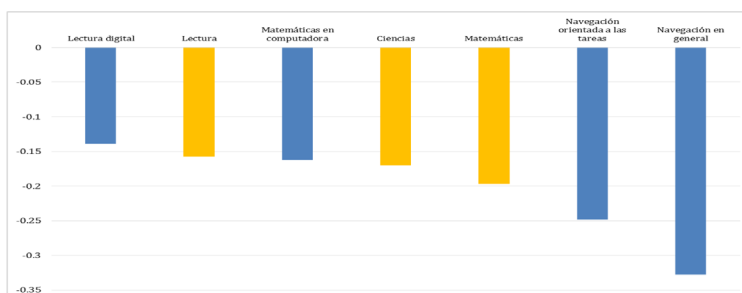
Jürgen Weller, Jefe de Unidad de Estudios del empleo, Dirección de Desarrollo Económico, CEPAL

Las tendencias de cambio que afectan el mundo del trabajo no sólo están vinculadas con temas tecnológicos, advirtió Weller en su exposición. El estancamiento del comercio global, los cambios demográficos –en particular, el envejecimiento de la población– y el cambio climático son ejemplos de tendencias globales que afectan el mundo del trabajo.

Weller sostuvo que el cambio tecnológico brinda algunas oportunidades. En primer lugar, hay una correlación positiva entre el nivel de digitalización y el crecimiento económico y la productividad. En segundo lugar, contribuye positivamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en áreas como el ambiente, la salud, la educación, la comunicación, la inclusión social y la gobernanza. En tercer lugar, brinda oportunidades laborales y posibilidades de aprovechamiento de activos (surgen nuevos modelos de negocios intermediados por las plataformas).

## Pero ALC con marcadas brechas en habilidades básicas y digitales

**América Latina (3 países): brechas en los resultados de las pruebas PISA 2012 en relación con países OCDE**



Fuente: elaboración propia con base en OCDE, 2015.

Nota: se comparan promedios simples de Brasil, Chile y Colombia.

**... con grandes brechas entre y dentro de países.**

No obstante, el cambio tecnológico también genera desafíos. En este sentido, Weller mencionó en particular la brecha de digitalización que separa a América Latina y el Caribe de los países desarrollados. “Hay un riesgo de que se amplíe entonces la brecha de productividad externa y también interna, entre la gente que tiene acceso a las nuevas tecnologías y puede usarlas productivamente, y los que no”, advirtió el especialista.

Respecto al impacto laboral que tendrán las nuevas tecnologías, Weller señaló que existen tres perspectivas en la literatura: una “compensatoria”, que supone que no habría un gran aumento del desempleo porque hay varios factores que contrarrestan los efectos de posible



destrucción de trabajos; otra “determinista”, que entiende que las tecnologías tienen un impacto destructivo potencial muy fuerte y que se van a perder millones de empleos sin que exista necesariamente compensación; y una tercera “contextual”, que postula que el impacto dependerá de las políticas que se adopten. Personalmente, Weller se mostró partidario de un enfoque “contextual condicionado”: “depende de las políticas, pero el espacio de las políticas no es ilimitado”. “Si uno dice que cierta tecnología no se va a aplicar, y se trata de un sector integrado comercialmente con el mundo, hay riesgos de que esta producción se sustituya por importaciones que sí aprovechan las tecnologías en caso de que sean más productivas. Entonces, hay que ver qué podemos hacer”, ejemplificó.

En términos de sustitución y transformación del empleo, Weller advirtió que en América Latina hay muchos trabajos en sectores de baja productividad que están “lejos de la frontera tecnológica”. En la región, el 43% de los ocupados lo están en sectores que están en alto riesgo de sustitución, el 41% está en riesgo medio y el 16% está en riesgo bajo. Los países dentro de AL con mayor riesgo promedio son Guatemala, El Salvador y Bolivia. Si no se toma en consideración el sector informal, entonces los países con mayor riesgo de sustitución son Chile, Uruguay, Argentina y México.

Las personas de nivel educativo más bajo, las mujeres y los jóvenes son quienes presentan mayor riesgo de sustitución. De todos modos, “si uno toma en cuenta la proporción de las personas en el mercado de trabajo, más de la mitad de las personas con alto riesgo son de grupo de edad intermedio, y esto también es difícil, porque los jóvenes en promedio estarían más rápidamente en condiciones de adaptarse al mundo cambiante, porque se criaron en un mundo ya digital o digitalizándose”, puntualizó Weller.

En el nuevo contexto tecnológico también surgen nuevas oportunidades laborales. Por ejemplo, en ocupaciones relacionadas con el desarrollo, la introducción o el uso de nuevas tecnologías. En Estados Unidos, entre 1980 y 2007, las nuevas ocupaciones representaron alrededor de la mitad de los nuevos empleos. Estas nuevas ocupaciones demandan fundamentalmente habilidades no rutinarias, tanto cognitivas como no cognitivas y socioemocionales (comunicación, auto organización, trabajo en equipo, orientación al cliente, disposición al aprendizaje, creatividad en la solución de problemas, entre otras). Weller consideró que en América Latina y el Caribe “puede ser que haya un cierto incentivo a la introducción de tecnologías en trabajos rutinarios y sustituibles, y las ganancias de productividad potencialmente son mayores”. Pero también puede haber un efecto indirecto, porque si las empresas no aprovechan las nuevas tecnologías, puede ser que pierdan competitividad externa, y se pierde empleo no por transición tecnológica sino por la sustitución por productos importados.

Weller advirtió que América Latina tiene “marcadas brechas en habilidades básicas y digitales” que son “muy preocupantes”.

En este contexto, los desafíos de políticas que surgen son diversos:

- Fortalecer las cualificaciones básicas para STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en educación general.
- Desarrollar habilidades digitales.
- Desarrollar cualificaciones socioemocionales y pensamiento crítico.

- Reducir brechas digitales (edad, sexo, educación, etnias).
- Fortalecer la capacitación en empresas (combinación de habilidades, reducir la brecha generacional, orientación tripartita).
- Asumir la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Mejorar la identificación y la anticipación de demanda de habilidades y estrechar el vínculo con la oferta educativa y formativa.
- Mejorar el sistema de información del mercado laboral.

En conclusión, el especialista consideró que hay efectivamente riesgo de destrucción de empleo, con impactos y desafíos diferenciados para diferentes grupos de trabajadores, pero también hay oportunidades de transformación y generación de trabajo en el contexto de las transformaciones tecnológicas en curso, lo que genera importantes desafíos para las políticas. Consideró que se requiere un enfoque integrado de las políticas para aprovechar las nuevas oportunidades, un proceso de aprendizaje y diálogo. El enfoque inclusivo y diferenciado por grupos de trabajo tiene que ser predominante.

A nivel del desarrollo curricular, el desafío es desarrollar nuevas habilidades (cognitivas y no cognitivas).

Weller concluyó que “no es obvio cuál es la mejor solución”. “Es un ejemplo donde el propio proceso de aprendizaje afecta la política, que tiene que desarrollarse sobre el diálogo, el intercambio de experiencias, y con la posibilidad de corregirse, no creer que la decisión definitiva ya la encontramos y que todo va bien. Es una política que requiere un monitoreo continuo para corregir a tiempo”, destacó.

Señaló que un gran porcentaje de tareas son automatizables y otra proporción todavía no, y que hay dos posibilidades: que se reestructure la ocupación concentrándose más en las actividades no automatizables, y creando un espacio de automatización, o introducir esa tecnología de manera que en la misma producción la persona aprende a trabajar en lo mismo, pero de otra manera, aprovechando el potencial productivo. “No que la persona haga lo que le pide la máquina, sino que sea un trabajo con el centro en el humano, que se ajuste también la tecnología a las ventajas que Claudia (Costin) ha mostrado sobre los seres humanos”, sostuvo Weller.



## Conversatorio 5: Innovaciones metodológicas y tecnológicas para el desarrollo de las competencias del Siglo XXI

### Participantes

Arnaldo Alvarado / gerente a.i., INTECAP, Guatemala

Ana Luiza Küller / Gerencia de Desenvolvimento, SENAC San Pablo, Brasil

Arsenio Fernández / Gerente General, SNA/Educa, Chile

Álvaro Pena / Director de Programas Especiales, UTEC, Uruguay

Patricia Oliveira do García / SENAC, Rio de Janeiro

Rodrigo Filgueira / OIT/Cinterfor (moderador)

Las experiencias relatadas en este conversatorio hicieron foco en las innovaciones metodológicas y tecnológicas para el desarrollo de las competencias necesarias para el trabajo del futuro.

El SENAC de Brasil implementó su modelo pedagógico en 2015. Según explicó Oliveira, integrante de la rectoría de formación profesional de la institución, la intención fue unificar la manera en que se trabajaba la pedagogía: se implementó la pedagogía del desarrollo por competencias, se transformaron las unidades curriculares de los cursos, y el profesor pasó a tener un papel mucho más de mediador que de detentor total del conocimiento. Al mismo tiempo, se colocó al alumno en una posición de protagonista: “él tiene que buscar la información, elegir, desarrollar el pensamiento crítico, las actividades colaborativas, la comunicación, el relacionamiento interpersonal”, indicó Oliveira. Una de las formas de fomentar el protagonismo del alumno es estimulando la investigación. “Fue una gran ganancia”, resumió Oliveira.

Küller, coordinadora de Educación del SENAC de San Pablo, explicó que hay que hacer todo un trabajo para que el modelo sea interiorizado por la institución, por los docentes y por los alumnos. Los estudiantes están acostumbrados a un modelo más tradicional, de clases teóricas en el aula; en cambio, con el nuevo modelo se les pide por ejemplo que identifiquen un problema en la comunidad y construyan la solución. En tanto, los docentes deben aprender a trabajar de forma articulada en torno a un problema y no aislada dentro de su campo de conocimiento. “Hay varios niveles de innovación educacional: un nivel sistémico -grandes reglas y modelos curriculares-, un nivel del ámbito escolar y el nivel de la práctica docente, y esos niveles deben estar articulados para conseguir la transformación”, resumió Küller.

Arsenio Fernández, de SNA/Educa de Chile, contó detalles sobre el proyecto ABP (Aprendizaje Basado en Proyectos), que comenzó hace doce años. Afirmó que en Chile la educación técnica “era considerada terminal, alguien estudiaba para técnico, dejaba de estudiar y se iba al mundo del trabajo”. En determinado momento se entendió que eso era inadecuado y hubo un cambio: “la educación técnica pasó de formar técnicos a formar personas, y esa sutileza hace que todo cambie”, aseguró Fernández. El foco pasó a ser cómo darles a los estudiantes,



provenientes en su mayoría de hogares con situaciones económicas y sociales complejas, una oportunidad de tener una mejor trayectoria de vida para ellos y para sus familias.

ABP implicó un cambio en la enseñanza de la agricultura: antes se enseñaba a podar, a regar, a hacer labores manuales. Pero eso hoy “no atrae a ningún joven”, y, además, “la agricultura está en un proceso de alta productividad a través del uso de tecnología”, señaló Fernández. Por tanto, se apuntó a que los estudiantes supieran manejar esas tecnologías -impresoras 3D, robots-. “Queremos que nuestros estudiantes, que hoy tienen entre 14 y 18 años, dentro de diez años estén plenamente vigentes y con el conocimiento que va a hacer falta en el futuro”, indicó. Agregó que, aunque no sepamos cuál va a ser el trabajo del futuro, sí sabemos que no va a ser el trabajo del pasado, “de modo que tenemos que modificar nuestras estructuras escolares para ir en apoyo de esos cambios”.

El proyecto, que ha contado con apoyo internacional, se aplica en 20 escuelas, hay 120 profesores entrenados, y 21 monitores y líderes pedagógicos que acompañan el programa en cada escuela. “Cuando la comunidad educacional está inspirada, las cosas resultan”, aseguró Fernández.

Álvaro Pena, de la Universidad Tecnológica de Uruguay (UTEC), se refirió a los “programas especiales” que implementa esa institución. Estos apuntan a “impulsar habilidades y no tanto infraestructura tecnológica”. El Departamento de Programas Especiales de la UTEC tiene cinco programas transversales asociados a estas competencias y habilidades transversales.

Pena se refirió en particular al aprendizaje basado en diseño: las unidades curriculares no se piensan a partir de los contenidos, sino que se proponen primero pensando en los objetivos y expectativas de aprendizaje, en “qué es lo que esperamos que el estudiante se lleve y logre aplicar en otros ámbitos”. En este sentido, los programas transversales son un medio y no tanto un fin. Contó por ejemplo que una de las actividades del programa de lengua está asociada al taller de drones: el estudiante se encuentra con un dispositivo y tiene que indagar sobre cómo se construye un dron, cómo lo hacen volar, y el manual está en chino o en inglés.

La empatía y el conocimiento del contexto son habilidades que se busca desarrollar. “Estamos en el sector de ingenierías, y muchas veces desconocer las implicancias del desarrollo territorial hace que un proyecto fracase. A veces los ingenieros pueden llegar a perder de vista el impacto que puede tener en una comunidad concreta un proyecto, desde una infraestructura como un puente, a otro tipo de intervención, y es importante que antes de definir esa solución haya una empatía y una exploración de los diferentes contextos, realidades y percepciones”, ejemplificó Pena.

Lo más difícil para los estudiantes es lograr definir el problema que abordarán; “hay un trabajo, un esfuerzo y una frustración muchas veces que es muy importante que los facilitadores logren acompañar”, indicó el jerarca.

Arnaldo Alvarado, de INTECAP de Guatemala, se refirió al proyecto Escuela de formación de instructores. La institución venía ya trabajando con las competencias genéricas de manera transversal, pero los estudiantes entendían que no les era muy útil, por lo tanto, entre 2002 y 2005 se modificó el diseño. También se cambió el perfil de quienes impartían las competencias genéricas; se buscó una orientación más ligada a la psicología. Finalmente se implementó lo que



la institución llama “desarrollo personal integral”, con un enfoque más práctico y transversal a todas las carreras.

Sin embargo, esto no fue suficiente. “El sector empresarial en Guatemala reconoce el desarrollo de las competencias técnicas de nuestros egresados, pero en esa parte de temas actitudinales o desempeño contextual y adaptativo nos seguían diciendo que había un vacío”, explicó Alvarado. En 2016, un estudio a empresas grandes que sumaban el 82% de las opciones de empleo en Guatemala arrojó nuevamente la necesidad de fortalecer o trabajar de mejor manera aptitudes como el liderazgo, el trabajo en equipo, la ética.

En 2015, INTECAP implementó la Escuela de formación de instructores, “que en esencia perseguía una reconversión de todos los instructores, principalmente de los que estaban a cargo del desarrollo de carreras de larga duración”, indicó Alvarado. Hoy hay siete promociones de egresados, y el proyecto está logrando mejorar los resultados, aunque todavía queda “mucho por hacer”. En la escuela se trabaja no sólo el cambio metodológico que se necesita en los programas, sino también cuestiones de diseño curricular y de infraestructura.

La institución asigna entre el 7% y el 10% del presupuesto total para la formación y actualización de los instructores. Cada docente debe actualizarse al menos 80 horas en el año, y ese mínimo de 80 horas lo proporciona la institución. Al principio el enfoque era de formación y actualización técnica, pero en los últimos años ha sido más de formación metodológica. También hay un foco fuerte en la autogestión, en la formación en TIC, y en matemática y lenguajes. Alvarado contó que a los instructores se les saca de sus regiones o de sus unidades operativas y se los trae a un programa de inmersión total durante 1.500 horas; la institución absorbe no sólo el costo de la inversión sino la estadía de esos formadores en la sede de estos programas.

Además, se implementan redes por especialidad que permiten a los facilitadores, por ejemplo, a aquellos especializados en mecánica automotriz o industrial, o en gastronomía, contar con una plataforma para interactuar entre sí y comentar sobre buenas prácticas y experiencias en los cursos, “y eso enriquece realmente el conocimiento dentro de la institución”, destacó Alvarado.

Arsenio Fernández coincidió en que los docentes son una piedra angular para que puedan implementarse los cambios, y también destacó el rol que juega el equipo directivo de las instituciones. “Dijimos que todo va a cambiar a futuro, y mi preocupación es que la formación de los docentes hoy en las universidades no ha modificado su esquema de trabajo lo suficiente como para tener profesores adaptados a lo que está ocurriendo hoy en educación”, alertó Fernández. Agregó que es posible modificar el trabajo de los profesores siempre y cuando haya un contexto general dentro de la institución que “empuje hacia allá”. “Es muy difícil que uno cambie la manera de trabajar que ha tenido por veinte o treinta años si no tengo una explicación clara de por qué tengo que cambiar. Cuando hay una explicación, la gente modifica su acción”, aseguró.

