

Trigésimo Séptima Reunión de la Comisión Técnica

Santo Domingo, República Dominicana. Octubre 19 al 21 de 2005

INFORME PRELIMINAR



CINTERFOR

Santo Domingo, Octubre 21 de 2005

Presentación

1. La Trigésimo Séptima Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, convocada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, tuvo lugar en Santo Domingo, entre el 19 y el 21 de octubre de 2005, atendiendo a la invitación del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional -INFOTEP-. La reunión contó con el copatrocinio de esta Institución de Formación. En la reunión estuvieron presentes 98 participantes de 23 países de la Región Americana y España, entre quienes se contaron representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación de los países de la región; directivos, altos funcionarios y miembros de los órganos de dirección de instituciones de formación profesional; representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores; funcionarios de la OIT y de otros organismos internacionales; observadores nacionales e internacionales. Varias representaciones nacionales estuvieron integradas por una delegación tripartita.

2. En esta reunión de la Comisión Técnica se continuó con la tradición de aprovechar la congregación de las máximas autoridades de la formación profesional para analizar y debatir temas de actualidad y trascendencia presente y futura. Se incluyeron los tópicos referentes al examen de las actividades cumplidas en el bienio precedente, se propuso el plan de acción para el bienio próximo (2006-2007) y se examinaron temas administrativos y financieros del Centro; también fueron incluidos los temas relevantes que al estar impactando el quehacer de la formación profesional, concentraron el interés de los participantes. En razón a la representatividad sectorial y geográfica de la comisión, se conformaron cinco grupos de trabajo que sesionaron de acuerdo con la agenda y emitieron sendas declaraciones ya incorporadas a este informe.

3. Consecuentes con la necesidad de analizar y debatir temas centrales para la formación, fueron organizados tres paneles: *“Recomendación 195 de la OIT: Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”*, *“Calidad, Pertinencia y Equidad en la Formación Profesional”* y *“La Productividad y la Formación Profesional”*.

Desarrollo de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT:

4. La reunión se llevó a cabo, a invitación del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) de República Dominicana, los días 19 al 21 de octubre de 2005 en las instalaciones del Hotel Hamaca Coral, en la ciudad de Santo Domingo. El miércoles 19 se dio inicio con la ceremonia de apertura de la reunión, seguida del panel *“Recomendación 195 de la OIT: Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”*, la presentación central estuvo a cargo de Mpenga Kabundi Director del Departamento IFP/SKILLS de la OIT en Ginebra; el panel estuvo integrado por Robert Gregory, Director del Heart Trust –NTA de Jamaica; Fernando Yllanes, representante de CONCAMIN, México y Jorge Mesa por las organizaciones de trabajadores de Uruguay.

5. En horas de la tarde se dio inicio a la sesión de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica lo que incluyó la designación de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción, a propuesta del Comité de Programa, Presupuesto y Administración. Tal designación fue aprobada por los presentes. Prosiguió la reunión con la presentación de las conclusiones y recomendaciones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, formuladas en el encuentro que dicho grupo celebrara en la víspera, las cuales recibieron la aprobación unánime del plenario y seguidamente, con la presentación del informe sobre la realización del programa de actividades correspondientes al bienio 2003-2004 por el Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg. Finalizó el día con el trabajo de los tres grupos subregionales correspondientes a: Centroamérica y el Caribe, Caribe de habla inglesa y América del Sur; y dos grupos sectoriales correspondientes a los representantes de los empleadores y a los representantes de los trabajadores.

6. En la mañana del jueves 20 de octubre, fueron presentados los informes de cada uno de los grupos, y se realizó su análisis y discusión. Acto seguido fue presentado a examen de la comisión, el programa de trabajo y el presupuesto para el período 2006-2007; se abrió espacio al final de la

mañana para el análisis de las cuestiones financieras y las contribuciones voluntarias de los países miembros. Se dedicó la tarde al análisis del tema central de la reunión: *“Calidad, Pertinencia y Equidad en la Formación Profesional”* que fue desarrollado mediante presentaciones a cargo de César Castillo, Gerente de INTECAP de Guatemala, Fazal Karim, Chief Executive Officer de la National Training Agency (NTA), de Trinidad y Tobago; Darío Montoya Mejía, Director General del SENA de Colombia y Sydney da Silva Cunha, Director General del SENAC de Brasil. A las presentaciones sucedió la participación de varios de los miembros de la reunión.

7. A la mañana del viernes 21 correspondió el desarrollo del tema *“La Productividad y la Formación Profesional”* el cual fue presentado mediante un panel integrado por Leonard Mertens, Consultor de OIT; quien abordó la utilización de la metodología SIMAPRO como base para el mejoramiento de la productividad y la formación de los recursos humanos en las empresas; Juan José de Andrés, Presidente del CIDEDEC de España, cuya presentación se enfocó hacia el análisis de la productividad y el creciente interés por la responsabilidad social de las empresas; cerró el panel Hugo Barreto, catedrático uruguayo quien presentó el análisis de la formación y la productividad en relación con los crecientes procesos de integración regional en las Américas. Se realizaron al cierre una serie de comentarios por parte de los participantes. Se cerró este bloque con el análisis de los asuntos varios por parte de los participantes.

8. Luego de un breve receso al fin de la mañana, fue entregado el informe preliminar correspondiente a la reunión y se escucharon los comentarios finales que antecedieron a la clausura formal de la reunión.

Sesión Inaugural

9. La ceremonia formal de inauguración de la Trigésimo Séptima Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT estuvo presidida por el Vicepresidente de República Dominicana, el Dr. Rafael Alburquerque quien dio la bienvenida a los participantes en nombre del Sr. Presidente de la República Dominicana. Integraron la mesa directiva el Sr. Mpenka Kabundi, Director del departamento SKILLS de la OIT, el Sr. Daniel Martínez, Director Regional de la OIT para las Américas, el Sr. Virgilio Baldera, Subsecretario de Trabajo y Presidente exoficio de la Junta de Directores de INFOTEP, el Sr. Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT y el Sr. Melanio Paredes, Director General de INFOTEP.

10. La primera intervención estuvo a cargo de Melanio Paredes, que agradeció especialmente la presencia del Vicepresidente de la República, destacando su amplia trayectoria en el ámbito del mundo del trabajo y la formación y de destacada actuación en la OIT así como a todos sus hermanos actores de la formación de las Américas. Dio la bienvenida a Santo Domingo de Guzmán, capital de la República Dominicana y antigua capital de La Española y en nombre de la Honorable Junta Directiva y la Gerencia de INFOTEP anticipó los mejores augurios para el reencuentro de culturas que este evento representa y para que las instituciones de formación profesional sigan siendo bastión de la competitividad y el desarrollo de los países de la región.

11. A continuación Daniel Martínez, Director de la Oficina Regional para las Américas de la OIT dio la bienvenida a los participantes de la reunión y manifestó el profundo reconocimiento al gobierno de República Dominicana y a las autoridades, trabajadores y trabajadoras del INFOTEP por el esfuerzo para organizar este evento y por la magnífica hospitalidad recibida. Expresó el honor que para la OIT representa que la reunión bianual de una de sus más valoradas y estimadas instituciones se realice en la República Dominicana. Adelantó que los temas de agenda incluyen examinar lo realizado por Cinterfor, discutir cuales serán las prioridades de su trabajo para los próximos dos años en el marco de los objetivos generales de la OIT, analizar su situación financiera pero también encarar temas sustantivos tales como la Recomendación 195, los temas de Calidad, Pertinencia y Equidad de la formación. Es un lugar común que en economías abiertas la única estrategia para financiar el crecimiento y el empleo, es ser más competitivo a todos los niveles. Y para ello la formación es un elemento fundamental. Se puede debatir sobre los

componentes de las políticas a nivel macro, meso y micro pero no hay dudas que no habrá ganancias de competitividad si no hay una política de formación continua de construcción del capital humano. Por tanto la política de formación sólo puede ser una política de largo plazo, porque los aumentos de competitividad son retos de largo plazo.

12. Pero además, indicó, tienen que ser políticas concertadas entre el sector público, el sector privado y los trabajadores. La OIT siempre ha alentado el desarrollo de los recursos humanos sobre la base del tripartismo y de políticas al margen de la coyuntura cotidiana, lo que demanda un esfuerzo permanente. De la misma manera que sin políticas de largo plazo no se puede abordar la formación tampoco se puede avanzar en el tratamiento de la informalidad si no se es agresivo en la capacitación y formación de quienes en ella se ocupan. Se puede discutir si la mejor estrategia es la formalización o no pero está fuera de debate que la baja calificación es uno de sus problemas centrales y por ello hay que dedicar los mayores esfuerzos a revertirla mediante acciones dirigidas hacia la micro y mediana empresa así como a reducir la informalidad.

13. Cerró su intervención, convocando en nombre de la OIT, al esfuerzo conjunto y concertado de trabajadores, empresarios y gobiernos y a reforzar el tripartismo en América Latina para que sea un continente de países desarrollados en el que sus ciudadanos y ciudadanas alcancen el nivel de vida que se merecen.

14. A su turno, el Sr. Vicepresidente de la República y Presidente en ejercicio, Dr. Rafael Alburquerque se dirigió a la Comisión; saludó especialmente a los delegados ante la reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor. Sus palabras resaltaron dos hechos importantes, el vigésimo quinto aniversario de INFOTEP y lo que ello representa en el avance de la formación profesional del país y los invaluable servicios que brinda como organismo rector de la formación técnica profesional en la República Dominicana. Agregó que INFOTEP con su junta de Directores integrada de forma tripartita, ha estado definiendo las políticas de formación necesarias para el desarrollo de la economía en todos sus sectores.

15. Hizo hincapié en la importancia de la formación como motor de la competitividad de los países en un mundo abierto y globalizado. Por esta razón felicitó a la Junta de Directores y al personal del INFOTEP por la organización de la reunión y celebró el cúmulo de experiencias que se analizarán a lo largo de los tres días de reunión. Este evento, señaló, es de primera importancia para el país y para el actual gobierno.

16. Acto seguido se dio por cerrada la ceremonia de apertura de la reunión y se invitó a la iniciación de los trabajos y deliberaciones.

Panel “Recomendación 195 de la OIT - Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”

17. Este panel estuvo coordinado por Mpenga Kabundi Director del Departamento SKILLS de la OIT en Ginebra; actuaron como panelistas: Robert Gregory, Director del HEART TRUST/NTA de Jamaica; Fernando Yllanes de la Confederación de Cámaras Industriales CONCAMIN de México y Jorge Mesa del PIT/CNT de Uruguay.

18. El señor Kabundi comenzó su intervención en calidad de coordinador del panel agradeciendo a INFOTEP y a Cinterfor por la oportunidad de participar en esta Reunión de la Comisión Técnica, oportunidad que calificó como inmejorable para aprender sobre las innovaciones y tendencias del mundo de la formación profesional y del trabajo en la región de América Latina y el Caribe. Destacó que el Departamento SKILLS de la OIT se beneficiará grandemente de su participación en este evento, tanto a través del conocimiento de la realidad y necesidades latinoamericanas como de la posibilidad de incluir en el programa de Departamento SKILLS la atención a las necesidades de esta región, así como sus avances conceptuales y la acumulación de experiencias en el campo de la formación.

19. Enfatizó el papel central que la nueva Recomendación 195 de la OIT sobre desarrollo de recursos humanos está llamada a cumplir en tanto formula criterios orientadores para los Estados en materia de formación profesional. El acceso a educación y la formación profesional de calidad por parte de toda la población, subrayó Kabundi, es una meta que muchos países de diversas regiones aun no han logrado alcanzar, y la nueva Recomendación 195, estimó el expositor, es una herramienta que proporciona a los Estados lineamientos coherentes para la formulación de políticas tendientes a su consecución. Kabundi finalizó su primera intervención presentando a cada uno de los expositores del panel y haciendo una breve referencia al contenido y enfoques de sus presentaciones.

