



Formación para la recuperación y transformación productiva con trabajo decente

16 al 18 de noviembre 2021
Madrid, España

45ª Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR

Informe de la Reunión del Grupo de los Empleadores Modalidad Virtual 27 de octubre 2021

Participantes (delegación empresarial):

1. Colombia – ANDI, **Maria Camila Agudelo**
2. España – CEOE, **Juan Carlos Tejeda**
3. España – CEOE, **Sandra Miso**
4. Guatemala – CACIF, **Guido Ricci**
5. México – CONCAMIN, **Fernando Yllanes**
6. Uruguay – CCSU, **Juan Mailhos**
7. Uruguay – CIU, **Gerardo Garbarino**
8. Venezuela – FEDECAMARAS, **Alesia Rodriguez**

Funcionarios de la OIT

9. OIT-CINTEROR, **Anne Posthuma**
10. OIT-CINTEROR, **Fernando Casanova**
11. OIT-CINTEROR, **Gonzalo Graña**
12. OIT-Oficina Regional LAC, **Andrés Yurén**

Informe

1. En preparación de la 45ª Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR (RCT), siendo las 11:00 h del 27 de octubre de 2021, se convocó a los delegados empresariales designados por el Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo a una reunión virtual.
2. **Fernando Casanova**, en nombre de la Secretaría de CINTERFOR, presentó algunas consideraciones metodológicas para el desarrollo de la reunión. Particularmente se confirmó que la reunión estaba en manos de los representantes de los empleadores, por lo que se les pidió que designaran a un Moderador. A propuesta de **Guido Ricci** (Guatemala), y con el apoyo de los delegados presentes, se designó a **Andrés Yurén** como moderador de la reunión. De igual manera, se consultó a los presentes sobre la conveniencia de invitar a miembros de la Secretaría de CINTERFOR a que permanecieran en la reunión para poder responder a dudas y preguntas sobre la Memoria (2020-2021) y propuesta de Plan de Trabajo (2022-2023) de CINTERFOR, ante lo cual los presentes aceptaron con beneplácito su



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

FORMANDO FUTURO
GRANDES CAMBIOS. GRANDES OPORTUNIDADES

Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



permanencia en la reunión. Los presentes también aceptaron que la sesión virtual fuera grabada para efectos exclusivos de facilitar la preparación de este informe.

3. **Anne Posthuma**, Directora de CINTERFOR inició formalmente la reunión haciendo una breve presentación de los contenidos del informe que será presentado en la Reunión de Programa y Presupuesto de CINTERFOR convocada el 15 de noviembre de 2021, así como del Informe de gestión para el periodo agosto 2019 – octubre 2021 y de la propuesta de Plan de Trabajo para el periodo 2022-2023, que será la base de las discusiones de la RCT convocada de manera presencial en Madrid, España del 16 al 18 de noviembre de 2021.
4. En su presentación, la Directora saludó a los representantes de las organizaciones de empleadores. En el marco de la presentación de su Informe de gestión del período agosto 2019 – octubre 2021, señaló que los últimos dos años habían sido particularmente complejos habida cuenta de la pandemia de la COVID-19 y el confinamiento que el mundo vivió a partir de ello. La Directora puso de relieve la velocidad con la cual el equipo de CINTERFOR pudo responder a las demandas de la nueva realidad. CINTERFOR aceleró el proceso que desde hace años había iniciado, para transformar su forma de operar a la era digital, ofertando cursos de calidad en línea. El Centro fue muy eficiente en la recolección de las contribuciones financieras de sus organizaciones afiliadas y en la ejecución de su presupuesto regular, por lo que logró recabar más recursos de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
5. En el marco de la presentación del Plan de Trabajo propuesto para el período 2022 – 2023, **Fernando Casanova** complementó la presentación de la Directora de CINTERFOR detallando las cuatro áreas propuestas para el trabajo de CINTERFOR en el próximo bienio, las cuales son:
 - Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.
 - Desarrollo de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.
 - Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.
 - Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzarlas competencias digitales.