Álvaro Pena, de la UTEC, agregó que es clave identificar aquellos docentes “que realmente están haciendo un esfuerzo adicional” y que muchas veces “no son conscientes de que están haciendo un aprendizaje basado en problemas o proyectos”. En esos casos es importante reconocer y destacar el trabajo, sistematizar esa información y compartirla con el resto del plantel docente. Pena contó que todos los años en la UTEC se hacen jornadas de buenas prácticas o de iniciativas y proyectos; la universidad selecciona prácticas docentes destacables

y “se genera una discusión muy interesante y un diálogo muy importante”. Pena sostuvo que es clave también la actualización de los docentes en nuevas metodologías y en las nuevas tendencias educativas.

En el caso del SENAC de San Pablo, Küller contó que hay “un proceso de desarrollo de identidad docente”, porque muchas veces los docentes son personas que vienen de la industria, del mundo del trabajo, y constituye un desafío que se reconozcan como docentes. “Muchas veces reproducen lo equivocado en la formación de profesores, y una vez profesores que en vez de desarrollar habilidades transversales de comunicación empiezan a dar clases sobre teoría de la comunicación”, comentó.

Oliveira, del SENAC de Rio de Janeiro, contó que entre 2010 y 2016 la institución ofreció una pos graduación dirigida a la formación de los docentes de educación profesional y se consiguió certificar a 2000 profesionales de la institución. “Hasta ese momento, se valoraba mucho el docente que tenía mucha experiencia práctica de mercado y se daba poca atención a la cuestión pedagógica. Desde ese momento, se empezó a sentir esa modificación en el propio perfil del alumno”, destacó Oliveira. La pos graduación “fue un ejercicio de cómo se daría el modelo pedagógico”, y resultó que a los profesores que pasaron por ese curso de pos graduación les resultó mucho más fácil adherirse al modelo pedagógico que impulsaba la institución.

Oliveira destacó que el SENAC cuenta con un Portal de transparencia donde se puede acceder a documentos técnicos sobre el modelo de aprendizaje por proyectos, y donde se brindan cursos de educación a distancia.

En el conversatorio también se comentó el incremento de costos que supone la formación basada en proyectos. Todos estuvieron de acuerdo en que se trata de una formación más costosa en términos de recursos humanos, por la integración, dedicación y planificación que se precisa por parte del cuerpo docente. No obstante, el director de Programas Especiales de UTEC aseguró que también puede haber “un ahorro significativo”: todo depende de si se logra organizar la institución de forma más matricial, por proyectos. Además, afirmó que se trata de “una inversión que tiene su retorno en el corto o largo plazo”.

Los participantes del conversatorio fueron consultados sobre la manera de enfrentar las brechas formativas que traen los estudiantes. Arnaldo Alvarado, de Guatemala, explicó que hay instancias de nivelación en matemática y comprensión lectora. Arsenio Fernández, de Chile, señaló que se hace una evaluación a los estudiantes cuando ingresan y hay un programa que los “rehabilita”. Patricia Oliveira del SENAC contó que la institución cuenta con la figura del orientador pedagógico, que hace un seguimiento personalizado del estudiante.

Otro desafío abordado fue la capacidad de retención de los docentes por parte de las instituciones. Álvaro Pena, de UTEC, sostuvo que lo importante es generar equipos de trabajo que puedan retener el conocimiento y la experiencia cuando se va un docente en particular. Oliveira mencionó que en el SENAC hay comunidades virtuales de práctica que incluyen foros y blogs, donde los docentes postean información y todo el material queda a disposición de la organización. En el SENAC de San Pablo también se apuesta a sistematizar la reflexión y a que el conocimiento pueda ser multiplicado, “sea en forma de guías u orientaciones, sea en el diálogo entre docentes”, para permitir el aprendizaje institucional. En Guatemala, el INTECAP implementó una plataforma denominada “Redes de conocimiento”, donde los docentes pueden



sugerir cambios y actualización del diseño curricular, y compartir instrumentos de evaluación. Además, en esa plataforma gestionan su actualización técnica y metodológica.

### **Comentarios de actores sociales**

#### *Sector trabajador: Tyron Esna*

Esna comentó que escuchó hablar de innovaciones metodológicas “pero muy poco de innovaciones tecnológicas”. Consideró importante que la tecnología y la innovación lleguen a coadyuvar en los procesos, pero no a eliminar ningún puesto de trabajo. Sostuvo que es urgente la adecuación y adaptación profesional, para lo cual son necesarios los procesos de mejora continua, en un ámbito de diálogo social, así como un marco común de reconocimiento de las competencias tanto en el plano nacional como internacional. “En ese sentido, el movimiento sindical aboga por marcos regulatorios comunitarios regionales y subregionales en los acuerdos y tratados comerciales, la homologación y acreditación de tal forma que las personas que migran cuenten con un reconocimiento de sus saberes y calificaciones en sus nuevos puntos de trabajo”, señaló la representante de los trabajadores.

Destacó asimismo la importancia de las habilidades blandas a lo largo de la vida: “ya no es tan importante un título como una actividad blanda como trabajo en equipo, como empatía”, consideró.

#### *Sector empleador: Guido Ricci*

Ricci distinguió la capacitación que se realiza en materias conocidas, como por ejemplo la agricultura - “donde hay inmensos cambios tecnológicos, pero en una materia en la que todos estamos familiarizados”-, de la capacitación para un mundo todavía desconocido. “En ambos casos, nos parece que la respuesta va por cultivar estas habilidades, estas actitudes que son transversales, que prepararán a la persona para integrarse al campo conocido e integrar el campo aún desconocido”, evaluó.

Valoró el trabajo expuesto por las instituciones de capacitación que participaron en el conversatorio, pero consideró que en algunos aspectos “se están poniendo una carga demasiado pesada sobre los hombros”. “Deberíamos insistir para que las entidades de educación formativa a nivel medio o superior cumplan efectivamente con su misión”, reclamó.

Finalmente, instó a los participantes a profundizar los cambios que ya se están haciendo y sostuvo que pueden contar con el tripartismo para esos cambios.

## Conversatorio 6: Formación profesional, transformación productiva y productividad

### Participantes

Farid de Jesús Figueroa Torres / Director de Formación Profesional, SENA, Colombia

Federico Lamego / Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales, SENAI, Brasil

Matthew Greaves / Manager, Finance and Corporate Services, TVET Council, Barbados

Anabell Mora / Brand Manager, Laboratoria Bootcamp, Chile

Fernando Vargas / OIT/Cinterfor (moderador)

Fernando Vargas, moderador del conversatorio, comenzó recordando que una de las prioridades de OIT/Cinterfor es vincular la formación y la capacitación laboral con las políticas de desarrollo productivo, incremento de productividad e innovación. Las instituciones e iniciativas convocadas a exponer en el conversatorio apuestan a ese vínculo.

El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil desarrolló recientemente un modelo de anticipación de los empleos del futuro y ha estado vinculado con la creación de centros de innovación. Frederico Lamego, Gerente Ejecutivo de Relaciones Internacionales del SENAI, contó que siete años atrás se apostó a estructurar una red de 26 institutos de innovación para hacer investigación e innovación aplicada al sector industrial. Se realizó a instancias de la Confederación Nacional de la Industria, que había indicado que uno de los factores cruciales para el aumento de la competitividad de Brasil era la innovación. Según indicó Lamego, se entendía que las universidades brasileñas estaban poco vinculadas con las demandas de la industria y que realizaban mucha más investigación básica que investigación aplicada.

Actualmente hay 23 institutos en operación, más 700 investigadores trabajando en la red y cerca de 500 proyectos de innovación en práctica. “Estamos ahora intentando estructurar otros actores en Brasil para apoyar esta agenda, porque es una agenda muy compleja. Para nosotros no es sólo una cuestión de hacer innovación, sino de hacer innovación efectiva para las competitividades de las pequeñas y medianas empresas (pymes)”, señaló Lamego. Agregó que también hay elementos a cambiar de la cultura empresarial brasileña para impulsar la voluntad de invertir en investigación.

Lamego contó también que hace dos años, el SENAI inició estudios de prospectiva para entender cuál va a ser el impacto de la industria 4.0 en la oferta de cursos de la institución a nivel nacional. Actualmente en muchos de los cursos que brinda el SENAI se están incluyendo contenidos específicos de introducción al tema y se está diseñando un curso gratuito de educación a distancia para más de 3.000 ingenieros de introducción a la manufactura 4.0.

El gerente de SENAI mencionó un programa de consultoría tecnológica para mejoría de procesos que se implementó hace tres años junto con el gobierno brasileño dirigido a 3.000 pymes. “Nuestros datos indicaron un aumento de la productividad en esas empresas de 30 a



40%, sólo haciendo mejoría de procesos”, destacó Lamego. Actualmente están conversando con el gobierno brasileño la posibilidad de ampliar el programa a 30 mil pymes.

En Chile, México, Brasil y Perú se desarrolla una experiencia de formación que se conoce como bootcamp, centrada en el desarrollo de competencias digitales. Anabell Mora, Brand Manager del bootcamp de Laboratorio, explicó que este concepto apunta a lograr una educación profunda en un tiempo determinado muy corto. “En nuestro caso son campamentos intensivos de formación en programación y en diseño de experiencia de usuario. Trabajamos a través de un curso de 6 meses, de lunes a viernes, de forma presencial y bajo una modalidad de formación ágil, con un coach y replicando lo que sería el trabajo en algunas empresas”, explicó Mora. “Se trabaja en función de la experimentación y de probar qué funciona y qué no”, aclaró. El estudiante es el responsable del proceso de aprendizaje, que a su vez es flexible, móvil.

Forman solamente mujeres en estas dos áreas de trabajo para ser desarrolladoras web o diseñadores de experiencia de usuario. En Chile ingresan a clases aproximadamente el 15% o 20% de las mujeres que se postulan, porque se realiza un proceso de selección donde se intenta indagar la “capacidad de aprender a aprender” que tiene esa persona.

“Nosotros creemos que la formación y la educación tiene que estar orientada al trabajo, a la empleabilidad real”, sostuvo Mora. Afirmó que los mejores trabajos o los más demandados actualmente son los de la industria tecnológica, y en esta hay muy pocas mujeres, particularmente en América Latina. Indicó que más de 40 millones de mujeres en América Latina no trabajan ni estudian y eso supone “una gran cantidad de talento desperdiciado”. Muchas de las mujeres que llegan a Laboratorio no tienen ningún tipo de experiencia en programación o habilidades tecnológicas.

Más de 400 empresas ya han contratado a las personas entrenadas en Laboratorio y los porcentajes de empleabilidad se sitúan en 86% en los primeros dos meses y 100% a los primeros seis meses de haber salido del bootcamp. “Muchas de ellas triplican sus ingresos, porque la industria tecnológica es una de las que más tiene rentabilidad y más proyección de carrera”, destacó Mora.

Matthew Greaves, gerente del TVET Council de Barbados, explicó que esta institución nacional de formación apuesta a algunas áreas estratégicas: pesca; construcción naval y reparación; fabricación de vehículos electrónicos; energía solar; robótica e inteligencia artificial. Lamentó que la capacidad de la institución para tomar estudiantes no es “tan alta como debería”: año a año aplican 400 estudiantes para ingresar en el programa y solamente pueden aceptar 18. Contó que TVET, una institución de integración tripartita, preparó un documento con recomendaciones para transformar el sistema educativo, que incluye la implementación de “títulos ocupacionales”.

Farid de Jesús Figueroa Torres, Director de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA), explicó uno de los temas centrales de trabajo de la institución: la economía naranja. Esta economía refiere a la posibilidad que tienen las personas de hacer riqueza a partir de las ideas, es decir, todo aquello que implica creación o comercialización de intangibles que permitan la generación de riqueza. Aquí se incluye la industria gastronómica, la industria del desarrollo de software, animación 3D, la fotografía, la iluminación, entre otras. “Todos estos servicios que finalmente lo que hacen es traducir una idea en una oportunidad



de generación de recursos”, acotó Figueroa. El adjetivo “naranja” alude a “cómo sacarle jugo a una iniciativa”, explicó.

Actualmente el SENA tiene alrededor de 80 programas de formación técnica, tecnológica o especialización tecnológica. Estas dos últimas son del orden de la educación superior, reguladas por el Ministerio de Educación Nacional. “Si bien es cierto que la naturaleza del SENA es el apalancamiento para el mejoramiento de la productividad de la industria nacional, también sabemos que hay que generar una respuesta a aquellas personas que no necesariamente se ven en medio de la industria, son aquellas personas que quieren vivir de sus ideas e iniciativas”, señaló Figueroa. Según datos del Departamento Nacional de Administración de Estadística del país (DANE), en 2017, la economía naranja generó casi 11 mil empleos más que el sector financiero.

Figueroa contó que la institución debió afrontar un proceso de transformación cultural para ser más flexible y ágil. “Hoy ya no estamos pensando en que el diseño curricular tiene que ser absolutamente lineal, es decir, con una sola entrada y una sola salida -que la persona ingresa con intención de ser técnico en algo y finalmente encuentra, al término de su proceso, un título o una certificación-” sino que deben ofrecerse salidas parciales con certificación de competencias y permitirle a la persona construir su ruta de formación, explicó.

Otro desafío consiste en acompañar el sector informal, muy importante en la economía de Colombia, para hacer más sólidos sus emprendimientos y al mismo tiempo generar un proceso de formalización.

La institución también implementa lo que llama “banco de retos”: la industria plantea retos y en los ambientes de formación se proponen respuestas a esos retos, y los aprendices tienen la chance de implementar esas soluciones en la industria. Además, la industria también está abierta a que las instituciones de formación hagan propuestas sobre perfiles o competencias laborales necesarias para esa industria.

El SENA tiene acuerdos con universidades para el reconocimiento de la formación, y el sistema de créditos es central para garantizar la movilidad. Incluso mencionó que hay casos de estudiantes pre graduados en educación superior que vuelven al SENA para mejorar el componente práctico de la formación, que no se los da el mundo académico.

## **Comentarios de actores sociales**

### ***Sector trabajador: Lola Santillana***

Santillana remarcó que la participación sindical en la formación profesional es “imprescindible y clave” si se pretende que la transición hacia el trabajo del futuro “se haga de forma justa y en defensa del trabajo decente”. “Es necesario ese acuerdo de diálogo social tripartito entre las instituciones para provocar esos cambios en los marcos normativos de la forma rápida que realmente está requiriendo nuestro mercado de trabajo”, sostuvo. Además, reclamó “llevar la democracia a las empresas” para realmente mejorar la competitividad y la productividad. “Cuando hablamos y cuando se habla por parte de las empresas de la mejora de la productividad, no se habla de la mejora de las condiciones laborales”, cuestionó. Llamó a no olvidarnos de que detrás de los procesos de digitalización y de innovación en





las empresas hay personas que desempeñan esos trabajos. Consideró en este sentido que debe transformarse la mentalidad del empresariado, asumiendo que la participación de los trabajadores y trabajadoras es clave para la transformación.

*Sector empleador: Jorge Araya Chávez*

Araya destacó la importancia del diálogo social, de la innovación y de la disrupción para poder transformar nuestras sociedades. Aseguró que, en su país, Costa Rica, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INA) contribuyó mucho a la transformación productiva: en 1987, el 75% de las exportaciones eran primarias, y 30 años después, el principal producto exportación son los instrumentos y dispositivos médicos. “Hoy nos enfrentamos a un nuevo reto que es la revolución 4.0, y cómo acomodamos al sector productivo, a las empresas y a los trabajadores a esa realidad”, apuntó. En este sentido, valoró la importancia de que las instituciones de formación profesional sepan leer los tiempos e irse acomodando a ellos. Afirmó que deben ser capaces de atraer a las nuevas generaciones a la formación profesional como un proyecto de vida. “Está bien ir a la universidad, pero no necesariamente la universidad es para todos. La formación profesional deberíamos posicionarla como un proyecto de vida viable para nuestras sociedades, cosa que no hemos hecho y hemos fallado como países”, remarcó. En este sentido, consideró que los marcos de cualificaciones son fundamentales porque “son la escalera para que la gente pueda pasar y transitar por el sistema educativo”. Araya opinó que el Estado debería incentivar el estudio de oficios técnicos.

## Conversatorio 7: Formación a lo largo de la vida, articulación entre formación profesional, educación y certificación

### Participantes

Gerardo Gutiérrez Ardoy / Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE, España

Pabla Ávila / Jefa de Centros, Evaluadores y Articulación TP, ChileValora, Chile

Ricardo Ruiz de Viñaspre / Subdirector, SENCE, Chile

Elizabeth Cornejo Maldonado / Directora de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú

Fernando Vargas / OIT/Cinterfor (moderador)

La formación a lo largo de la vida y las pasarelas entre la educación formal y la formación profesional fueron los temas centrales abordados en este conversatorio.