20. A continuación Robert Gregory dio inicio a su participación en el panel, felicitando a INFOTEP por su vigésimo quinto aniversario y saludando a los demás delegados de la comunidad de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Se refirió seguidamente a la estructura y principales aspectos desarrollados en la Recomendación 195.

21. Señaló que el HEART TRUST/NTA de Jamaica, esta cobrando un rol cada vez mas importante en el panorama de la educación y la formación nacional. Concomitantemente, esta ganando en prestigio e influencia en diversas esferas de la vida nacional, sobre todo con relación al desarrollo de la fuerza de trabajo jamaicana, teniendo la meta de certificar por competencias a la mitad de la mano de obra para el año 2008, como medio para aumentar la competitividad del país en el marco de una economía globalizada.

22. Seguidamente, Gregory explicó las grandes secciones que comprende la Recomendación 195, entre las cuales destacó: la adopción de algunas definiciones conceptuales claves para el mundo de la formación, como ser las de aprendizaje permanente, competencias y empleabilidad; el desarrollo e implementación de políticas formativas; la educación y formación previa al empleo y; los marcos nacionales de cualificaciones junto con la formación y certificación basadas en competencias. El expositor destacó que la Recomendación brinda un ámbito de legitimidad a las acciones que las instituciones de formación profesional de la región vienen desarrollando; ahora se percibe un respaldo internacional con estas definiciones. La Recomendación define un rol claro para las agencias nacionales de formación, establece claramente la relación entre empleo y formación y releva lo importante que es la pertinencia y calidad que debe tener la educación previa al empleo.

23. Se refirió seguidamente a la tendencia hacia las bajas calificaciones que exhiben las economías agrícolas en las que se llega a creer que es poca la necesidad de calificar a los trabajadores. El desafío hoy es transformar las competencias de los trabajadores desde un bajo perfil a uno alto. Los países del Caribe pierden el 80% de sus graduados de educación superior terciaria que emigran al exterior. De ahí que se deba mejorar la capacidad de la economía para incorporar estos recursos humanos altamente calificados.

24. A su turno Fernando Yllanes inició remarcando la importancia de reconocer explícitamente la aceptación universal del Desarrollo de los Recursos Humanos a través de la Educación, la Formación y el Aprendizaje Permanente. Procedió a continuación a realizar un análisis del amplio debate que se dio durante las deliberaciones para la adopción de la nueva Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos; en efecto durante estas deliberaciones se registró un buen número de votos en contra y de abstenciones, que se deben en parte a las enormes diferencias que presentan entre sí los países miembros arraigadas en su situación económica, geográfica, cultural y de mercado.

25. En el caso específico de Centroamérica realizó un repaso a modo de diagnóstico por los problemas comunes provenientes de la falta de una política nacional de empleo interrelacionada con las políticas económica, fiscal y social y con el mercado de trabajo, lo que transforma las acciones que pudieran realizarse sobre el desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente en esfuerzos aislados, de corto

plazo que impiden el cumplimiento de las finalidades de la Recomendación, como lo es fortalecer la empleabilidad, mejorar la situación del mercado de trabajo con más y mejores oportunidades para erradicar el estado de pobreza, entre otras.

26. En su análisis hizo explícito su interés por sensibilizar a los participantes a efectos de que consideren la necesidad de que previamente a implementar las acciones a que se refiere la Recomendación 195, se establezca una plataforma adecuada en la que se erradiquen o disminuyan los problemas antes señalados; de este modo estos esfuerzos e inversiones pueden lograr los fines que se persiguen con visión de largo plazo y en congruencia con las políticas económicas para generar y empleabilidad. Ese es el único medio para enfrentar los muchos desafíos derivados del crecimiento de la economía informal, y de la migración que afecta tanto a personas como a empresas, en ambos casos por no encontrar condiciones que brinden oportunidades e ingresos y permitan así el incremento de la competitividad.

27. Añadió que solamente reconociendo nuestras debilidades podremos lograr cambios que nos lleven a la fortaleza y al cumplimiento de estas aspiraciones las que finalmente están orientadas al desarrollo humano y al ejercicio del derecho a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente.

28. El panelista siguiente, Jorge Mesa, expresó que sus comentarios se realizan desde el contexto del continente y, en particular del cono sur, y de la opinión de los trabajadores respecto del trabajo, el tipo de desarrollo y, por ende, del lugar que en ellos corresponde a la educación, la formación y la capacitación permanente. Señaló que pese a la dureza económica y social de la década de los 90, la estrategia de inserción sobre la base de bajos costos tuvo resultados deficitarios que condujeron al aumento de la informalidad y la precarización. Por ello, los trabajadores entienden que se hace necesario un fuerte cambio que priorice una estrategia de calidad, de valor agregado, de redes empresariales y productivas. Si se adopta esta estrategia, afirmó, la Recomendación tendrá un amplio contenido y posibilidades de desarrollo.

29. El proceso de revisión de la Recomendación estuvo pautado por una fuerte crítica sobre los contenidos de las primeras propuestas por parte de las centrales sindicales. Esas posiciones fueron elaboradas en forma colectiva y constituyeron un rasgo positivo. Esto fue posible porque, en especial en Uruguay, había retornado la democracia sin la cual los trabajadores entienden que no es posible ni el diálogo social ni la generación de políticas de formación acordadas tripartidamente. La calidad del involucramiento sindical respecto al proceso de discusión generó capacidades de negociación con gobiernos y empresarios que se concretaron en diversas incorporaciones y modificaciones, consolidadas en un documento final que, aunque pueda ser mejorable, avanzó en varias cuestiones fundamentales. Entre ellas, destacó los objetivos de trabajo decente, la necesidad de quitar de la informalidad a amplios sectores sociales, la promoción de la innovación como base para la educación y formación permanente. Enfatizó que el crecimiento económico es importante pero no es sinónimo de desarrollo por lo que es imprescindible diseñar una nueva y mejor forma de inserción en el terreno internacional. Asimismo, el aumento de la actividad económica es un requisito pero el incentivo del crecimiento debe incidir en la distribución de la riqueza y en los aspectos constituyentes de la calidad de vida, debe ser un crecimiento inclusivo.

30. Luego se refirió a la necesidad de desarrollar sistemas nacionales de formación, para lo cual el ejemplo de INFOTEP es un aporte enriquecedor. Por último, convocó a que se formulen políticas de formación que extiendan su calidad y contenido incluyendo la formación del ciudadano y de sus derechos, entre ellos la libertad sindical y valorizó a la formación profesional como una isla que se mantuvo como el único espacio de diálogo tripartito en contextos donde la negociación colectiva fue recortada. Cerró su alocución convocando a la voluntad y compromiso de todos los actores para que el tripartismo, en un marco de negociación colectiva, haga de la formación un continente. De esa manera las propuestas de la recomendación se constituirán en realidades concretas.

31. A continuación el Sr. Kabundi hizo un breve recuento de los principales aspectos presentados por los tres panelistas, resaltó la importancia de considerar los temas centrales de la Recomendación 195 y como estos pueden ser puestos en escena para aprovechar la potencialidad de los respectivos países. Invitó a continuación a los participantes a manifestar sus comentarios e interrogantes sobre el tema en cuestión.

32. En desarrollo del tramo final del panel dedicado a intercambios, un representante de INSAFORP indicó que probablemente serían necesarias algunas adecuaciones a la Recomendación 195 en relación con las realidades de los diferentes países. La representante de la confederación de empleadores de Barbados pidió mayor información sobre la integración de los representantes ante la confederación de empleadores de México. El representante de Comisiones Obreras de España pidió tomar en consideración que la economía agrícola actual ha incorporado nuevas tecnologías que mantienen vigente la necesidad de formación y capacitación; los trabajadores deben mantenerse actualizados y se requiere cuidar su salud y seguridad en este sector tanto por el manejo de productos fitosanitarios como por los riesgos físicos. La representante del SENCE de Chile manifestó su interés en una mayor información sobre el sistema de certificación de Jamaica así como de los actores que participan. La representante del Ministerio de Educación de Saint Lucia pidió considerar qué estrategia se podría aplicar por parte de la OIT en los países pequeños para dar un soporte que permita implementar los contenidos de la Recomendación. El representante de la Confederación Patronal de México planteó su deseo por obtener una mayor claridad acerca de los obstáculos que podrían presentarse para implementar la Recomendación. La Directora de Empleo de Uruguay preguntó cuáles son los compromisos que se estaría dispuesto a asumir desde cada uno de los sectores con la Recomendación 195. La representante de SECAP de Ecuador manifestó su preocupación por quien debe ejecutar la formación si se convierte en una política de Estado, el Sr. Karim, preguntó como lograr que se implementen las inversiones en educación y en formación evitando la dicotomía de criterios o favorecer uno sobre otro. Estoy hablando, aclaró, de crear capacidades para una mejor transición de la escuela al trabajo.

33. Los panelistas procedieron seguidamente a responder a las preguntas y comentarios. Dio inicio a esta parte del panel el Sr. Gregory quien se refirió a la estrategia que sigue el HEART/NTA como agencia pública para la formación y explicó que su financiamiento proviene fundamentalmente del aporte sobre la nómina de salarios que realizan las empresas. Explicó la existencia de diferentes órganos como el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional, el cual está integrado por representantes de todos los sectores. Describió el proceso de identificación de las competencias laborales, buscando las competencias fundamentales las cuales son puestas a disposición de representantes del sector empresarial quienes las examinan y validan, de este modo se convierten en estándares ocupacionales nacionales. HEART/NTA ya dispone de 120 estándares que se convierten en currículos y a la vez son la base para la certificación y evaluación. Las competencias fundamentales son de nivel internacional y responden a su interés por formar trabajadores de clase mundial. En este papel las instituciones de formación son insustituibles, son las agencias idóneas para realizar la certificación de las competencias. La certificación basada en competencias es un poderoso medio para hacer explícito lo que la gente puede hacer en el trabajo.

34. Agregó que si bien existen algunas restricciones para la implementación de la Recomendación 195 lo importante es trabajar conjuntamente en un nuevo marco de relacionamiento como por ejemplo ha sido el caso de UNESCO y OIT que han lanzado una recomendación conjunta. Finalizó indicando que la Recomendación 195 representa una nueva forma de pensar y actuar lo que sin duda facilitará la remoción de los obstáculos que pudieren presentarse para su aplicación.

35. A su turno, Fernando Yllanes se refirió a los eventuales obstáculos para cumplir con la Recomendación 195, tomó en cuenta la estructura de los países de la región y la falta de políticas nacionales de empleo lo cual puede generar la expansión de problemas como el crecimiento de la economía informal. Es fundamental que se formulen políticas públicas que traigan la economía informal hacia la formalidad. No creo, dijo, que haya necesidad de introducir modificaciones a la Recomendación; la veo como una herramienta con grandes avances, es más, otro esfuerzo para

actualizarla dado el proceso que ya vivió en su preparación, sería probablemente poco fructífero. Cree, en cambio, que sería necesario modificar la forma en que los gobiernos van a hacer frente a las recomendaciones. En América más que la tecnificación de la agricultura, se ha intensificado la “maquila” planteando desafíos complejos. Por último se refirió a que la capacitación es importante en las posibilidades ulteriores de las personas para integrarse a mejores empleos y debe ser responsabilidad del Estado el establecer las políticas nacionales de empleo y formación mediante el diálogo social.