6. Al concluir esa presentación, se abrió la discusión para que los participantes hicieran sus aportes y comentarios. Para organizar la conversación, se propuso que se dividiera en dos momentos, una para conversar sobre el Informe de gestión del período agosto 2019 – octubre 2021, y otro para abordar la propuesta del Plan de Trabajo 2022-2023.
7. **Fernando Yllanes** (México) al referirse al informe, destacó la ágil y oportuna reacción del equipo de CINTERFOR para responder a las nuevas necesidades impuestas por la pandemia y la manera en la cual se migró a la oferta de formación en modalidad virtual. Reconoció la manera en la cual CINTERFOR se adaptó ante las nuevas exigencias. Esto sin duda dejó lecciones, y señaló que valdría la pena que se abundara con más detalles en la experiencia para conocer más sobre “cómo” lo hicieron. Dicho de otro modo, sería deseable que CINTERFOR comparta con las instituciones de formación profesional el “cómo” lograron esta transformación (más recursos, re-organización, de orientación de los aportes del recurso humano etc.).
8. El orador señaló que sería deseable que se preparará una nota resumida con los principales elementos relativos a las acciones realizadas durante este periodo y las propuestas para el siguiente bienio, dada la amplitud del documento bajo revisión.
9. En particular, el orador se preguntó cómo se ha innovado o se han hecho las evaluaciones y las constancias de habilidades. Sería muy interesante conocer la experiencia de CINTERFOR en este tema. También señaló que sería interesante conocer lo que han hecho las instituciones que forman parte de la Red, ello con el fin de identificar las mejores prácticas y los casos de éxito. También sería importante conocer el grado de certeza que tienen estas evaluaciones en el nuevo contexto. El orador se preguntaba sobre cómo se puede dar la confianza sobre los resultados que estos nuevos mecanismos de evaluación están dando, comparativamente con los métodos tradicionales.
10. Señaló que otra dimensión que hay que reconocer, es la elevada participación de las mujeres en las actividades del Centro. Esto llama la atención, pues estas cifras son muy distintas a las que arrojan las estadísticas nacionales donde con dificultad se llega al 30% de participación femenina. Es realmente sorprendente que, en las actividades del Centro, se registre una participación del 60% de mujeres. Esto sin duda es un dato digno de celebración, pero también digno de ser analizado.
11. Hablando de temas de presupuesto, al revisar el documento, parecería no existir un Plan para ampliar el número de instituciones que forman parte de la Red. Un plan para ampliar la afiliación de CINTERFOR permitiría no solo tener más instituciones dentro de la Red, sino también aumentar la capacidad financiera del Centro. Se constata que hay algunas instituciones gubernamentales que están establecidas por ley, pero que lamentablemente no cumplen de forma exitosa con su cometido. En la medida que se logre incorporar más jugadores, la situación del Centro podría mejorar.
12. Una posibilidad es abrir nuevas categorías con cuotas de afiliación más accesibles. Además, esto permitiría contar con más participantes y más experiencias de donde aprender. En el caso de México, pese a ser un país que ha alcanzado cierto nivel de desarrollo económico y social, aún queda mucho por hacer en materia de formación profesional. El miembro actual de México en CINTERFOR, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), pese a ser una gran institución, solo abarca un

segmento muy pequeño de la población de trabajadores. Hay muchas otras instituciones en el país que podrían ofrecer aportes importantes a la Red. La sensación es que hay muchas empresas privadas que no conocen el buen trabajo y los excelentes productos del Centro. Como conclusión, se propondría abrir la afiliación a más instituciones, con el fin que el trabajo que se realiza CINTERFOR tenga un mayor impacto, y llegue a más instituciones. Se podría generar una conversación tripartita para encontrar soluciones a este planteamiento.