En primer lugar, se comentó la experiencia de ChileValora, que logró que las entidades de educación superior técnica reconocieran los certificados de competencias adquiridos en la formación técnica. “Lo que hicimos fue primero modelar una estructura básica que fue la que luego le ofrecimos a las instituciones de educación, donde les hacíamos visible que en los perfiles de egreso ellos podían mostrar cuáles eran las competencias que estaban siendo contenidas en ese perfil de egreso, y particularmente aquellas competencias de carácter técnico”, explicó Pabla Ávila, de ChileValora. Añadió que el modelo planteado lo que hizo fue visibilizar estándares: colocar en un catálogo las competencias técnicas que adquiere un trabajador en la formación técnica. “Cuando usted forma, independientemente de la estrategia formativa que implemente o del diseño curricular que usted tenga, tiene que finalmente arrojar como resultado una persona que adquiera y compruebe que adquirió determinadas competencias. Encontramos ese punto de acuerdo en materia de competencias técnicas”, destacó Ávila.

Primero se logró un acuerdo con una institución de formación técnica superior, y luego el acuerdo se amplió a liceos de enseñanza técnico-profesional. Además, existe una alianza con los centros de formación técnico-estatales en cada región. “Uno de esos centros, que está ubicado en la zona Sur del país, por primera vez recibió a los primeros 21 estudiantes-trabajadores que habían sido certificados en las competencias vinculadas al perfil de egreso, y la ventaja es que entraron a cursar sólo aquello que les restaba, porque la institución de formación les reconoció las competencias”, destacó la especialista.

Ávila explicó que el levantamiento de perfiles ocupacionales en ChileValora sigue los principios del tripartismo y el diálogo social, a través del organismo sectorial de competencias laborales que está integrado tripartitamente. También contribuye al levantamiento de perfiles la información que generan los observatorios de SENCE, que permiten tener “una suerte de antena regional rápida en torno a lo que requiere el sector productivo y llevar esa información a estos organismos sectoriales”. Finalmente se genera un estándar de competencias. La legibilidad



de este estándar es un desafío, pero Ávila indicó que se han hecho “algunos ejercicios de traducción respecto a la información que allí está”. Además, en los perfiles ocupacionales también se integra información sobre la infraestructura requerida para la formación en cada caso, lo que ayuda a las instituciones a tomar decisiones respecto de la inversión a realizar. “A qué formación apuesto está muy determinada por cuál es el costo asociado respecto de montar aparatajes de formación, y esa información está hoy día en los perfiles ocupacionales y es importante que las instituciones aprendan de alguna manera a usar esa información”, indicó Ávila.

Ricardo Ruiz, del SENCE de Chile, se refirió al trabajo de articulación que realiza la institución. El SENCE financia actividades de formación a organismos privados, y reconoce la capacitación que se genera en las empresas, otorgando incentivos tributarios. La pregunta clave, consideró Ruiz, es cómo se generan incentivos para capacitar para el empleo del futuro.

En esta dirección, la institución ha implementado observatorios laborales a lo largo de todo el país; hay personas de la institución que se vinculan con universidades y empresas para conocer sus demandas, y con esa información se resuelve qué tipo de capacitación se financia.

“El objetivo que ha tenido el SENCE en esta administración ha sido no sólo capacitar por capacitar, como un fin en sí mismo, sino capacitar buscando algo: el empleo. Tenemos que capacitar para que las personas encuentren empleo con mayor probabilidad que si no tuvieran esa capacitación, pero también creemos que la capacitación por sí sola no es suficiente, sino que la certificación de las competencias le da a ese ciudadano mayores probabilidades de insertarse en el mercado laboral. Por lo tanto, la articulación con el sector educacional, así como con ChileValora, para nosotros es fundamental”, indicó Gutiérrez. Añadió que la articulación debería ser mayor de lo que es en la actualidad.

El SENCE otorga un incentivo adicional si el organismo técnico de capacitación que financia está conectado con instituciones de educación superior; “por lo tanto le estamos diciendo a estos organismos de capacitación: conéctense con la universidad, con los centros de formación técnica, porque eso es conveniente para ustedes y para el país”, apuntó Gutiérrez.

Además, se busca vincular a las instituciones de formación con el sector productivo, también a través de incentivos; si una persona consigue empleo tras haber pasado por un curso, el organismo que impartió esa capacitación recibe un pago adicional. Con esto se busca que los organismos de capacitación estrechen lazos con el sector productivo para que la capacitación se traduzca en empleo.

Ruiz se refirió a otro servicio que brinda SENCE: financia a funcionarios en los municipios que realizan asesoría laboral -explican cómo enfrentar una entrevista de trabajo, cómo desenvolverse en cierta industria-; y que asesoran sobre certificación de competencias. “Una de las mejores formas para que una persona encuentre trabajo no es diciéndole: ‘oye, ahí está el trabajo, anda para allá’, sino ‘oye, ¿sabes qué?, quizás te falta certificar para poder mostrarle esas competencias al mercado’”, graficó Ruiz.

En España, en tanto, en 2002 se instauró a través de una ley orgánica el Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional. De este sistema dependen tanto los certificados de profesionalidad que emite el Ministerio de Trabajo, como los títulos que emite el Ministerio de Educación. “Así nos aseguramos que haya esas pasarelas precisamente entre las personas

que a lo largo de su vida empiezan profesionalizándose a través de un título del ministerio de Educación, y al final esas competencias son perfectamente homologables y reconocibles también en el ámbito del empleo, de forma que si se quiere seguir un itinerario profesional, esta persona puede seguir haciéndolo a través de certificados de profesionalidad porque se le va a reconocer que todas las competencias adquiridas a través de los títulos son perfectamente válidas”, explicó Gerardo Gutiérrez, del Servicio Público de Empleo Estatal de España (SEPE). Añadió que en España muchas profesiones se pueden desempeñar directamente con los certificados de profesionalidad.

Este no es el único avance en la dirección de construcción de pasarelas: desde 2009, a través de un decreto, se aprobó el procedimiento de acreditación y evaluación de competencias. La norma establece que un grupo de orientadores y evaluadores calificados en una determinada materia podrán examinar a una persona para determinar si reúne las competencias necesarias de una determinada cualificación, y en caso afirmativo, se emite un certificado de profesionalidad. “Esto nos está sirviendo por ejemplo para profesionalizar a muchas trabajadoras mujeres del sector socio sanitario, que llevaban muchos años haciendo cuidados familiares, pero no tenían un título que reconociera esta profesión”, destacó Gutiérrez. Esto fue especialmente importante porque se emitió una normativa que regula los cuidados familiares y a dependientes y exige certificación. La Unión Europea calificó recientemente este procedimiento de certificación aplicado en España como una “práctica innovadora”.

Elizabeth Cornejo, Directora de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, se refirió a la articulación de esta cartera con el Ministerio de Educación. “Los estándares y los mapas de competencias los trabajamos coordinadamente, porque esos mapas nos sirven a ambos: a ellos (al Ministerio de Educación) porque pueden hacer su mapa de carreras, y al Ministerio de Trabajo le permite hacer instrumentos para la certificación de competencias y para la capacitación laboral que se da a través de los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú, que están dirigidos el primero a jóvenes entre 18 y 29 años, y el segundo a adultos entre 30 y 50 años”, contó Cornejo.

Añadió que la intención de la articulación es que la formación se adecúe más a lo que demanda el mercado de trabajo, porque en Perú los niveles de inadecuación profesional son “bien altos”: siete de cada diez estudiantes en educación superior no están trabajando en ocupaciones para las cuales se formaron.

Los participantes del conversatorio fueron consultados sobre las experiencias de generación de marcos de cualificaciones. Gutiérrez contó que en España se implementó un marco de cualificaciones en 2002. Allí se definieron más de 700 cualificaciones, pero ha fallado su actualización, consideró el jerarca. “Resulta que (las cualificaciones) nos quedan antiguas. Es tan compleja la elaboración de una cualificación y el establecimiento de distintos subniveles de competencia, que muchas veces cuando están aprobadas por un real decreto, resulta que han quedado anticuadas las competencias. En España estamos con distintos grupos de trabajo viendo cómo se puede acelerar esa actualización. Está claro que tenemos que responder los poderes públicos con esto, porque si no, el mercado de trabajo irá por un lado y no habrá transparencia, no sabremos las competencias que nos está pidiendo el mercado”, alertó Gutiérrez. La idea es que las competencias que se vayan actualizando se incorporen a los certificados de profesionalidad y a los títulos. Para esta actualización juegan un papel fundamental los observatorios ocupacionales, tanto públicos como privados, que deben



articularse entre sí, sostuvo Gutiérrez. En España se está desarrollando una herramienta de software para lograr esa articulación, anunció. Consideró además que un desafío interesante sería articular los distintos observatorios a nivel de América Latina.

En Chile existe una ley que mandata al Ministerio de Educación a implementar un marco de calificaciones. “Tenemos una ventaja, y es que hemos mirado las experiencias internacionales y hemos tratado de recoger todos los aprendizajes de esas experiencias”, apuntó Ávila. Destacó que “quizás por única gran vez, los distintos actores del Estado, particularmente los ministerios de Trabajo y de Educación, se han sentado a trabajar en conjunto” en esto, junto a representantes de trabajadores y de las empresas.

Se resolvió que el primer gran piloto del marco de cualificaciones será sobre el sector de mantenimiento, que aglutina a seis sectores productivos. Ávila resaltó que en Chile cuentan con un conjunto de herramientas que permiten que las políticas “sean rápidamente modificables”: el instrumento base será el catálogo nacional de normas de competencia, y ese catálogo en Chile se actualiza en un máximo de cuatro años. “Cada cierto tiempo estamos revisando esas normas y esas normas van a quedar trazadas para que sepamos rápidamente qué parte de la cualificación requiere una actualización”, señaló Ávila.

En Perú se está trabajando en un marco nacional de cualificaciones, con consejos sectoriales de competencia que ayuden a poblar el marco, que levanten perfiles y estándares de competencias. Se buscará una articulación estrecha entre educación y trabajo, aseguró Cornejo. El reconocimiento de los aprendizajes y la certificación permitirá a las personas alcanzar los niveles educativos más altos, y “eso va a permitir mejorar la calificación de nuestra fuerza laboral y el talento humano va a ser mejor valorado”, destacó la jerarca.

Contó que el Ministerio de Economía y Finanzas de Perú acaba de lanzar la política de productividad y competitividad en el país, y en el eje de educación está fortalecer el capital humano, y en particular, fortalecer las competencias y la capacitación. El plan también contempla el fortalecimiento de los sistemas de información. En el Ministerio de Trabajo hay dos sistemas de información actualmente. En primer lugar, existen observatorios que sirven para que los jóvenes elijan qué carrera seguir en el nivel superior, tanto tecnológica como universitaria: allí encuentran información de cuál es la oferta, donde estudiar, cuál es el costo, pero también información del mercado de trabajo, como cuánto se gana por ocupaciones. En segundo lugar, está la plataforma “Proyectá tu futuro”, destinada a la población en general. Allí hay información sobre cursos de corta duración que se están dictando en el mercado e información del mercado de trabajo. El reto es unificar estas plataformas, afirmó Cornejo.

El desafío de la certificación de competencias en una región caracterizada por importantes movimientos migratorios también fue tema de conversación en el conversatorio. Ávila contó que Chile y Argentina realizaron hace un par de años “un primer ejercicio” de comparación de las normas de competencias en el sector de la construcción, para emitir una norma conjunta. Hoy Chile está replicando ese ejercicio con Perú en el sector turismo y con Ecuador. Además, se proyecta un trabajo similar con México y con Uruguay. “El sueño es tener un catálogo regional, poder compartir estándares que de alguna manera generen las bases para la movilidad de las personas”, sostuvo Ávila. En este sentido, la especialista consideró que las normativas de certificación deberían ser “lo más amplias posibles” para que permitan generar políticas inclusivas. “Nosotros tenemos programas de certificación a migrantes porque nuestra norma

de certificación prácticamente no excluye a nadie, y la única condición es acreditar que se tiene la experiencia para poder evaluar, pero no establece restricciones de otro tipo. Y eso la ha transformado en una posibilidad de incluir población”, destacó Ávila.

En materia de movilidad y certificación, Gutiérrez contó que España tiene un proyecto piloto con Argentina para incorporar a trabajadores argentinos con formación en TIC a empresas españolas, teniendo en cuenta la falta de profesionales con competencias en TIC en España. A través de la embajada española en Argentina se captó a 1000 personas en ese país con esas competencias, que se les acreditaron, y esas personas llegaron con su visado de trabajo a España, destacó Gutiérrez.

### **Comentarios de actores sociales**

#### *Sector trabajador: María Angélica Ibáñez*

Ibáñez consideró que la educación a lo largo de la vida “tiene una dimensión mayor que solamente trabajar”. “No nos educamos solamente para trabajar, para ser hiperproductivos; nos educamos como personas, que tenemos que trabajar, sí. Eso significa que en este caminar necesitamos ir más allá del tema del trabajo”, afirmó. Se preguntó qué estamos haciendo para incorporar en nuestras rutas formativas “la vocación, el aspecto ciudadano más allá del trabajo”. “Especialmente en una región donde la desigualdad es enorme, y donde quedan muchos sectores fuera de este caminar que es la educación a lo largo de la vida”, acotó.

La representante sindical evaluó que se ha avanzado en términos de pasarelas pero que debe reflexionarse en torno a las condiciones laborales: “no basta con reconocer saberes, hay que avanzar hacia políticas que consideren que se va a un trabajo digno, decente. Eso significa con seguridad social, con salud laboral, con negociación colectiva, y que efectivamente se cumpla con los derechos fundamentales”. Alertó además que la formación profesional la mayoría de las veces ocurre por fuera de la jornada laboral.

Ibáñez evaluó que, si bien en Chile el trabajo de articulación de SENCE y de ChileValora ha sido fundamental, esto no significa que el país tenga “políticas robustas de empleo que permitan efectivamente que los cambios tecnológicos no precaricen aún más el empleo y dejen muchísima más gente fuera de las posibilidades de trabajar y de la formación”.

#### *Sector empleador: Mónica Mezquita*

Mezquita opinó que “todo el sistema está lleno de la lógica de la educación, y hay muy poca lógica de lo laboral”, por tanto, se hace necesario “re-laboralizar la formación profesional”. “Si queremos sistemas de formación que realmente funcionen tienen que estar contruidos a partir del diálogo social y de las empresas”, afirmó.

Consideró que, en los procesos de diálogo social, ninguna de las partes debería tener “ni más voz ni más voto que las otras dos”, y reclamó mayor autonomía para las instituciones de formación, “que están demasiado intervenidas por los gobiernos”. “Y eso no funciona, porque si tienen que desarrollar acuerdos que sean tomados en el seno del diálogo social, seguramente una gran presencia gubernamental provocaría algunos desvíos de las intenciones”, evaluó.

En relación con la definición de marcos de cualificaciones, opinó que se trata de “un trabajo extenuante, que realmente los trabajadores y las empresas no lo entienden muy bien”, porque “no es un lenguaje sencillo, ni las correspondencias son transparentes”. Consideró que, si



bien cumplen con una función orientadora de los programas educativos y de formación, tienen algunos problemas: la ambición de “preverlo y regularlo todo”, y además que “son tan complicados, tan pesados”, que no permiten gestionar con la velocidad que se necesita.

Finalmente, Mezquita hizo notar que casi la mitad de las pymes no conocen el sistema de formación. “Me gustaría pedir que los sistemas contemplen de una manera concreta a las pymes y que lo hagan con mucha generosidad”, manifestó.



## Conversatorio 8: presente y futuro de la cooperación en formación profesional

### Participantes

Cecilia Llambí / Ejecutiva Principal, Dirección de Proyectos de Desarrollo Sostenible, Región Sur, Banco de Desarrollo de América Latina - CAF

Fernando Casanova / Oficial de Programación, OIT/Cinterfor

Linda Karen Vázquez Maldonado / Secretaria Ejecutiva de la Presidencia OUI y académica de la Universidad de Los Lagos, Chile

Ricardo F.J. Montenegro P. / Presidente del Consejo Directivo, sector empleador, representante del INSAFORP en la REDIFP

Pedro Américo Furtado de Oliveira / Director Oficina OIT Argentina (moderador)

El futuro de la cooperación en materia de formación profesional fue el tema central de este conversatorio. El moderador, Pedro Américo Furtado de Oliveira, Director de la Oficina de OIT en Argentina, afirmó que está muy clara la importancia que OIT/Cinterfor asigna a la cooperación sur-sur en el marco de la agenda 2030 de Naciones Unidas, una cooperación que presupone la colaboración de las instituciones participantes del conversatorio. Consultó a los participantes cuáles son las prioridades de sus instituciones en materia de cooperación.

Fernando Casanova, Oficial de Programación de OIT/Cinterfor, señaló que uno de los desafíos más importantes es la articulación entre las distintas redes de cooperación de modo de expandir el alcance y complementar las acciones. Evaluó que los temas prioritarios tienen que estar siempre acompasados a la agenda del desarrollo de los países en cada momento histórico. Contó por ejemplo que, en la década de 1950, para la red de Cinterfor el desafío era la creación de instituciones de formación profesional. En la década de 1970 se buscó fortalecer esas instituciones, a partir de la generación y difusión de materiales didácticos. En la década de 1990, la cooperación se centró en difundir el enfoque de competencia laboral en la formación profesional y en hacer normalización y certificación de competencias laborales. “Hoy estamos hablando de otros temas: aprendizaje de calidad, formación basada en proyectos, marcos nacionales de cualificación. Hay que estar siempre acompasados a lo que el momento histórico indica y a la agenda del desarrollo de los países”, indicó Casanova. Actualmente, la red de OIT/Cinterfor tiene algunos ejes claros: políticas de desarrollo productivo, transformación productiva y formación profesional; “tiene que ser funcional a estos ejes y simultáneamente tiene que estar muy atenta a que los procesos de desarrollo productivo y de transformación productiva no ahonden y por el contrario ayuden a superar las brechas que tenemos en términos de equidad y de justicia social”, explicó Casanova.

Cecilia Llambí, Ejecutiva Principal de la Dirección de Proyectos de Desarrollo Sostenible de la Región Sur del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), recordó que la institución comenzó siendo un banco de infraestructura, y si bien todavía la infraestructura es el corazón de la actividad, en los últimos tiempos se fueron incorporando otros temas importantes para el desarrollo de los países. Por ejemplo, en los últimos años CAF definió una agenda educativa,



que comenzó con temas de infraestructura y luego se amplió. Actualmente la agenda educativa de CAF tiene tres ejes estratégicos de acción: acceso, calidad y pertinencia. Se busca mejorar el acceso a la educación, especialmente en algunos grupos etarios. CAF pretende también contribuir a superar los problemas de calidad en toda la educación y mejorar la pertinencia, entendida como “el vínculo entre las habilidades formadas y las requeridas para el trabajo y para la vida”, explicó Llambí.

Señaló que la institución cuenta con dos o tres instrumentos básicos: financiamiento, créditos a proyectos de educación y formación profesional, y cooperación técnica y asistencia técnica para los países.

Al igual que OIT/Cinterfor, si bien CAF define algunos ejes prioritarios de acción, luego va adaptando y contextualizando esas acciones a las necesidades de cada uno de los países. Mencionó por ejemplo el apoyo que otorgó el banco al gobierno de Paraguay para realizar un estudio de identificación de brechas de habilidades, que permitirá diseñar una hoja de ruta para mejorar la pertinencia de la educación técnica de nivel medio en ese país.

Una de las líneas de trabajo más recientes de CAF es la línea de aprendizaje de calidad o aprendizaje dual. Junto con OIT/Cinterfor, CAF apoyará a Uruguay y a su Comisión Interinstitucional de Educación y Trabajo para monitorear algunas iniciativas que se están implementando, detectar lecciones y empezar a pensar cómo escalar y diseñar nuevos planes para nuevos sectores productivos donde esa línea pueda ser relevante. “Esa línea de aprendizaje dual o de calidad la vemos bastante prometedora no sólo para responder a los desafíos de pertinencia sino también como modo de promover la culminación de ciclos educativos, para mejorar la transición entre educación y trabajo, y para revalorizar el trabajo como ámbito de formación”, destacó Llambí.

Otras líneas de trabajo de CAF son la formación de habilidades transversales y socioemocionales, en particular habilidades digitales; y el apoyo a iniciativas como los marcos nacionales de cualificaciones. La mayoría de las iniciativas las lleva adelante en cooperación con otras instituciones y redes, aclaró Llambí.

Linda Vázquez, Secretaria Ejecutiva de la Organización Universitaria Interamericana (OUI), contó que esta institución fue creada en 1980 en Quebec con el objetivo de fortalecer las capacidades de las universidades que se estaban formando en América Latina. Hoy la red cuenta con más de 350 instituciones de educación superior, desde Canadá hasta Argentina, bajo el principio de interamericanidad. No la integran sólo universidades clásicas sino también instituciones terciarias, instituciones de formación técnica y formación profesional y universidades tecnológicas. “Tenemos un fuerte componente también en la formación técnica porque vemos que es uno de los grandes desafíos y brechas que hay en los diferentes países en desarrollo”, explicó Vázquez.

OUI tiene cinco grandes programas. El primero es el Instituto de Gestión y Liderazgo Universitario (IGLU), que es el ente capacitador de cuadros directivos en las instituciones de educación superior. El segundo programa es el Colegio de las Américas, que apunta a la formación de los cuadros profesionales de las universidades; hay algunas especializaciones, particularmente en internacionalización universitaria, ambientes de innovación, metodologías y diseños de innovación curricular y pedagógica. El tercero es el programa Campus, que

apunta a la responsabilidad social universitaria y al desarrollo de programas de posgrado. El cuarto programa es el Espacio de Mujeres Líderes de las Américas, que busca fomentar el crecimiento y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres líderes en las instituciones de educación superior. El quinto programa, que es el más reciente, es el Espacio Interamericano de Educación Superior Técnica y Tecnológica, dedicado a fortalecer aquellas instituciones que están trabajando en la formación técnica.

Vázquez apuntó que a través de estos programas se busca promover el conocimiento mutuo y superar la lógica de competencia, generar mayor movilidad estudiantil y académica, y crear sensibilidad intercultural. Además, destacó que la cooperación en red permite mejorar el poder de negociación y de incidencia.

Vázquez también se refirió a la experiencia del Espacio interamericano de Educación Superior Técnica y Tecnológica (EISTEC). Explicó que se basa en tres ejes: la integración como un espacio para facilitar la cooperación institucional, identificado buenas prácticas y aprovechamiento de experiencias consolidadas; la formación para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a docentes y directivos de la educación técnica y tecnológica; y la investigación, para conocer más acerca de la oferta educativa del sector y promover la investigación aplicada. Contó que está en plena elaboración y montaje un diplomado en gestión de la innovación para la educación técnica y tecnológica que será 100% on line.

Respecto a las características de la formación, Vázquez se preguntó cómo formamos distinto. Consideró que se precisa gente “mucho más competente en liderazgo en innovación, pero también con pensamiento crítico, con capacidad de trabajo en equipo, que tenga competencias en comunicación, porque en un momento estábamos formando técnicos muy especializados en sus disciplinas, pero que no sabían comunicar sus ideas”. Evaluó que este tipo de competencias blandas no sólo deben incorporarse a la formación profesional, sino también a las competencias internacionales e interculturales. Aseguró que hay una fuerte convergencia hacia la internacionalización del currículum, que significa precisamente incorporar estos conocimientos y habilidades a la práctica del estudiante para tener una mejor sinergia con personas de otras nacionalidades.

Ricardo Montenegro, representante del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP), contó la experiencia de cooperación de esta red. En 1994 se decidió, a iniciativa de Guatemala y el Salvador, hacer una red centroamericana de instituciones de formación profesional. “La idea era tratar de compartir experiencias, poder cooperar”, señaló Montenegro.

La red facilita a las instituciones de formación profesional la cooperación con OIT/Cinterfor y con instituciones de Europa, en particular con la Cooperación Española. En 2010 se implementó un programa para elaborar a nivel regional normas técnicas, diseños curriculares, evaluación de competencias laborales, homologación de normas, formación de formadores, empleos verdes, certificación de competencias y catálogos de indicadores.

Contó que INSAFORP fue la primera institución en realizar estudios de prospectiva en la región, y que, a partir de la cooperación en la red, otras instituciones de otros países empezaron también a implementarlos.



Actualmente se trabaja con OIT/Cinterfor en la metodología de estudios por proyectos. “Somos varias instituciones regionales sumamente interesadas en esa metodología, que creemos que nos va a permitir tener una enseñanza y una formación mucho mayor, mucho más innovadora para nuestros jóvenes”, destacó Montenegro. Además, se logró ayuda de la Cooperación Alemana para iniciar un programa de educación dual de eficiencia energética y nuevas metodologías de energía en Honduras, El Salvador y Costa Rica, que ha logrado una inserción laboral de 100%.

En el conversatorio se abordó el tema de la sostenibilidad de los mecanismos de cooperación. Casanova consideró que la clave para la sostenibilidad es salir de la lógica donante/receptor, y apuntar a que todas las instituciones al mismo tiempo reciban y den, es decir, se conviertan en actores activos de la cooperación. “Por lo tanto, hay un sentido de apropiación del mecanismo”, remarcó Casanova. Las instituciones receptoras deben tener la fortaleza suficiente como para marcar la agenda y resolver qué tipo de cooperación quieren recibir, en qué temas, de qué manera y en qué condiciones. Casanova aseguró que todos los trabajos en el marco de red de Cinterfor se realizaron a partir de la detección de demanda, pero también de la identificación de fortalezas.

Finalmente, todos coincidieron en que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas de alguna manera ordenan las metas de la cooperación y alinean a los países en pos de objetivos comunes.

## **Comentarios de actores sociales**

### *Sector trabajador: John Jairo Caicedo*

Caicedo destacó la importancia de los ODS 4 y 8, que apuntan a una educación gratuita y pública para todos, y al trabajo decente. En materia de cooperación, opinó que con esta siempre se debe tener claro “hacia dónde se quiere llegar”. Finalmente resaltó la importancia de la creación de la Red Sindical de Formación Profesional, que “ha contribuido a tener experiencias avanzadas y que sirvan de ejemplo” para todos los países.

### *Sector empleador: Armando Urtecho*

Urtecho afirmó que muchas veces las cooperaciones no hacen consultas previas al sector empleador de cada uno de los países, y que hacerlas es importante. “Porque si el sector empleador -que es el necesitado de la mano de obra calificada con calidad- no es escuchado, seguramente los gobiernos, por muy buena intención que tengan, no van a transmitir lo que desean las empresas en el presente y en el futuro”, advirtió. Evaluó que cuando las instituciones de formación profesional tercerizan sus servicios “llegan con mayor precisión”, más rápido y ayudan más a la formación. Finalmente, consideró que la cooperación “debe ser flexible” y articular a los distintos actores.

## Conferencia: Fronteras de innovación en la formación profesional y futuro del trabajo

Ser protagonistas del cambio

Márcio Guerra, Gerente de Estudios Prospectivos, SENAI, Brasil

“Mirar al futuro es importante, pero al mismo tiempo, no podemos olvidarnos de lo que ya pasó”, dijo Márcio Guerra al inicio de su exposición, centrada en las transformaciones tecnológicas y la actitud que debemos adoptar ante ellas. Afirmó que el debate sobre la tecnología, el empleo y las transformaciones no es una novedad, y que el gran desafío es “cómo anticiparlo” y prever a qué velocidades puede suceder.

Guerra mencionó un estudio que estima que el 47% de las ocupaciones actuales en Estados Unidos son pasibles de ser automatizadas. Otro estudio, realizado en 54 países, llegó a la conclusión de que el 78% del empleo global se transformará de algún modo con la automatización.

# EMPLEO EM 2065

54 PAÍSES ENFOQUE

**78% del empleo global**

**MÁS DE LA MITAD DE LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO SE PUEDE AUTOMATIZAR CON LA TECNOLOGÍA ACTUAL Y LA PRÓXIMA DÉCADA.**



Guerra consideró que el debate sobre el futuro del empleo “debe abordarse cuidadosamente, porque puede ser que pase de todo o que no pase nada, o que pase de una forma y luego cambie al siguiente momento”. Afirmó que los cambios están muy relacionados a la capacidad de innovación y difusión tecnológica, y que el futuro de América Latina en este terreno dependerá de cómo los países se preparen para enfrentar este proceso. Señaló al respecto que Brasil tiene de las tasas de innovación más bajas del mundo, y uno de los factores que influyen más en esta situación es el escaso conocimiento de las tecnologías y los impactos que tienen en el proceso productivo.



De los cambios previstos, Guerra mencionó dos cuestiones a abordar: la desindustrialización prematura en los países en los que existen problemas de competitividad, que comprometen su desempeño; y la discusión sobre un nuevo pacto social y nuevos modelos de crecimiento y de formación profesional. “Y aquí la discusión es qué queremos de ese futuro, cómo vamos a actuar: ¿vamos a ser protagonistas de ese proceso o vamos a esperar que la transformación se produzca para empezar a hacer las adaptaciones?”, inquirió.

Afirmó que las instituciones de formación profesional deben convertirse también en agentes de difusión tecnológica, porque muchas veces “ni la empresa sabe qué tecnología va a adquirir”. “Si nosotros hacemos eso bien, conseguiremos influir en la discusión y vamos a tener capacidad de cambiar más rápido la cuestión de la formación profesional”, sostuvo Guerra.

El gran desafío para las instituciones de formación profesional es equilibrar el mañana y el hoy, evaluó. Cómo se atienden las demandas de las empresas hoy, pero también cómo empezamos a construir el futuro. “Eso va a depender también de cómo nos adaptamos a las tecnologías que van llegando. Debemos pensar una estrategia de nuestras instituciones, traer ese futuro”, instó.

Contó que a partir del modelo de prospectiva del SENAI se logró crear nuevos cursos que todavía no están siendo demandados pero que serán demandados en el futuro. Afirmó que las ocupaciones del futuro serán de base cognitiva, analítica y no rutinarias.

En el SENAI, en los últimos seis años se hicieron 74 estudios prospectivos relacionados a distintas áreas del conocimiento. También se realizaron estudios prospectivos sobre metodologías y herramientas: realidad aumentada, realidad virtual, reconocimiento cognitivo-afectivo. Se elaboró una publicación que refiere a las 30 profesiones del futuro: en ese estudio se identifica cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que van a surgir en los próximos cinco, diez y quince años. Hay referencias a las tecnologías y su probabilidad de difusión en el mercado. Y finalmente se discute el impacto educacional de estos resultados, identificando las competencias y conocimientos que van a tener más relevancia, explicó Guerra.

El trabajo del SENAI implica, de este modo, un camino continuo: se parte de estudios prospectivos; se determinan impactos tecnológicos y organizacionales; se determinan los impactos en el trabajo; se monitorean las tendencias; se actualizan habilidades, aptitudes, competencias; y finalmente se crean nuevos cursos y se actualizan los currículos. Guerra contó que en los comités técnicos sectoriales del SENAI no sólo hay representantes del gobierno, del sector empleador y del sector trabajador, sino que también está el mundo académico, asociaciones y observadores, de modo de garantizar un debate amplio sobre los resultados de los estudios prospectivos. “Creo que ese proceso de transformación abre a nuestras instituciones y las coloca en un lugar diferente para actuar sobre ese futuro. Y nos llama a trabajar con la responsabilidad de difundir ese conocimiento”, destacó Guerra. Y añadió: “Nuestras instituciones de formación profesional vamos a seguir formando, pero precisamos también tener ese papel social de debatir, llevar al conocimiento también a los empresarios para que los debates ocurran de una forma saludable y para que podamos no perder espacio en la sociedad. Y eso va a exigir una velocidad mucho mayor a la hora de compartir información, mientras estamos aquí discutiendo hay innovaciones que están surgiendo, y precisamos compartir esa información”.



Guerra contó que el SENAI está construyendo una propuesta de plataforma digital de prospectiva a nivel regional, e invitó a los países a formar parte de ella.

## El cambio tecnológico como una oportunidad

Carlos Hernández Mendocilla, gerente de desarrollo de SENATI, Perú

Una tuerca, una semituerca: esa era la imagen que representaba al SENATI de Perú años atrás. Hoy, su nueva imagen da cuenta de un cambio de mirada, de una manera distinta de concebir la formación; el foco ahora está puesto en la automatización y la robótica, ilustró Hernández al inicio de su exposición.

Comentó que la información disponible sobre los impactos que tendrán la robótica, la automatización y la inteligencia artificial en el trabajo del futuro señala que algunos empleos cambiarán, otros mejorarán, “y por lo tanto para nosotros eso es una oportunidad”.

Consideró que un reto que deben afrontar las instituciones de formación profesional es cómo formar también fuera de las aulas, ya que actualmente están muy orientadas a la formación presencial. “Nuestra mayor inversión está en equipos dentro de espacios físicos donde la gente se forma, y hoy el cliente, el usuario, pasa menos tiempo ahí, busca más confort. ¿Cuánto confort le damos nosotros? ¿Qué hacemos nosotros para retener?”, preguntó.

Hernández puso un ejemplo para mostrar cómo la robotización, que parece ser una amenaza para el trabajo, puede transformarse en una oportunidad: la implementación de una cocina robotizada en Estados Unidos sería una oportunidad para la gastronomía peruana, si se sabe aprovechar.

Contó que el SENATI definió hace cinco años constituirse en una organización digital, y hoy por ejemplo producen podcasts para formación en gastronomía y aprovechan las herramientas del entorno digital para el aprendizaje. Entre el 20% y el 30% del proceso de aprendizaje se realiza a distancia.

Además, el SENATI apuesta a un modelo académico dual en base a una relación de confianza con las empresas. Buscan generar espacios para que los jóvenes vayan “aprendiendo con las empresas, incorporando sus valores, y desarrollando proyectos de innovación con ellas, con los cuales se gradúan”. “Esto no sería posible si no tuviéramos espacios físicos en la organización que replicaran la experiencia que hay en las empresas, con lo cual se vuelve un tema de actualidad tener la tecnología e invertir en ella”, destacó Hernández. Añadió que esto es novedoso en Perú, donde no hay todavía un sistema dual extendido.

Indicó que se han tejido alianzas con empresas globales que necesitaban tener un espacio donde presentar su tecnología y sus proyectos de innovación. Lo hacen en el SENATI, y se genera “un espacio para construir conocimiento que muchas veces todavía no está en las currículas pero que luego se transfiere a ellas”. “De hecho, hay muchas carreras que se han armado en función de estas experiencias”, acotó Hernández.

Afirmó que el SENATI es pionero en la industria 4.0 y ayuda a formar técnicos y trabajadores de la industria en esta línea. “¿Cómo lo hicimos? En una alianza con todos. Las empresas





(globales) necesitaban la difusión tecnológica y nosotros necesitábamos la transferencia tecnológica. Las empresas necesitaban conocer esa tecnología, entonces todos estábamos en un espacio donde teníamos que conocer. Y ganábamos todos”, expresó.

Hernández se refirió también a la experiencia de posgrados tecnológicos del SENATI, que se creó ante la constatación de que las universidades no le estaban dando a los técnicos egresados del SENATI los conocimientos y habilidades que ellos esperaban. El SENATI brinda especializaciones y másteres tecnológicos en asociación con universidades internacionales, que tienen un componente de especialización tecnológica y un componente muy fuerte en el desarrollo de soft skills.

## El futuro del trabajo es gobernable

Gerardo Gutiérrez Ardoy, director de SEPE, y Antonio De Luis Acevedo, Director Gerente de FUNDAE, España

El Servicio Público de Empleo de España (SEPE) y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo de España (FUNDAE) apuestan por una formación profesional que ayude a superar brechas y garantizar la equidad.

Gerardo Gutiérrez Ardoy, director de SEPE, afirmó que seguramente “estamos siendo protagonistas de un auténtico cambio de era”. “Dentro de algunas décadas los historiadores le pondrán el nombre de edad de la robótica y de la tecnología, y esperemos que también sea la edad del humanismo, al menos de la que no se olvidó del humanismo”, expresó. Añadió que el futuro del trabajo “es gobernable, y la formación para el empleo es de los instrumentos fundamentales para gobernarlo”. “Y gobernarlo desde lo público, con la cooperación público-privada necesaria, que esto no sea algo que el destino nos impone, y que necesariamente va a haber pérdida de trabajos y que va a haber personas que se van a quedar atrás. No podemos dar lugar a eso, tenemos que ser capaces de gobernar el futuro del trabajo”, insistió.

Consideró que la formación para el empleo no debe verse como algo encorsetado sino concebirse en el marco de los problemas “reales y vitales” que tiene actualmente la humanidad: el reto demográfico -movimientos migratorios, despoblamientos- y el reto del cambio climático.

Señaló que normalmente, cuando se habla del futuro de trabajo, no se habla de formación en prevención de riesgos laborales y salud laboral. Sin embargo, recordó que todos los años mueren por hacer su trabajo dos millones de personas. “No hay una guerra al año que produzca tal número de muertos”, indicó.

Gutiérrez afirmó que la dimensión del territorio es clave a la hora de detectar las necesidades formativas, y que debemos ser capaces de “bajar al territorio”.

Otro aspecto central que debe ponerse sobre la mesa, señaló Gutiérrez, es que el derecho al acompañamiento personalizado a lo largo de toda la vida laboral debe ser un derecho fundamental. Opinó que la OIT debería incorporar en sus documentos un nuevo derecho, en la misma categoría que otros como la igualdad de trato y la igualdad de salario, que es el del acompañamiento personalizado a lo largo de toda la vida laboral, “porque es más que

nunca necesario personal calificado, personal técnico, orientadores de los servicios públicos de empleo que puedan asesorar, orientar a las personas para que sepan cuál es el devenir del mercado del trabajo, para que conozcan de primera mano cuáles son las competencias profesionales en las que se tienen que ir formando para no ser desplazados del mercado de trabajo”. Si este no se vuelve un derecho fundamental, habrá “un colectivo de personas muy amplio que no va a tener la información necesaria ni rigurosa para poder ir tomando las decisiones que vayan marcando su devenir”, y al mismo tiempo se constituirá “una élite que esa información la van a tener, porque se habrán formado en buenos centros, a lo mejor privados, porque tendrán familiares o amigos que le estarán diciendo lo que tienen que hacer”. “Tenemos que incorporar en la formación profesional todo este componente humano”, concluyó.

Antonio De Luis Acevedo, Director Gerente de FUNDAE, sostuvo que es necesario generar dispositivos para ir previniendo el impacto que tendrán tecnologías “disruptivas” como la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la nanotecnología, la robótica y la tecnología 5G en las relaciones laborales y en la formación.

De Luis Acevedo explicó que SEPE y FUNDAE tiene varios dispositivos “muy potentes pero dispersos” para detectar las necesidades de formación. El SEPE tiene el Observatorio de las Ocupaciones y los centros nacionales de referencia, que hacen la labor de investigación y desarrollo de toda la oferta profesional. La FUNDAE cuenta con las estructuras paritarias sectoriales, que analizan en 23 sectores todas las necesidades de formación, cuantificando los trabajadores que se van a necesitar y viendo las especificaciones de formación.

Hoy en España existen brechas importantes, que deben enfrentarse, en términos de sectores productivos, territorio, género, y tamaño de la empresa, indicó De Luis Acevedo. Sobre el último aspecto, mencionó que la gran empresa en España no tiene mucho problema ni de medios ni de recursos para la formación y para las relaciones laborales; la mediana empresa ya tiene un problema mayor; mientras que la pequeña empresa “no sabe ni la necesidad formativa que tiene, ni dónde tiene que formarse ni para qué”.

## Clausura de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica

En la clausura de la reunión, los representantes del sector empleador y del sector trabajador remarcaron los desafíos del futuro en materia de formación profesional.

Juan Mailhos, en nombre del sector empresarial, destacó la importancia del diálogo social. Afirmó que el sector empleador está convencido de que la formación profesional tiene que estar alineada con el desarrollo productivo, con los cambios tecnológicos y también con las políticas de inversión, y que debe servir para mitigar la brecha de habilidades que existe en el mercado de trabajo.

Llamó a no olvidar el rol que desempeña “la empresa sustentable, la empresa del sector privado”, que es “la mayor reserva de trabajo decente que hay en nuestras sociedades”.

Consideró que se debe trabajar en la complementariedad entre la formación profesional y la educación formal, con el foco puesto en la continuidad entre una formación y otra, así como “conjugar de una manera efectiva el mundo teórico, de la formación, de la educación, con el mundo del trabajo”. Mailhos afirmó que la formación profesional debe incorporar la innovación



tecnológica, de modo de hacerla “más pertinente y más eficaz”. “No necesitamos formar a la gente sino con el destino de su incorporación al mercado de trabajo, de lo contrario, muchas veces terminamos formando por formar. La gente se capacita y luego no consigue un trabajo en aquella área para la cual ha sido capacitada”, manifestó.

Mailhos afirmó que la formación profesional necesita aumentar su financiamiento, hacerlo más sustentable. “En lo que atañe a OIT/Cinterfor, necesitamos que la distribución de esos presupuestos se realice de una manera más equitativa entre los trabajadores y los empleadores”, expresó.

El sector empleador considera necesario también realizar una revisión de las propias instituciones de formación profesional a nivel nacional, señaló Mailhos. “Nos preguntamos si parte de alguno de los problemas que tenemos en nuestros países no obedece a la estructura de estas instituciones puertas adentro. Quizás en esto, OIT/Cinterfor, con su especialidad y con su red de instituciones, pueda buscar, aunque sea de una manera teórica, cuál podría ser una revisión de la estructura de estas instituciones para tornarlas mucho más eficaces”, apuntó.

Finalmente, afirmó que el sector empleador entiende que una reunión bianual de la Comisión Técnica es “muy poco”, y siente que muchas veces en estos encuentros “se nos plantean hechos consumados”. Por tanto, propone que OIT/Cinterfor analice la posibilidad de constituir consejos consultivos asesores, tanto del sector trabajador como empleador, aprovechando las nuevas tecnologías, para poder realizar al menos un par de reuniones virtuales al año. Esto permitiría “monitorear y dar seguimiento ex ante a las actividades que realiza el propio centro” o al menos “recibir insumos, comentarios, y por qué no correctivos de las labores que realiza”, señaló Mailhos.

Por su parte, Rosane Bertotti, vicepresidenta de la asamblea por el sector trabajador, destacó la creación de la Red Sindical de Formación Profesional. “El movimiento sindical también tiene sus diferencias, y la construcción de la unidad es parte de la construcción de la lucha de los trabajadores para luego hablar en espacios tripartitos. Por eso la construcción de la Red Sindical de Formación Profesional es fundamental para nosotros en este contexto”, afirmó.

Bertotti advirtió que hay “una tendencia regresiva” en la mayoría de los países de la región, y que en ese marco los trabajadores quieren reafirmar la democracia, el diálogo social, la libertad sindical, y el fortalecimiento del sindicalismo como un actor fundamental de los procesos democráticos. “La negociación colectiva como un medio de acordar y resolver los intereses laborales de carácter económico y social es cada vez más importante y más urgente”, sostuvo. Agregó que esto no es sólo en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, sino que es fundamental para la sociedad, para el desarrollo económico sustentable y para la construcción del conocimiento colectivo.

Señaló que no podemos olvidar que al mismo tiempo que discutimos la revolución 4.0 y el futuro del trabajo, hay millones de trabajadores y trabajadoras que no tienen acceso a la educación básica, y que en nuestros países hay altos índices de analfabetismo. “Por eso precisamos defender una educación de calidad, pública e integral para todos y todas” y “asegurar que nadie quede atrás, porque la formación es un derecho humano, como dice la agenda 2030”, remarcó.

• Manifestó que los trabajadores se comprometen a seguir aportando de manera constructiva, pero crítica, para hacer avanzar los temas del diálogo social, de la formación profesional y del futuro del trabajo. Finalmente, llamó a tener “utopías para la formación” y a soñar en la formación profesional que queremos.

En tanto, el director del INEFOP, Eduardo Pereyra, destacó que la reunión de la Comisión Técnica permitió “revalorar el debate internacional en torno a los temas del trabajo”. Sostuvo que en estos momentos no existe una única visión sobre el futuro del mundo sino posiciones que confrontan. “No hay un solo modelo de competitividad en el mundo: hay un modelo de competitividad laboral con inclusión social y laboral, con derechos, y hay otro modelo que se basa en la desregulación, en la no existencia de seguridad social y de protección. No hay una única visión acerca del Estado: hay una que concibe un Estado más presente, dirimiendo conflictos, siendo participativo, liderando, y hay otras visiones en las cuales el Estado es prácticamente un agente testimonial en el desarrollo de las fuerzas económicas”, indicó Pereyra.

El jerarca destacó el apoyo que otorga OIT/Cinterfor a los países en desarrollo, y en particular el apoyo que ha dado a Uruguay. OIT/Cinterfor ha colaborado con Uruguay en “importantes proyectos” en el sector construcción, celulosa-papel, hotelero, gastronómico, y ha colaborado en la promoción del diálogo social “con un alto compromiso político y técnico”, destacó Pereyra.

En el cierre de la reunión, Enrique Deibe, director de OIT/Cinterfor, agradeció a los participantes, a las instituciones educativas y de formación profesional en Uruguay y al equipo técnico de OIT/Cinterfor por su compromiso y trabajo, y aseguró que tomará “muy en cuenta” las recomendaciones que se realizaron en la 44ª Reunión de la Comisión Técnica.

Finalmente, se acordó que la próxima Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor se realizará en 2021 en España.

## Sede de la 45ª Reunión de la Comisión Técnica

Antes de finalizar la reunión, Gerardo Gutiérrez Ardoy, Director General del SEPE y Antonio De Luis Acevedo, Director Gerente de FUNDAE de España, presentaron la propuesta de realizar la 45ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor en España, anuncio que fue recibido con mucha satisfacción y aprobación por parte de los presentes.



## ANEXO I: INFORME DEL COMITÉ DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO

### Conclusiones del Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay, 5 de agosto de 2019

El Comité de Programa y Presupuesto es un órgano que tiene por función orientar y acompañar la implementación del Plan de Trabajo de OIT/Cinterfor. Dicho Comité sesionó el día 5 de agosto de 2019 en el marco de la celebración de la 44° Reunión de la Comisión Técnica, a efectos analizar y discutir los siguientes puntos sometidos por el Director de OIT/Cinterfor mediante su informe.

- Informe de actividades de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, publicaciones y gestión del conocimiento, del período comprendido entre agosto de 2017 y julio de 2019.
- Informe de la situación de recursos humanos y financiera del Centro.
- Propuesta de Plan de Trabajo para 2020-2021.

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

1. Recomendar al plenario de la 44° RCT la aprobación del mencionado documento, en las tres áreas que el mismo comprende.
2. Sin desmedro de lo anterior, valoraron necesario realizar una serie de consideraciones y recomendaciones, las cuales se detallan a continuación.

Consideraciones relativas al Informe del Director de OIT/Cinterfor:

Los integrantes de este Comité coinciden en valorar muy positivamente la calidad y sistematicidad del Informe presentado, el cual refleja adecuadamente la acción desplegada por el Centro durante el pasado bienio en términos de asistencia técnica, cooperación Sur-Sur, publicaciones y gestión del conocimiento, así como respecto de la gestión de los recursos humanos y financieros.

Varias de las instituciones presentes destacaron cómo en sus casos particulares han recibido de parte de OIT/Cinterfor una respuesta adecuada y oportuno a sus requerimientos de apoyo. Por ello han manifestado su reconocimiento a la gestión llevada adelante por la actual Dirección y todo el equipo.

Los representantes de organizaciones de trabajadores destacaron los apoyos recibidos para el desarrollo de las capacidades para la participación de los actores sociales en espacios de diálogo social sobre formación profesional. Destacaron, asimismo, lo positivo de la mayor participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los diferentes espacios comprendidos en la presente Reunión.

En lo relativo a la propuesta de plan de trabajo para el próximo bienio, fueron realizadas las siguientes observaciones y recomendaciones:

1. Las líneas de trabajo enunciadas son de carácter general. Esto puede dificultar la realización de ejercicios de priorización, así como el seguimiento y evaluación de los impactos de las acciones desplegadas.
2. Para una más efectiva operacionalización de estas líneas, se sugirió situarlas en una “tabla de doble entrada” que permita cruzarlas con otras definiciones, tales como: los sujetos y colectivos en los cuales focalizar; temáticas específicas como la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, migraciones, el cambio tecnológico en los procesos de trabajo, entre otras. Esto permitiría obtener impactos más claros, mediante acciones alineadas con metas más específicas y mejor contextualizadas que las enunciadas en la propuesta. A su vez, se sugirió destacar más el trabajo de Cinterfor en materia de articulación de la formación profesional con la negociación colectiva.
3. Varios de los participantes coincidieron en señalar la necesidad de introducir cambios para acercar la cultura institucional al lenguaje que se está utilizando como resultado del avance tecnológico y la transformación digital que se está registrando en las empresas, y hacer una traducción efectiva de sus demandas. También incorporar nuevas metodologías y tecnologías en los procesos de formación que faciliten el desarrollo de las competencias y habilidades del siglo XXI.
4. Fue enfatizada la necesidad de adoptar un enfoque integrado de desarrollo de las diferentes competencias tanto técnicas y cognitivas como socioemocionales. Esto configura un reto, ya que es preciso una mayor cooperación entre nuestros países e instituciones en varios ejes, como la formación de formadores, la identificación de las mejores modalidades y metodologías para el desarrollo de estas competencias, así como para su certificación.
5. A la par de los retos que la transformación digital plantea a la formación, se recordó la gran cantidad de trabajadores que aún hoy no logran culminar su educación básica, lo cual se constituye en una fuente de inequidad y en restricciones para una formación de calidad a lo largo de la vida. Del mismo modo es preciso propiciar una mayor participación de las mujeres, y en especial las mujeres jóvenes, en la formación profesional y tecnológica, de modo tal de reducir las brechas de género que aún persisten.
6. El papel central del diálogo social en la formación profesional fue resaltado. Su aporte es fundamental tanto para los procesos de gestión e innovación, como para avanzar para que las estrategias de formación e inserción laboral tales como las que combinan la formación en centro con la formación en el trabajo, contribuyan efectivamente al trabajo decente. OIT/Cinterfor debería, por tanto, continuar y profundizar su labor de apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para el desarrollo de sus capacidades en estos campos.
7. Fue recordado lo expresado en la Declaración de Panamá, en el sentido de que sin un mejor futuro de la producción no habrá mejor futuro del trabajo. Esto implica reconocer el desacople entre las competencias disponibles y las necesidades de las empresas. Por tanto, OIT/Cinterfor debería apoyar un mayor involucramiento de empleadores y de trabajadores, tomar en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, continuar promoviendo el alineamiento de la formación con la educación, las políticas de mercado de trabajo, de desarrollo productivo, y de inversiones. Junto a las instituciones miembros de la Red, OIT/CINTERFOR debería, a la par de la identificación de brechas, trabajar en metodologías de anticipación de la demanda de competencias.



8. Todo lo anterior demanda no sólo continuar aunando esfuerzos en el marco de la red de OIT/Cinterfor, sino también establecer más alianzas extra regionales que permitan acceder a nuevos conocimientos y experiencias como base para continuar con los procesos de innovación de los sistemas nacionales de cualificaciones. En este sentido se sugirió incrementar las acciones y proyectos que realiza en la región el Departamento de SKILLS de la OIT, reforzando la acción desplegada por OIT/Cinterfor.
9. Respecto del funcionamiento del CPP se recomendó retomar los encuentros de medio término del CPP para hacer un mejor seguimiento. En cuanto a su integración para la siguiente reunión se mantendrá la integración actual, con los siguientes cambios: se incorpora al TVET Council de Barbados en lugar del NTA de Trinidad y Tobago; se crea la categoría de miembro alterno para evitar la subrepresentación de regiones en caso de ausencias. La integración decidida se incluye a continuación.



## COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACION. LISTA DE INSTITUCIONES QUE LO INTEGRAN

APROBADA EN LA 44ª REUNION DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE OIT/CINTERFOR  
(Montevideo, Uruguay, agosto de 2019)

Países/Instituciones	Subregión/Grupo		
1. Costa Rica, INA 2. Guatemala, INTECAP 3. México, STPS 4. El Salvador, INSAFORP  Miembro alterno: Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Centroamérica, Panamá, República Dominicana, Haití, Cuba y México	IFP A.L. y Caribe	12
		No regionales	1
		País sede	1
		Consejo de Administración	6
		OIT	2
		Total	22
5. Jamaica, HEART/NTA 6. Barbados, TVET COUNCIL  Miembro alterno: Bahamas, Bahamas Technical and Vocational Institute (BTVI)	Caribe de habla inglesa y holandesa		
7. Colombia, SENA 8. Perú, SENATI  Miembro alterno: Bolivia, INFOCAL	Países Andinos		
9. Argentina, TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL 10. Brasil, SENAI 11. Brasil, SENAC 12. Paraguay, SNPP  Miembro alterno: Chile, SENCE	Cono Sur		
13. España, Fundación Tripartita	No-regionales		
14. Uruguay, INEFOP/ MTSS	Uruguay		
15. Representante de Empleadores 16. Representante de Empleadores 17. Representante de Empleadores 18. Representante de Trabajadores 19. Representante de Trabajadores 20. Representante de Trabajadores	Consejo de Administración de la OIT		
21. Sector Empleo – SKILLS 22. Oficina Regional, Lima	OIT		



## ANEXO II: INFORMES DE LOS GRUPOS SUBREGIONALES Y SECTORIALES

### GRUPO DE INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DEL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA

Las instituciones representadas, mediante el análisis del informe presentado por el Director de OIT/Cinterfor, expresan las siguientes consideraciones y recomendaciones:

1. Las instituciones y países integrantes de la red de OIT/Cinterfor cuentan con un gran cúmulo de experiencias en diversas dimensiones de la formación profesional. Es importante en este sentido, y tal como se expresa en la propuesta de plan de trabajo, continuar avanzando en la gestión del conocimiento como base para un permanente y efectivo intercambio.
2. Las bases de datos ya existentes en la plataforma de gestión del conocimiento de OIT/Cinterfor ([www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)) son a este respecto herramientas útiles. Sin embargo, se formulan dos recomendaciones: la primera, buscar reflejar en ellas no sólo las “buenas prácticas”, sino también las “lecciones aprendidas”. Esto supone enfatizar no sólo el “qué” sino también el “cómo”, permitiendo aprender tanto de los éxitos como de los fracasos, profundizando en los retos y soluciones ensayadas en los procesos de implementación de las políticas y acciones. La segunda, trabajar más en la usabilidad de estas bases y la información que contienen. Esto conlleva el trabajo mancomunado de OIT/Cinterfor y de las instituciones, a efectos de lograr condensar en la plataforma de gestión del conocimiento bases de datos con información exhaustiva sobre los temas claves en nuestros países. Como resultado se espera poder disponer en un solo sitio toda la información relevante que se requiere a la hora de identificar demandas, diseñar y planificar acciones, monitorearlas y evaluarlas.
3. Los participantes coincidieron en señalar que la región y el mundo están atravesando un proceso de fuertes transformaciones, con foco en lo tecnológico, pero con grandes impactos en la organización y los contenidos del trabajo, así como en el comportamiento de los mercados de trabajo. Es un momento crítico dada la emergencia de tecnologías disruptivas; tiene la ventaja de que la FP se puede montar a este cambio, pero no se puede perder el ritmo y el seguimiento de estos cambios. Por ello supone un reto de primer orden para las instituciones de formación profesional y en general para los sistemas de cualificaciones. Ellos explican sólo una parte de la oferta formativa existente, mientras que, en el mundo de las empresas, y en especial de aquellas situadas en la vanguardia del desarrollo tecnológico, se realizan importantes inversiones en materia de prospección, desarrollo de competencias y captación de talentos. Es imperativo conectar las lógicas de estos dos mundos, a la vez que mejorar nuestro conocimiento sobre los cambios presentes y las perspectivas futuras.
4. Diversas experiencias fueron mencionadas, tales como el establecimiento de convenios con empresas tecnológicas, la conformación de mesas sectoriales, el desarrollo de observatorios laborales, o el perfeccionamiento de metodologías de anticipación de demandas (prospectiva). La conexión de estos mecanismos con los procesos de diseño y ejecución de la formación es esencial. Pero es crucial también la articulación de ellos con los sistemas de orientación profesional y laboral, en especial los servicios públicos de empleo, así como con los servicios a

las empresas, en especial las pequeñas y medianas. A este respecto, las plataformas digitales al servicio de la formación, la orientación e inserción laboral, de la búsqueda y selección de personal por las empresas son una herramienta muy útil para difundir y plasmar estas articulaciones y el acercamiento a empresas, trabajadores y estudiantes.

5. No obstante la importancia de todas las líneas propuestas para el plan de trabajo, se entiende que ellas no se encuentran en el mismo nivel. Tres de las líneas propuestas son especialmente relevantes: la articulación de la formación profesional con los procesos de desarrollo productivo, la articulación de la formación profesional con las estrategias de promoción de la equidad e inclusión social, y la articulación de la formación profesional con la educación formal, la certificación y el aprendizaje permanente. Su importancia radica en que ellas reflejan de manera integral el enfoque general que guía a las instituciones presentes. En otras líneas, como la vinculada a la promoción del pre-aprendizaje y aprendizaje de calidad, su importancia radica en la capacidad de aporte que estas modalidades formativas tienen con relación a las anteriores líneas de trabajo.

6. También otros aspectos clave de la realidad actual deberían estar bajo el foco de atención de OIT/Cinterfor y de las instituciones, tales como el cambio climático y los desafíos que supone, los movimientos migratorios y sus impactos. OIT/Cinterfor debería, junto a las instituciones miembros de su red, promover el intercambio sobre cómo vienen aportando al enfrentamiento de estos desafíos en sus respectivos países.

7. El papel de OIT/Cinterfor no debería sin embargo restringirse a promover y facilitar el intercambio de experiencias. La formación de multiplicadores de nuevos enfoques metodológicos y de gestión de la formación profesional, que se viene ya realizando, debería ser ampliada. El relevamiento, sistematización y puesta a disposición de experiencias deberían complementarse con el apoyo a procesos de cooperación entre instituciones y países que se orienten a la interoperabilidad de aspectos tales como sus observatorios ocupacionales, los sistemas de certificación o los servicios de orientación profesional y laboral.

8. Un campo de innovación especialmente destacado fue el vinculado al desarrollo de nuevos enfoques metodológicos, en función del reto que supone formar personas en competencias técnicas y, a la vez, para que sean capaces de navegar en un mundo cada vez más complejo. Es preciso avanzar tanto en el intercambio de experiencias como en la formación de multiplicadores en aquellos enfoques que colocan al alumno como protagonista, que promueven la investigación y el desarrollo de competencias críticas, que redefinen al formador como un mediador del conocimiento que es gestionado por los estudiantes, en el marco de proyectos integradores.



## **Participantes**

Carlos Mattos / UTEC, Uruguay

Alejandra Cervio / Ministerio de Producción y Trabajo – Secretaría de Empleo, Argentina

Gerardo Gutiérrez / SEPE, España

Fernando Ubal / INEFOP, Uruguay

Gabriela Rodríguez / MTSS, Uruguay

Rosana Perdomo / INEFOP, Uruguay

Aldina Delgado / IEPF, Cabo Verde

Ricardo Guisado / FUNDAE, España

Fabián Capdevielle / UTEC, Uruguay

Juan Pablo Móttola / UTEC, Uruguay

Antonio de Luis Acevedo / FUNDAE, España

Ricardo Ruiz de Viñaspre / SENCE, Chile

Pabla Ávila Fernández / CHILEVALORA, Chile

Selva Huber / SNPP-MTESS, Paraguay

María Antonia Agudo / SEPE, España

Patricia García / SENAC-DN, Brasil

Ana Luiza Küller / SENAC-SP, San Pablo, Brasil

Rafael Diego Costa / SENAR, Brasil

Marta Iglesias / Centro Paula Souza, Brasil

Claudia Lamas / UTEC, Uruguay

Pedro Furtado de Oliveira / OIT, Argentina

Fabio Bertranou / OIT, Oficina para el Cono Sur de América Latina

Fernando Casanova / OIT/Cinterfor

## INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE PAÍSES ANDINOS

Durante la reunión se realizó un intercambio sobre los siguientes ejes:

1. Formación profesional y cambios tecnológicos.
2. Acciones estratégicas formativas para la transformación cultural y tecnológica considerando un modelo de formación que incluye a los nuevos actores (andragógicas, centennials, millennials).
3. Diseño de currículos en conexión y mayor diálogo con las organizaciones de empleadores y trabajadores.
4. El trabajo en prospectiva con diálogo social es fundamental (que las voces de todos estén representadas en todos los ámbitos de la sociedad).
5. Estrategias de formación a largo plazo para lograr mejor desarrollo productivo, considerando nuevas áreas de actividad.
6. Considerar como estrategia la incidencia política que permita agilizar los proyectos de formación y desarrollo curricular pertinente al sector competente.
7. Sistema y Marco nacional de cualificaciones, plan nacional de capacitación, certificación de competencias y competitividad.
8. Crear estándares de calidad para facilitar la empleabilidad.
9. Innovar para representar a nuevos actores y estudiar cambios en la legislación para facilitar y promover innovaciones y ajustes a las necesidades actuales.

### Conclusiones

- Crear estándares de calidad para facilitar la empleabilidad a través de un sello de calidad.
- Innovar para representar a nuevos actores identificados (millennials, centennials y otros), identificando cambios en la legislación vigente para brindarle a la sociedad respuestas de cómo reconvertir las instituciones en esta prospectiva.
- Propiciar la reforma cultural pensando en prospectiva, considerando la vocación de servicio, tecnología, y la transformación digital.
- Aportar en la construcción y desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones como una oportunidad para fortalecer las relaciones educación/trabajo desde la concepción de cierre de brechas de talento humano para la dignificación y formalización del trabajo que requiere el aparato productivo de los países de la región andina.
- Aunar esfuerzos con entidades de cooperación internacional que estén presentes en los países. A través de las instituciones presentes, se plantea la posibilidad de solicitar fondos especiales a la CAF.



- Solicitar apoyo a Cinterfor para realizar una consultoría integral para determinar las competencias requeridas a nivel regional que permita el intercambio y estandarización de programas y formación.
- El grupo resolvió continuar trabajando los temas mencionados convocando a una reunión a fines de octubre o inicios de noviembre, a realizarse en oficinas de OIT en Lima, con la coordinación de Cinterfor y el financiamiento de las propias organizaciones.
- Generar un espacio virtual de intercambio de este grupo en la plataforma virtual de Cinterfor, que contará con el compromiso de cada entidad participante.

### Participantes

Carlos Quiroga / INFOCAL Cochabamba, Bolivia  
 Elizabeth Cornejo / MTPE, Perú  
 Roberto Fuentes Ávila / INFOCAL Cochabamba, Bolivia  
 Marco Antonio Flores / FAUTAPO, Bolivia  
 Leonor Rodríguez Ruiz / Swisscontact  
 Douglas Ascarrunz / INFOCAL La Paz, Bolivia  
 Miguel Serrano / INFOCAL La Paz, Bolivia  
 Iván Darío Arenas / FIDAGH, Colombia  
 Carlos Hernández / SENATI, Perú  
 Ana Torre Carrillo / SENCICO, Perú  
 Marco Antonio Guzmán / INFOCAL, Bolivia  
 Farid Figueroa / SENA, Colombia  
 José Raúl Ferrufino / INFOCAL, Bolivia  
 Roberto Villamil / OIT Países Andinos  
 Melva Díaz / OIT Colombia  
 Douglas Ascarrunz / INFOCAL La Paz, Bolivia (moderador)  
 Ana Torre Carrillo / SENCICO, Perú (relatora)  
 Leonor Rodríguez Ruiz / Swisscontact (colaboradora)  
 Roberto Villamil / OIT Países Andinos (coordinador OIT)  
 Anaclara Matosas / OIT/Cinterfor (coordinadora Cinterfor)

## INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ, MÉXICO, REPÚBLICA DOMINICANA, CUBA Y HAITÍ

Los participantes de este grupo fueron convocados a analizar una serie de temáticas ya presentes en las agendas de trabajo de Cinterfor con los países de la región. Entre los temas analizados se incluyó la sostenibilidad del financiamiento de las instituciones, la articulación entre la educación formal y la formación profesional, los modelos duales y en un sentido más amplio los modelos de “aprendizajes de calidad”, el fortalecimiento institucional mediante las herramientas para la gestión de la información, aspectos de innovación metodológica y tecnológica, así como la formación profesional y su vínculo con la inclusión social.

En relación con el primer tema, sostenibilidad financiera, hubo acuerdo en trabajar para el fortalecimiento de la autonomía técnica y profesional de las IFP. Se entiende que esta independencia depende en fuerte medida de asegurar y sostener mecanismos de financiación estables y donde sean las propias instituciones quienes tengan discrecionalidad sobre su uso. Ejemplo de ello es el mecanismo de financiación basado en cotizaciones, el cual es frecuentemente cuestionado en función de eventos diversos, que van desde cambios en la política hasta problemas de déficit fiscal.

El grupo reconoció a Cinterfor como una plataforma de apoyo sobre la cual la REDIFP se fortalece y puede contar para desarrollar sus actividades. Llamó la atención la ausencia en el grupo del INFOP, INATEC e INFOTEP, entre otros. Llamó a Cinterfor a redoblar esfuerzos para ayudar a instituciones que por diversas razones han reducido su participación en Cinterfor y en la REDIFP a retomar el contacto y potenciar su participación.

El INSAFORP resaltó que frente al cambio de director de Cinterfor que tendrá lugar este año espera que la nueva gestión sostenga el trabajo y nivel de cooperación de la oficina, ya que este ha resultado de mucho valor para su institución. Se citaron entre otras cosas el trabajo desarrollado para la transferencia metodológica con Tknika y el País Vasco, los cursos organizados con la oficina subregional de San José e INCAE, así como el apoyo a la institucionalidad frente a propuestas de reestructura que consideraban negativas para el desarrollo de la FP en su país.

El INTECAP de Guatemala se expresó de forma similar, felicitando el aporte de esta gestión a la región y deseando que la nueva dirección de Cinterfor mantenga la actual estrategia de cooperación, evitando otros estilos, los cuales tendieron a reducir el volumen de cooperación en lugar de potenciarlo. INTECAP destacó la relevancia de Cinterfor para las instituciones centroamericanas. A su vez, se mencionó la importancia que tiene para Cinterfor poder desarrollar actividades en esa región.

En lo que refiere al tema inclusión, se discutió desde la perspectiva de generar competencias para empleabilidad. El INA mencionó que uno de los desafíos más importantes, además de dotar a los alumnos con las competencias adecuadas para el mercado de trabajo, es poder estructurar la oferta formativa teniendo en cuenta que existen sectores y ocupaciones para los cuales es altamente probable que en un futuro próximo no exista demanda. Se analizó un desafío vinculado al anterior: qué sucede cuando el pool de conocimientos y habilidades disponibles en la institución es muy rígido.





Se intercambió alrededor del tema de la articulación entre la educación formal y la formación profesional. El foco se dio alrededor de los marcos nacionales de cualificaciones y de las experiencias de Guatemala, Costa Rica y El Salvador. En el caso de Cuba se indicó que la articulación se da entre los ministerios de educación básica y superior junto con el Ministerio de Trabajo.

El tema de aprendizaje de calidad se trató casi siempre desde su denominación más frecuente: modelo dual. Varias opiniones sugirieron que en función de la experiencia que ya han tenido en este terreno, el modelo dual debe ser promovido en forma voluntaria, ya que no es posible de ser aplicado en todos los sectores y desde la perspectiva de muchos empleadores representa un costo. En el caso de Cuba se indicó que sí se desarrolla formación dual en forma obligatoria y que esto está establecido por ley. Se dio a posteriori una discusión sobre la naturaleza del sector empleador en Cuba a efectos de entender mejor la reglamentación de esta ley. Desde Cinterfor se ofreció asistencia técnica en aspectos que tienen que ver con las definiciones estructurales, pero también en referencia al diseño de los diversos procesos que se requiere implementar para que estas iniciativas sean exitosas.

Vinculado al tema anterior se discutió el tema de pre-aprendizaje y cómo éste se vincula con la necesidad de implementar estrategias formativas (se citó la formación basada en proyectos) que previamente a la experiencia dual desarrollen en los alumnos las competencias necesarias para poder participar exitosamente de esta instancia.

### **Participantes**

Ricardo Montenegro / presidente de INSAFORP

Carlos Gómez / gerente ejecutivo de INSAFORP

Arnaldo Alvarado / gerente de INTECAP

Arturo Gándara / director de INTECAP por empleadores

Víctor Manuel Barceló Rodríguez / embajador de México en Uruguay

Carmen Bernal Ledesma / Embajada de México en Uruguay

Jesús Otamendi Campos / director de Empleo del MTSS, Cuba

Armando Núñez Chavarría / gestor regional INA

## INSTITUCIONES CONSTITUYENTES DE PAÍSES DEL CARIBE INGLÉS

Temas discutidos sobre los cuales solicitar el apoyo de OIT/Cinterfor:

- desarrollo de formación de formadores en los países del Caribe;
- apoyo para el trabajo sectorial en formación profesional en la región;
- formación en metodologías de anticipación de necesidades de formación;
- fortalecimiento de las instituciones de formación profesional;
- apoyo a las instituciones de FP para hacer frente a las brechas de competencias a nivel nacional, regional y sectorial;
- fortalecer la participación del sector privado en el diseño y ejecución de los programas de FP
- programas de aprendizaje de calidad y pre-aprendizaje basado en la metodología de Cinterfor.

### Próximos pasos

Solicitud de HEART/Trust para que Cinterfor asesore sobre el diseño e implementación de programas de aprendizajes y pre-aprendizajes de calidad en Jamaica en los próximos años;

Solicitud del TVET Council de Barbados para que la oficina de OIT, en cooperación con Cinterfor, asesore sobre las políticas de EFP en los próximos años;

Planificación conjunta de un taller de cuatro días sobre formación profesional en Jamaica, del 5 al 8 de noviembre de 2019, centrado en la anticipación de competencias, metodologías de formación de formadores, diálogo social y diseño de experiencias de aprendizajes y pre-aprendizajes de calidad. Se plantea que el taller cuente con la participación de especialistas de OIT/Cinterfor, OIT DWT en Puerto España y del Departamento de Skills de OIT y que esté destinado a 25-30 participantes de la región.

### Participantes

Srinivas Reddy, Chief, ILO Skills Employment Branch, Employment Department, Switzerland

Hassan Ndahi, Senior Skills Specialist, ILO Decent Work Team (DWT), Trinidad and Tobago

Dr. Janet Dyer, Managing Director, HEART/Trust NTA, Jamaica

Henderson Thompson, Director, TVET Council, Barbados

Matthew Greaves, Manager of Finance and Corporate Services at the TVET Council, Barbados

Michael Axmann, Senior Skills Specialist, ILO CINTERFOR, Uruguay



## INSTITUCIONES ASOCIADAS

A continuación, se resumen algunas de las reflexiones compartidas en el encuentro:

- Es necesaria la unión y el trabajo conjunto entre los distintos actores para atender los desafíos de la revolución industrial 4.0, para que la tecnología realmente se constituya en un aporte a la productividad.
- Lograr que la tecnología sea inclusiva es un desafío, porque no siempre lo es.
- El diálogo social es central y también lo es la intersectorialidad y el trabajo colaborativo.
- La institucionalidad debería ser intersectorial e interministerial, y deberían definirse políticas de Estado que no cambien con cada gobierno.
- Las instituciones de formación tienen que estar cerca del sector productivo y pendientes de la demanda laboral, porque muchas veces existe un desajuste entre la oferta y la demanda.
- Es necesario pensar de manera dinámica, ya que todos los contenidos curriculares cambian muy rápido y no es suficiente con alinearse a la demanda laboral, sino que se requiere anticipar el cambio.
- En materia de formación no hay que pensar sólo en lo que el mercado laboral demanda sino poner en el centro a la persona.
- Se requiere estandarizar las cualificaciones y generar sistemas de información que permitan a los diferentes actores entenderse y alinear los objetivos, así como compartir buenas prácticas.
- Las habilidades blandas, como la comunicación, son importantes, pero también se debe lograr equilibrar e integrar las habilidades duras y las blandas. Se planteó que las habilidades blandas no deberían llamarse así sino “competencias transversales y socioemocionales” -estas últimas son claves en una sociedad altamente tecnologizada- y que deben implementarse mecanismos de medición de estas competencias porque de lo contrario quedan relegadas en la formación, cuando son las que generan el mayor impacto.
- La formación virtual es importante, y debe estar adecuadamente reglamentada en cada país.
- La formación de formadores es clave en la calidad de la formación técnica y se debe apostar a la mejora continua.
- En los aprendizajes de calidad el protagonista es el estudiante y las nuevas metodologías de aprendizaje se centran en él, y debemos pensar y comprender el nuevo rol del docente como facilitador.
- Debemos lograr un mejor equilibrio entre lo que nos gusta y lo que nos es productivo, siempre con información.

- Se sugirió establecer una red o foro regional para continuar la conversación mantenida en el encuentro.

### **Participantes**

Francisco Cudos / Unión Obrera Metalúrgica PAIS

Juliana Lesmes / ASENOF, Colombia

Andrés Angulo / ASENOF, Colombia

Jairo Lesmes / ASENOF, Colombia

Carlos Andrés Pérez / ASENOF, Colombia

Luis Fernando Corredor / ASENOF, Colombia

Daniel López / Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotriz (SMATA) PAIS

Jorge Sánchez / Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotriz (SMATA) PAIS

Daniel Paredes / Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana

Enrique Silva / Universidad Tecnológica (UTN) de Argentina

Alejandra Soya / Liga Iberoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil

Bertha Rojas / Interfases PAIS

Javier Tarula / Ministerio de Educación e Innovación de la ciudad de Buenos Aires

Íñigo Guarteche / Centro de Investigación y Documentación sobre los empleos y las cualificaciones

Marcelo Casartelli / Fundación Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

Enrique Deibe / Director de OIT/Cinterfor

Sergio Bolhn / Universidad Tecnológica Profesional



## GRUPO EMPLEADORES

Los empleadores revisaron y formularon comentarios a las áreas de trabajo propuestas por OIT/CINTERFOR en el marco del Plan de Trabajo 2020-2021, incluidos a continuación:

### ***Área A) Alineación de la Formación Profesional con las políticas de desarrollo productivo (PDP) y con los cambios tecnológicos***

- Se recordó que este tema refleja las prioridades de los mandantes de la OIT, tal como fue indicado en la 43ª Reunión de CINTERFOR (Costa Rica, 2017), así como en la Declaración Panamá adoptada en octubre de 2018.
- Se debe tomar en consideración no solo las PDP sino también las políticas de atracción de inversiones y su efecto en las demandas de formación de las empresas.
- Es importante señalar que las PDP deberán construirse con la participación activa de las organizaciones de empleadores y deberán tomar en cuenta sus perspectivas.
- Es necesario dar una mayor consideración a las necesidades del sector privado con una visión prospectiva, considerando el rápido ritmo del cambio tecnológico.
- Es importante mantener el liderazgo de los Ministerios del Trabajo sobre las políticas de la formación profesional.

### ***Área B) Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores relacionadas con el tripartismo y el diálogo social en la formación profesional***

- Es necesario mejorar la sintonía de OIT/Cinterfor con las necesidades de los empleadores. En este sentido hay que reconocer que en muchos países el diálogo social se lleva a cabo de manera insuficiente.
- Hay que actuar más sobre el seguimiento de sus actividades y en la búsqueda de diálogo social efectivo, como concepto y como práctica, tratando de que las partes actúen equilibradamente.
- Es necesario difundir experiencias de diálogo social en las que se ha conseguido una eficiente articulación y se ha avanzado en definir itinerarios y rutas de formación para el trabajo. Es importante que se haga un seguimiento a los resultados e impactos de estas experiencias.
- Hay que divulgar conocimiento sobre los órganos tripartitos dedicados a la formación y certificación de competencias que gracias a su autonomía han podido avanzar efectivamente en el diseño y la ejecución de sus programas. Sin esa autonomía y cuando hay participación mayoritaria de una de las partes, no se avanza bien.
- Debemos fortalecer el apoyo para la institucionalidad de las experiencias y buenas prácticas de diálogo social tripartito sobre formación.
- Se destacó que las instancias de formación profesional deberían ser autónomas en su gestión, y ello implica garantizar un adecuado marco regulatorio y financiamiento para poder desempeñar sus funciones plenamente.

**Área C) Reforma de los sistemas de cualificaciones, marcos regulatorios y esquemas sostenibles de financiamiento de los sistemas de formación profesional.**

- Es de interés hacer un seguimiento cercano a las experiencias y resultados reales en la implementación de los Marcos Nacionales de Competencias.
- Hay que hacer esfuerzos para procurar respuestas para las empresas de alta tecnología que no encuentran respuestas dentro del sistema de formación tradicional.

**Área D) Formación a lo largo de la vida y articulación entre la educación formal y la formación profesional.**

- Hay que ser vigilantes a que las experiencias de articulación no terminen por transferir los bajos resultados de la calidad de la educación básica que exhiben muchos países de la región, a las prácticas de la formación para el trabajo. Debería insistirse en mejorar la calidad de la educación básica y media y articular con la formación profesional de buena calidad con la adquisición de competencias para el trabajo.
- Se nota crecientemente diferencias entre el lenguaje de las empresas tecnológicas y el que ofrecen las instituciones de formación. Es necesario actualizar las metodologías de identificación de los perfiles y competencias.

**Área E) Impulso al pre-aprendizaje, el aprendizaje de calidad para el trabajo y otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo**

- Los empleadores destacaron la importancia del trabajo de la red GAN en Argentina, Guatemala y Costa Rica, entre otros países.
- Tomar en consideración experiencias como la de la aprobación en agosto de 2019 de la ley de formación dual en Costa Rica, que tiene interesantes elementos que pueden ser tomados en consideración en otros países.

**Área F) Fortalecimiento institucional y gestión de la información en la formación profesional**

- Los empleadores tomaron nota de la importancia de contar con información veraz y precisa que permita mejorar la calidad de las políticas referidas a la formación profesional.

**Área G) Innovación metodológica y metodológica en la formación profesional**

- Debería hacerse notar que en muchos casos se requiere trabajar en procesos de nivelación para quienes no logran adecuados niveles de calidad en la educación media y por tanto tienen problemas para acceder a formación profesional en niveles más complejos y consecuentemente al empleo.
- En los procesos de cambio y utilización de tecnologías en la formación, sensibilizar a los docentes instructores y los trabajadores para que explicar claramente los efectos de las nuevas metodologías y tecnologías.
- Muchas empresas de alta tecnología no encuentran respuestas dentro del sistema, entonces no caben en él y generan una separación del sistema de la realidad. Muchas veces el marco jurídico se atrasa ante la realidad del cambio tecnológico. Debería haber marcos normativos más flexibles.



- Es importante conocer cómo la gente está aprendiendo hoy. Las nuevas generaciones aprenden de formas distintas a las tradicionales. Hoy hay millones de personas que se están formando en línea, y la formación basada en problemas y resolución de situaciones se expande cada vez más.

#### *Área H) Formación profesional para la igualdad de oportunidades y la inclusión social*

- Los empleadores destacaron la importancia de ofrecer igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en cuestión de formación profesional, como componente fundamental para mejorar la productividad de las empresas.
- También tomaron nota de la importancia de considerar otros colectivos vulnerables al momento de diseñar políticas relacionadas con la formación profesional, tales como los migrantes, las personas con discapacidad y las poblaciones indígenas.

#### *Área I) Articulación de la formación con los servicios de empleo, la orientación vocacional y las políticas activas del mercado de trabajo.*

- Facilitar información a los servicios públicos de empleo en cuanto a la adecuación de la formación profesional a las demandas del mercado, el reconocimiento del perfil de los aspirantes y el desarrollo de capacidades de los funcionarios de los servicios de empleo.
- Tras la discusión de los puntos previstos en la propuesta de Cinterfor, el grupo de los empleadores procedió a debatir sobre otros aspectos que deberían ser tomados en cuenta. A continuación, se señalan algunas de las reflexiones generadas en el marco de esa discusión y que deberían ser tomadas en cuenta:
- Si bien los nueve puntos planteados son ambiciosos y con amplia cobertura, los representantes de los empleadores consideran que OIT/Cinterfor debería promover activamente dentro de su red que las instancias de formación profesional escuchen de manera permanente a los empleadores para incorporar su visión y sus necesidades en los programas de formación.
- Es fundamental incluir en la agenda de OIT/Cinterfor la temática de la promoción de entornos propicios para la empresa sostenible. Esto es un componente fundamental, tal como ha sido definido por la Resolución Tripartita adoptada por la OIT en 2007. Es fundamental escuchar a nivel latinoamericano el pensamiento empresarial.
- Es necesario que cuando se hable de colectivos vulnerables, OIT/Cinterfor también considere/incluya de forma expresa a las pymes. Esto es importante pues este colectivo con frecuencia no es escuchado por las instituciones de formación profesional. Además, son las más vulnerables en las crisis económicas.
- Debería incluirse la necesidad de desarrollar políticas públicas de beneficios e incentivos tributarios para la capacitación y la certificación de competencias laborales.
- Se necesita apuntalar a los sistemas de formación con recursos fiscales.
- OIT/Cinterfor debería promover y poner de relieve la necesidad de nutrir a los sistemas de formación con los recursos suficientes.





## **Participantes**

Cecilia Sleiman / UIA, Argentina  
Pablo Dragún / UIA, Argentina  
Jorge Luis Araya / UCCAEP, Costa Rica  
Ricardo Mewes / CPC, Chile  
Mónica Mezquita / CEOE, España  
Guido Ricci / CACIF, Guatemala  
Armando Urtecho / COHEP, Honduras  
Mónica Dalmau / CONFIEP, Perú  
Andrés Fostik / CIU, Uruguay  
Juan Mailhos / CNCS, Uruguay  
Gerardo Garbarino / CIU, Uruguay  
Andrés Yurén / CT/EMP – Oficina Regional OIT  
Fernando Vargas / OIT/Cinterfor



## GRUPO TRABAJADORES

# DECLARACIÓN SINDICAL: LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL FUTURO DEL TRABAJO DE LAS AMÉRICAS

### Introducción

La 44ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor-RCT, que se realiza en Montevideo, Uruguay, del 6 al 8 de agosto de 2019, acontece en un escenario internacional y regional de acelerados cambios en el mundo del trabajo y en los sistemas políticos, con tendencias hacia la regresividad de derechos laborales y humanos, y en el marco de los debates internacionales sobre el futuro del trabajo.

Los delegados y delegadas sindicales presentes en esta 44ª RCT-Cinterfor, en conjunto con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) reunidos/as el día 5 de agosto, previamente al evento principal que nos convoca, exponemos nuestra DECLARACIÓN, que actualiza la presentada en la 43ª Reunión 2017; a la vista de la A2030, en especial los ODS 4 y 8; las propuestas y acuerdos tripartitos posteriores en la OIT, en el marco de la XIX Reunión Americana (Panamá, noviembre 2018) y de la 108 Conferencia (Ginebra, junio 2019), incluyendo el documento “El futuro del trabajo que procuramos” de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo “Un futuro más prometedor” (enero 2019) y la Declaración de la Iniciativa del Centenario sobre Futuro del Trabajo. También registramos la importante declaración de Labor-20, como apelación a los ministros de empleo y trabajo del G-20 (Mendoza, noviembre 2018 ).

Este documento se ha acordado en el marco de la Red Sindical de Formación Profesional, constituida por CSA en 2017, y que ya ha realizado tres reuniones desde entonces, la última en el mes de julio pasado, en Buenos Aires, Argentina.

### Contexto regional

La Declaración del Centenario consolida un diagnóstico preocupante. En el plano mundial se concentra la incertidumbre, la persistencia de desigualdad (incluidas las de género) y la transformación radical del mundo del trabajo a impulsos de las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización; tendencias hacia la menor absorción de mano de obra, derivada de los cambios tecnológicos y en la gestión de las empresas. La Declaración de Panamá particularizó sobre otras características de nuestra región: un crecimiento económico bajo y volátil; un desarrollo productivo insuficiente y una baja productividad; reducción de la cobertura de la seguridad social, altos niveles de pobreza, informalidad y desempleo, déficits en materia de respeto y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y debilitamiento del diálogo social eficaz. Desde otro organismo regional (el BID), se ha incluido también un señalamiento sobre el vencimiento del “bono demográfico” en nuestra región.

### Marco general de la declaración

Estos recientes consensos, y la plataforma sindical internacional proporcionan un marco adecuado para volver a nuestro tema en la 44ª Reunión. En particular, la Declaración del

Centenario llama a un enfoque del trabajo centrado en las personas mediante el fortalecimiento de las competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores/as a lo largo de la vida laboral mediante un sistema eficaz de aprendizaje permanente y educación de calidad. Ello permitirá subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mundo del trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y mejorar la capacidad de los trabajadores/as de aprovechar las oportunidades de trabajo decente. Asimismo, se afirma que este programa debe ser una responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

La Iniciativa del Centenario ha incluido un capítulo especial sobre la perspectiva de género que, además de la aprobación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, llevó a distintas consideraciones particulares en la propuesta general sobre futuro del trabajo.

Los representantes sindicales en esta 44ª Reunión formulamos diez puntos encuadrados en esta perspectiva, como orientación que deberán tener las políticas regionales sobre formación profesional:

### **1. La formación profesional y el desarrollo sustentable**

La actual discusión sobre el futuro del trabajo incluye en un lugar central el llamado a que las transformaciones tecnológicas y en la organización empresarial sean realizadas en el marco del desarrollo sustentable en sus dimensiones económicas, social y medioambiental, con un nuevo énfasis en las personas, incluyendo la perspectiva de género como otro aspecto clave. A esto agregamos que se necesita una discusión profunda sobre qué tipo de desarrollo es necesario para cada uno de nuestros países.

Todas las últimas propuestas colocan a la formación profesional como uno de los factores clave de ese desarrollo sustentable en épocas de transformaciones.

Nuestro aporte a esta discusión es la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) ([www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)), que apunta a la inclusión de las personas, los trabajadores/as y de los pueblos en modelos donde los sindicatos sean parte de los procesos de conducción y toma de decisiones.

### **2. Articulación entre políticas públicas sobre educación y formación profesional**

El Estado como representante del interés general de la sociedad debe garantizar el acceso al empleo y la educación, incluyendo la formación profesional. Ambos planos se combinan, como señala la OIT, al momento de ayudar a la transición laboral hacia el nuevo mundo del trabajo que se avecina. Al respecto, la Comisión señala que los gobiernos deberían: ampliar y reconfigurar los servicios de empleo para que ofrezcan a los trabajadores/as el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender, mediante la creación de un “seguro de empleo” que permita a todos los trabajadores/as acceder a cursos de formación.

### **3. Cobertura de la formación profesional**

La educación y la formación profesional es un derecho humano universal al aprendizaje permanente, como lo afirma la Comisión. En este sentido, las políticas públicas deben incluir en su cobertura a determinados colectivos que presenten una tendencia a la vulnerabilidad. En ese sentido, la declaración del Labor-20 ha llamado a aplicar un enfoque que promueva



el acceso y oportunidades de formación de migrantes, de mujeres y jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos. La Comisión agrega los/as trabajadores/as por cuenta propia, de las pymes y trabajadores con edad avanzada. Nosotros agregamos también: pueblos indígenas, afrodescendientes, campesinos, trabajadoras domésticas remuneradas, adultos mayores, personas privadas de libertad, personas en situación de discapacidad, personas sexualmente diversas.

#### **4. Financiamiento y gestión de recursos de la formación profesional**

La situación prevaleciente en el financiamiento de la educación y la formación profesional es desde el Estado, mediante el presupuesto nacional y jurisdiccional, o por los sectores. Sin embargo, nos preocupa una tendencia creciente a que este financiamiento se realice a partir de un mayor endeudamiento con los organismos financieros internacionales, lo cual tiene el peligroso potencial de un cambio inconveniente en las orientaciones y criterios. Observamos con atención una tendencia aún más grave hacia la directa privatización de la educación y formación profesional, que debe evitarse. Notamos la relevancia que está tomando la formación profesional en organismos multilaterales y financieros más allá del papel histórico de OIT/Cinterfor y OIT/Actrav: la A 2030, la OCDE, el G20, CEPAL, UNICEF, UNESCO. Ante esta ampliación de actores, es necesaria velar por la inclusión de nuestra visión en la de todos estos organismos y rechazamos cualquier enfoque mercantil e instrumental; la formación profesional debe actuar como mecanismo para la inclusión, medio de reconocimiento y valoración de los saberes; aportar a la mejora de la identidad como trabajador/a y sindicalistas y ser un eje articulador de las políticas que buscan la justicia social.

#### **5. Acreditación y evaluación de saberes y aprendizaje para el trabajo y la vida**

Consideramos prioritario la promoción y desarrollo de sistemas de acreditación de los saberes adquiridos en la experiencia laboral a lo largo de la vida, acompañado por sistemas de evaluación tripartita, para establecer procesos de mejora.

El Labor-20 ha propuesto, entre otras cosas: establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal, introducir formas de previsión de la demanda de empleo en el ámbito de las competencias.

La Comisión también ha incluido específicamente la adecuación y adaptación profesional, para lo cual son necesarios los procesos de mejora continua en un ámbito de diálogo social; para ello se requiere un marco común de reconocimiento de las competencias tanto en el plano nacional como internacional. El movimiento sindical aboga también por marcos regulatorios comunitarios regionales y subregionales y en los acuerdos y tratados comerciales, para la homologación y acreditación, de tal forma que las personas que migran cuentan con el reconocimiento de sus saberes y la respectiva calificación en sus nuevos puestos de trabajo.

A todo esto, agregamos la necesidad de una profundización de lo que se denomina educación o aprendizaje de calidad, desde una acción tripartita.

#### **6. Perspectiva integral de la educación a lo largo de la vida**

Reafirmamos una visión sistémica de la educación, articulando los distintos niveles del sistema educativo con la formación profesional, a lo largo de la vida, incluyendo la formación superior.

- La Comisión agrega, además, que hay que englobar el aprendizaje permanente formal con el informal, que debe iniciarse en la primera infancia, y contemplar todo aprendizaje adulto.

Los sindicatos afirmamos que la formación para el trabajo debe también facilitar la integración política y social de los/as trabajadores/as, como vía para ejercer la ciudadanía. Con esta posición coincide la Comisión cuando recomienda que no se abarque sólo a las necesidades para trabajar, sino también al desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática. En la misma dirección, la declaración del Labor-20 ha destacado la necesidad de integrar en la formación capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, la salud, seguridad y ambiente, valores ciudadanos y sustentabilidad.

Finalmente agregamos que un aporte sustancial a la perspectiva integral, que no ha sido incluido en los acuerdos tripartitos recientes, es que la formación profesional debe articularse con la formación sindical a nuestro cargo. Esta es una línea estratégica permanente de la CSA, en su perspectiva educativa y de la autorreforma sindical con la que coincidimos.

## **7. Participación sindical en las políticas públicas sobre formación profesional**

Afirmamos la necesidad de recuperar la eficacia del diálogo social tripartito también en el campo de la educación y la formación profesional. La declaración del Labor-20 ha llamado a incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos. La Comisión ha propuesto también que las organizaciones de trabajadores (y empleadores) participen en la ejecución de la formación, lo que concuerda con el Convenio 142.

A lo anterior agregamos otras formas de participación sindical en políticas públicas ligadas al futuro del trabajo, que se vinculan a la formación profesional: como ha recomendado la oficina de la OIT para la región, las políticas de desarrollo productivo acordadas en los institutos de competitividad y productividad no pueden seguir siendo bipartitas y requieren la participación de los tres actores.

## **8. Diálogo social y negociación colectiva de la formación profesional**

Se debe fortalecer el carácter tripartito de la formulación y gobernanza de los institutos de formación profesional. En particular, debe favorecerse la inclusión de cláusulas en los contratos o pactos colectivos (en todos sus niveles) relacionadas con la formación profesional, introduciendo elementos como licencias pagadas de estudios, prácticas profesionalizantes, etc.

En este campo, consideramos que empleadores y trabajadores a través de comités bipartitos deben prever conjuntamente sus futuras necesidades en materia de competencias, e identificar cómo adquirirlas.

## **9. Formación profesional, normas internacionales de trabajo y legislaciones nacionales**

Consideramos que las normas recogidas en los convenios y recomendaciones de la OIT deben estar en la base de la revisión y adaptación de las normas nacionales y de las políticas públicas sobre formación profesional y son un parámetro para evaluar su desarrollo. Seguir estos lineamientos pasa por revisar las ratificaciones, adecuar las normativas internas y adaptar a estos criterios las políticas públicas sobre formación profesional. Reafirmamos también los



contenidos de la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la política social sobre educación y formación.

## **10. Reconocimiento al trabajo de Cinterfor**

Destacamos la importancia de OIT/Cinterfor como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio en la formación profesional de América Latina y el Caribe. En el actual contexto en que diferentes organismos multilaterales y agencias de la ONU se han abocado al estudio y construcción de propuestas sobre formación profesional, empleo, innovación, ciencia y tecnología en el marco de los debates globales sobre el futuro del trabajo, resulta necesario fortalecer su rol como articulador y rector de esta materia; incrementar la asignación de recursos para su gestión, a partir de un debate franco tripartito, ampliar su cobertura más allá de nuestra región y lograr una mayor contribución desde sus programas.

Reafirmar el carácter tripartito de las delegaciones y representaciones de los sectores a las reuniones de consulta técnica de OIT/Cinterfor, y la financiación de las actividades de éstas, con aportes de los propios institutos tripartitos.

### **Propuestas para la acción**

Los diez puntos anteriores resumen la perspectiva sindical, en cuanto a políticas gubernamentales y entre los propios actores sociales, en relación a la formación profesional, que deberán ser tomadas en cuenta en el plan futuro de trabajo de OIT/Cinterfor. En ese marco, desde nuestra especificidad sindical, agregamos algunos compromisos de involucramiento directo sobre los cuales ya venimos avanzando desde nuestra Red Sindical de Formación Profesional y nuestras organizaciones, para acompañar los lineamientos generales en torno a los cuales esperamos contar con todo el apoyo técnico de OIT/Cinterfor y OIT/Actrav.

1. Edición de una publicación de forma periódica (boletín o revista) sobre formación profesional y futuro del trabajo desde nuestra Red, donde se expongan los distintos acuerdos y propuestas sobre el futuro del trabajo, nuestra visión sobre los trabajos del futuro con plenos derechos, y experiencias desde cada una de las organizaciones miembros de la Red.
2. Elaboración de propuestas formativas integrales que promuevan la articulación entre formación sindical y formación profesional para la vida y a lo largo de la vida, en cursos generales y específicamente sindicales, incluyendo un programa de formación de cuadros especializados como formadoras y formadores en formación profesional.
3. Elaborar estrategias para la inclusión en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación profesional y el desarrollo de competencias que las acrediten para todo tipo carreras y contenidos y mecanismos para resolver las cargas del cuidado de forma compartida.
4. En el marco de los contenidos y definiciones de la actualización de la PLADA, retomar con fuerza el tema de formación profesional en relación al desarrollo sustentable.
5. Profundizar la estrategia sindical sobre la ampliación de la cobertura de la formación profesional para distintos colectivos, desde un enfoque de inclusión con una perspectiva de género, en línea con los últimos avances realizados en OIT, Cepal y otras agencias de ONU.

6. Acciones sostenidas de difusión de los contenidos de normativas y cláusulas promocionales para la incorporación del tema de formación profesional en la negociación colectiva.
7. Acciones para la incorporación de la presencia sindical en el lugar de trabajo y en el diálogo social tripartito y bipartito sectorial sobre la propuesta por un trabajo conjunto con los empleadores en favor de la formación profesional.
8. Incidencia sindical en la renovación de los servicios públicos de empleo para ocuparse también desde esta modalidad de la formación profesional y promover el camino a un “seguro de empleo”.
9. Promover todo tipo de acciones de incidencia por la ratificación de las normas internacionales de trabajo pendientes en nuestros países que tengan vínculo directo con la formación profesional.
10. Procurar una alianza y plan de acción conjunto con la Internacional de la Educación, sobre la articulación de los distintos niveles del sistema educativo con la formación profesional.

### Participantes

Lola Santillana / CCO, España  
 Rolando Torres / CATP, Perú  
 María Inés Molina / UPACP, Argentina  
 Juan Moreno / CUT, Chile  
 Rosana Miyashiro / CUT, Brasil  
 John Jairo Caicedo / CTC, Colombia  
 Julio Perdigón / PIT-CNT, Uruguay  
 Ismael Fuentes / PIT-CNT, Uruguay  
 María Angélica Ibáñez / CUT, Chile  
 José Roberto Nogueira Filho / CUT, Brasil  
 Sarahi Molina / CUTS, El Salvador  
 Tyronne Esna Montero / CTRN, Costa Rica  
 Gustavo A. Gándara / CEGT-UOCRA, Argentina  
 Amanda Villatoro / CSA, Costa Rica  
 Rosane Bertotti / CUT, Brasil  
 Antonio Montero / CSA, Costa Rica  
 Iván Häflijer / PIT-CNT, Uruguay





## Lista de siglas y acrónimos

ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
ANEP	Administración Nacional de la Educación Pública, Uruguay
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CETFOR	Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo.
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIDEC	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales, España
CIF	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
EVC	Espacio virtual Cinterfor
FAECYS	Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios
FATERYH	Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo

FOCAP	Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción, Uruguay
FP	Formación Profesional
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
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
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
INTERFASES	Interfases Capacitación, Chile
INSPT-UTN	Instituto Nacional Superior del Profesorado Técnico - Universidad Tecnológica Nacional, Argentina
LA LIGA	Liga Iberoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil
LATU	Laboratorio Tecnológico del Uruguay
MEC	Ministerio de Educación y Cultura, Uruguay
MINTRABAJO	Ministerio de Trabajo, Colombia
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
MNC	Marcos Nacionales de Cualificaciones
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba



MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NNUU	Naciones Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PIT/CNT	Plenario Interdisciplinario de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RCT	Reunión de la Comisión Técnica
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal, España
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SINAFOCAL	Sistema de Formación y Capacitación Laboral, Paraguay
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, Argentina
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPE	Servicios Públicos de Empleo
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados

UDELAR	Universidad de la República, Uruguay
UNCUYO	Universidad Nacional del Cuyo. Secretaría de Extensión y Vinculación, Argentina
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNSAM	Universidad de San Martín, Argentina
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UOMRA	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, Argentina
UTEC	Universidad Tecnológica del Uruguay, Uruguay
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