36. Jorge Mesa comentó la importancia de la formación para el sector primario en la línea de buscar agregar valor en la producción integrando conceptos como las cadenas productivas y redes de valor. Cerró resaltando la voluntad de las partes que estimó, puede ser un compromiso desde las organizaciones de los trabajadores en todo el continente.

37. Al momento de cerrar el panel el Sr. Kabundi resaltó los temas más significativos del contenido de la Recomendación 195 y destacó que conforma un marco conceptual útil para la formulación de políticas coherentes que precisan de nuevas formas de operación para hacer realidad sus contenidos. Agradeció a los panelistas y dio por concluida esta parte del día.

38. Se cerraron los trabajos de la mañana con la presentación “El papel de la formación profesional en el Sistema Público de Empleo en Brasil: el dialogo social entre los actores sociales” a cargo de Remigio Todeschini, Secretario de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Empleo de Brasil. Inició con un repaso al proceso de diálogo social para construir el Sistema Público de Empleo, Trabajo y Renta, convocado por el Ministerio del Trabajo y Empleo. A continuación explicó los principios que rigieron su construcción. Explicó los antecedentes para la creación de los *Centros Públicos Integrados de Empleo, Trabajo y Renta*, de carácter tripartito y paritario, cuya misión es apoyar la inserción de trabajadores en el mercado laboral, fomentar la actividad autónoma, estimular actividades emprendedoras individuales y colectivas en el medio urbano y rural y promover el trabajo decente. Además de encarar las diversas funciones del sistema, los Centros realizarán la calificación social y profesional, dirigida a la formación integral del trabajador con base en los arcos ocupacionales, la articulación con la elevación de la escolaridad y la formación a lo largo de la vida profesional. También serán responsables de instaurar mecanismos de certificación profesional, en articulación con organismos afines, de forma a reconocer conocimientos, saber y prácticas profesionales desarrollados por el trabajador en experiencias en el mercado de trabajo, en la escuela y en la vida familiar y social así como de promover una mayor participación de las empresas y organismos públicos en la financiación de la calificación e instrumentar la calificación con orientación al crédito para autónomos y pequeños emprendedores.

39. Especial significación otorgó el expositor a la voluntad de los actores políticos y sociales de pactar sobre cuestiones tales como la integración del Sistema Público de Empleo, con el Sistema “S” conformado por las Instituciones de Formación de Brasil y con las políticas de educación regular y profesional; la actualización de la legislación sobre sus competencias y aportes para el sistema público así como sobre la institucionalización de los Consejos de Empleo regionales y municipales. Luego presentó algunas de las acciones concretas referidas a estos lineamientos ya realizadas por el actual gobierno, Por último, planteó que Brasil se enfrenta al desafío de implementar este Sistema Público de Empleo lo que ratifica el compromiso con el fortalecimiento de la democracia y de las políticas públicas con el fin de incrementar las oportunidades para todos los ciudadanos de empleo, trabajo y renta, elevando su ciudadanía y mejorando de forma activa y permanente su escolaridad y formación profesional.

Primer punto del orden del día: Adopción del orden del día

40. Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT, anunció la presencia en sala de los representantes de las Instituciones Nacionales de Formación Profesional, Ministerios de Trabajo y de Educación, así como de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores designados por el Consejo de Administración de la OIT y de observadores de organismos internacionales; anunció que estaba entonces conformado el quórum necesario para dar inicio a las sesiones de la XXXVII Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Dio lectura al orden del día y procedió a anunciar el segundo punto.

Segundo punto del orden del día: Elección de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción

Informe del Comité de programa, presupuesto y administración

41. El Director de Cinterfor/OIT informó sobre los resultados de la reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración que sesionó en la víspera, y lo sometió a la consideración de los miembros del plenario, quienes lo aprobaron por unanimidad (El texto completo de este informe se ha incluido en *el Anexo 1* del presente informe).

42. A continuación presentó la sugerencia del Comité con relación a la integración de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Para presidir la reunión se ha propuesto al Lic. Melanio Paredes, Director General del INFOTEP, para las dos vicepresidencias fueron propuestas la Prof. Regina María de Fátima Torres, Directora de Operaciones del SENAI de Brasil y la Sra. Estellita René, Education Officer, Ministry of Education of Saint Lucia. Para la comisión de redacción fueron propuestos el Sr. Roger Carvajal, Director del INA de Costa Rica y la Sra. Wendy Mclean, Senior Technical Officer, TVET, Barbados. Una vez puesta a consideración la conformación del cuerpo directivo de la Comisión, el plenario expresó su aceptación unánime y se invitó a las autoridades a integrarse a la mesa directiva.

43. A continuación el Presidente de las sesiones de la Comisión Técnica invitó a la mesa al Sr. Roger Carvajal y a la Sra. Wendy Mclean quedando así conformada la mesa con las autoridades y miembros de la Comisión de redacción de la reunión.

Tercer punto del orden del día: Informe del Director de Cinterfor/OIT sobre la realización del programa de actividades correspondiente a 2003-2004

Informe del Director de Cinterfor/OIT

44. El Presidente de la reunión ofreció la palabra al Director de Cinterfor, Pedro Daniel Weinberg quien inició expresando su satisfacción por la nutrida representación de Instituciones de Formación, Ministerios de Trabajo, de Educación, Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores a esta reunión convocada por el Director General de la OIT. Resaltó dos hechos históricos en la vida de INFOTEP, en primer lugar sus primeros veinticinco años de vida por lo cual OIT y Cinterfor se enorgullecen. En segundo lugar por la invaluable oportunidad de atestiguar la obtención de la certificación ISO 9000 por INFOTEP. Este logro de INFOTEP es un logro de sus directores, de los directivos y de todos y cada uno de los hombres y mujeres que trabajan en esta institución.

45. Anunció la presentación de la rendición de cuentas administrativas y financieras de Cinterfor en los dos últimos años. Los logros alcanzados dijo, nos obligan a redoblar esfuerzos para continuar al servicio de las IFP. Expresó la extraordinaria solidez que exhiben las IFP en la actualidad y su

fortaleza comparativa en relación con otros ámbitos de las relaciones laborales. Ni la aguda problemática del empleo encuentra todavía institucionalidades tan sólidas y fuertes, como tampoco se encuentra en áreas como la seguridad e higiene o la inspección del trabajo. Cuando comparamos los resultados de las IFP con otras del sector laboral, sentimos que trabajan bien, con una labor callada tesonera y silenciosa; hay pocas instituciones sociales en el orden educativo, de salud, vivienda, etc. con la solvencia de las IFP.

46. Las viejas instituciones de formación y las nuevas institucionalidades que se han desarrollado en los últimos años muestran resultados excepcionales. A modo de ejemplo, son 255 centros, unidades regionales, áreas operativas o instituciones completas que han alcanzado el reconocimiento de clase mundial implícito en la ISO 9000. Otro hecho que nos satisface es el que se refiere a la visibilidad cada vez mayor de las IFP, nos estamos acostumbrando a la presencia de los presidentes de la República de muchas instituciones de formación en los hitos y nuevos logros que marcan la vida de los países. Al efecto citó algunos ejemplos en el SENAI de Brasil, el INA de Costa Rica y el INTECAP de Guatemala.

47. Agregó algunos ejemplos más de la notoriedad y solidez de las Instituciones de Formación, como que hace pocos meses un Comité del BID eligió como una referencia de mejores prácticas en los programas que el Banco financia al programa de formación y equidad de género que desarrolló INFOCAL de Bolivia. INFOTEP es la primera institución pública en República Dominicana en acceder a la ISO 9000, INTECAP logró la distinción “arroba de oro” por su página Web. El Banco Mundial acaba de producir un informe sobre el desarrollo del Caribe inglés donde se ha dedicado un capítulo pleno al tema de la formación de los recursos humanos.

48. La imagen de la formación profesional es ahora otra, las IFP dejaron de ser aisladas y auto referentes, hoy juegan en las “grandes ligas” de la vida de los países. Se tiene un grupo de elementos elocuentes que hablan del nivel de madurez alcanzado por nuestras instituciones. Agregó que hasta el presente SENAI, SENAR, SENAC, SENA, SENATI, INTECAP, la DGCFT e INFOTEP cuentan con certificaciones ISO 9000, hizo votos para que el HEART NTA de Jamaica y el INA de Costa Rica logren estos hitos en los años que vienen.

49. La Formación Profesional ha alcanzado niveles de madurez tales que la OIT impulsó la actualización de la Recomendación 150 y produjo la Recomendación 195. Tal nivel se reconoce en el informe sobre la Dimensión Social de la Globalización y en el papel que se la asigna a la FP en la consecución del objetivo de trabajo decente. Uno de los temas de la próxima cumbre presidencial de Mar del Plata en Argentina será la formación profesional. En los procesos de integración regional y en los tratados de libre comercio aparece también la formación profesional protagonizando las acciones tal como se verifica con CARICOM, MERCOSUR, la Comunidad Andina y el Istmo Centroamericano.

50. La Formación Profesional institucionalizada está recibiendo atención en las agendas de desarrollo y programas de gobierno de los distintos países. Se vincula con las políticas públicas de empleo e ingresos, de erradicación de la pobreza, de fomento a las pequeñas y medianas empresas y de desarrollo local. En temas como la importancia que el gobierno de Colombia asigna al SENA en su política de formación para jóvenes. También en las agendas sectoriales la Formación Profesional tiene mucho que aportar, en diversos sectores, como el turismo, transporte, artes gráficas, gastronomía, sector rural etc. SENAR y el SENA están trabajando con el tema de la seguridad alimentaria y el turismo rural. En suma la Formación Profesional pasa por uno de sus mejores momentos en la región americana.

51. Sobre el papel de Cinterfor, indicó que se está convirtiendo en una caja de resonancia de lo que acontece en la Formación Profesional, utilizando medios como la cooperación técnica, su portal Web y la producción editorial como la que se exhibe en este evento. Cinterfor trabaja con una modalidad particular cual es la promoción de la cooperación horizontal. El saber y el conocer de la Formación Profesional está depositado en las Instituciones y en los hombres y mujeres que en ellas trabajan. Esta cooperación se ha desarrollado en 40 años de vida de Cinterfor sin

hegemonía ni protagonismo de país alguno. Cinterfor actúa respetando las individualidades de cada institución y reconociendo sus tiempos, culturas organizacionales y etapas distintas. Acomodamos nuestro quehacer en función de lo que las Instituciones solicitan. Su éxito, si existe, lo ha sido gracias a la generosidad de todas y cada una de las Instituciones de Formación.

52. Para realizar la reseña de las acciones cumplidas por el Centro, recordó que la Memoria de actividades estaba ya en poder de todos los participantes e incluso estaba publicada con antelación en el sitio Web. La memoria es detallada y extensa en el afán por dar cuenta clara y transparente de lo que hacemos y adonde van los recursos que con mucho sacrificio vuelcan las Instituciones miembros.

53. El Centro ha realizado sus acciones sobre tres pilares: la cooperación técnica, el portal Web y la producción editorial. La cooperación técnica se ha orientado fundamentalmente hacia el fortalecimiento institucional de la Formación Profesional ya sea a través de las Instituciones de Formación o mediante la formulación de sólidas políticas públicas. Otros temas que ha incluido la cooperación brindada por el Centro son: la formación y certificación por competencias, el diálogo social y participación activa de los actores, que también ha incluido la gestión bipartita de la formación, las propuestas en materia de equidad, inclusión social y reducción de la pobreza y el incremento de la productividad mediante la formación.

54. El portal Web de Cinterfor/OIT es uno de los más completos de la región y se ve potenciado con el aporte de los portales de las Instituciones de Formación. Recientemente ha ampliado sus contenidos en idioma inglés en una doble vía tanto para la producción en español como para aquella que se traduce del inglés al español. También se ha transformado en una plataforma desde la cual se implementan algunos cursos como el recientemente concluido sobre calidad y equidad.

55. El tercer pilar lo constituye la producción editorial del Centro, al respecto anotó que el Centro ha acumulado un importante acervo editorial pero especialmente en este período fueron publicados 50 títulos, 40 en español y 10 en inglés. Hemos tratado de maximizar el uso de recursos promoviendo la coedición con las Instituciones de Formación, Organismos Internacionales y Universidades. El volumen de ingresos por venta de libros se duplicó en el período pasado. Fue notable el interés del SENAI que renovó la colección de publicaciones para sus 27 Departamentos regionales.

56. La situación financiera del Centro es sana y equilibrada; la estructura de ingresos de Cinterfor ha incluido los aportes de la OIT autorizados por el Consejo de Administración, también se han incrementado los aportes para la realización de actividades conjuntas provenientes de la oficina regional y el Departamento de SKILLS así como por el trabajo con las distintas unidades de la OIT en la región.

57. La situación de las contribuciones voluntarias es igualmente satisfactoria. La gran mayoría de las Instituciones de Formación se encuentran al día con sus contribuciones. Se tenía planteado y aprobado por ustedes, una meta de US\$ 450.000 que ha sido superada.

58. Destacó los aportes en servicios que todas las Instituciones de Formación ponen a disposición de Cinterfor para cumplir con su plan de trabajo y que se verifica cada vez que se realiza un evento de cooperación técnica el cual no se podría llevar a cabo si las instituciones no se hicieran cargo del alojamiento, alimentación y logística. Aunque resulta muy difícil de contabilizar es decisivo en la vida de Cinterfor; sin este generoso apoyo en servicio no hubiésemos podido exhibir un plan de trabajo tan exhaustivo y nutrido.

59. En este aspecto también cuentan los aportes extra presupuestarios sobre los cuales citó a modo de ejemplo el generoso apoyo de la cooperación suiza que ha permitido desarrollar dos áreas de trabajo, una la divulgación de información en idioma inglés y la otra el fortalecimiento de las competencias institucionales de diseño y gestión de políticas y en el ámbito de la equidad, la diseminación de conocimientos y buenas prácticas.

60. En el aspecto administrativo agregó, Cinterfor/OIT sigue contando con un núcleo de personal reducido localizado en Montevideo que es ampliado al ritmo de las actividades a través de proyectos con financiamiento presupuestal. Este año se registró la jubilación del colega Oscar Ermita Uriarte especialista en formación quien apoyaba a la Dirección del Centro, generando un vacío, dadas sus valiosas capacidades técnicas y también, la de George Gamerdingner un incondicional aliado de la formación profesional en la Oficina de la OIT para el Caribe de habla inglesa.

61. Acto seguido el presidente de la reunión, Melanio Paredes realizó una breve síntesis del informe y lo sometió a consideración del plenario que lo aprobó por aclamación. Se escucharon a continuación algunos comentarios de los participantes.

62. El representante de Trinidad y Tobago, felicitó a INFOTEP por su aniversario y en nombre del CANTA extendió la felicitación a Cinterfor/OIT por el minucioso y completo informe. Compartió los elogiosos comentarios expresados ante la jubilación del Sr. Gamerdingner y solicitó continuar con el apoyo del Centro a las actividades de CANTA. Recomendó incluir en el plan de acción de Cinterfor, actividades que propicien la interacción y la realización de acciones conjuntas con los países del Caribe de habla Hispana en ámbitos como la certificación de competencias.

63. Un representante de INTECAP, manifestó su reconocimiento por la labor del Centro en estos dos años, por la sanidad de las finanzas y por la calidad de sus publicaciones, destacando que una Institución sin una biblioteca acorde carece de un bastión fundamental para su trabajo.

64. El representante de la Fundación Tripartita de España reconoció el enorme trabajo que hace Cinterfor con su portal Web el que recientemente ha sido citado por un importante diario de Madrid como una de las mejores páginas sobre formación profesional en lengua española.

65. Un representante de INFOCAL, expresó su agradecimiento a Cinterfor por su papel en la capacitación de hombres y mujeres. El informe prosiguió, es la expresión cabal de las actividades del Centro.

66. El representante del Ministerio del Trabajo de Argentina se sumó al reconocimiento por la calidad del Informe y agregó que el empleo y la lucha contra la pobreza vuelven a ser tema centrales en las políticas públicas e imponen a los gobiernos un enorme desafío.

67. El Director de Cinterfor/OIT agradeció las manifestaciones de respaldo y adhesión así como la aprobación unánime del contenido del informe, indicando que reconocía en él, el trabajo del equipo del Centro en Montevideo y la generosa disposición que las Instituciones de Formación han puesto para atender a sus instituciones hermanas; agregó que las propuestas serán tomadas en cuenta en la elaboración del plan de actividades del Centro para el próximo bienio y finalizó indicando: es nuestra obligación y lo hacemos con el mayor empeño y cariño.

68. Dio comienzo, a continuación, la reunión de los grupos subregionales y sectoriales.

Informes de los grupos subregionales y sectoriales

69. De acuerdo con lo previsto en la agenda, la sesión del día jueves 20 de octubre dio inicio con la presentación de los tres grupos subregionales y los dos grupos sectoriales sobre los resultados de sus deliberaciones sostenidas la víspera.

70. El Presidente de la reunión, Melanio Paredes invitó a los grupos del Caribe Inglés, Istmo Centroamericano, América del Sur, Trabajadores y Empleadores para, en ese orden, desarrollar su presentación. *(El texto completo de dichos informes, se ha incluido en el Anexo 2).* El Presidente

de la reunión invitó a la Vicepresidenta, Prof. Regina María de Fátima a dirigir las deliberaciones debido a su necesidad de ausentarse momentáneamente.

71. Terminadas las presentaciones, Pedro Daniel Weinberg agradeció los aportes y elogió el trabajo de los grupos por la calidad y elaboración de las ideas expresadas en los informes lo cual representa una alta confianza en el Centro expresada en el tipo de demandas que le han sido formuladas. Agradeció por tanto el respaldo recibido por parte de los distintos grupos y les anunció que sus demandas serán incorporadas en las líneas temáticas del programa de trabajo del Centro.

Cuarto punto del orden del día: Examen del Programa de actividades para 2006-2007

72. Se procedió a la presentación por parte de Fernando Vargas del programa de actividades previsto por el Centro para próximo bienio. El programa se desarrolla en el marco de las estrategias de la OIT especialmente la que busca la creación de mayores oportunidades para mujeres y hombres a fin que dispongan de ingresos y empleo decente. Explicó Vargas que se articula en tres pilares, el fortalecimiento de la formación como medio para incrementar las oportunidades de acceso al empleo y al trabajo decente, el desarrollo de competencias de jóvenes y adultos desempleados y el fortalecimiento y desarrollo del diálogo social en la formación. El texto del programa se incluyó en la parte final de la Memoria presentada por el Centro a este plenario.

73. Finalizada la presentación la Presidente de la reunión resumió los principales puntos y recalcó que se vislumbraron en ella varias de las demandas planteadas por los grupos de trabajo. Acto seguido ofreció la palabra a los presentes y se escucharon los siguientes comentarios:

74. El Secretario de políticas públicas de empleo del Ministerio del Trabajo y Empleo de Brasil apoyó la presentación y planteó la necesidad de fortalecer la integración del sistema público de empleo con las políticas de formación. Sugirió perfeccionar los mecanismos de detección de las demandas específicas de capacitación de empleadores y trabajadores utilizando las metodologías que la OIT ya pueda disponer. Un representante de INAFORP sugirió que el diálogo social se refuerce con la concertación y recordó la existencia de un órgano bipartito en Panamá el cual viene desempeñando una labor importante en la definición de estándares de competencia en varias ocupaciones en ese país. El expositor de Cinterfor acogió los planteamientos y previó su inclusión dentro del programa de trabajo.

75. A continuación la Presidente de la sesión, Regina María de Fátima Torres, sometió a consideración del plenario el programa de trabajo de Cinterfor/OIT para el bienio 2006-2007, el cual fue aprobado por unanimidad.

Quinto punto del orden del día: Examen del presupuesto de actividades para 2003-2004 y otras cuestiones financieras

76. En desarrollo de este punto, Pedro Daniel Weinberg, recalcó la buena situación financiera por la que atraviesa el Centro y recordó el compromiso que mantiene la OIT y Cinterfor con el crecimiento cero, por lo que solicitó se mantenga el mismo nivel de las contribuciones voluntarias, aunque obviamente las contribuciones adicionales serán bienvenidas.

77. Añadió que en aras de cumplir con el Programa de Trabajo, Cinterfor se compromete a buscar los recursos complementarios necesarios. Manifestó que no se prevén circunstancias que afecten el presupuesto así como su optimismo respecto al cumplimiento de las contribuciones voluntarias, finalizó indicando que en caso de requerirse recursos extraordinarios se harían todos los esfuerzos para gestionarlos con otras fuentes.

78. A continuación ratificó el compromiso del Centro con el desarrollo del proyecto SIMAPRO que hasta ahora estuvo focalizado en Guatemala, México, República Dominicana y Cuba. Se está trabajando con el apoyo del Departamento SKILLS a fin de extenderlo a otros países de la región.

Agregó su reconocimiento al importante apoyo recibido de la cooperación suiza para seguir fortaleciendo las actividades del Centro junto al CANTA en la producción de material en habla inglesa y en el fortalecimiento de la calidad, equidad y pertinencia de las políticas de formación y la inclusión de la perspectiva de género.

79. El representante de INAFORP de Panamá manifestó su complacencia por la presentación del presupuesto y lo calificó como muestra de un trabajo bien hecho. Expresó su confianza en que se encontrarán otras vías de colaboración para que los escasos recursos permitan enfrentar desafíos cada vez mayores.

80. Seguidamente la Presidente de la sesión sometió al plenario el presupuesto de Cinterfor para el bienio 2006-2007 el cual fue aprobado unánimemente.

Sexto punto del orden del día: Contribuciones voluntarias de los países miembros

81. El Director de Cinterfor/OIT indicó que el presupuesto del Centro descansa en un 25% en las contribuciones voluntarias. Por ello, considerando el comportamiento que estas han observado, solicitó que el plenario ratificara el mantenimiento de los mismos niveles de contribuciones voluntarias para el próximo bienio. Recordó que la meta para el bienio que termina se cumplió a satisfacción y anunció que durante los últimos días se recibieron las contribuciones correspondientes a INFOCAL de Bolivia y a la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago.

82. A continuación el plenario, por unanimidad aprobó el mantenimiento del nivel de contribuciones voluntarias.

Panel “Calidad, Pertinencia y Equidad en la formación profesional”

83. Los miembros de este panel fueron: Sydney da Silva Cunha, Director General del SENAC de Brasil, Darío Montoya Mejía, Director General del SENA de Colombia, Cesar Castillo, Gerente de INTECAP de Guatemala y Fazal Karim, Chief Executive Officer, NTA de Trinidad y Tobago.

84. Inició el panel el Director del SENA, Darío Montoya quien presentó los elementos de calidad, equidad y pertinencia. Como parte del enfoque de pertinencia destacó el funcionamiento de 58 mesas sectoriales, donde se elaboran los programas del SENA a partir de la identificación de competencias acompañadas por expertos del SENA. Ahora el 65% de los programas de formación están desarrollados por competencias. Explicó en seguida el concepto de cadenas de formación, tanto con la educación superior como con la educación media. El SENA está siendo considerado dentro de la política pública para el fomento del desarrollo tecnológico. Dentro del concepto de pertinencia incluyó el programa de formación para los jóvenes del sector rural que es concertado con los alcaldes y comunidades.

85. Prosiguió explicando que el SENA es la entidad que más representa el tripartismo en el ámbito público de Colombia. Destacó el esfuerzo que se realiza para incrementar las capacidades de las unidades regionales mediante la descentralización y la flexibilidad en la oferta formativa. Informó sobre el Sistema Nacional de Formación del SENA. En relación con la equidad, señaló las alianzas con las alcaldías para concretar nuevos programas, la gratuidad de la formación, la cobertura en todos los municipios del país, la creación del fondo “Emprender” que facilita capital semilla para financiar iniciativas empresariales de aprendices. Además el SENA atiende poblaciones vulnerables, discapacitados, y reinsertados del conflicto armado. Al respecto anotó como el SENA aparta los jóvenes de la violenta situación de orden público, a favor de su inserción en el trabajo. Es la principal competencia a los armados, señaló.

86. Abordó los cambios en la estrategia de aprendizaje que se concretan en la formación por proyectos, la utilización de nuevas tecnologías de comunicación para formación en ambiente virtual

y el relacionamiento internacional y alianzas nacionales. Del mismo modo se está fortaleciendo la formación de emprendedores para la generación de iniciativas empresariales.

87. El Director del SENAC de Brasil, Sydney da Silva, dio comienzo a su participación presentando brevemente a su institución la que actúa en 14 áreas profesionales del sector comercio y servicios. Anualmente SENAC ofrece más de 1,8 millones de matrículas y cuenta con 510 unidades fijas y 68 unidades móviles. Cuenta con más de 19 mil educadores para un total de 27 mil colaboradores. La marca SENAC está presente en más de 2.250 municipios brasileños y solamente en el año 2004 se realizaron más de 300 mil cursos gratuitos.

88. En Brasil, continuó, se estima que 3,8 millones de jóvenes brasileños no trabajan ni estudian y tampoco buscan empleo. Solamente en seis capitales de Brasil, 1,6 millones de jóvenes están desempleados y un tercio de ellos están buscando su primer empleo. Por medio de programas de aprendizaje el SENAC atenderá en el 2005 a unos 108.308 adolescentes y jóvenes. Se refirió a los programas soldado ciudadano, programa de aprendizaje en comercio y servicios, programa de educación para la ciudadanía y el programa nacional de desarrollo de docentes. Abordó el tema de las tecnologías educativas y la democratización del acceso a la formación dentro del cual mencionó la red SESC-SENAC de Tele conferencia cuenta con más de 400 puntos de recepción en todo el Brasil y alcanza unos 4 mil espectadores, mencionó también el programa de educación abierta vía radio, los centros editoriales y la red SESC-SENAC de televisión. Dentro del programa SENACMÓVIL se cuenta con 67 escuelas móviles distribuidas por todo el país. Actualmente cuatro tipos de unidades existen en las áreas de Informática y Administración, Turismo y Hotelería, Moda y Belleza e Salud.

89. Prosiguió describiendo los programas de educación a distancia como un instrumento para la universalización de la educación profesional. En 2004 se atendieron cerca de 38 mil alumnos y se lanzaron las especializaciones en educación ambiental y en educación a distancia. Prosiguió indicando que equidad en formación profesional no es solamente asegurar la igualdad de derechos de acceso a la formación y si agregar valor en la práctica educativa promoviendo y concientizando el pensamiento crítico y la creatividad de los individuos. Finalizó la presentación reforzando los principios orientadores de la moderna formación en el SENAC: buscar la calidad de forma permanente, escuchar el mercado siempre y formar profesionales críticos y competentes.

90. César Castillo, Gerente de INTECAP, abrió su exposición planteando la urgente necesidad de los países de la región de contar con políticas de empleo concebidas como políticas de estado, de las cuales la formación profesional debe ser un componente fundamental. Pero también se requiere un observatorio del mercado de trabajo con múltiples fuentes de información permanentemente actualizada y de una línea de kioscos y ferias para poder captar plazas vacantes, sólo con estas articulaciones multidisciplinarias será posible atender los desafíos de la formación de los recursos humanos.

91. A continuación se exhibió un video con la historia y los servicios institucionales para luego abordar la gestión de calidad en el INTECAP que le ha permitido lograr la certificación ISO 9002. Asimismo reflexionó sobre la necesidad de que las instituciones de formación sean las responsables de la certificación de competencias laborales dado que cuentan con mayores y más pertinentes capacidades técnicas y humanas que los ministerios de trabajo. Con relación a la imprescindible articulación con la educación formal, explicó que ahora INTECAP puede contratar directamente maestros para, junto con la formación técnica, habilitar a sus alumnos para completar su educación básica y avanzar hacia niveles superiores. Asimismo compartió los logros en términos de apoyo crediticio a bajo costo para los egresados mediante un convenio con un importante banco de plaza. Convocó a intensificar la cooperación horizontal y, por último, sugirió como tarea pendiente para Cinterfor y la OIT la organización de mesas de cooperantes dada la importancia vital que los aportes de las agencias internacionales tienen para la formación profesional.

92. Fazal Karim, Chief Executive Officer de la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago inició describiendo los desafíos que la globalización de los mercados esta colocando a los sistemas de formación profesional de los países de la región, como ser la necesidad de competir a escala global, de formar trabajadores altamente calificados desde el enfoque del aprendizaje permanente y la necesidad de poner el acento en los servicios al cliente y la calidad. Continuando en esta senda, el expositor se preguntó cuales eran los nuevos focos que debe tener la formación profesional ante los mencionados requerimientos, respondiendo que los mismos son los de calidad, pertinencia y equidad en el acceso.

93. Seguidamente Karim analizó las características de la economía, el mercado de trabajo y la fuerza laboral de Trinidad y Tobago, derivando de allí las demandas que se le hacen a su sistema de formación profesional y a la Agencia Nacional de Formación. En este sentido continuó describiendo algunos programas concretos destinados a distintos públicos, en algunos casos colectivos particularmente desfavorecidos en el mercado de trabajo.

94. Luego de analizar en mayor profundidad las dimensiones que componen los conceptos de calidad, pertinencia y equidad, Karim continuó su exposición abordando el tema de los caminos que tienen ante sí las instituciones para lograr garantizar esas tres dimensiones de la formación destacando particularmente las iniciativas locales y las entidades coordinadoras de la formación profesional, las alianzas a nivel regional y el establecimiento de Marcos Regionales de Cualificaciones, como son el CANTA y la futura adopción de un Marco Caribeño de Cualificaciones, respectivamente. A nivel de las mejores prácticas internacionales, subrayó la relevancia y potencialidad de las redes de intercambio de conocimientos y experiencias promovidas por organizaciones como la OIT y Cinterfor. Finalizó su exposición mencionando los principales desafíos para alcanzar las metas de calidad, pertinencia y equidad, destacando la voluntad política, la disponibilidad de recursos, la capacidad gerencial y los mecanismos de monitoreo y seguimiento.

95. Finalizadas las presentaciones se registró un intercambio de comentarios e interrogantes entre los participantes y los panelistas. Varias preguntas y comentarios fueron planteadas sobre temas como la formación por proyectos como estrategia de innovación de la formación, la posibilidad de que, por medio de la educación a distancia se formen “competencias blandas” como actitudes y comportamientos, la valoración y la calidad de la formación en el trabajo, desarrollo de competencias y apoyo para el emprendimiento, incidencia de la continuidad de la dirección de las instituciones para mantener sus programas, la posibilidad de conformar marcos regionales o subregionales de calificaciones, los conceptos de aprender a aprender, el apoyo recibido de los empleadores para el desarrollo de los programas y la formación de población discapacitada en conflicto armados así como la que se brinda a los familiares de los fallecidos en combate. Los panelistas a su turno ofrecieron las informaciones y ampliaron los conceptos requeridos.

Panel “La Productividad en la formación profesional”

96. Iniciaron los trabajos del último día de la reunión con la participación del plenario en la Conferencia Nacional de Productividad y Competitividad empresarial, un evento anual de INFOTEP que coincidió con la Reunión de la Comisión Técnica. La ponencia central “La productividad en la Formación Profesional” estuvo a cargo de Melanio Paredes, Director de INFOTEP.

97. Melanio Paredes, comenzó su exposición esbozando el contexto global de la sociedad del conocimiento y las perspectivas en que se ubica su país frente a la globalización así como la incidencia de la formación profesional en la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. A continuación presentó los resultados alcanzados con la implementación del sistema de medición y avance de la productividad SIMAPRO, un instrumento de gestión que orienta y motiva al personal para mejorar su sistema de trabajo en función de los objetivos de la organización, optimizando el uso del tiempo y el esfuerzo e incidiendo significativamente en la mejora de los procesos y la comunicación en la empresa. Con la implementación del modelo

SIMAPRO en la República Dominicana se logró mejorar la relación entre la oferta del INFOTEP y la demanda de las empresas, un mejor desempeño de los gerentes de las empresas y una mayor efectividad de las acciones de capacitación ofrecidas por INFOTEP.

98. SIMAPRO fue complementado con estrategias como “5 S”, mejoramiento productivo total, plan de acción estratégica, herramienta de calidad “KAISEN”. Explicó que de acuerdo a la opinión de los empresarios el modelo incidió significativamente en la calidad de sus productos, mejora de sus procesos, eficacia en el uso de los recursos, participación de los empleados en la solución de problemas, calidad de los servicios, mejor capacitación de los recursos humanos y reducción de los tiempos muertos. Igualmente, en opinión de los trabajadores, el modelo impactó en un aumento de la comunicación y la cooperación entre ellos, en elevar su conocimiento sobre la tarea en el puesto de trabajo, en una mayor valoración y rendimiento en el puesto de trabajo. El expositor abrió el espacio para la presentación de dos buenas prácticas en la implementación de SIMAPRO: la de las empresas Bojos Manufacturing y Marítima Dominicana, S.A. Al efecto se utilizó el sistema de video conferencia conectando simultáneamente con un auditorio de empresarios dominicanos.

99. En una segunda parte, presentó las perspectivas que, con relación al servicio de asesoría y asistencia técnica a las empresas desarrollará INFOTEP, dirigidas a mejorar la productividad y competitividad empresarial. Este servicio responde a una nueva estructura organizacional más moderna y flexible expresada en la creación de una Gerencia responsable de la competitividad empresarial. Añadió que se proyecta ofrecer este servicio como una estrategia de reposicionamiento de la imagen corporativa conjuntamente con el establecimiento de un sistema de gestión de la calidad, tomando en consideración los lineamientos que Cinterfor-OIT propone en el ámbito del trabajo decente, equidad de género y emprendedurismo, entre otros. Concluyó explicando las diferentes iniciativas y proyectos que en este marco implementará INFOTEP en el futuro.

100. A continuación se prosiguió con el Panel integrado por: Hugo Barretto Ghione, catedrático de Derecho del Trabajo y consultor de Cinterfor/OIT; Juan José de Andrés, del CIDEC de España y Leonard Mertens, consultor de Cinterfor/OIT.

101. Juan José de Andrés, Presidente del CIDEC de España inició su presentación indicando que el objetivo de la misma es situar las tendencias internacionales de la Responsabilidad Social en las organizaciones y su vinculación con la estrategia empresarial y la gestión de los recursos humanos de la empresa. Pretende también, abrir la reflexión sobre el desarrollo de la Responsabilidad Social en América Latina y el Caribe y la oportunidad que se le plantea a las entidades de formación en este ámbito. Analizó los antecedentes sobre el tema y los principios éticos sobre derechos humanos, normas laborales, gobernabilidad y medio ambiente impulsados por la ONU. Explicó la definición europea sobre responsabilidad social como la “Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”

102. Prosiguió desarrollando las características de la responsabilidad social así como las dimensiones internas y externas que comporta y los principios que la orientan. Enumeró las características de lo que llamó la nueva relación empresa-sociedad. Explicó de que forma la responsabilidad social se plantea como un reto para la gestión de los recursos humanos así como las tendencias hacia la normalización y certificación de empresas socialmente responsables, las cuales ilustró con varios ejemplos.

103. Finalizó reflexionando sobre los desafíos que para la formación profesional representan estas tendencias y en especial los retos hacia la construcción de referentes en el ámbito de la responsabilidad social y se preguntó cual sería el papel de las Instituciones de Formación en la promoción o en la asistencia técnica a las empresas, en la promoción de la responsabilidad social o en la acreditación de modelos de excelencia en este ámbito.

104. Para dar inicio a su presentación el Sr. Mertens afirmó que las economías de la Región enfrentan el desafío de avanzar hacia productos y servicios de mayor valor agregado como sustento de la generación de empleo y mejoramiento de ingreso. Ello implica una mejora de la productividad encaminada hacia bases cualitativamente diferentes de competitividad, que tiene como ejes la innovación insertada en un proceso de mejora continua y el Trabajo Decente. Por lo anterior señaló, se requiere la implantación de sistemas de aprendizaje permanente en las organizaciones, que se apoyen en la participación del personal a través del dialogo de saberes.

105. Prosiguió afirmando que la formación tiene un papel primordial en la renovación de las competencias en las organizaciones. Para poder cumplir con esta función, las modalidades de formación basadas en cursos estandarizados tendrán que complementarse e integrarse a sistemas de aprendizaje permanentes e incluyentes gestionados por la organización, enfocados a sus competencias claves.

106. Por lo anterior, agregó Mertens, se amplía la función de las Instituciones de formación en por lo menos dos sentidos. El primero, por que les corresponde organizar y dinamizar redes de aprendizaje institucionales entre y con las empresas sobre la implantación y manutención de sistemas de formación permanentes orientados a la mejora de la productividad y condiciones de trabajo. El segundo, para articular la formación con la gestión de recursos humanos y organización del trabajo, la innovación tecnológica y sistemas organizativos de calidad (ISO, HACCP), con la finalidad de lograr modelos fortalecidos y mutuamente soportados de gestión de la organización.

107. A su turno, Hugo Barretto señaló para dar inicio a su presentación, que la formación profesional juega un papel relevante en el dialogo social a nivel nacional, manteniendo una serie de vínculos con temas tan diversos como las políticas de empleo, las relaciones laborales y los procesos de innovación y productividad de las empresas. Es un presupuesto ineludible de la mejora de la productividad, y en tanto actúa en el nivel cualitativo de la prestación de trabajo opera mejorando la productividad basándose en la calidad y no en la simple intensificación del esfuerzo.

108. Continuó remarcando que la importancia que adquiere la formación profesional en el conjunto de factores que impactan en la productividad no se detiene en el ámbito nacional. Por el contrario, la formación profesional participa en los procesos que acompañan las iniciativas de los tratados de integración regional y de libre comercio. En ese nivel, que de ningún modo resulta homogéneo, sino que presenta matices y diferenciaciones inocultables, la formación profesional puede comportarse como un elemento dinamizador de esos procesos, generando espacios de intercambio y aproximación de instituciones y sistemas y coadyuvando a la circulación de personas mediante los mecanismos de certificación de competencias. Finalizó enfatizando que no debería soslayarse el papel de la formación y la productividad en la especialización y complementación productiva como objetos de la integración regional.

Séptimo punto del orden del día: Asuntos varios

109. Se llevó a cabo a partir de las 11:30 del viernes 21, su desarrollo se incluirá en el informe final

ANEXO 1

INFORME DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DE CINTERFOR/OIT

El Comité de Programa, Presupuesto y Administración se reunió el martes 18 de octubre de 2005, previamente a la apertura de la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica. En la reunión participaron representantes del SENAI de Brasil, SENA de Colombia, INA de Costa Rica, HEART-TRUST/NTA de Jamaica, INFOTEP de República Dominicana.

El Director de Cinterfor/OIT dio la bienvenida a los participantes y realizó un breve repaso de la memoria de las actividades desarrolladas por el Centro durante el bienio 2004-2005.

Señaló el espíritu de optimismo que acompaña este informe por la actual situación que atraviesa la formación profesional institucionalizada en la región latinoamericana y del Caribe y la satisfacción del Centro por haber tenido el privilegio de acompañar los éxitos de las Instituciones de Formación Profesional (IFP). Destacó la fortaleza que las instituciones de formación mantienen en la región en contraste con otras instituciones del sector social. Si se comparan las fortalezas de las IFP de la Región, con la situación que exhiben otras instituciones sociales del sector laboral (inspecciones del trabajo, seguridad social, seguridad e higiene, etc.) resulta difícil encontrar espacios institucionales que garanticen la ejecución de respuestas con la excepcional repercusión, calidad y pertinencia de las IFP.

Asimismo destacó el Director de Cinterfor, la notoria visibilidad que dentro de las sociedades han logrado consolidar las IFP en los últimos años. Se puede resaltar, por ejemplo, la presencia cada vez más frecuente de los Presidentes de la República en muchos de los acontecimientos que las IFP están protagonizando en diferentes países al renovar sus programas, ampliar su cobertura, obtener reconocimiento a su calidad, etc.

Prosiguió indicando los esfuerzos realizados por el Centro para acompañar las demandas de las IFP, que se han concentrado también en promover la cooperación horizontal logrando un marco equilibrado en el que ninguna es hegemónica. Esta cooperación ha cubierto las áreas de atención que la memoria desarrolla y que incluyen entre otras, la formación por competencias, los programas de formación para jóvenes, la gestión de la calidad, el enfoque de género y la formación, las actividades con empleadores y con trabajadores.

En estos dos años se destaca una dedicación especial para los países del Caribe de habla inglesa; ello se ha concretado en hechos como el incremento de la información incorporada a de la página Web del Centro en Inglés y la traducción de diez títulos así como la asistencia técnica en materia de la aplicación de tecnologías de información y comunicación a la formación. Ello sin embargo, recalcó, no ha significado que se descuide la atención a los demás países y subregiones.

Se refirió a continuación a la buena situación financiera que exhibe el Centro, sana y en equilibrio gracias a que la gran mayoría de las IFP están al día con sus contribuciones voluntarias, aún en el marco de la crisis económica que todavía se registra en América Latina y el Caribe. La segunda fuente de financiamiento del Centro en importancia se ha derivado del trabajo fluido con las unidades de la OIT en la región americana y en la sede y la tercera, de la venta de la producción editorial del Centro cuya meta se duplicó en el bienio que termina. Se refirió especialmente a la renovación que hizo el SENAI de colecciones completas de las publicaciones Cinterfor para sus 27 departamentos regionales. Cerró el capítulo financiero resaltando el esfuerzo que realizan las IFP con sus aportes en servicios, al asumir los gastos de alimentación y alojamiento de los participantes así como el apoyo logístico en eventos técnicos y de capacitación. Pensar en desarrollar las actividades que la memoria acoge, sin el apoyo financiero de las IFP, es imposible; finalizó diciendo.

Luego de repasar brevemente las áreas de trabajo del Centro indicando que su desarrollo es objeto de los distintos capítulos de la memoria, el Director ofreció la palabra a los participantes quienes de forma unánime aprobaron el contenido de la Memoria de actividades del centro.

Los miembros del Comité realizaron diversos aportes y comentarios, los cuales se resumen temáticamente a continuación:

- Los nuevos desafíos y nuevos espacios de acción para las IFP se están configurando día a día y se sienten en zonas concretas como el Caribe, el istmo centroamericano, la Subregión Andina o el MERCOSUR. Muchos de los esfuerzos están encaminados a avanzar hacia un mercado común delatan la necesidad de mejores sistemas de educación y formación. La educación facilita la formación profesional y ésta a la empleabilidad.
- El compromiso de las IFP con estas tendencias es causa de su prestigio y el inicio de un promisorio camino de cooperación entre la formación y la educación, de todas formas se reconoció que el camino tendrá no pocas dificultades.
- Los trabajadores compiten ya no solo en la empresa o la región, lo hacen a nivel global como también las empresas. Ambos deben asumir que deben ser de clase mundial y lo mismo se aplica para los sectores económicos y los países.
- Algunos de los temas más importantes en la región para las IFP son la formación por competencias, la formación y la integración regional, la productividad y los enfoques de calidad, pertinencia y equidad. Derivado de su accionar dinámico en estos ámbitos, las IFP han logrado un mejor posicionamiento y solidez en los diferentes países.
- Es muy deseable por tanto, profundizar y avanzar en los esfuerzos para continuar las acciones de cooperación horizontal que el Centro facilita. La consolidación y ampliación de un programa de este tipo es de vital importancia para las acciones futuras.
- Las empresas que buscan mejorar su competitividad acuden cada vez más a las IFP, se amplían las demandas de las empresas por servicios de las IFP en los ámbitos técnico y tecnológico. Las IFP conjugan las dimensiones de educación y tecnología con relación al mundo del trabajo y la producción, y el reconocimiento externo por distintos actores nacionales (políticos, sociales, productivos, etc.) está facilitando acercar estos dos ámbitos en los distintos países.
- Se registra un incremento de la participación de las IFP en los ámbitos educativos de nivel técnico y superior, mediante formas de articulación con otros actores educativos o bien mediante nuevas ofertas formativas propias. Las pasarelas entre educación y formación que tienden a configurar “cadenas de formación” son un poderoso elemento para la movilidad educativa y la promoción laboral.
- Las IFP están crecientemente trabajando por las políticas de desarrollo tecnológico y emprendimiento; esto en la óptica de que el proceso de formación implica también desarrollo tecnológico y este a su vez, puede apoyar el emprendimiento.
- Cinterfor es un Centro que facilita el conocimiento de las mejores prácticas a través de su sistematización y disseminación; este conocimiento debe contribuir a la conformación de programas de cooperación horizontal.
- El Centro es un recurso fundamental para la planificación estratégica identificando tendencias e intentando anticipar los requerimientos de los mercados de trabajo. Participa y estimula la interlocución entre gobiernos, trabajadores, empleadores e IFP y es un medio de obtener asesoría técnica mediante su red de especialistas en los países y su conocimiento de los nuevos horizontes de la formación.

El Comité sugirió la siguiente integración de la conducción de los trabajos así como de la comisión de redacción de esta XXXVII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT:

Presidente: Melanio Paredes. Director General del INFOTEP.
Vicepresidentas: Regina Maria de Fátima Torres. Directora de Operaciones del SENAI
Estellita René. Education Officer. Ministry of Education. Saint Lucia.

Comisión de Redacción: Roger Carvajal. Presidente Ejecutivo del INA
Wendy McLean. Senior Technical Officer. TVET. Barbados.

Finalmente, Darío Montoya, Director General del SENA de Colombia, informó que el SENA cumplirá cincuenta años de creación en el 2007 y propuso oficialmente a esa institución como sede para la celebración de la XXXVIII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor, propuesta que fue acogida por unanimidad.



ANEXO 2

Informes de los Grupos Subregionales y Sectoriales

- Caribe de habla inglesa
- Centroamérica y el Caribe
- América del Sur
- Representantes de Empleadores
- Representantes de Trabajadores



CINTERFOR

INFORME DEL GRUPO DEL CARIBE DE HABLA INGLESA

CANTA (Caribbean Association of National Training Agencies)

Principales puntos discutidos

1. Resultados obtenidos desde la última reunión de Cinterfor/OIT celebrada en Antigua:
Apoyo para el uso de las TIC en la formación de instructores.
 - i. Asistencia brindada por la OIT con la provisión de computadoras
 - ii. Exitoso taller sobre TIC celebrado en Jamaica en 2005
 - iii. Perspectivas para llevarlo a cabo en otros países del Caribe.
 - iv. Trinidad se ofreció para realizar próximo taller con el apoyo de HEART-NTA Instituto de Desarrollo de la Formación Profesional (VTDI) - Jamaica

2. Desarrollos en CANTA:
 - i. Aprobación por parte de CARICOM de los procesos de certificación de los trabajadores (contribuciones de los países miembros de CANTA).
Estos procesos serán utilizados para orientar y evaluar la certificación de trabajadores en la región del CARICOM/CANTA.
 - ii. Mandato del Ministerio de Educación (MOE) de Trinidad & Tobago para la introducción de las Cualificaciones Vocacionales del Caribe (CVQs) en las escuelas en septiembre 2006.
 - iii. Asistencia brindada por la Agencia Nacional de Formación (NTA) de Trinidad & Tobago para la orientación del proceso, la provisión de normas de competencia y la formación de asesores.
 - iv. Se anota que Jamaica ya dispone de cualificaciones vocacionales nacionales (NVQ) y está brindando apoyo a St. Vincent, Grenada y St. Lucia.
Existen planes para introducir las cualificaciones vocacionales nacionales (NVQ) en el Consejo de Educación Técnica y Formación Profesional (TVET Council) de Barbados a la brevedad.
 - v. El CANTA juega un papel crucial en la promoción de la certificación de trabajadores en la región y en la necesidad de extender su rol mediante la asociación con:
 - los grupos de empleadores (JEF)
 - el órgano regional de evaluación (CXC)
 - las empresas y
 - los Ministerios de Educación/Trabajo
 - vi. Recopilación de información de las Agencias Nacionales de Formación (NTA), los puntos focales dentro de la Educación Técnica y Formación Profesional (TVET) en la región del Caribe previo al Foro Caribeño de Empleo patrocinado por la OIT (ya existe información derivada de una consulta sobre certificación ocupacional en el Caribe auspiciada por la OEA).

Planificación/Recomendaciones

1. CANTA se reunirá a mediados de noviembre en Barbados para desarrollar su plan trienal 2006-2009.
2. Desarrollo del sitio Web de CANTA con la asistencia de la OIT (Trinidad & Tobago será el responsable)
3. Actualización de la Lista de Normas de Competencia aprobadas por CARICOM para uso regional.

4. Poner mayor énfasis en el Método de Evaluación del aprendizaje previo para la certificación de una fuerza de trabajo regional en expansión.
5. Colaborar y desarrollar un fuerte lazo entre los grupos de países de habla inglesa e hispana del Caribe.

El grupo estuvo integrado por:

Wendy McLean

Merna Jordan

Paul Payne

Pierre Marcel Gabaud

Estellita Rene

Fazal Karim

Clover Barnett

Robert Gregory

Paulette Dunn-Smith

George Garmerdinger

Gonzalo Grana

TVET Council

Barbados Vocational Training Board

Montserrat Community Collage

INFP

Ministry of Education- Human Resource

Development Youth and Sport

NTA

HEART/NTA

HEART/NTA

NCTVET

Cinterfor/ILO

Cinterfor/ILO

Barbados

Barbados

Montserrat

Haiti

St. Lucia

Trinidad & Tobago

Jamaica

Jamaica (Chair)

Jamaica



CINTERFOR

INFORME DEL GRUPO DE AMÉRICA CENTRAL, PANAMÁ, CUBA Y REPUBLICA DOMINICANA

El grupo se reunió en el Salón La Concha en la tarde del 19 de octubre en el marco de lo previsto en la agenda de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT. Sus integrantes deliberaron sobre la situación actual del entorno subregional y los desafíos que plantea para las Instituciones de Formación Profesional. Fueron analizados los avances que ha realizado esta subregión en relación a su trabajo en red que vienen realizado desde hace más de dos años a partir de la XXXVI Reunión Técnica de CINTERFOR –OIT realizada en Antigua Guatemala en el año 2003.

Después de analizar y debatir diversos temas de actualidad que impactan en la institucionalidad y que afectan la oferta y demanda de formación profesional se priorizaron los siguientes temas:

- 1.- Los países se comprometen a intensificar los esfuerzos para la ratificación del Convenio 142 y la aplicación de la Recomendación 195 para todos los sectores involucrados.
- 2.- La integración regional de los procesos de formación profesional que exige desarrollar la siguiente temática:
 - a. Certificación y Homologación de Competencias Laborales
 - b.- Capacitación y Certificación de Instructores
 - c.- Gestión de la Calidad
 - c.- Aplicación de las TICS en la Formación Profesional
 - d.- Articulación entre políticas de empleo, educación y formación
 - e.- Mejoramiento de los mecanismos de recaudación y financiamiento y reafirmación del compromiso de los gobiernos, empleadores y trabajadores en el cumplimiento de ese objetivo.
- 2.- Para institucionalizar el trabajo de la Red, las Instituciones de Formación se comprometieron a presupuestar al menos una reunión anual por país en la que se tratarán los temas transversales y comunes de la subregión.
- 3.- El grupo decidió incrementar la integración de esta subregión con la Caribbean Association of National Training Agencies -CANTA
- 4.- A fin de dar continuidad a las actividades de la Red, se acordó la realización de dos reuniones en el corto plazo, la primera de ellas se realizará en Guatemala del 27 al 30 de noviembre con el propósito de realizar la planificación detallada de actividades para el próximo año. La segunda tendrá lugar en el mes de marzo del 2006 en Costa Rica con el objetivo de plantear y compartir las nuevas y buenas prácticas realizadas en las instituciones de formación profesional de la Red.
- 5.- Los miembros del grupo acordaron solicitar a CINTERFOR y la OIT de San José continuar y aumentar los esfuerzos para acompañar la planificación, seguimiento y ejecución de las actividades concretas de la Red.

Llegados a estos acuerdos se dio por finalizada la reunión.

El Grupo estuvo integrado por:

Roger Carvajal -	INA	Costa Rica
Jorge A. Alvarado -	INA	Costa Rica
Manuel Gonzalez Murillo	INA	Costa Rica
Mario Bolaños -	Ministerio de Trabajo	Costa Rica
Mario Miranda Márquez	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Cuba
Mario Andino	INSAFORP	El Salvador
Joel Antonio Morán	IINSAFORP	El Salvador
Cesar Guillermo Castillo	INTECAP	Guatemala
Arturo Gándara Melvilla	INTECAP	Guatemala
Emmanuel Limonta	INFP	Haití
Sayda Burgos	INFOP	Honduras
Altagracia Fuentes	INFOP	Honduras
Marco Tulio Padilla	INFOP	Honduras
César Quevedo	DGCFT-SEP	México
César Membreño Navarro	INATEC	Nicaragua:
Lourdes Herrera Alegria	INATEC	Nicaragua
Imelda Traña Lezama	INATEC	Nicaragua
Juan Planeéis	INAFORP	Panamá
Fernando Maduro	INAFORP	Panamá
Luis E. León	INAFORP	Panamá
Rubiel Cajar González	Ministerio del Trabajo	Panamá:
Melanio Paredes	INFOTEP	República Dominicana
Mario Hugo Rosal	OIT San José	
Fernando Vargas	Cinterfor/OIT:	



CINTERFOR

INFORME REUNIÓN GRUPO AMÉRICA DEL SUR

Los participantes del Grupo América del Sur (ver listado adjunto) entienden que la aprobación de lo actuado por Cinterfor/OIT en el período 2003/2004 fue manifestada claramente en la sesión plenaria de presentación de la Memoria por lo que deciden concentrar sus aportes en el intercambio sobre sus preocupaciones e intereses y en la discusión de propuestas para el plan de acción para el próximo bienio.

Se realizó un rico intercambio sobre el tratamiento y la experiencia de cada país en las cuestiones que más preocupan a la formación actualmente y sobre los aportes que Cinterfor puede realizar para su abordaje. Entre estas cuestiones se priorizaron las referidas al financiamiento de la formación, los desafíos de la articulación e integración entre los actores públicos y privados al interior de los países y a nivel regional, el papel de la formación y sus actores en el nuevo escenario, en las políticas activas de empleo y en la integración social, la formación y certificación por competencia, la certificación de calidad de las instituciones de formación.

Como resultado de este análisis, se acuerda:

- 1) Reafirmar la vigencia de los ejes temáticos priorizados en el Informe del grupo en la XXXVI Reunión Técnica.
- 2) Refrendar las líneas de acción y las estrategias del programa de trabajo propuesto por Cinterfor/OIT para el período 2005/2006.
- 3) Proponer la profundización y/o complementación de dicho programa con los siguientes aspectos y actividades:
 - Reunir información sumaria de carácter ejecutivo, preferentemente en forma de matriz, que permita a los diferentes sistemas nacionales la actualización de su plataforma de financiación, los mecanismos de administración de los respectivos recursos y la forma de otorgar, reconocer o acreditar a los diferentes actores que ejecutan la formación. Se sugiere que Cinterfor/OIT proponga la estructura de la matriz para que cada entidad realice sus sugerencias de complementación y que luego de consensuada sea remitida para su integración en forma tal que Cinterfor/OIT disponga de la información suficiente para realizar la sistematización e integración. Se considera que este trabajo sería un insumo fundamental para que los actores nacionales de la formación encaren la discusión, revisión o mejora de sus estrategias y políticas de financiamiento a partir de las buenas prácticas y de la experiencia acumulada a nivel regional.
 - Profundizar en la relación directa que existe entre las políticas de empleo, trabajo y renta y la formación profesional redefiniendo con claridad el rol de la formación no como productora en solitario de empleo sino como articuladora de recursos y facilidades para concretar políticas efectivas de empleo y de desarrollo de los recursos humanos.
 - Intensificar la cooperación técnica para instalar en Latinoamérica el enfoque de formación por competencia y los sistemas de certificación de competencias para toda la población trabajadora sistematizando y divulgando las experiencias, metodologías, estrategias e insumos desarrollados por las IFP.
 - Analizar y divulgar las mejores prácticas para armonizar a nivel interno de los países las divergencias entre los sistemas de educación académica y los de formación profesional como paso previo para avanzar hacia la armonización e integración regional.
 - Intensificar el rol de Cinterfor en la habilitación e impulso de instancias técnicas y políticas para avanzar en la integración regional de perfiles formativos, de reconocimiento y certificación de competencias de trabajadores así como para conocer y debatir en profundidad las experiencias, problemas, dificultades y avances de la Unión Europea en estas cuestiones.
 - Sistematizar y diseminar las experiencias y prácticas exitosas respecto al fortalecimiento y certificación de calidad de las instituciones de formación, considerado como un requisito imprescindible para la organización de los marcos nacionales de formación que impulsa la Recomendación 195.

- Habilitar mecanismos e instancias técnicas, presenciales y a distancia, a través de las cuales las instituciones de la región puedan compartir, en una escala conveniente a nivel horizontal y bilateral, currículos, plataformas tecnológicas, metodología de desarrollo curricular e inclusive focos de la formación particularmente en turismo, agronegocios, producción de alimentos así como potenciales alternativas y nichos de empleo que, habiendo sido identificados por alguno de los países pueda ser objeto de desarrollo regional y subregional.
- Impulsar la inclusión en el diálogo social de la mirada estratégica sobre el desarrollo económico nacional, de la natural relación entre ciencia, innovación tecnológica y formación profesional así como de los programas de empleabilidad para jóvenes y otras poblaciones vulnerables según las necesidades de cada país.
- Profundizar en la relación entre formación y emprendimiento en forma tal de identificar políticas y estrategias capaces de promover la capacidad de emprendimiento sin incrementar la informalidad.

Por último, el Director del SENA planteó que con ocasión del 50 aniversario de la institución sería un honor ser la sede de la XXXVIII Reunión Técnica lo que contó con el apoyo unánime del Grupo.

El Grupo estuvo integrado por:

María Rosa Almandoz	INET	Argentina
Enrique Deibe	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Argentina
Remigio Todeschini	Secretario de Políticas Públicas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Empleo	Brasil
Sydney Da Silva Cunha	SENAC	Brasil
Marcio Medalha Trigueiros	SENAC	Brasil
Regina María de Fatima Torres	SENAI	Brasil
Ricardo Rezende	SENAI	Brasil
Daniel Kluppel	SENAR	Brasil
Ronei Volpi	SENAR – Administración Regional de Paraná	Brasil
Juan Carlos Vilaseca	Fundación Nacional INFOCAL	Bolivia
Arturo Montero	INFOCAL La Paz	Bolivia
Jorge Marcos Salvador	INFOCAL Santa Cruz	Bolivia
Darío Montoya	SENA	Colombia
Delfina Ode Villarreal	SENCE	Chile
Aldo Rossi	SENATI	Perú
Sara Paysée	Ministerio de Trabajo /Junta Nacional de Empleo	Uruguay
Sara Silveira	Cinterfor/OIT	

INFORME DELGRUPO DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

Los representantes de los sectores empleadores de Argentina, Chile, México, Jamaica, Colombia, Barbados y República Dominicana, nos hemos reunido a los efectos de compartir criterios y experiencias que pudieran ser de interés mutuos, a fin de proponer a CINTERFOT/OIT acciones futuras que reflejen nuestro pensamiento e interés.

Debemos resaltar que fue muy fructífero el diálogo con las representantes de Barbados y Jamaica, quienes nos brindaron información sobre sus realidades nacionales y nos permitieron realizar las presentes propuestas, con una visión más integradora y generalista.

Lo que nos lleva a reflexionar sobre la importancia de la acción de CINTERFOT/OIT y su esfuerzo por reunir a los representantes de la región y así caminar hacia una real integración de nuestros países.

Agradecemos a CINTERFOT/OIT porque estos hechos nos demuestran que, por su intermedio, podemos lograr un diálogo generoso y participativo para la concreción de los objetivos comunes.

Entendemos a CINTERFOT/OIT como un agente facilitador del desarrollo de los actores nacionales brindando cooperación, consultoría, fomentando encuentros de expertos o de los mismos actores, convirtiéndose en un arco de resonancia del conocimiento sobre formación profesional en la actualidad.

Partiendo de este lugar, es que pensamos desde el grupo de representantes empleadores, que sería caminar hacia delante que CINTERFOT/OIT a través de su gestión pudiera:

- ✓ Propiciar y cooperar en la implementación de Foros Regionales de empleadores, a los cuales pudieran ser invitados también expertos internacionales.
- ✓ Incentivar la formación profesional de empleadores, poniendo foco también en nosotros como sujetos de la formación. En especial hemos discutido y consensuado la necesidad de dicha capacitación en la gestión por competencias de los recursos humanos.
- ✓ Realizar acciones de cooperación que impliquen dinamizar programas de desarrollo de recursos humanos para reflejar las necesidades de los diversos sectores, fomentando el tripartismo.
- ✓ En aquellas ocasiones donde la formación profesional es brindada y que el mercado formal no logra la captación de los recursos, siendo los mismos desviados al sector informal, esperamos que se pudieran realizar acciones que impliquen el fomento de la formación de los empleadores del sector informal para atraer los al sector formal.
- ✓ Promover la responsabilidad social empresaria, realizar acciones que impliquen incentivar en el sector empresario la realización de acciones perdurables en el tiempo y que impliquen un real y sostenido compromiso con sus contextos específicos.
- ✓ Fomentar una plataforma de acciones que permitan lograr estándares internacionales para la certificación de competencias.
- ✓ Promover la participación de los empresarios en la educación y formación profesionales “como formadores en sí mismos”.
- ✓ Promover acciones que ayuden a mediar en el diálogo social.
- ✓ Fomentar la participación de los empleadores en la certificación de los sistemas nacionales de competencias laborales.
- ✓ Promover la formación para la innovación y la capacidad de entrepreneurship.
- ✓ Realizar acciones que permitan promover la transformación de la noción de liderazgo.
- ✓ Cooperar en el establecimiento de sistemas de medición de la productividad y realización de estadísticas sobre ello.

- ✓ Promover acciones de formación que ayuden a la reflexión de los actores sociales en la definición y cumplimiento de sus roles.
- ✓ Fomentar la relación entre el sector gubernamental y los empleadores para acortar o cerrar la brecha entre las responsabilidades de cada uno de ellos, en un marco de cooperación y mutuo entendimiento, donde el estado cree las condiciones para lograr cambios sustantivos en el mercado laboral y las empresas logren un desarrollo y crecimiento económico sostenido.

En definitiva, entendemos que sin educación y sin formación no hay empresas ni empleados y las diversas sociedades, en su conjunto, cada vez esperan más de las empresas que actúan en su seno, por ello creemos que las autoridades y equipos de trabajo de CINTERFORT/OIT son un aliado estratégico de nuestro sector para lograr el crecimiento y desarrollos de nuestros conocimientos, mejorando así nuestras acciones y participación social.

El Grupo estuvo integrado por:

Marcela Eivers	Unión Industrial Argentina	Argentina
Charmaine Napoleón-Ramsay	Barbados Employers' Confederation	Barbados
Francisco Velez	Asociación Nacional de Industriales	Colombia
José Manuel Fernández	Cámara Nacional de Comercio, Servicio y Turismo	Chile
Sandra Prince	Learning and Human Resource Development Manager	Jamaica
Carlos Aguilar Conde	Confederación Patronal de la República Mexicana	México
María de Guadalupe Cupul Díaz	COPARMEX	México



CINTERFOR

INFORME DEL GRUPO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El grupo de representantes de los trabajadores:

1. Reafirmamos lo expresado en ocasión de la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica por el Grupo de Representantes de los Trabajadores, en el sentido de defender a las instituciones de formación y aspirar a su fortalecimiento, mediante la mejora en la calidad de su gestión. Por lo tanto, compartimos los valores de equidad, calidad y pertinencia promovidos en la presente reunión.
2. Saludamos el desarrollo y los contenidos de la Recomendación N° 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, como un avance en las articulaciones necesarias para el desarrollo de los trabajadores y solicitamos el apoyo de los sectores empleador y gubernamental para que, en el marco del diálogo social, ésta se traduzca en políticas públicas. Asimismo, generar los mecanismos necesarios para que la Recomendación pueda ser evaluada de manera permanente, atendiendo el desarrollo del trabajador y en el contexto del cambio diario que se produce en el mundo del trabajo.
3. Reconocemos el inestimable aporte de Cinterfor/OIT a la consolidación del ideario de la formación profesional en nuestros países y en particular a nuestras organizaciones sindicales.
4. Establecemos una salvedad en la escasa participación activa del movimiento de los trabajadores en el bienio 2003-2004 en el desarrollo de acciones y actividades conjuntas con Cinterfor que atiendan la problemática de los trabajadores. Esto se ve reflejado en la disminuida representación de los grupos de los trabajadores en esta Reunión de la Comisión Técnica, que nos llena de honda preocupación.
5. Sabemos el esfuerzo de Cinterfor/OIT en la convocatoria y en el desarrollo de actividades, sin embargo, creemos que el movimiento de trabajadores debe fortalecer la participación, el desarrollo de actividades y la procuración de recursos económicos efectivos para que se puedan cumplir los objetivos trazados en ésta y en anteriores Reuniones.
6. Bajo este diagnóstico, solicitamos formalmente el desarrollo, por parte de Cinterfor/OIT, de una línea de acción que atienda específicamente las demandas del grupo de trabajadores. Por ello, creemos que Cinterfor/OIT debe dar a esta línea el mismo nivel en el desarrollo y características de las áreas de actividad que actualmente el organismo lleva adelante.
7. Esta línea debe contemplar, entre otros, los siguientes temas:
 - a. Desarrollar estrategias desde el movimiento sindical que permitan defender y representar los intereses de aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en el mercado informal de trabajo, mediante políticas de alianzas y de organización, que utilicen como uno de sus instrumentos a la formación profesional.
 - b. La formación de los integrantes de los consejos directivos y los representantes de las organizaciones sindicales para garantizar la efectividad en la adopción de las decisiones y su seguimiento.
 - c. Promover el desarrollo de una estrategia de acción conjunta de las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe, en la defensa del control social sobre los recursos económicos destinados a la formación profesional, garantizando la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las instancias reales de decisión con relación a la gestión, control y aplicación de los presupuestos de los programas e instituciones de formación profesional
 - d. Desarrollar los mecanismos existentes, así como construir nuevos, destinados a favorecer el intercambio de informaciones, el conocimiento de experiencias y la cooperación técnica entre las organizaciones sindicales de los distintos países.
 - e. Apoyar la realización de encuentros entre las Centrales Sindicales, que aborden el tema de la formación profesional, la formación sindical y la salud y seguridad ocupacional, atendiendo a estos dos últimos como espacios específicos de preocupación y trabajo. Para ello fortalecer la continuidad del Cinterfor/OIT en la investigación desarrollo y asistencia en estas temáticas.

8. Para la concreción de estos objetivos y con relación a la OIT demandamos, que facilite los recursos económicos y la capacidad técnica a Cinterfor/OIT para que esto sea posible. En virtud de ello, el grupo de trabajadores se compromete a demandar a los representantes delegados en el Consejo de Administración de la OIT a que realicen todos los esfuerzos necesarios para que esto sea una realidad.
9. Solicitamos a los estados nacionales que contribuyan al financiamiento específico de las líneas de acción pensadas para los trabajadores; también proponemos que la formación sindical sea pensada como la formación profesional de los trabajadores colaboradores y delegados sindicales y por lo tanto, plausible de ser financiada como cualquier otra formación por los diferentes organismos.
10. Es importante subrayar la importancia que Cinterfor/OIT adquiere para con las Instituciones Nacionales de Formación, por lo que solicitamos a éstas, amplíen el aporte para mejorar la calidad, la equidad y la pertinencia de los programas diseñados para los trabajadores. En este sentido, entre otros se promueve el desarrollo de acciones que atiendan la nueva realidad del mercado de trabajo y los requerimientos que los procesos de integración económica que nuestros países llevan adelante.
11. Por último para concretar las acciones aquí propuestas solicitamos a Cinterfor/OIT realizar una reunión a corto plazo que permita al grupo de trabajadores analizar, consensuar y avalar los programas y líneas de acción solicitadas, y generar los mecanismos y estrategias para la consecución de los recursos económicos y técnicos necesarios.

El Grupo estuvo integrado por:

Gustavo Gándara
 Ulric Sealy
 Maria Cadena
 Jaime Arciniega
 Fredis Vásquez
 Everildo Revolorio Torres,
 Agustín Vargas Saillant,
 Julio César García
 Jorge Mesa
 Anaclara Matosas

CGT
 BWU Labour College
 SECAP
 CEOSL
 INSAFORP
 INTECAP/CUSG,
 CTU
 INFOTEP
 PIT CNT
 Cinterfor/OIT

Argentina
 Barbados
 Ecuador
 Ecuador
 El Salvador
 Guatemala
 Rep. Dominicana
 Rep. Dominicana
 Uruguay

CINTERFOR