13. Por último, valdría la pena reflexionar sobre la transición al mundo digital y como incorporar a aquellas personas que pasan de ser trabajadores a ser emprendedores. Tradicionalmente el trabajo de CINTERFOR se ha enfocado a fortalecer el talento humano de los y las trabajadoras, existe también una necesidad apremiante para fortalecer las capacidades de los micro y pequeños empresarios para mantener y hacer crecer sus negocios.
14. El colectivo MIPE con frecuencia está integrado por personas que dejaron de ser trabajadores, para convertirse en emprendedores, ya sea por necesidad o vocación. Sin embargo, parecería que los sistemas de formación profesional dejan desamparadas a estas personas. ¿Cómo hacemos para lograr que los centros de formación también tengan una oferta de formación para los empresarios? Este es un tema fundamental, es un llamado para la acción, tal como se reclamó en la última Conferencia Internacional del Trabajo (Conferencia del Centenario - 2021). Se debería considerar ampliar el mandato de CINTERFOR para desarrollar esta línea del trabajo para no abandonar a estas personas que también precisan urgentemente de formación.
15. **Alesia Rodríguez** (de Venezuela). Es importante analizar las brechas que existen entre las necesidades que tienen los empresarios respecto a las capacidades de sus trabajadores, y la oferta de formación proporcionada por los órganos de formación en el plano nacional. Este sería un primer paso, pues una vez identificadas esas brechas, se podrían tomar las medidas adecuadas para diseñar una oferta de formación más efectiva que eventualmente podría ser evaluada. Pasando a otro tema relacionado, la oradora indicó que no se sorprendía con los porcentajes de participación de mujeres en las actividades de CINTERFOR, porque si se mira en retrospectiva, cada vez hay más mujeres que se están formando y preparando en las universidades, pero lo que sería importante es poner el foco en lo que pasa con las mujeres una vez que adquieren esas capacidades y destrezas, para que realmente sean incorporadas en empleos de calidad, y que esas capacidades les permitan crecer profesionalmente y puedan incorporarse en los procesos de toma de decisión dentro de las empresas.
16. La representante también señaló que sería importante contar con indicadores de impacto respecto a las personas que toman estos cursos de formación. Esto sería aplicable no solo a los trabajadores, sino también a los emprendedores. Sería importante conocer si a partir de estos cursos las personas han logrado avanzar en su desarrollo profesional, y, en el caso de los emprendedores, si han logrado crecer sus empresas.
17. **Gerardo Garbarino** (Uruguay) se adhirió a los comentarios de los oradores que lo precedieron, pero puso énfasis en la necesidad de formar a los emprendedores. Se trata de las personas que dejan la relación de trabajo con la intención de desarrollar una idea de negocios o de auto-empleo. En este sentido, el orador comentó que es integrante del Instituto Nacional de Empleo y Formación

Profesional del Uruguay (INEFOP), y en este ámbito, el sector empleador ha trabajado para generar programas enfocados a los emprendedores, a los Directores, a los mandos medios, con un fuerte componente relacionado con el emprendedurismo, y énfasis en la micro y pequeña empresa. En este contexto señaló que en Uruguay una empresa micro es de 4 empleados y una pequeña empresa llega hasta los 19 funcionarios. INEFOP ha puesto énfasis en este segmento que representa el 90% del total de las empresas en Uruguay. Por este motivo que el trabajo se ha enfocado en ese colectivo. La experiencia del INEFOP puede servir a otras instituciones que deseen incursionar en formación de los micro y pequeños empresarios. Se debería incentivar este tipo de formación desde los organismos que operan de forma tripartita.

18. Tomando en cuenta de los comentarios de los representantes empresariales, el Moderador tomo nota que se acogió positivamente el Informe de gestión del período agosto 2019 – octubre 2021 de CINTERFOR, pero que habría algunos aspectos de las informaciones que se estimaría interesante conocer a mayor profundidad.
19. **Guido Ricci** (Guatemala), apoyó lo dicho por el representante de México sobre la necesidad de conocer el “cómo” logró CINTERFOR hacer la transición de la formación presencial a la virtual. También, como se señaló, era necesario ver como oportunidad, a las personas que pasan de las filas de los trabajadores, a las filas de los empresarios, para ayudarles desde el principio para que sean empresarios “formales”. Esto es transversal a las cuatro áreas de intervención que propone el Plan de Trabajo para el período 2022 – 2023.
20. Pasando al análisis de esas cuatro áreas, el orador se refirió a la primera. Se preguntó cómo percibe CINTERFOR las diferencias que existen en las entidades de formación de la región. Como ejemplo, recordó las intervenciones de su colega Armando Urtecho, Director Ejecutivo del Consejo Hondureño de la Empresa Privada – COHEP, en discusiones previas, donde explicó que las entidades de formación en ese país enfrentan enormes desafíos para estar a la altura de las necesidades de los empleadores. Sin embargo, el orador destacó que afortunadamente no es el caso de las entidades de formación de Guatemala. Los guatemaltecos están satisfechos con el trabajo que se ha venido realizando el INTECAP, inclusive con todas las limitaciones y retos presentes. Considerando estas grandes diferencias entre las entidades de formación de la región, el orador se preguntó ¿cómo abordar eficazmente el desafío de fortalecimiento de capacidades de estas entidades considerando las diferencias, y dónde están cada una de ellas con relación a su nivel de desarrollo?
21. También, en relación al “diálogo social”, tal como se señala en la página 58 del informe, ¿cómo se visualiza desde CINTERFOR ese diálogo social, en tanto que la mayoría de las entidades de formación de la región ya existe esa estructura de gobernanza tripartita? ¿Debe profundizarse el diálogo a ese nivel o debería trascender a los otros foros tripartitos que ya existen en los países (consejos, comisiones nacionales) para alinear los esfuerzos realizados desde la perspectiva de la capacitación? ¿Es necesario generar una Estrategia Nacional de capacitación más amplia en los países?
22. En respuesta a los comentarios realizados por los representantes empresariales, los funcionarios de CINTERFOR tomaron la palabra para hacer algunas puntualizaciones. **Gonzalo Graña** se refirió a la solicitud del representante de los empleadores de México, sobre el interés de conocer el “cómo” se

logró la transformación de las actividades de formación ofrecidas por CINTERFOR a un formato digital. Al respecto señaló que en el seno de la Comisión Técnica se abrirá un espacio dedicado a los temas digitales, en donde sin duda se aprovechará para que CINTERFOR cuente su experiencia. Además, se estimó pertinente que CINTERFOR haga el esfuerzo de sistematizar su experiencia, para el beneficio de las entidades afiliadas. CINTERFOR tiene con una Unidad especializada en servicios digitales para dar respuesta a las nuevas necesidades, desde la cual se pueden destilar muchos aprendizajes.

23. El orador también se refirió a las estadísticas de género mencionadas por los participantes empleadores. En este sentido, señaló que CINTERFOR no ofrece formación profesional al público objetivo de la misma manera en la cual las entidades de formación profesional lo hacen en los ámbitos nacionales. En los cursos, talleres y actividades de CINTERFOR, generalmente están enfocadas las personas que colaboran en esas instituciones de formación. Por lo tanto, los temas sobre los cuales se organizan las actividades convoca principalmente a esas personas, en segundo plano a representantes de organizaciones de empleadores o de trabajadores, y en un tercer plano, en menor medida, a personas individuales que se enteran de los cursos.
24. Luego entonces, el público de CINTERFOR son personas del mundo de la formación profesional donde la distribución por género no es la misma que en las empresas. Ahí está principalmente la razón de los porcentajes de 60% mujeres y 40% hombres en las actividades virtuales de CINTERFOR.
25. Con relación al comentario sobre la necesidad de ampliar la Red a otras instituciones, el orador indicó que CINTERFOR está activamente haciendo esfuerzos por articular con nuevos actores. Tradicionalmente CINTERFOR cubre principalmente América Latina y el Caribe, España, Portugal y Cabo Verde. Actualmente está también haciendo esfuerzos por implicar a instituciones de formación de Canadá y de los Estados Unidos de Norte América (USDOL y los Community Colleges).
26. Otra manera de atraer a más instituciones es a través de la oferta de cursos y webinars a distancia. Esto es relevante pues el comentario se generó en el contexto de cómo ampliar la capacidad financiera del Centro. La oferta de cursos a distancia que CINTERFOR ha ofrecido durante 2020 y 2021, le ha permitido acceder a recursos derivados de los cursos que se cobra a los participantes. Estos ingresos aún no son muy significativos, pero puede ser una herramienta para recaudar recursos adicionales. Igualmente, el orador tomó nota de la solicitud ya reiterada sobre la necesidad de generar programas de formación para los micro y pequeños emprendedores en los planes de las entidades nacionales.
27. **Fernando Casanova** se refirió a la transformación de CINTERFOR hacia la digitalización. En este sentido, como ocurrió con las entidades de formación profesional en los ámbitos nacionales que ya habían comenzado su migración digital, CINTERFOR llevaba ya varios años en esa senda. Igual que a esas entidades, CINTERFOR tuvo una ventaja para lograr su adaptación para tener la oferta de cursos virtuales, la cual concreto en pocas semanas.
28. También señaló que, en términos comparativos con otras instancias de la Oficina de la OIT, CINTERFOR ha tenido más flexibilidad y libertad para ajustar las funciones adscritas a cada funcionario, lo que permitió dar una respuesta más rápida a las nuevas necesidades. Esto permitió la creación de la



Formación para la recuperación y transformación productiva con trabajo decente

16 al 18 de noviembre 2021
Madrid, España

Unidad de servicios digitales, que agrupó las funciones en el área de tecnologías que ya existían previo a la pandemia, logrando así una mejor respuesta a los usuarios.

29. En relación con el tema financiero, se reconvirtió el presupuesto de misiones (que no se usaron durante el confinamiento) para invertirlo en los procesos de innovación. Al mismo tiempo, la eficiencia con la cual se ejecutaron los presupuestos adscritos al Centro, permitió solicitar recursos adicionales a la Oficina Regional, que reasignó fondos provenientes de otras áreas de la Oficina que no fueron tan eficientes para la ejecución de sus programas.
30. **Fernando Yllanes** (México), agradeció las explicaciones ofrecidas por los funcionarios de CINTERFOR. Señaló que al ser esta una reunión preparatoria para la 45ª RCT, si los otros representantes empresariales están de acuerdo con los planteamientos realizados por los integrantes de la Delegación empresarial, estos serían utilizados en las intervenciones durante la reunión de Madrid.
31. El orador también realizó las siguientes reflexiones: (i) en relación a la necesidad de ampliar la Red, destacó la necesidad de dar mayor visibilidad al trabajo de CINTERFOR, pues solo así sus acciones podrán lograr un mayor impacto en los ámbitos sindicales y empresariales; (ii) en relación al tema del género, parecería necesario mirar con más detenimiento las causas del éxito para lograr una activa participación de las mujeres en las actividades de formación; y (iii) destacó la oportuna reasignación de fondos y funciones que realizó CINTERFOR en poco tiempo, y que esto debería ser la pauta a seguir por las organizaciones de formación en los países. A lo mejor no se pueden captar más recursos, pero si se pueden usar de mejor manera, ello con el fin de lograr servicios más relevantes a través del uso de las nuevas tecnologías.
32. En respuesta a lo dicho por el delegado de México, **Gonzalo Graña** comentó que CINTERFOR tiene actualmente en marcha la realización de tres investigaciones que tienen que ver con transformación digital. La primera se refiere a transformación digital de las instituciones de formación profesional, la segunda tiene que ver con transformación digital y desarrollo de competencias en la micro y pequeña empresa, y el tercero sobre desarrollo de competencias digitales, formación profesional e inserción laboral de jóvenes.
33. Las tres investigaciones serán presentadas en la 45ª RCT y forman parte de un paquete de una línea de investigación que está siendo supervisada por los colegas del Centro. Una vez terminadas estas investigaciones se espera tener más respuestas a las preguntas que tan pertinentemente realizaron los representantes de los empleadores.
34. **Fernando Casanova** también destacó con relación a la participación de las mujeres en la oferta formativa de CINTERFOR, se alinea con la que ya es una tendencia secular respecto a la acumulación en términos de logros académicos y de competencias por parte de las mujeres. El cambio se presenta debido a los canales a través de los cuales se ofertan los cursos de CINTERFOR.
35. Al momento que se pasó a la oferta digital, se incrementó significativamente la escala de oferta de los cursos, con mayor amplitud de temas y con la posibilidad de incorporar a más participantes. Por tal motivo, participaron más personas que las que hubieran participado si esas mismas actividades

hubieran sido presenciales. Eso permitió sortear algunas barreras, como la realidad de que en la esfera gerencial de las entidades de formación es –como en otras esferas– muy masculinizado, y eso se reflejaba en los talleres y actividades previo a la virtualización. Al pasar al plano digital, se dio acceso a otros niveles del personal de estas instituciones de formación y de los mandantes, con lo cual se llegó a un mayor número de mujeres participantes. También el hecho de que la oferta de formación apunto a temas más específicos, que requieren un cierto grado de preparación previa, lo que probablemente permitió que más mujeres participaran.

36. **Maria Camila Agudelo** (Colombia) retoma el tema de la necesidad de dar mayor visibilidad al trabajo de CINTERFOR, y señaló que es también un deber de los mandantes de la OIT, incluyendo las organizaciones empresariales, de hacer un esfuerzo para dar a conocer el buen trabajo de la institución. Al respecto señaló que CINTERFOR tiene publicaciones muy interesantes y útiles para las organizaciones. Sin embargo, muchas veces no se les da la visibilidad que se debería.
37. En su intervención, la oradora también se refirió al Plan de Trabajo de CINTERFOR 2022-2023. Particularmente se refirió al tema del aprendizaje permanente. Esta es una discusión de suma relevancia, inclusive en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, pues tradicionalmente se ha hablado de formación en términos de la población de jóvenes, y de los recién graduados, pero cada vez se destaca más la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida y como las personas necesitan adaptarse y cambiar. En este sentido, se identifican dos temas muy relevantes.
38. Uno de esos temas es el cambio climático y transición justa, que se ve venir de forma muy acelerada. En Colombia hay muchas industrias que se están replanteando como van a operar en los próximos años, y a que negocio/actividad deberán migrar. Esto sin duda genera preocupación entre los trabajadores, pues eso les obligará a formarse en las nuevas competencias requeridas en un mundo de economía verde.
39. El otro tema que también es muy relevante es el referido al desplazamiento de puestos de trabajo por la tecnología. Esto obligará a los países a formar a las personas para lograr una reconversión exitosa hacia las nuevas competencias.
40. Al momento de cerrar la reunión, el Moderador les recordó a los participantes que la Unidad de Actividades con Empleadores (ACT/EMP) estaría recibiendo comentarios de los empleadores sobre el Informe de actividades 2019-2021 y el Plan de Trabajo 2022-2023, hasta el lunes 1 de noviembre. Con esos insumos se preparará un borrador de informe de la reunión que podrá servir de base a las intervenciones durante la reunión de Madrid, no solo para la reunión de programa y presupuesto (15 de noviembre), sino también para la 45ª RCT de CINTERFOR.
41. Para cerrar la reunión, los representantes de los empleadores de España, Juan Carlos Tejada y Sandra Miso, representantes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) saludaron a los otros delegados empresariales y reiteraron su voluntad de colaborar con ellos en la parte presencial de la reunión en Madrid.

* * * * *



Formación para la recuperación y transformación productiva con trabajo decente

16 al 18 de noviembre 2021
Madrid, España



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

FORMANDO FUTURO
GRANDES CAMBIOS. GRANDES OPORTUNIDADES

Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE