



► Informe de gestión 2022-2023 y Plan de acción de OIT/Cinterfor 2024-2025

Octubre 2023, Punta Cana, República Dominicana



► Informe de gestión 2022-2023 y Plan de acción de OIT/Cinterfor 2024-2025

Octubre 2023, Punta Cana, República Dominicana







Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2023

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

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

Visite el sitio web: www.oitcinterfor.org

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: [OIT/Cinterfor. *Informe de gestión 2022-2023 y Plan de acción de OIT/Cinterfor 2024-2025*, Montevideo: OIT/Cinterfor, 2023].

ISBN: 978-92-9088-311-1

▶ Contenidos

Prólogo	7		
Contexto regional y continuación de la implementación de la visión estratégica del Centros	7		
PARTE I. Implementación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2022-2023.	17		
 A. Identificar los actuales desajustes entre la oferta la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias B. Políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación 	18		
 C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad D. Transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos 	26 32 35		
PARTE II. Avances, innovaciones y principales resultados en los medios	33		
de acción y servicios del Centro	39		
Plataforma de aprendizaje permanente Plataforma web y redes sociales Proyectos de innovación colaborativa (pic)	394348		
PARTE III. Recursos del Centro			
 3.1 Situación presupuestal al final del bienio 2020-2021 3.2 Ejecución del presupuesto regular 2022-2023 3.3 Contribuciones voluntarias 3.4 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios 	51525354		
PARTE IV. Plan de trabajo de OIT/Cinterfor para el bienio 2024-2025			
Introducción Plan de trabajo para el bienio 2024-2025 Área de resultados 1: políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias	57 59		
y aprendizaje permanente Área de resultados 2: información mejorada sobre las necesidades de competencias	61 62		
Área de resultados 3: programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles	63		
Área de resultados 4: programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo	64		
Área de resultados 5: aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas	65		
Anexos			
Lista de siglas y acrónimos	71		



Prólogo

El documento que a continuación presenta la Dirección de OIT/Cinterfor, está compuesto por:

- Informe de gestión del período noviembre 2021 – setiembre 2023.
- ▶ Plan de trabajo propuesto para el período 2024-2025.

Ha sido preparado para su análisis y discusión durante la sesión regular del Comité de Programa y Presupuesto (CPP, 3 de octubre de 2023) y de la 46° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (4 al 6 de octubre de 2023) a celebrarse en Punta Cana, República Dominicana.

Contiene, en primer lugar, una síntesis de las mejoras e innovaciones introducidas en distintos órdenes del funcionamiento del Centro, de las actividades y resultados alcanzados en los últimos dos años, así como un informe sobre los recursos humanos y financieros. Seguidamente, incorpora el plan de trabajo para el bienio 2024-2025, que será enriquecido con el debate y las propuestas que emanen de las anteriores discusiones y otras actividades preparatorias y de seguimiento.

Desde la realización de la 45ª Reunión de la Comisión Técnica (RCT) que tuvo lugar en Madrid entre el 16 y el 18 de noviembre de 2021, OIT/Cinterfor se abocó a la implementación del Plan de Trabajo bienal entonces aprobado, así como de diversas acciones adicionales no previstas en aquel momento.

Este plan se preparó en torno a cinco ejes:

- desajustes entre oferta y demanda laboral y anticipación de las competencias;
- competencias laborales y aprendizaje permanente, gobernanza y sistemas de financiación;
- metodologías de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas: formación en el trabajo y aprendizaje de calidad;
- 4. transición y competencias digitales; y
- **5.** diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos.
- Contexto regional y continuación de la implementación de la visión estratégica del Centro

La acción del Centro, cuyos avances se presentan en este informe, ha tomado como referencia orientadora los elementos del contexto económico y social de la región. Esto abarca tanto los aspectos de larga duración como las cuestiones coyunturales.

En cuanto a estas últimas, cabe consignar que la región de América Latina y Caribe está atravesando una recuperación lenta y desigual de la pandemia de COVID-19, con bajo crecimiento económico proyectado de 1,2 % en promedio para 2023¹. Además,

¹ Acceso en: https://www.cepal.org/sites/default/files/pr/files/tabla_proyecciones_cepal_abril-2023_es.pdf



se han observado fuertes presiones inflacionarias tanto en 2022 como en 2023, a nivel regional y global, principalmente debido al aumento de los precios de la energía y los alimentos. Estos factores han llevado al aumento de las tasas de interés y a un crecimiento de la desigualdad.

A la vez, la OIT advierte que la lenta recuperación de las tasas regionales de empleo se acompaña de mayor informalidad y un incremento en el número de trabajadores en situación de pobreza. Grupos especialmente vulnerables, como jóvenes y mujeres, siguen teniendo mayor dificultad de inserción laboral en condiciones de trabajo decente.

La formación también se ha visto fuertemente afectada durante el período de la pandemia, especialmente con relación a la caída en la cantidad de horas que las personas pudieron dedicar al estudio, al número de horas ofrecidos por docentes y un alto porcentaje de participantes que enfrentaron dificultades de conectarse y vieron reducidas las posibilidades de interacción con sus pares y docentes durante el ciclo escolar. Si bien la transición digital en la formación profesional se ha acelerado y han surgido nuevas oportunidades que se deben tomar en cuenta al diseñar las políticas públicas de la formación profesional, también se han agudizado las brechas digitales, que se suman a brechas estructurales en la región, como la informalidad, baja productividad y desigualdades económicas y sociales.

Las instituciones de formación profesional (IFP) en la región respondieron con agilidad a la pandemia, adoptando

iniciativas que aceleraron el uso de medios digitales en sus acciones y estrategias desplegadas para mantener la actividad. Esto catalizó cambios inminentes en los modelos pedagógicos, los contenidos curriculares, el desarrollo profesional de docentes e instructores, el financiamiento y la suscripción de nuevas alianzas. En el periodo postpandemia, las IFP siguen profundizando estas transformaciones, con el objetivo de ampliar el acceso a la oferta de oportunidades formativas de calidad y pertinencia.

Así, las IFP desempeñaron un rol activo durante la pandemia y en la implementación de nuevas prácticas y aprendizajes en la vuelta a la presencialidad. Han dado respuestas acertadas con la aceleración de la digitalización en su oferta, capacitando a los docentes y fortaleciendo las competencias digitales de sus participantes.

Sin embargo, la centralidad que el período de la pandemia otorgó a los desafíos en materia de transformación digital a las instituciones y sistemas de formación profesional distan de ser un fenómeno coyuntural y solo restringido al imperativo de adaptar, en parte digitalizando, la oferta formativa. En todo caso, la pandemia significó tanto la aceleración de un proceso ya en marcha, como una magnificación -o mayor visibilidad- de sus implicancias a todo nivel.

En rigor, la región se encuentra transitando una de las grandes transiciones de nuestro tiempo: una rápida transformación hacia sociedades y economías digitales. Este proceso de adopción y uso generalizado de tecnologías digitales en múltiples aspectos de la vida social y económica, abarcando desde la comunicación y el acceso a la información por parte de las personas hasta las operaciones de las empresas y los servicios de los gobiernos.

En la medida que se trata de un proceso que provoca tanto la obsolescencia de ciertos conocimientos, tareas, actividades y ocupaciones, como la generación de nuevas oportunidades de empleo y negocios, el papel de las políticas de formación profesional se vuelve fundamental. Sólo mediante un adecuado diseño e implementación de tales políticas es dable esperar que la inevitable transformación económica y productiva sea, simultáneamente, socialmente justa.

En el transcurso de este bienio, el Centro ha llevado a cabo diversas acciones con el propósito de abordar los desafíos tanto instrumentales como de fondo. Los instrumentales se relacionan con la propia transformación digital de la gestión y la oferta formativa de las instituciones y sistemas, cuya necesidad se hizo evidente durante la pandemia, pero como un imperativo que permanece y se proyecta hacia el futuro. Las de fondo refieren, en cambio, a las estrategias y metodologías más eficaces para asegurar el desarrollo de las nuevas competencias digitales en aras de promover la empleabilidad, las capacidades emprendedoras y el apoyo al sector productivo para enfrentar el nuevo entorno que esta transición genera.

La transición digital no es la única tendencia de cambio que opera sobre las sociedades y economías de la región y que, por tanto, coloca desafíos a la formación profesional. Otra, de creciente importancia, es la que refiere a la transición hacia sociedades y economías más sostenibles y libres de carbono. Dicha transición consiste en reducir la dependencia de combustibles fósiles y las altas emisiones de carbono, mediante su reemplazo por fuentes de energía más sostenibles, renovables y respetuosas con el ambiente, así como mediante la introducción de modos de producción y consumo que, a la vez que contribuyen a lo anterior, reducen el desperdicio de energía, materiales y, por tanto, la contaminación.

Al igual que en el caso de la transición digital, también genera oportunidades en materia de desarrollo económico y empleo, siempre que sea simultáneamente justa. Esto implica que el proceso no deje atrás a personas y comunidades que dependen de sectores o industrias que se verán afectados por esta transición. Nuevamente, la formación profesional aparece como parte del repertorio de políticas que pueden minimizar los impactos sociales y económicos negativos, y aprovechar las oportunidades emergentes.

Las instituciones de formación profesional de la región han tomado nota de lo anterior para adaptar su oferta formativa y responder a las demandas crecientes de los nuevos sectores "verdes" o bien de los sectores tradicionales que buscan adaptarse a esta transición. Un aspecto clave en este camino, que el Centro ha buscado apoyar técnicamente, es el de la identificación y anticipación de demandas de competencias vinculadas a estos



nuevos sectores, tal como se consigna en este informe. Complementariamente, y a través del apoyo a acciones en el terreno, se ha trabajado en la transversalización de la dimensión ambiental en la propia formación profesional.

Una tercera transición con fuerte significación para la región, pero de naturaleza diferente, es la denominada transición demográfica. De modo general y sencillo, consiste en el tránsito de las poblaciones desde altas a bajas tasas de natalidad y hacia expectativas de vida más larga. Esta transición que se encuentra en diferentes etapas en los países de la región posee importantes consecuencias en los mercados de trabajo y plantea retos significativos para las políticas públicas de empleo, protección social, salud, educación y formación profesional, entre otras.

En aquellos países que cuentan con una alta proporción y un crecimiento de población joven, existen desafíos cuantitativos y cualitativos para las políticas formativas. Deben atender simultáneamente una creciente demanda por servicios formativos y hacerlo de manera pertinente y con la mayor calidad posible, a efectos de que los y las jóvenes adquieran las competencias necesarias para enfrentar las condiciones que las otras transiciones mencionadas plantean.

De otra parte, los países que se encuentran en fases más avanzadas de esta transición enfrentan procesos de creciente envejecimiento poblacional que plantean diversos desafíos. La calidad y pertinencia de la formación dirigida a los jóvenes es clave para su acceso a oportunidades de

trabajo de calidad que supongan un aporte significativo al factor clave de la mejora de la productividad de la economía y las empresas. Simultáneamente, el aumento de la esperanza de vida junto con una mayor proporción de personas de edad avanzada genera nuevas demandas productivas y, fundamentalmente de servicios. El sector de los cuidados en un sentido amplio (educación, salud, servicios sociales) tiene el potencial de generar cada vez más empleos con su consiguiente demanda de capacidades. Proveer oportunidades para el desarrollo de tales capacidades resulta clave para aprovechar dicho potencial y, también, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desarrollo profesional.

Otro fenómeno de carácter demográfico, influido en parte por la mencionada transición, pero también por factores de índole económica, social y política, es el de los flujos migratorios. Vale decir que la región, además de enfrentarse a los retos que suponen las transiciones, también está atravesando una crisis migratoria de gran envergadura.

Como puede constatarse en el presente informe, OIT/Cinterfor ha llevado a cabo diversas acciones vinculadas a estos desafíos, como la formación y certificación para el sector de los cuidados, la certificación de población migrante, el desarrollo de competencias STEAM² para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o la innovación pedagógica para el desarrollo de competencias transversales, en especial de jóvenes, entre otros.

² El acrónimo STEAM surge de las siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas.

Dentro de este contexto, el equipo de OIT/Cinterfor ha tenido presentes las demandas urgentes de las IFP y mandantes de la OIT en la región para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, como instrumento para impulsar fortalecimiento de las competencias y aprendizaje permanente de las personas, en el marco de la recuperación de la pandemia, así como demandas para la transformación productiva, el fomento del emprendedurismo y la promoción de la inclusión laboral.

Eltítulo de esta 46ª Reunión de la Comisión Técnica "La formación profesional en el centro del desarrollo económico y social" es un reconocimiento de los impactos e importantes implicancias de estas tres grandes transformaciones (digital, ambiental y demográfica) para la formación profesional.

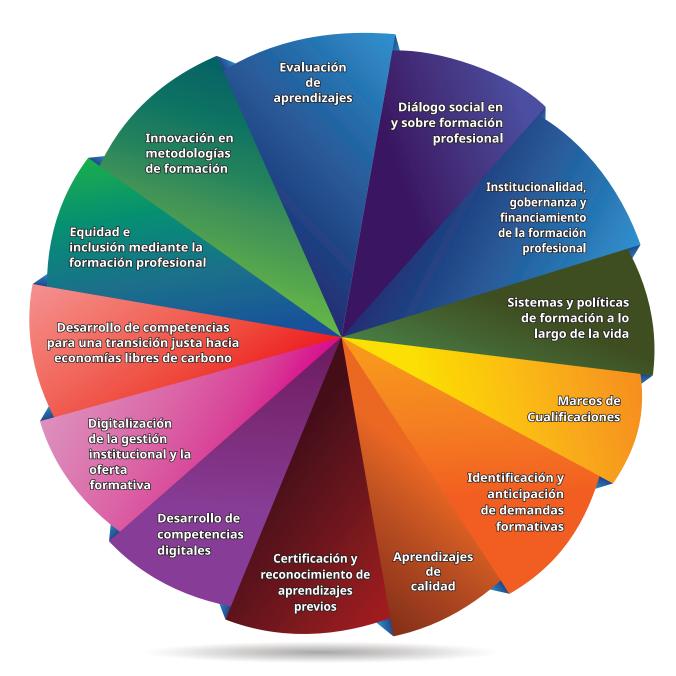
Tomando en cuenta las transformaciones en el mundo de trabajo, el surgimiento de nuevas demandas de competencias e impactos en la formación profesional, OIT/Cinterfor elaboró un Plan Estratégico para impulsar y dar visibilidad a su labor en pro de la innovación en la formación profesional en la región. El Plan Estratégico fue implementado a finales de 2020, a pesar de la erupción de la pandemia de COVID-19, y con gran dedicación del equipo de OIT/Cinterfor. El plan estratégico está estructurado en tres pilares:

- a) Nueva plataforma digital: con la nueva Unidad de Servicios Digitales (USD) se han integrado los procesos de comunicación, repositorios de conocimiento y espacios virtuales de aprendizaje e intercambio a los efectos de dar soporte digital a todos los servicios y actividades del Centro.
- b) Nuevas estrategias de relacionamiento: a través de los Proyectos de Innovación Colaborativa (PIC) se promueve la cooperación al interior de la red de IFP y con los constituyentes tripartitos, acometiendo de forma mancomunada el desarrollo de soluciones innovadoras a desafíos comunes y favoreciendo una mayor movilización de recursos financieros y de las capacidades técnicas y el conocimiento disponible. Con la búsqueda activa de alianzas con socios estratégicos dentro y fuera de la región se refuerzan, a su vez, dichos procesos colaborativos.
- c) Generación de conocimiento para apoyar acciones y políticas basadas en evidencia: con la introducción de mejoras en el ciclo de creación y captura de conocimiento, socialización, estructuración (mapeo y almacenamiento), aplicación y auditoría, se amplía la cobertura y profundidad de los temas atendidos, a la vez que se generan productos de conocimiento de alta aplicabilidad para la toma de decisiones.



Con la implementación del Plan Estratégico de Innovación, el Centro ha ampliado su

rango de temas técnicos en la formación profesional.



En respuesta a lo solicitado por el CPP de 2021, hemos iniciado el diseño e implementación de un Observatorio con las estadísticas de la Formación Profesional para la región, se tienen recopiladas y publicadas en la web los resultados de las

IFP que han respondido la encuesta con sus datos desde 2019. Es un ejemplo de la respuesta a las demandas y los comentarios de miembros IFP y representantes de constituyentes del CPP.





OIT/Cinterfor es el centro especializado para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional de la OIT en la región, dedicado a la innovación permanente, asistencia técnica y generación conocimiento sobre las nuevas tendencias en la materia. Como tal ha realizado estudios y desarrollado procesos para el desarrollo de la capacidad técnica de las IFP en temas como el diseño e implementación de marcos nacionales de cualificaciones, el uso de herramientas de Big Data para la anticipación de demandas de competencias, la certificación de competencias y atención a población migrante, la digitalización en la formación profesional, el desarrollo de competencias digitales, los aprendizajes de calidad, el diálogo social en la formación profesional y el desarrollo de competencias para una transición verde, entre otros.

Dando continuidad a una importante innovación y nueva oferta de servicios a sus miembros, OIT/Cinterfor ha impulsado y buscado nuevas líneas de financiamiento de la unidad de servicios digitales que originalmente surgió como respuesta a las restricciones a la presencialidad durante la pandemia de COVID-19 y, debido a la recepción muy positiva por las IFP, continuará brindando y consolidando sus actividades. Desde su creación en el último trimestre de 2020, la unidad de servicios digitales ha ofrecido más de 54 actividades virtuales (abarcando cursos a distancia, talleres virtuales, seminarios web v videoconferencias), ofreciendo eventos de intercambio de buenas prácticas y experiencias, con la participación de más de 8.500 personas, de más de 30 países. En los cursos virtuales han participado personas de los equipos directivos, técnicos y docentes de las IFP, reforzando sus conocimientos en temas como: metodología de anticipación de demanda usando Big Data; certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos, evaluación de aprendizajes; formación basada en proyectos; brechas de habilidades; digitalización; e inclusión de mujeres en formación para ocupaciones de ciencia y tecnología (STEAM).

La potencia de las tecnologías digitales y formación a distancia para unir participantes de todas las IFP de la red OIT/Cinterfor en los eventos, la creación de relaciones horizontales fructíferas y la generación de comunidades de práctica, han sido lecciones positivas de la pandemia y han contribuido a la evolución de procesos de innovación del Centro y fortalecimiento del sentido de pertinencia de miembros de la comunidad institucional del Centro.

Entre las nuevas actividades se incluye la oferta de Programas de Innovación Colaborativa (PIC) que fue diseñada y anunciada en marzo 2022 y cuenta actualmente con iniciativas de cooperación horizontal entre IFP en temas como: anticipación de demandas para competencias en sectores verdes, formación basada en proyectos, madurez digital institucional, observatorio regional de la formación profesional, certificación de competencias en el sector de cuidados y oferta digital de cursos. Otros temas, como la certificación de competencias para la población migrante, o el desarrollo de redes de innovación están siendo objeto de acciones que pueden conducir a nuevos PIC.

Con el retorno a la presencialidad se han vuelto a realizar las misiones de especialistas del Centro que permiten aportar asistencia técnica de forma presencial a las IFP miembros y se retoman



las participaciones en eventos nacionales e internacionales, así como la realización de reuniones presenciales en algunos temas. Desde la Dirección de OIT/Cinterfor, se han retomado las visitas a las IFP y reuniones con sus directores, juntas directivas y equipos técnicos, así como misiones para apoyar procesos de modernización, visión estratégica, intercambio de experiencias, visitas técnicas, así como para impulsar nuevos intercambios institucionales y la firma de acuerdos de nuevas colaboraciones institucionales.

El equipo acompaña las tendencias en la formación profesional, con atención a las competencias necesarias para apoyar la reconversión productiva en la región y para capacitar la mano de obra para sectores claves de crecimiento, innovación, productividad, competitividad, y también con atención a la inclusión en la formación profesional. OIT/ Cinterfor trabaja en el desarrollo de metodologías en el marco

del aprendizaje permanente y se han visto incrementadas la oferta virtual de servicios y la búsqueda de nuevos arreglos de colaboración e innovación en la formación profesional.

En este 2023 se resalta un hito que compartimos con orgullo, y es que OIT/ Cinterfor, además de a las actividades programáticas establecidas para bienio, está celebrando los 60 años de su creación reafirmando su compromiso con la promoción de la innovación en la formación profesional mediante la cooperación y solidaridad entre los países. A los efectos de esta celebración se ha generado una imagen gráfica de este aniversario, se diseñó e implementó un plan de comunicación que ha abarcado todas las actividades realizadas durante el año conmemorativo, y se ha previsto la inclusión de un espacio tripartito con este motivo en la agenda de la 46ª Reunión de la Comisión Técnica.



▶ Parte I. Implementación del programa de trabajo aprobado para el bienio 2022-2023.

El Programa de Trabajo aprobado durante la 45ª Reunión de la Comisión Técnica (Madrid, España, noviembre 2021) se inscribió en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, alineado con el Resultado 5 del Programa y Presupuesto 2022-2023: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.

En función de ello, comprende el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional y de los mandantes tripartitos en cinco áreas de resultados:

- A. Identificación de los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.
- **B.** Reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.
- C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad.
- D. Facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales.
- E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos como eje transversal de las actividades.

El detalle de las acciones realizadas y principales resultados alcanzados en cada una de ellas se ofrece en los siguientes apartados.



 A. Identificar los actuales desajustes entre la oferta la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias

Esta área de resultados toma en cuenta la necesidad de adaptar la respuesta de las instituciones y sistemas de formación profesional a las rápidas transformaciones de los sectores productivos y ocupaciones, así como las demandas que surgen de la evolución de las cadenas mundiales de suministro. A tales efectos, OIT/Cinterfor se propuso continuar apoyando el perfeccionamiento de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, con el fin de determinar las necesidades en materia reciclaje perfeccionamiento У profesional, prevenir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias y dotar a los sistemas de desarrollo de competencias de los medios para prever las necesidades futuras en la materia.

Acciones desarrolladas

■ Tomando en cuenta la necesidad de disponer de información estadística comparable en materia de formación profesional en la región y, por esa vía, mejorar la visibilidad del impacto de las políticas y la acción de las instituciones en este campo, se diseñó y puso en marcha el observatorio regional de resultados de la formación profesional³, en el marco de la estrategia de Proyectos de Innovación Colaborativa (PIC). Este instrumento busca facilitar el acceso a información sobre los resultados y las cifras de participantes,

- género, sector económico entre otras, contemplando para ello el diseño y puesta en funcionamiento de un tablero de información con variables e indicadores para información socioeconómica y de la FP. Complementariamente, se proveen análisis sobre los hallazgos y tendencias encontradas como base para la toma de decisiones.
- Otra iniciativa desarrollada refirió a la divulgación y el desarrollo de capacidades para la aplicación de métodos y tecnologías para el análisis de información basada en datos masivos (Big data) con fines de apoyar en el análisis de brechas de competencias. En esta línea fueron diseñados e impartidos los cursos de formación "Biq Data: conceptos fundamentales y sus usos en la formación profesional" (4 de octubre al 30 de noviembre 2021) y "Big Data y brechas de habilidades" (6 de abril al 29 de julio 2022). Complementariamente se realizaron cuatro videoconferencias: "Uso del Big Data en el análisis de oferta y demanda en el mercado de trabajo" (20 de abril 2022, con presentación a cargo de CEPAL); "Usando el Big Data para anticipar y cubrir la demanda de competencias. Experiencia OIT" (11 de mayo 2022); "Inteligencia ocupacional: monitoreo de datos del mercado laboral para la toma de decisiones" (26 de mayo 2022, con presentaciones del Servicio Nacional

³ Acceso al observatorio: https://www.oitcinterfor.org/statsfp/

- de Aprendizaje Industrial -SENAI- de Brasil); "Aplicando *Big Data* en el análisis de perfiles por competencias" (6 de octubre de 2022). Esta acción involucró también un proceso de asistencia técnica a los Ministerios del Trabajo de Uruguay y Paraguay con acciones formativas y talleres sobre la utilización del *Big Data* en la medición de brechas de habilidades.
- ► En igual sentido, y a los efectos de reforzar la difusión de estas herramientas, se elaboró la publicación "Lineamientos prácticos para el uso de Big Data e identificación de brechas laborales"⁴, que busca ser una guía para facilitar la comprensión, acompañamiento y aplicación de técnicas de análisis masivo de datos para la toma de decisiones fundamentada para implementar políticas de análisis, medición y cierre de brechas de talento humano. En términos de gestión del conocimiento en esta materia, se ha organizado una sección en el sitio web de OIT/Cinterfor dedicado a "Biq Data y la brecha de habilidades"5. Allí se incluyen varios estudios relevantes, documentos y guías desarrolladas en experiencias nacionales e internacionales.
- ▶ Otras actividades de intercambio estuvieron centradas en la difusión de experiencias de observatorios de la formación profesional, como en el caso de la videoconferencia "Los observatorios del mercado de trabajo y la formación profesional. Experiencias de Chile y Colombia" (22 de agosto de 2023) como también en el avance de las clasificaciones

- de ocupaciones como herramienta para la elaboración de perfiles por competencias que se abordó en la videoconferencia "Uso de la ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) en la normalización de perfiles" (27 de junio 2023).
- Durante el bienio tuvieron lugar varias acciones de asistencia técnica vinculadas a la identificación de brechas de competencias y/o la anticipación de demandas formativas. Justamente a esta línea de acción pertenece el trabajo que se está iniciando para acercar herramientas como ESCO a las actividades de normalización de competencias en ChileValora, en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala y evaluar con sus equipos técnicos las posibilidades de uso e innovación que ofrece.
- ► En Uruguay, en el marco del acuerdo para implementar el programa de financiamiento y asistencia técnica de OIT con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (MTSS) con el objetivo de mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral para la toma de decisión de políticas públicas, se llevó a cabo el curso de formación "Biq Data y brechas de habilidades: Asistencia técnica MTSS Uruguay" (12 de setiembre al 9 de noviembre 2022). Otra acción llevada adelante en este país tuvo lugar en el marco del Programa PAGE Uruguay, que consistió

⁴ Acceso al documento: https://www.oitcinterfor.org/lineamientos-pr%C3%A1cticos-uso-del-big-data-e-identificaci%C3%B3n-brechas-laborales-0

⁵ Acceso en: https://www.oitcinterfor.org/brecha_BigData



- en la elaboración de un Informe sobre los indicadores de empleo verde y azul en Uruguay⁶; asi como también se trabajó en la detección de necesidades de empleo y formación profesional a partir de la incorporación de la perspectiva ambiental en ciertos sectores preidentificados por la Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (Forestal-Madera, Apicultura, Energías Renovables Biomasa)
- En Paraguay, como parte de la asistencia técnica de OIT al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y en continuidad con las acciones iniciadas en el año 2020, fue realizada a fines de 2021 una actualización del estudio: "Cambios en las dinámicas laborales en Paraguay 2020-2021" asi como también, del visualizador dinámico. En 2022 se actualizó nuevamente el estudio del mercado laboral paraguayo, generando un informe sobre las recomendaciones para el cierre de brechas de capital humano 2022 y otro sobre recomendaciones para mejorar las bases de datos de mercado laboral 2022 junto con una propuesta de índice multidimensional de empleabilidad⁷.
- ► En Panamá se ha continuado apoyando técnicamente el proceso de definición de una ruta para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) iniciado en 2019. Hacia fines de 2021 se logró avanzar en el análisis sectorial de la demanda de formación y la implementación de

- metodologías para su estudio, en el marco de un convenio de asistencia técnica para el Ministerio del Trabajo de Panamá con el financiamiento de CAF. También en este ámbito se desarrolló el estudio del sector de tecnologías digitales en Panamá con miras a facilitar el poblamiento del MNC. Como parte de la metodología aplicada se realizó un análisis de la brecha de habilidades para este sector.
- Estos productos se han vinculado con la participación de OIT/Cinterfor en el poblamiento del marco de cualificaciones de Panamá, integrados en el proyecto de transformación integral de INADEH, actualmente en ejecución. Es así como, con base en los resultados del estudio sectorial de tecnologías digitales se establecieron cinco ocupaciones para avanzar en la elaboración de perfiles por competencias y su correspondiente diseño curricular durante el resto del presente año. Con estos cinco nuevos programas de formación INADEH inicia una nueva oferta curricular dentro de su proceso de transformación.
- ▶ Durante 2022 y 2023 y con fondos de Cooperación Sur-Sur y Triangular de la OIT se diseñó y acordó un proyecto de innovación colaborativa para desarrollar estudios de anticipación de la demanda en sectores verdes con 3 países de la región: Chile, República Dominicana y Uruguay. En el caso de Chile se trabajó con el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ChileValora. En República Dominicana

⁶ Acceso al informe: www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Indicadores_empleoVerdeyAzul_ PageUy_web.pdf

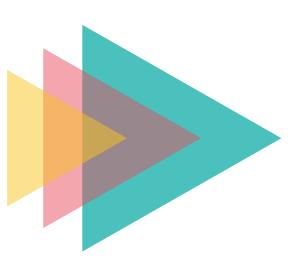
⁷ Acceso al informe: www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Indice_Empleabilidad_Paraguay_ OITCinterfor.pdf

se trabajó con el Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (INFOTEP) y, en Uruguay, con un equipo integrado por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE), la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). El proyecto contó con la asistencia técnica del Servicio SENAI de Brasil, transfiriendo su modelo de prospección ocupacional y tecnológica, así como apoyando a los equipos nacionales en la implementación de sus respectivos estudios.

- Los estudios sectoriales llevados adelante han sido, en el caso de Chile, sobre la producción de hidrógeno verde, en el caso de República Dominicana sobre la generación y distribución de energía fotovoltaica; mientras que el de Uruguay estuvo enfocado en el sector de movilidad eléctrica.
- ► Estos equipos junto a expertos de SENAI y de OIT/Cinterfor participaron de 4 talleres de capacitación asi como de diversas reuniones para compartir avances y obtener retroalimentación. Las actividades dieron comienzo con un encuentro virtual realizado el 7

- de noviembre de 2022, en tanto que el 23 del mismo mes tuvo lugar un primer taller virtual de nivelación e inicio de los estudios nacionales. Entre el 14 y el 15 de marzo de 2023, con el apoyo de UTEC de Uruguay fue realizado un taller presencial en Uruguay, con el objetivo de fortalecer la identidad y el trabajo en red de los equipos mediante la presencialidad para avanzar en la presentación de los estudios sectoriales que se encontraba en proceso desde el pasado mes de noviembre. Este evento fue clave, además para desarrollar las etapas de prospectiva tecnológica y organizacional, así como los conceptos y aplicación práctica de los cuestionarios para evaluar los impactos ocupacionales.
- ▶ En siguientes talleres virtuales, realizados entre abril y agosto de 2023, fueron también tratadas las indicaciones para un mejor abordaje de las recomendaciones para la formación profesional, así como los conceptos teóricos del método de inteligencia ocupacional. Los estudios están finalizados y serán presentados ante las autoridades de los países y sumadas al banco de estudios prospectivos de Cinterfor.







B. Políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación.

Con esta área de resultados se apunta a reforzar el papel de la formación profesional en las reformas estructurales y las estrategias de crecimiento de la productividad y su vínculo con los planes nacionales de desarrollo y las políticas sectoriales, comerciales y de empleo, incluidas las relacionadas con la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19. A tales efectos, OIT/Cinterfor se comprometió desarrollar medidas para el desarrollo de capacidades, brindar asistencia técnica y promover la cooperación Sur-Sur con el objetivo de apoyar la elaboración y aplicación de políticas nacionales de desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente, favorecer la integración de estos temas en los planes de desarrollo nacionales y sectoriales, promover la participación de los mandantes en los esquemas de gobernanza de la formación, así como estimular el diseño y puesta en práctica de nuevos mecanismos de financiación y sistemas de incentivos equitativos y sostenibles que favorezcan soluciones innovadoras para que las personas y las empresas hagan frente a los desafíos en materia de desarrollo de las competencias.

Acciones desarrolladas

Durante el bienio, el Centro continuó realizando acciones de divulgación, intercambio y desarrollo de capacidades en materia de diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones. Estos instrumentos permiten reunir de forma consensuada los distintos niveles

- de cualificaciones presentándolas ordenadas según niveles asociados a diferentes tipos de conocimientos, habilidades y responsabilidades en el trabajo, con alcance sectorial, nacional o regional. De acuerdo con lo establecido en la Recomendación 195 (2004), los marcos de cualificaciones facilitan el aprendizaje permanente ayudando a las empresas y agencias de empleo a conciliar la demanda con la oferta de competencias, orientan a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y promueven el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquirida.
- Ejemplo de las acciones para el desarrollo de capacidades destacamos el curso sobre "Diseño Curricular en los Marcos Nacionales de Cualificaciones" (28 de setiembre al 11 de noviembre de 2022). En el marco de este curso se generaron tres videoconferencias: el 4 de octubre sobre la "Promoción del diseño curricular por cualificaciones" con panelistas de Costa Rica, Chile y Colombia; el 19 de octubre para abordar "Los resultados de aprendizaje y los marcos de cualificaciones" a cargo de la European Training Foundation (ETF); y el 26 de octubre sobre "Diseño curricular basado en cualificaciones" dedicada al abordaje de experiencias europeas, con expertos también de la ETF.
- ► A fines de 2021 fue publicada una propuesta de Marco Regional de

Cualificaciones de América Latina⁸ elaborada por OIT/Cinterfor en coordinación con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y con el apoyo de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En un sentido similar se brindó asistencia técnica durante 2022 y 2023 a la Alianza del Pacífico (AP) para desarrollar un Marco Regional de Cualificaciones de cobertura en esa Alianza, incluyendo una propuesta de proceso de auto referenciación entre países y validación de la matriz del marco con sus niveles y descriptores, desde los países participantes (México, Colombia, Perú y Chile)9.

- ▶ En este mismo ámbito, durante el período se llevaron a cabo dos acciones de asistencia técnica nacionales. En Colombia, apoyando al Ministerio de Trabajo en el diseño de mecanismos para avanzar hacia un sistema nacional de cualificaciones. En Panamá, donde se realizó un proceso de asistencia técnica al Ministerio del Trabajo, en alianza con el Banco de Desarrollo CAF, para el diseño y poblamiento del MNC¹⁰, en el cual se conformó una mesa sectorial en tecnologías digitales, se elaboró el estudio de caracterización sectorial con la identificación de brechas de habilidades y se previeron las rutas formativas laborales, la referenciación de perfiles de formación y la propuesta de cualificaciones¹¹.
- ► En términos de gestión del conocimiento, el sitio web sobre

- MNC, y en particular el inventario analítico de marcos de cualificaciones de América Latina ha sido objeto de continua actualización y constituyen el principal recurso de conocimiento disponible en la región sobre este tema.
- ▶ Como es habitual en todos los bienios, el Centro apoyó mediante sus servicios y acciones el fortalecimiento de las capacidades de instituciones y mandantes en lo que hace a la gobernanza de las políticas de formación profesional, la planificación estratégica y la toma de decisiones en diversas dimensiones.
- ► En tal sentido, se propiciaron espacios de reflexión e intercambio a partir de la experiencia de las IFP durante la pandemia como la videoconferencia "Nueva normalidad y formación profesional. Experiencias de SENAI, Brasil; del SENA, Colombia; el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Costa Rica, y INFOTEP de República Dominicana" (29 de marzo 2022). El Informe "Nueva normalidad y formación profesional. Aportes desde la experiencia de cuatro instituciones de formación", diseñado y ejecutado en coordinación con el Banco de Desarrollo CAF, fue un insumo clave de dicho evento.
- Cinterfor participó, invitado por el SENCE, en la I Convención Internacional "Formación Laboral para el Futuro" (6 de setiembre 2022), que reunió a representantes de las instituciones internacionales y nacionales de capacitación y empleo y donde

⁸ Acceso en: https://www.oitcinterfor.org/marco-regional-cualificaciones-am%C3%A9rica-latina-propuesta

⁹ En trabajo articulado por el "College Montmorency" parte de CiCan (Colleges and Institutes Canada).

¹⁰ Acceso en: https://www.oitcinterfor.org/productos/MNC

¹¹ Acceso al inventario: https://bit.ly/2UYtgh0



Cinterfor presentó una ponencia sobre los desafíos de la formación profesional en el siglo XXI. Como resultado de dicho evento se han iniciado sendos procesos de trabajo en el ámbito de la anticipación de la demanda en empleos verdes (ya mencionado) y del fortalecimiento al diálogo social con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de España, que se describirá más adelante.

- ► En el mes de septiembre de 2022 se ofreció una videoconferencia de inducción a la formación profesional, que incluyó un panorama de la región y sus principales avances y desafíos, a varios nuevos directores del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) de Honduras.
- ▶ Durante 2022-2023 el Centro brindó apoyo técnico al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) de El Salvador en la elaboración de su Plan estratégico institucional 2023-2027, así como la actualización de la política nacional de formación profesional. Estos dos hitos de transformación institucional han sido presentados y debatidos con el Consejo Directivo de la Institución.
- Asimismo, se mantuvo el apoyo a la Red de IFP (Instituciones de Formación Profesional) de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití, en sus acciones en las áreas de anticipación de la demanda, formación de docentes y digitalización de la formación. Más recientemente este apoyo ha incluido áreas como la orientación al INA de Costa Rica

- en la elaboración de una estrategia de alianza e intercambio con otras instituciones de la región. Con el INTECAP de Guatemala, el SENA de Colombia y ChileValora se promueve un trabajo de análisis y modernización de la metodología de normalización de competencias laborales con el posible uso de la ESCO (Clasificación Europea de Competencias, Ocupaciones y Cualificaciones).
- ▶ En alianza con el SENAI y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil se ha diseñado una propuesta de evento de inmersión para la alta gerencia de la formación profesional, el cual tendrá lugar durante el primer semestre de 2024 en la ciudad de Salvador de Bahía, Brasil. Este evento se propone abordar tres temas o dimensiones estratégicas: Los desafíos de la transformación digital en las instituciones de formación profesional; Formación profesional, sustentabilidad y economía verde; y Competencias para los profesionales del futuro.
- ▶ Finalmente, OIT/Cinterfor junto OIT/ Skills participó activamente en las actividades de seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente¹², adoptada por la 109.ª Conferencia Internacional del Trabajo (2021). Específicamente en el diseño de la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030¹³ la cual resultara examinada y aprobada por el Consejo de Administración de la OIT, en su 346° reunión durante los meses de octubre y noviembre de 2022.

¹² Acceso en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_832111.pdf

¹³ Acceso en: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/ins/WCMS_861006/lang--es/index.htm

Reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) y certificación de competencias

El RAP está siendo cada vez más una herramienta en las políticas de aprendizaje a lo largo de la vida. Dos instituciones especializadas en la región: el Consejo Nacional de Normalización Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México v ChileValora complementan acciones con otras muchas IFP que trabajan en el RAP y la certificación. OIT/Cinterfor ha acompañado la modernización en las estrategias de diseño y ejecución de procesos de evaluación, modernización de las metodologías de evaluación y recolección de evidencias, así como el uso de estrategias de evaluación a distancia.

Las acciones de OIT/Cinterfor cubrieron la asistencia técnica como en el programa de "Fortalecimiento de la gestión institucional del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC)" en Bolivia (8 de noviembre al 25 de noviembre 2021), que contó con 64 participantes. Con el SPCC se continuó en 2023 el apoyo para facilitar una actualización del diagnóstico del sistema, una capacitación presencial a los funcionarios técnicos y una visita de intercambio al sistema de certificación del SENA de Colombia.

Otra acción orientada al desarrollo de capacidades, en este caso con alcance

regional, se trató del Curso "Certificación de competencias y Reconocimiento de Aprendizajes Previos", impartido entre 15 de mayo y el 23 de junio de 2023.

El tema fue abordado también en diversas videoconferencias, como fueron los casos de "Certificación de competencias y credenciales electrónicas" (27 de octubre de 2022) con la participación del experto en nuevas tecnologías y modelos educativos, Gerardo Kargl; "Los desafíos de los sistemas de certificación en América Latina y el Caribe" (24 de mayo de 2023)¹⁴; "Certificación y población migrante" (31 de mayo 2023)¹⁵; y, finalmente, "El futuro de la certificación" (14 de junio de 2023)¹⁶.

En este punto también se destaca la alianza de OIT/Cinterfor con diversos proyectos de OIT de apoyo a la población migrante en la región, como el proyecto LAZOS. Este proyecto tiene cobertura en República Dominicana, Colombia, Perú y Argentina, y ha llevado a cabo una serie de actividades dirigidas a la caracterización y mejora de los sistemas de RAP para migrantes, el seguimiento a las acciones formativas y la propuesta de mejora en políticas de atención, RAP y homologación de certificaciones para esta población. Es importante destacar que esta colaboración ha evolucionado con el tiempo y, más recientemente, ha incluido el apoyo al diseño de un piloto de certificación binacional entre Ecuador y Colombia en el marco de otro proyecto de apoyo migratorio.

¹⁴ Participaron: Maria de los Ángeles Rodríguez Salas, INA, Costa Rica; Ricardo Mendez y Magui Valdez, INTECAP, Guatemala; Maria Ethel Hernández, INSAFORP, El Salvador; Ramona Mejía Calderón, INFOTEP, República Dominicana y José Omar Villarreal Ochoa, CONOCER, México.

¹⁵ Participaron: Maria Olave, Proyecto Lazos; Igor Dedic, ChileValora; José Estay, Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Javier Rincón Triana, Sena; y Tatiana Cadena por el Ministerio de Trabajo de Colombia. 16 Participó: Anastasia Pouliou, CEDEFOP.



 C. Concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad.

Esta área de resultados fue adoptada teniendo en cuenta la necesidad de atender eficazmente las necesidades de las empresas y lograr mejores resultados de empleo para las mujeres y los hombres, mediante el desarrollo de una oferta formativa innovadora, flexible e inclusiva. También, el imperativo de promover el diálogo social para identificar y ampliar las posibilidades de formación en el medio laboral, así como la adquisición de competencias básicas y de competencias digitales. En consecuencia, se buscó estimular la innovación mediante modalidades de aprendizaje flexible y centradas en los alumnos, como herramienta al servicio de la inclusión y la no discriminación, el reforzamiento de los sistemas de reconocimiento de los conocimientos previos y de las competencias a través de mecanismos innovadores y de base digital. De manera especial, tomaba en cuenta las repercusiones de la pandemia de COVID-19 y la necesidad de brindar una atención prioritaria a jóvenes, mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

Acciones desarrolladas

Dada la variedad de dimensiones comprendidas en esta línea de trabajo, las acciones se reseñarán en apartados separados.

Aprendizajes de calidad

► La formación en el medio laboral agrupa una serie de modalidades que cuentan con una dilatada historia en las instituciones de formación

- profesional de la región y ha sido objeto, consecuentemente, de la permanente atención en los sucesivos planes de trabajo de OIT/Cinterfor. El bienio 2022-2023 ha implicado, sin embargo, un énfasis renovado en virtud tanto de los esfuerzos que en los diversos países se están llevando a cabo para actualización de sus normativas y políticas en materia de aprendizaje, como de la discusión en el seno de la OIT de una norma internacional sobre los aprendizajes que arribó a la aprobación de la Recomendación 208 sobre los aprendizajes de calidad¹⁷ aprobada en la 111° Conferencia Internacional del Trabaio en 2023.
- ▶ Debido a este último proceso mencionado, el Centro se abocó a una estrecha colaboración con el Departamento de Skills de OIT en Ginebra. Esta colaboración se ha manifestado de diversas maneras. como el apoyo de OIT/Cinterfor para la obtención de información y datos sobre aprendizaje en países de la región para la generación de productos de conocimiento sobre el tema a escala global; la participación de OIT/Cinterfor en el Proyecto ADULT sobre aprendizaje, con financiamiento del Gobierno de Flanders; la articulación para la participación de especialistas de SKILLS Ginebra en eventos virtuales previos y preparatorios de la 111° Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la invitación realizada por Cinterfor a especialistas de Skills Ginebra en eventos vinculados a la Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe en 2021; y la participación de un

¹⁷ Acceso en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886396/lang--es/index.htm

- especialista técnico de OIT/Cinterfor en la Secretaría Técnica de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2022 y 2023 en la discusión normativa de cara a la adopción de la nueva Norma Internacional del Trabajo en la materia (resultando en la Recomendación N° 208).
- ► Simultáneamente, fueron impulsadas acciones orientadas al desarrollo de las capacidades de las instituciones y los mandantes en este tema. Tal fue el caso de la implementación del curso virtual "Quality Apprenticeships in the Caribbean", en acuerdo con la Oficina de OIT para los países del Caribe, en inglés y dirigido a instituciones, empresas y trabajadores de los países de esa subregión. (11 de abril al 20 de mayo 2022) que contó con 20 participantes de 16 instituciones de Barbados, Belice, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tobago. Con este curso se completó un ciclo de actividades formativas que en los años 2020 y 2021 habían sido ofrecidos a los países de otras subregiones.
- ▶ Dado que uno de los objetivos de los cursos ofrecidos por el Centro es el de promover la creación de redes o comunidades de colaboración y práctica temáticos, también en este caso se ha creado una comunidad de práctica que reúne participantes de las diversas ediciones del Cursotaller sobre Aprendizaje de Calidad (2020, 2021 y 2022). Como parte de ese trabajo se promueven reuniones para compartir los avances, desafíos, dificultades y buenas prácticas en la implementación y el desarrollo del aprendizaje en las respectivas instituciones y países. Contribuye a ello el hecho de que fueron cursos virtuales con una fuerte interacción sincrónica

- entre participantes, donde cada equipo nacional elabora una hoja de ruta para trabajar en el país, siendo acompañado por una tutoría especializada en la materia.
- ► En términos de generación de conocimiento, es importante destacar que se llevó a cabo un estudio en conjunto con el Programa EuroSocial+ de la Unión Europea y el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) de Alemania, sobre "Buenas prácticas empresariales en la gestión del aprendizaje de calidad en América Latina"18. Su objetivo fue profundizar sobre la participación del actor empresarial en esta modalidad formativa en cinco países (Chile, Colombia, Costa Rica, Perú y México), buscando identificar buenas prácticas y generar recomendaciones de políticas públicas para un mayor involucramiento de este actor.
- ► En materia de promoción de alianzas y cooperación horizontal entre las instituciones de formación profesional de los países, se destaca el apoyo de OIT/Cinterfor a la Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe, creada en el año 2021 a impulso del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de México y el BIBB que cuenta con la participación de 14 instituciones de la región. Su objetivo es estimular y canalizar la cooperación horizontal entre las institucionales nacionales de formación en materia de formación dual/aprendizaje, compartiendo buenas prácticas, conocimientos y experiencias en la materia. OIT/Cinterfor ejerce el rol de la Secretaría Técnica de la Alianza desde el momento de su creación.

¹⁸ Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/buenas-practicas-empresariales-gestion-delaprendizaje-calidad-alatina



Asimismo, fue suscrito un Memorándum de Entendimiento con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), que tiene como uno de sus ejes principales el trabajo conjunto a nivel regional en materia de aprendizaje. También, se están avanzando y definiendo alianzas y colaboraciones con instituciones nacionales extraregionales, específicamente logrando acercamientos con el Departamento de Trabajo (US DOL) de Estados Unidos y Colleges and Institutes Canada (CICan) de Canadá.

▶ En 2023 desde OIT/Cinterfor y en colaboración con la oficina de OIT para el Cono Sur, se está prestando asistencia técnica al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Paraguay en la revisión y fortalecimiento del sistema nacional de formación dual, mediante recomendaciones y la elaboración de una hoja de ruta para su mejora.

Promoción de la innovación pedagógica mediante el enfoque de Formación Basada en Proyectos

▶ La capacidad del Centro de promover innovaciones pedagógicas, específicamente mediante el enfoque de formación basada en proyectos (FBP) se vio reforzada durante el bienio gracias a la disponibilidad de fondos de Cooperación Sur-Sur y Triangular de la OIT, que permitieron llevar adelante un proyecto de innovación colaborativa en este campo con la participación de 18 instituciones. En dicho proyecto ha sido posible la documentación hasta la fecha de cinco casos de integración de la FBP en el modelo pedagógico

institucional¹⁹, diseñar e impartir el Taller "Formación Basada en Proyectos" realizó entre el 13 y el 15 de marzo de 2023 en Buenos Aires, Argentina²⁰. Este evento, que tuvo con institución anfitriona a la Fundación UOCRA, contó con la participación de 17 instituciones de la región, a la cual se sumó el Centro de Investigación Aplicada de Formación Profesional, Tknika del País Vasco, España, aportando su experiencia con la aplicación de su modelo de formación por retos "Ethazi". Uno de los resultados de este proyecto ha sido el establecimiento de una comunidad de práctica la cual, tuvo la oportunidad de trabajar online en el curso "Formación basada en proyectos con foco en el desarrollo de competencias transversales" (17 de abril al 25 de junio de 2023), que contó con 37 participantes de 15 instituciones de 10 países. En el marco de estas actividades, se editó la tercera versión de la Guía de formación basada en cuya edición revisada estará disponible a finales de este año.

Otras acciones estuvieron vinculadas a este proyecto, como es el caso de la visita de estudio al sistema de formación del País Vasco, organizada en junio de 2022; y la videoconferencia "Recoger lo sembrado: Impactos de la investigación pedagógica en la formación profesional integral" (15 de diciembre 2021), realizada junto al equipo del SENA, mostrando los avances realizados por esta institución, y que contribuyó de manera importante al proceso posterior. También, el proceso de cooperación técnica junto al SENAC de Sao Paulo, realizado con el fin de llevar adelante un estudio para

¹⁹ SENAI y SENAC de Brasil, SENA de Colombia, INTECAP de Guatemala, e INFOTEP de República Dominicana.

²⁰ Ver más: https://www.oitcinterfor.org/noticias/Taller-sobre-formacionbasadaproyectos

analizar los resultados y las lecciones aprendidas en la aplicación del modelo de proyectos integradores cuya aplicación inició en 2015.

Diseño y facilitación de actividades para el desarrollo integral de la competencia

- ▶ A partir de las actividades de formación e intercambio de conocimiento sobre FBP y en particular el foco en desarrollo de elementos transversales de la competencia se identificó la necesidad de que los formadores de la FP cuenten con herramientas para el diseñar y facilitar actividades de aprendizaje que permitan, junto a los elementos técnicos de la competencia, trabajar habilidades transversales y elementos actitudinales de esta.
- ▶ En función de ello, en junio de 2023 se acordó con el departamento nacional del SENAC, Brasil, el desarrollo conjunto de un portal de dinámicas de facilitación que asistan a los formadores de la FP a la hora de diseñar actividades donde por una parte se pongan en juego habilidades transversales y por otro, se pueden visibilizar los elementos actitudinales de la competencia a efectos de poder trabajarlos intencionalmente.
- Este portal tendrá su versión piloto en octubre de 2023 y su primera versión a finales de este año.

Evaluación formativa y de los aprendizajes en el contexto de aula

▶ En materia de evaluación de aprendizajes fueron realizados dos ediciones del curso "Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias", la primera entre el 2 de mayo y el 8 de julio de 2022, con 19 participantes, de 8 instituciones de 7 países, y la segunda entre el 20 de marzo y el 2 de junio de 2023, con 30 participantes de 14 instituciones de 11 países.

Promoción de la inclusión mediante el enverdecimiento del mundo laboral y la formación profesional

- ▶ Durante los últimos dos años, el Centro ha intensificado su enfoque en los desafíos que la transición hacia economías libres de carbono plantea para la formación profesional. Este esfuerzo tiene como objetivo fortalecer la capacidad de respuesta y contribuir a que esta transición se lleve a cabo con justicia social y oportunidades para todos los involucrados.
- ► Estas acciones se han llevado a cabo mediante dos estrategias que se complementan mutuamente. En primer lugar, hemos estado coordinando (desde 2018) las acciones vinculadas a empleo y formación en el marco del desarrollo del programa PAGE²¹ en Uruguay. En segundo lugar, hemos aprovechado nuestra amplia

²¹ Alianza para la Acción hacia una Economía Verde o Partnership fo Action on Green Economy -PAGE- es una iniciativa del Sistema de las Naciones Unidas que responde al documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible Río +20: "El futuro que queremos". Busca apoyar a los esfuerzos nacionales de cada país PAGE en la transición hacia economías verdes. En Uruguay es implementado mediante cinco agencias del Sistema de las Naciones Unidas: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (ONU Medio Ambiente), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) e Instituto de las Naciones Unidas para la Formación y la Investigación (UNITAR por sus siglas en inglés).



- experiencia en la red de la OIT/Cinterfor en la aplicación de métodos de anticipación de necesidades formativas, centrándonos especialmente en los sectores cruciales de la transición hacia economías libres de carbono.
- En el marco del Programa PAGE, Cinterfor articuladamente con MTSS y DINAE, desarrollaron en este bienio, dos procesos de fortalecimiento de capacidades a equipos técnicos de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad y mujeres rurales en temas de medios de producción basados en hidroponía, así como un programa de formación para jóvenes emprendedores, con posterior mentoreo y provisión de capital semilla a los emprendimientos seleccionados.
- ► También se implementaron talleres presenciales con técnicos locales del MTSS (de los departamentos de Montevideo, Canelones, Paysandú, Rocha y Rivera) para el fortalecimiento de capacidades y conocimientos en temas ambientales, empleos verdes, emprendimientos verdes y productivos, como apoyo para orientar y apoyar a emprendedores de esos departamentos en la presentación de sus propuestas de emprendimientos sostenibles. En este mismo marco. se desarrollaron talleres virtuales con emprendedores/as de esos departamentos para sensibilizar, presentar las temáticas y apoyar en la incorporación de la mirada ambiental y de empleos verdes en sus propuestas de emprendimientos.
- Otro de los productos desarrollados de gran impacto fue un curso virtual para la transversalización de la perspectiva ambiental en la formación profesional, desarrollado junto a INEFOP, para el personal técnico de las entidades de capacitación del país y del propio Instituto. En dicho curso participaron 49 personas distribuidas en 9 equipos. Asimismo, se elaboró una "Guía metodológica para la transversalización de la perspectiva ambiental en la formación"22, que fue la base sobre la cual el curso se estructuró. La guía está orientada a diseñadores curriculares, responsables de entidades de formación, coordinadores, facilitadores, tutores de prácticas en la empresa, entre otros. Presenta orientaciones metodológicas y herramientas prácticas que los diversos actores y equipos involucrados en el diseño e implementación de cursos pueden aplicar, tanto para ajustar y mejorar los programas existentes, como para diseñar nuevas propuestas formativas.
- ► También como resultado del Programa, en junio de 2022 fue publicado el Informe 2021 "Indicadores de empleo verde y azul en Uruguay"²³, que permite realizar una estimación de la calidad y cantidad de los empleos verdes y azules en el país, y la generación de insumos para la evaluación del impacto en el empleo de políticas, programas e iniciativas relacionadas con el cambio climático, la protección del medio ambiente y la transición justa.

²² Acceso a la guía: https://www.oitcinterfor.org/recursos/guia-transversalizaci%C3%B3n-perspectiva-ambiental-formaci%C3%B3n

²³ Acceso en: https://www.oitcinterfor.org/recursos/indicadores-empleo-verde-azul-uruguay-informe-2021-page-uruguay

- ▶ La segunda estrategia ha sido desplegada, como se mencionó con detalle anteriormente, es la implementación de un proyecto de innovación colaborativa en materia de anticipación de demandas formativas en sectores verdes. Los resultados de estos estudios junto con sus recomendaciones serán presentados en eventos nacionales y pasarán formar parte de la base de estudios de prospectivos²⁴ de OIT/Cinterfor.
- ► Finalmente, en un ejemplo de sinergia entre diferentes líneas de acción, el 31 de agosto de 2023 fue realizado un evento virtual conjuntamente con la Alianza para la Formación Dual sobre el tema de transición hacia economías libres de carbono.

Equidad de género y formación profesional

▶ El Centro ha continuado durante el presente bienio con su actuación en este importante tema. Para ello, ha desplegado dos ediciones del curso "Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM" en español y portugués, la primera de ellas entre el 2 de mayo y el 8 de julio de 2022), y la segunda, que está en marcha actualmente entre el 24 de agosto y el 8 de noviembre de 2023. Hacia fines de noviembre de 2023 se está organizando un encuentro virtual entre todos los participantes

- de las ediciones de este curso, en orden a consolidar una comunidad de aprendizaje y práctica en este campo.
- ▶ Otra iniciativa llevada adelante en cooperación con el área de igualdad de oportunidades y no discriminación de la OIT, refiere a las políticas de formación y certificación para el sector de cuidados. En noviembre de 2022 fue lanzada una convocatoria que reunió a 12 instituciones de formación profesional con el objetivo de reforzar sus capacidades para el diseño e implementación de políticas en este campo. Mediante un trabajo colaborativo fue realizada una sistematización de ocho experiencias nacionales²⁵ y se elaboró una "Guía para una discusión nacional sobre incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados".
- ➤ Complementando este proceso, y con el apoyo de fondos de Cooperación Sur y Triangular de la OIT, fue organizado entre el 29 y el 31 de agosto de 2023 una reunión técnica regional con la participación de todas las instituciones²⁶.
- ▶ Durante este último taller ha sido posible, compartir los resultados y productos generados mediante la convocatoria lanzada en 2022, asi como también acordar una hoja de ruta en materia de cooperación Sur-Sur en el campo de la formación y certificación para el sector de cuidados.

²⁴ Acceso en: https://www.Oitcinterfor.Org/estudiosprospectivos

²⁵ Las experiencias analizadas y sistematizadas fueron las de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México y Uruguay

²⁶ MTEYSS, Argentina; INFOCAL, Bolivia; SENCE, CHILEVALORA, MTPS, Chile; INA, Costa Rica; SENA, Colombia; INSAFORP, El Salvador; CONOCER, México; INADEH, Panamá; INFOTEP República Dominicana; INEFOP, MTSS, Uruguay. También participa del proceso el Ministerio de Trabajo de Perú.



D. Transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales

Tomando en cuenta tanto las oportunidades como los desafíos -puestos de manifiesto durante la crisis de la COVID-19- que la digitalización supone para los sistemas de desarrollo de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, OIT/Cinterfor se propuso mediante esta área de resultados apoyar a los países en sus esfuerzos por adaptar sus sistemas de formación profesional a la nueva sociedad digital. En tal sentido, se orientó a apoyar el desarrollo de las capacidades de las instituciones y sistemas para que, basándose en el diálogo social, mejoren el acceso al perfeccionamiento de las competencias y de los materiales y recursos didácticos, así como de las actividades de formación, evaluación y certificación.

Acciones desarrolladas

Al igual que en otras líneas del plan de trabajo se han impulsado proyectos de innovación colaborativa, como es el caso del proyecto "Herramienta de autodiagnóstico sobre madurez digital institucional". En dicho marco, a inicios de 2022, se finalizó junto al Departamento Nacional de SENAI una adaptación de la herramienta de análisis de madurez digital SELFIE (publicada en portugués y español). La herramienta adaptada asiste a instituciones y centros de formación a evaluar en qué punto se encuentran en cuanto a la digitalización de los procesos clave el diseño, oferta y evaluación de la formación y el aprendizaje en la era digital. El objetivo de la herramienta adaptada

es generar un panorama basado en datos para definir estrategias pare el uso apropiado de las tecnologías digitales en la formación y el aprendizaje. El proceso que inicia con la adaptación de la herramienta SELFIE siguió con la conferencia "Madurez digital en la formación profesional" (20 de setiembre de 2022) con las presentaciones de Hugo Nakatani de SENAI e Iñaki Tellería de Tknika del País Vasco, y una serie de reuniones, desde donde OIT/Cinterfor acompañó a los puntos focales en sus aplicaciones piloto y en la definición de nuevas acciones para el desarrollo del proyecto. Se desarrollaron aplicaciones piloto de la herramienta para un total de cinco instituciones: SENAI, Centro Paula Souza, INTECAP. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) y UTEC. Estos desarrollos cumplieron con el objetivo de que las instituciones participantes del proyecto desarrollaran un entendimiento completo de la herramienta, de forma de aportar a la mejora y planes futuros del trabajo. En 2023, SENAI incorpora la herramienta a su marco de gestión y realiza una aplicación nacional. Esta decisión es acompañada con la creación de un índice de madurez digital y el desarrollo de un software para la aplicación del instrumento y la generación de estadísticas. En este contexto. SENAI ha acordado disponibilizar el conocimiento desarrollado en relación con la creación de indicadores y estadísticas para todos los participantes del

- proyecto, actividad que inició en agosto de 2023. Finalmente, SENAI y OIT/Cinterfor están cooperando para que el software desarrollado para la aplicación de la herramienta y el análisis de datos sea ofrecido para los miembros de OIT/Cinterfor. La prueba de concepto de este acuerdo se ha desarrollado en setiembre de este año.
- Un panorama tanto de la herramienta como de las aplicaciones piloto realizadas se encuentra en la publicación "Madurez Digital: desarrollo y aplicación de una herramienta colaborativa"²⁷.
- Otro proyecto de innovación colaborativa ha sido el denominado "Portal regional de cursos de la formación profesional" en el cual se han identificado al menos 50 cursos que podrían formar parte del catálogo de cursos accesibles de forma abierta para las instituciones de la red de OIT/Cinterfor. El SENAI de Brasil ha ofrecido una plataforma de tipo Marketplace donde estructurar la oferta de cursos y se está avanzando en el desarrollo de un piloto donde se mantiene la identidad gráfica de OIT/ Cinterfor y la red de IFP participantes. Se ha acordado con SENAI que toda la información generada a partir de ese portal sea accesible por todas las IFP participantes, y, se ha desarrollado un taller para capacitar en el uso de la plataforma. Es importante establecer que se trataría de un portal donde se escogen los cursos que luego serán ofrecidos desde la infraestructura de cada institución. El equipo técnico de OIT/Cinterfor ha tenido reuniones con el Departamento Nacional de SENAI y se encuentra abocado a la tarea

- de analizar los posibles modelos de cooperación que podrían establecerse a partir de este tipo de plataformas.
- ▶ El desarrollo de capacidades ha sido canalizado a través de una importante oferta de cursos virtuales. Entre ellos se destacan los dictados sobre "Liderazgo para la Industria 4.0" (8 de agosto al 30 de setiembre de 2022) junto a SENAI; "MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas" (5 de setiembre al 7 de noviembre 2022).
- ▶ También, y mediante la articulación de una cooperación entre SENAI y la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), fue desarrollado y dictado, en 2022 (octubre-noviembre) y 2023 (setiembre-octubre), el curso "Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarrollo de formación asistida por tecnologías", dirigido en cada edición a cohortes de 40 formadores de la Fundación INFOCAL, incluyendo en el segundo, participantes también del INA, INTECAP, SENATI e INFOTEP.
- El intercambio de conocimientos y experiencias mediante videoconferencias fue otra de las estrategias utilizadas para complementar los anteriores procesos. Ejemplo de ello fueron las conferencias "Digitalización, productividad y formación profesional, una mirada desde la región" (15 de junio de 2022) con la participación de los especialistas Gabriel Burdin, Juan Bogliaccini y Merten Sievers de OIT; "Formación profesional rural a distancia: la experiencia de SENAR" (18 de octubre de 2022), donde Maria Cristina Ferreira y Larissa Area Sousa



del Servicio Nacional de Aprendizaje Rural (SENAR) de Brasil presentaron la experiencia, lecciones aprendidas y desafíos del tema; "Digitalización y madurez digital en la formación profesional" (24 de noviembre de 2022) con la participación de Karine Sonigo de OIT y Marieke Vandeweyer de OCDE; y, finalmente, "Desafíos y oportunidades en la formación de competencias digitales para jóvenes vulnerables de América Latina" (13 de julio), junto a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, para presentación del informe elaborado conjuntamente: "Juventudes vulnerables, competencias digitales y formación profesional en América Latina"28.

 La generación y difusión de conocimientos tuvo también su capítulo con la realización de tres estudios y sus respectivos informes. Primero, el estudio "Formación en habilidades digitales en Micro y Pequeñas Empresas de América Latina y el Caribe: capacidad estatal, legados de política y oportunidad"²⁹. Segundo, el relativo a "Digitalización, productividad y empleo: elementos para pensar la formación profesional en América Latina"³⁰. Y tercero, el referido a "Juventudes, competencias digitales y formación profesional en América Latina y el Caribe", para analizar el potencial de acceso de jóvenes, en particular vulnerables, a las competencias digitales.

▶ Finalmente, se ha generado dentro de la plataforma de gestión del conocimiento del Centro un subsitio sobre "Digitalización en la formación profesional"³¹, que busca abordar desde una perspectiva multienfoque este fenómeno y su impacto en la matriz productiva y la fuerza laboral. Disponible en español e inglés.

²⁸ Acceso al Informe: https://www.oitcinterfor.org/recurso/publicacion/juventudes-vulnerables-competencias-digitales-formaci%C3%B3n-profesional-am%C3%A9rica-latina-0

²⁹ OIT/ Cinterfor Notas N° 15. Formación en habilidades digitales en MYPE en América Latina y el Caribe. (disponible en español e inglés): https://www.oitcinterfor.org/formaci%C3%B3n-habilidades-digitales-mype-am%C3%A9rica-latina-caribe-oitcinterfor-notas-n%C2%BA-15-0

³⁰ OIT/ Cinterfor Notas N° 14 Digitalización, productividad y empleo. (disponible en español e inglés): https://www.oitcinterfor.org/digitalizaci%C3%B3n-productividad-empleo-elementos-pensar-formaci%C3%B3n-profesional-am%C3%A9rica-latina

³¹ Acceso al subsitio: https://www.oitcinterfor.org/digitalizaci%C3%B3n

E. Diálogo social y desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos

Las acciones orientadas a fortalecer las capacidades de los mandantes en orden a su participación en los espacios de gobernanza de sistemas e instituciones de formación profesional, así como en otros espacios de diálogo social y negociación que involucran este campo de políticas, constituyen una dimensión transversal del accionar de OIT/ Cinterfor. Si bien ellas se reflejan en las demás áreas de trabajo reportadas en este informe, a efectos de su adecuada visualización y valoración, se presenta aquí un apartado de lo efectuado en esta materia durante el presente bienio.

Acciones desarrolladas

- ➤ Se buscó dar continuidad a los excelentes resultados del proceso de diálogo social bipartito regional entre representantes de empleadores y de trabajadores de la región desarrollado en 2021³². Gracias al apoyo técnico y financiero de las entidades españolas FUNDAE y Servicio Público de Empleo (SEPE), fue lanzado, en 2023, un proceso de diálogo social tripartito Iberoamericano sobre formación profesional.
- Concebido inicialmente con una duración de dos años (2023-2024), este proceso comprende cuatro eventos virtuales (dos en cada año) asi como dos eventos presenciales (uno cada año). Además, el diseño e implementación de un espacio virtual

- para respaldar las actividades de intercambio y servir como repositorio de información y documentación relevante. Hasta la fecha de la 46° RCT se han realizado los dos eventos tripartitos virtuales planificados para este año (julio y setiembre). El primero de ellos tuvo una doble función, sirviendo como lanzamiento oficial del proceso y como plataforma para abordar experiencias de diálogo social y negociación colectiva sobre formación profesional en los países de la región y en España. En cambio, el segundo se centró en la nueva Recomendación 208 (2023) sobre los Aprendizajes de Calidad y sus implicancias en términos de políticas y de diálogo social. El evento tripartito presencial, por su parte, tendrá lugar entre el 14 y el 16 de noviembre de 2023 en Lima, Perú.
- Si bien, como se ha mencionado, se trata de un proceso de diálogo social tripartito y, por lo tanto, las dimensiones a este respecto son especialmente relevantes (gobernanza tripartita de la formación profesional, negociación colectiva y formación, y otros espacios sectoriales o territoriales de diálogo social en y sobre formación profesional), también están siendo abordadas otras que hacen a la formación profesional y su vinculación con el mundo del trabajo actual. Estas incluyen



- aspectos como las taxonomías de ocupaciones y competencias, la detección de necesidades formativas, la formación para directivos y responsables en el ámbito de la gestión de la formación y el empleo, la transición hacia una economía más sostenible y su impacto en las estrategias de formación, asi como los ya mencionados aprendizajes de calidad, entre otros posibles.
- ▶ Un aspecto clave en el éxito de esta iniciativa ha sido el modo en que se construyó la agenda, en particular desde el punto de vista temático, junto a los participantes. En un proceso concebido para y con los mandantes tripartitos, es fundamental que estos hagan suyo el proceso, para lo cual deben tener una voz en su diseño y ejecución, mediante consultas efectuadas por las instituciones organizadoras que, en el caso de OIT/Cinterfor, han contado con la estrecha colaboración del Oficina de Actividades con los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades con los trabajadores (ACTRAV).
- ▶ De otra parte, ya sea desde sus respectivas organizaciones o desde instituciones en las que desempeñan roles directivos, los y las representantes de empleadores y trabajadores han tenido la oportunidad de formar parte de la oferta de cursos ofrecidos durante el bienio. Esto ha incluido participaciones en "Big Data: conceptos fundamentales" (octubre-noviembre 2021); "Big Data y brechas de habilidades" (abriljunio 2022); "Quality Apprenticeship

- in the Caribbean" (abril-mayo 2022); "Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias" (mayojunio 2022); "Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM" (junioagosto 2022 y agosto-noviembre 2023); "Liderazgo para la Industria 4.0" (agosto-setiembre 2022); "MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas" (setiembre-noviembre 2022). También ha sido el caso del ciclo de videoconferencias que durante el bienio ha organizado o coorganizado el Centro sobre una amplia variedad de temas.
- Otro capítulo destacado en el apoyo técnico brindando a los constituyentes tripartitos ha radicado en el acompañamiento a los debates previos a la adopción de la Recomendación 208 sobre los Aprendizajes de Calidad, así como en la difusión posterior de esta herramienta y el abordaje a los retos que supone su efectiva aplicación. Los antecedentes de este apoyo no son, sin embargo, recientes, en la medida que el Centro ha venido promoviendo en los bienios anteriores la reflexión de los mandantes tripartitos sobre el tema del aprendizaje de calidad en general y la discusión normativa en particular. Esto ha sido realizado, por ejemplo, a través de los cursos sobre este tema que han contado en todos los casos con participación tripartita, así como mediante eventos virtuales y presenciales con instituciones nacionales, ministerios, organizaciones de empleadores y de trabajadores. Algunos ejemplos

de actividades más recientes son: el taller virtual tripartito organizado junto a la Oficina de la OIT en México con los actores tripartitos de México y Cuba para la preparación de la CIT 2023 (17 de mayo 2023); la participación en el espacio INNOVATEP organizado por INFOTEP en República Dominicana

(15-18 de marzo de 2023); la videoconferencia "Primeras reflexiones en torno a la nueva Recomendación de la OIT sobre aprendizaje"³³ (14 de julio de 2023) y un evento (a realizarse en el último trimestre de 2023) sobre la Recomendación 208 a realizarse con la CTM de México.







▶ Parte II. Avances, innovaciones y principales resultados en los medios de acción y servicios del Centro

El proceso de innovación en los medios de acción y servicios del Centro ha avanzado de manera constante en tres áreas simultáneas: acciones de desarrollo de capacidades de las IFP y los mandantes tripartitos, la generación y gestión del conocimiento y la promoción de la innovación colaborativa mediante la cooperación Sur-Sur.

Como un elemento esencial de apoyo a estas áreas de trabajo, la Unidad de Servicios Digitales (USD), creada durante el bienio anterior, ha desempeñado un papel fundamental. En este nuevo bienio, el Centro ha continuado invirtiendo en el fortalecimiento de las capacidades de la USD y en la mejora de la integración de los procesos tanto administrativos como técnicos.

Plataforma de aprendizaje permanente

En el ámbito del desarrollo de capacidades, la oferta de cursos virtuales, que se retomó y amplió a partir de 2020, se ha consolidado como una de las principales formas de asistencia técnica ofrecida por el Centro. Sin embargo, es importante destacar que este proceso va más allá de la simple implementación de los cursos. Cada uno de ellos contribuye al fortalecimiento de equipos institucionales, que desarrollan proyectos, hojas de ruta o iniciativas a ser implementadas en

sus instituciones. Además, estos cursos establecen redes y comunidades temáticas de práctica e intercambio. Esto último, a su vez, siente las bases para futuras actividades de desarrollo de capacidades y de cooperación. Los productos resultantes de los cursos (proyectos, hojas de ruta o iniciativas) se convierten en recursos valiosos para impulsar transformaciones e innovaciones en las IFP de la red OIT/ Cinterfor.



Durante el período de este informe, se han ofrecido 18 cursos a un total de **671 participantes**, provenientes de 58 instituciones, organismos y organizaciones, representando a 22 países. Destaca el

hecho de que el **52%** de los participantes son mujeres, mientras que el **48%** son hombres, lo que demuestra un equilibrio de género en la participación.





Recuadro 1 - Cursos y comunidades virtuales

2022

▶ Big Data: conceptos fundamentales y sus usos en la formación profesional

4 de octubre al 30 de noviembre 2021 41 personas: 18 mujeres y 23 hombres 14 instituciones, 9 países

► Fortalecimiento Gestión Institucional del SPCC

8 de noviembre al 25 de noviembre 2021 64 personas: 27 mujeres y 37 hombres 2 instituciones. Bolivia.

▶ Big Data y brechas de habilidades

6 de abril al 29 de julio 36 personas: 17 mujeres y 19 hombres 16 instituciones, 11 países

Quality Apprenticeship in the Caribbean

11 de abril al 20 de mayo 20 personas: 13 mujeres y 7 hombres 16 instituciones, 5 países.

Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias

2 de mayo al 8 de julio 19 personas: 11 mujeres y 8 hombres 8 instituciones, 7 países

▶ Estrategias de equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM (en dos

idiomas: español y portugués) 6 de junio al 12 de agosto 34 personas: 27 mujeres y 7 hombres

13 instituciones, 11 países

Liderazgo para la Industria 4.0

8 de agosto al 30 de setiembre 52 personas: 21 mujeres y 31 hombres 15 instituciones. 12 países

MYPE y digitalización: contexto y diseño de políticas

5 de setiembre al 7 de noviembre 31 personas: 15 mujeres y 16 hombres 9 instituciones. 6 países

Big Data y Brechas de habilidades: Asistencia técnica MTSS Uruguay

En el marco del acuerdo para implementar el programa de financiamiento y asistencia técnica de OIT con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay -MTSS- con el objetivo de mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral para la toma de decisión de políticas públicas. 12 de setiembres al 9 de noviembre 2022

11 personas: 6 mujeres y 5 hombres. Uruguay



▶ Diseño curricular en los Marcos de Cualificaciones

28 de setiembre al 11 de noviembre

47 personas: 21 mujeres y 20 hombres

17 instituciones. 12 países.

► Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarrollo de formación asistida por tecnologías

17 de octubre al 9 de diciembre 2022

40 personas: 23 mujeres y 17 hombres

INFOCAL, Bolivia

► Espacio de la red de formación y cuidados – OIT (2022-2023)

Se realizaron 5 talleres online.

Participan 41 personas de la red de instituciones y de OIT. Se crearon bancos de recursos y el espacio de cada encuentro con sus presentaciones, informes, grabación y documentos asociados

▶ PIC Verde - Prospectiva para empleos verdes (2022-2023)

Se cuenta con un espacio virtual para la comunidad de intercambio y fortalecimiento.

35 personas: 15 mujeres y 20 hombres. 4 talleres.

El espacio alberga todos los documentos, formularios y apoyos, asi como los productos avanzados de cada equipo.

2023

▶ Estrategias de evaluación en un enfoque por competencias

20 de marzo al 2 de junio

30 personas: 17 mujeres y 13 hombres

14 instituciones. 11 países

▶ Formación basada en proyectos con foco en el desarrollo de competencias transversales

17 de abril al 25 de junio

37 personas: 21 mujeres y 16 hombres

15 instituciones

10 países

▶ Certificación de competencias y Reconocimiento de Aprendizajes Previos

15 de mayo al 23 de junio

61 personas: 33 mujeres y 28 hombres

18 instituciones, 15 países

► Formación profesional, género y competencias STEAM

24 de agosto al 8 de noviembre

30 participantes: 22 mujeres y 8 hombres

8 equipos, 13 países

► Planificación académica, métodos y estrategias didácticas para el desarrollo de formación asistida por tecnologías

11 de setiembre al 6 de noviembre

42 personas: 23 mujeres y 19 hombres

5 países

La generación y gestión de conocimiento, por su parte, consiste en un ciclo continuo en cual la información es capturada mediante diversos canales (estudios e investigaciones, identificación de experiencias e innovaciones en el marco de misiones de asistencia técnica, espacios de intercambio tales como redes temáticas, eventos presenciales o virtuales, identificación de información y conocimiento

de fuentes externas, etc.). Esto aporta a las bases de conocimiento, publicaciones y nuevos espacios de intercambio. La plataforma de gestión del conocimiento de OIT/Cinterfor sistematiza, ordena y disponibiliza el conjunto de información, la cual es complementariamente difundida por múltiples vías: videoconferencias, boletín de noticias, redes sociales, podcast, entre otros.

Plataforma web y redes sociales

Durante el período han sido realizados y publicados 30 documentos y notas técnicas, vinculados a estudios e investigaciones, sistematización de casos, proyectos de innovación colaborativa o herramientas prácticas. El sitio web tendrá un aumento estimado para el final del bienio de al menos un 24 % de visitas en comparación al período 2020-21,

mientras que la divulgación mediante las redes sociales muestra un crecimiento permanente: Facebook 60%; Twitter (X) 21.1%; Linkedin 19.7% y Youtube 57.5% así como un aumento de 11.2% de tiempo de visualización total en horas. El boletín de novedades, por su parte, se envía actualmente a más de 10.000 suscriptores (30% más que en el período anterior).









OIT/Cinterfor generó su serie de Podcast, dedicado a reflexionar sobre los desafíos en materia de formación y empleo junto a especialistas en diversos temas que acompañarán para abordar las temáticas más actuales.

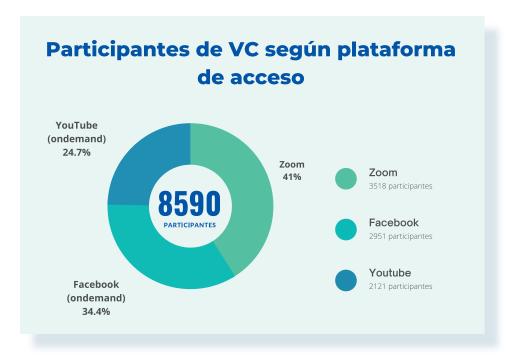
► Recuadro 2 - Cinterfor Cast

- ▶ Episodio 1: 80 Aniversario del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil
- ▶ Episodio 2: Aprendizaje de calidad hacia una normativa laboral internacional
- ▶ Episodio 3: Digitalización y formación profesional
- ▶ Episodio 4: La formación profesional en Guatemala. 50 años de INTECAP



Finalmente, las videoconferencias realizadas en el bienio permitieron llegar a más de 8500 personas de 30 países entre participantes directos y visualizaciones

posteriores del evento, quienes en su mayoría califican con los valores más altos los contenidos abordados, según la encuesta realizada en cada instancia.









Recuadro 3 - Ciclos de videoconferencias

2021

▶ Recoger lo sembrado: Impactos de la investigación pedagógica en la formación profesional integral. 15 de diciembre 2021. Presentaron: Adriana Londoño Cancelado; Edgar Navas y Wolfang Latorre.

2022

- ▶ Nueva normalidad y formación profesional. 29 de marzo. Experiencias de 4 instituciones de formación. Panel con 4 experiencias. Presentaron: Frederico Lamego, SENAI, Brasil; Carlos Mario Estrada, SENA, Colombia; Andrés Romero, INA, Costa Rica y Rafael Santos Badía, INFOTEP, República Dominicana.
- ▶ Uso del Big data en el análisis de oferta y demanda en el mercado de trabajo. 20 de abril. Presentó: Sonia Gontero, CEPAL.
- ► Usando el Big data para anticipar y cubrir la demanda de competencias. Experiencia OIT. 11 de mayo. Presentó: Ana Podjanin, especialista de OIT.
- ▶ Inteligencia ocupacional: monitoreo de datos del mercado laboral para la toma de decisiones. 26 de mayo. Presentaron: Anaely Machado, Maria Conceição Lima Afonso y Marcello Pío de SENAI Brasil.
- ▶ Digitalización, productividad y formación profesional, una mirada desde la región. 15 de junio. Participaron: Gabriel Burdin y Juan Bogliaccini con comentarios de Merten Sievers de OIT.
- ► Madurez digital en la formación profesional. 20 de setiembre. Participaron: Hugo Nakatani de SENAI, Brasil e Iñaki Telleria Olabarrieta de Tknika, Pais Vasco.
- ▶ Aplicando Big Data en el análisis de perfiles por competencias. 6 de octubre. Presentó Verónica Escudero de OIT.
- ► Formación profesional rural a distancia: la experiencia de SENAR. 18 de octubre. Presentaron: Maria Cristina Ferreira y Larissa Area Sousa de SENAR de Brasil
- Los resultados de aprendizaje y los marcos de cualificaciones. 19 de octubre. Presentó: Eduarda Castel Branco, European Training Foundation ETF.
- ▶ Diseño curricular basado en cualificaciones. 26 de octubre. Presentó: Jolien van Uden, European Training Foundation - ETF.
- ► Certificación de competencias y credenciales electrónicas. 27 de octubre. Presentó: Gerardo Karl
- ▶ Promoción del diseño curricular por cualificaciones. Panel de experiencias. 4 de noviembre. Participaron: Laura Vargas del INA y Rocío Quirós por el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica; Marcela Arellano por el DUOC de Chile; Andrés Jaramillo por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia

▶ Digitalización y madurez digital en la formación profesional. 24 de noviembre. Participaron: Karine Sonigo de OIT y Marieke Vandeweyer de OCDE.

2023

- ▶ Los desafíos de los sistemas de certificación en América Latina y el Caribe. 24 de mayo. Participaron: Maria de los Angeles Rodríguez Salas, INA, Costa Rica; Ricardo Mendez y Magui Valdez, INTECAP, Guatemala; Maria Ethel Hernández, INSAFORP, El Salvador; Ramona Mejía Calderón, INFOTEP, República Dominicana y José Omar Villarreal Ochoa, CONOCER, México.
- ▶ Certificación y población migrante. 31 de mayo. Participaron: Maria Olave, Proyecto Lazos; Igor Dedic, ChileValora; José Estay, Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Javier Rincón Triana, SENA; y Tatiana Cadena por el Ministerio de Trabajo de Colombia.
- ▶ El futuro de la certificación. 14 de junio. Participó: Anastasia Pouliou, CEDEFOP.
- Primer Encuentro virtual FUNDAE OIT/Cinterfor sobre el diálogo social en la formación en el Empleo. 11 de julio.
- ▶ Desafíos y oportunidades en la formación de competencias digitales para jóvenes vulnerables de América Latina. 13 de julio. Junto a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, para presentación del informe "Juventudes vulnerables, competencias digitales y formación profesional en América Latina".
- ▶ Primeras reflexiones en torno a la nueva Recomendación de la OIT sobre aprendizaje. 14 de julio. Participaron: Ximena Rivillo Oróstica, secretaria ejecutiva de ChileValora; Gustavo Gándara, director ejecutivo de UOCRA y Miguel Canales, responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales en CEPYME, España.
- Observatorios del mercado de trabajo y la Formación Profesional: Experiencias de Chile y Colombia. 22 de agosto. Participaron Camila Barraza, coordinadora del Observatorio Ocupacional del SENCE de Chile; y Hernán Mauricio Rodríguez, coordinador del Observatorio Ocupacional y Laboral de Colombia gestionado por SENA.
- ▶ Sostenibilidad y transición verde en la educación y formación profesional dual. 31 de agosto. Organizada por la Alianza para la Formación Dual de América Latina y el Caribe. Participaron: Hanno Kress, jefa de equipo para las cooperaciones bilaterales en GOVET (German Office for International Cooperation in VET) BIBB; Karla Astorga Castro, docente del Subsector Gestión Ambiental, Núcleo Tecnología de Materiales del INA de Costa Rica; Hugo Nicolás Pérez González, secretario académico de CONALEP de México; Marcello José Pio, especialista en Desarrollo Industrial. Observatorio Nacional de la Industria del SENAI de Brasil y Fernando Vargas; especialista Senior en Formación Profesional de OIT/Cinterfor.



Todas estas actividades promovidas permiten a las instituciones participantes realizar ejercicios de revisión entre pares de sus avances en los campos abordados, a la vez que entregan insumos útiles para continuar con sus procesos de cambio, adaptación e innovación. En función de ello, se prevé para el próximo bienio dar

continuidad y permitir la expansión de esta orientación a la mejora continua y la innovación, en el entendido que los avances tecnológicos abren continuamente nuevas oportunidades para brindar servicios y cooperación con mayor cobertura, alcance y pertinencia.

Proyectos de innovación colaborativa (PIC)

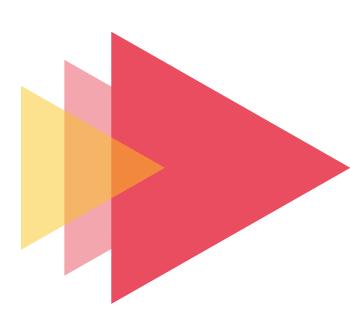
El impulso a la innovación colaborativa ha sido la más reciente estrategia impulsada por el Centro. En 2022 fueron lanzados seis proyectos de innovación colaborativa (PIC) orientados a desarrollar productos y soluciones de uso compartido, mediante acuerdos de cooperación, en las áreas de:

- Desarrollo de capacidades para la gestión de la formación profesional
- b. Observatorio regional de la formación profesional
- Adaptación y aplicación de herramientas de autodiagnóstico de madurez digital en instituciones y centros

- **d.** Estudios prospectivos en sectores verdes
- e. Portal regional virtual de cursos de la formación profesional
- Innovación pedagógica mediante la formación basada en proyectos

A estas iniciativas, que ya han sido descritas en apartados anteriores, se han sumado otras en los campos de la formación y certificación para el sector de cuidados, y en la promoción del diálogo social en la formación profesional.







▶ Parte III. Recursos del Centro

3.1 Situación presupuestal al final del bienio 2020-2021

 Situación presupuestal al final del bienio 2020-2021 (expresado en dólares americanos) 			
	Presupuestado 2020-2021	Ejecución 2020-2021	% Ejecución
Fondos transferidos ejercicio anterior	1 189 434	1 319 730	
Contribución de OIT	2 462 895	2 462 895	100.00 %
Contribuciones de otros países	500 000	432 075	86.00 %
Contribución del país sede	100 000	100 000	100.00 %
Otras contribuciones	280 000	333 427	119.00 %
Venta Publicaciones e Imprenta	30 000	7 510	25.00 %
Misceláneo (intereses, cambio/revalorización, ganancias/pérdidas)	15 000	16 889	113.00 %
Total ingresos	3 387 895	3 352 796	99.00 %
Total de fondos disponibles	4 577 329	4 672 526	102.00 %
Total egresos	3 733 200	3 123 501	84.00 %
Saldo a favor de la ejecución 2020-2021	844 129	1 549 025	

El presente informe muestra la situación de ingresos y egresos reales al cierre del bienio 2020-2021 en comparación al presupuesto para el mismo período.

En este período los ingresos fueron levemente superiores a la cifra presupuestada en un 2 %, como se aprecia en el cuadro. Cabe mencionar de nuevo, como en anteriores informes, que la recaudación de las contribuciones voluntarias estuvo por debajo de lo

esperado, teniendo en cuenta que este sistema no cuenta con mecanismos de ajustes (ver 3.4 Contribuciones voluntarias). También se observa que la venta de publicaciones y la impresión se redujeron drásticamente como consecuencia de las restricciones impuestas por la pandemia y los nuevos mecanismos de comunicación digital que se están consolidando.

El país Sede realizó la contribución correspondiente a 2019 y 2020.



3.2 Ejecución del presupuesto regular 2022-2023 Estado de previsiones* hasta el 31 de diciembre de 2023

 Presupuesto regular - 2022-2023 (expresado en dólares americanos) 			
	Presupuestado 2022-2023	Ejecución 2022-2023	% Ejecución
Fondos transferidos ejercicio anterior	1 581 224	1 549 026	-
Contribución de OIT	2 322 692	2 322 692	100.00 %
Contribuciones de otros países	500 000	448 527	89.71 %
Contribución país sede	100 000	100 000	100.00 %
Otras contribuciones	250 000	789 808	315.92 %
Venta Publicaciones e Imprenta	5 000	0	0.00 %
Misceláneo (intereses, cambio/revalorización, ganancias/pérdidas)	15 000	30 000	200.00 %
Total ingresos	3 192 692	3 691 027	
Total fondos disponibles	4 773 916	5 240 053	109.76 %
Total egresos	3 567 600	3 987 229	111.76 %
Saldo a favor de la ejecución 2022-2023	1 206 316	1 252 824	-

^{*} Previsión basada en datos de agosto de 2023

Lo que muestra el cuadro es un equilibrio de ingresos y egresos, con ingresos del 109.76 % del total de fondos disponibles y una ejecución de gastos del 111.76 %.

Con relación a las contribuciones recibidas, se observa que a agosto 2023 se alcanzó un 89.71 %, siendo deseable para el último tramo del año la recaudación cercana al 100 %, cumpliendo la expectativa fijada para el bienio, lo que también tendría una mejor incidencia en el total de ingresos mencionados en el cuadro de previsiones anterior.

Como se mencionó en el anterior bienio, la imprenta ha dejado de producir ingresos debido al cambio a la matriz digital que respeta y valida la tendencia a la reducción de uso de materiales y papel impreso en general. Esta preferencia, además, ha sido adoptada por las demás oficinas OIT de la región y todo el sistema de Naciones Unidas en Uruguay. Dada esta tendencia los servicios de imprenta digital seguirán orientándose únicamente a la demanda interna.

3.3 Contribuciones voluntarias

Las contribuciones voluntarias de las instituciones miembros representan una parte importante del presupuesto mixto de Cinterfor.

A partir de la resolución alcanzada en la reunión del Comité de programa y presupuesto de Costa Rica (agosto 2017), se ha venido trabajando con las instituciones para regularizar los casos de morosidad. Pero por sobre todo para formalizar los acuerdos de membresía a través de la firma de convenios.

Al momento de la redacción de este informe, 24 instituciones miembros de OIT/Cinterfor tienen convenios de membresía firmados. La dirección de este Centro continuará regularizando los compromisos de contribución voluntaria mediante estos convenios, al tiempo que seguirá proponiendo acuerdos para facilitar la resolución de los casos de atrasos.

3.4 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios

Presupuesto Regular para la Cooperación Técnica (RBTC) y otras partidas de OIT.

Cada bienio, la Oficina Regional de OIT para las Américas asigna fondos RBTC que refuerzan las líneas sustantivas del presupuesto. Para este bienio, se asignaron 100 000 dólares americanos manteniéndose el mismo presupuesto que en el bienio pasado. A mediados de 2023 estos fondos ya estaban ejecutados en un 100 %.

Debido al buen nivel de ejecución del RBTC, sumado a iniciativas regionales y otras demandas, la Oficina Regional nos asignó otras partidas suplementarias para llevar adelante acciones en temas como desarrollo de capacidades de las IFP en el diseño de cualificaciones en el contexto de MNC, Género y competencias STEAM, Formación Basada en Proyectos, Aprendizaje de Calidad, Certificación y RAPS, y Observatorio del mercado de trabajo, entre otros. Estos recursos, que al término de este año se ejecutarán por completo, suman un total de 94 528 dólares americanos.

A través del departamento de Cooperación para el Desarrollo (PARDEV-ESPU), se aprobaron recursos de Cooperación Sur-Sur y Triangular (SSTC) por 100 000 dólares americanos, destinados a proyectos de innovación colaborativa para la divulgación y aplicación de nuevos enfoques metodológicos en la formación profesional y la anticipación de necesidades formativas en sectores verdes.

Adicionalmente. OIT/Cinterfor apoyando la ejecución de dos proyectos: la "Implementación, altos estándares de la calidad, de los Productos de los subcomponentes 1 y 4 y el aseguramiento de la calidad del Componente Académico del "Plan de transformación y mejora integral del INADEH", ejecutado por la Oficina de OIT para América Central, 2) Cooperación Sur-Sur e intercambio de conocimiento en materia de formación y certificación en sistemas de cuidados en América Latina y el Caribe, también del departamento de Cooperación para el Desarrollo (PARDEV-ESPU). Por estos proyectos, el Centro ha recibido fondos para la ejecución, por un valor de 295 853 dólares americanos.



Movilización de recursos a través de Proyectos de Cooperación Técnica (XBTC).

Desde 2018, OIT/Cinterfor ha llevado adelante acciones en el país Sede (Uruguay), en el marco del Proyecto GLO/18/50/UND Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE).

Este es un proyecto global que estará finalizando en Uruguay en 2023, es gestionado de manera centralizada, a través del cual se destinaron al Centro 155 326 dólares americanos al inicio de este bienio, para la ejecución de los resultados planificados conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Industria, en articulación con el Sistema de NNUU en Uruguay.

Movilización de recursos para cooperación técnica por otros conceptos

El Consejo de Administración, en su 306ª sesión de noviembre de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13) aludió a la posibilidad que tiene OIT/Cinterfor para recibir recursos extrapresupuestarios por actividades de asistencia técnica de corta duración, financiada por los propios interesados.

Como ya se mencionó en el bienio anterior, el crecimiento de los recursos de cooperación técnica durante este bienio representó la segunda fuente de ingresos (luego de la contribución de la OIT). Esto demuestra la capacidad del equipo de la OIT para movilizar recursos de cooperación técnica y se ha convertido en una importante fuente de estabilidad financiera para el Centro. Esta tendencia demuestra un gran potencial para seguir reforzándose y creciendo en el próximo bienio 2024-2025. Estos recursos permiten atender las crecientes demandas de asistencia técnica de los países de la región, fomentar la cooperación Sur-Sur entre las instituciones miembros de la Red y trabajar conjuntamente con otras oficinas de la OIT en actividades coordinadas.

Entre las demandas de asistencia mencionadas. OIT/Cinterfor recibió recursos para realizar acciones cooperación del Banco de Desarrollo de América Latina - CAF, para apoyar el proceso de poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá en el sector de las tecnologías 4.0; del Programa Educación para el Empleo de la Alianza del Pacífico (EPE-AP), financiado por el gobierno de Canadá y constituido por el Cégep Marie-Victorin y el Collège Montmorency, para avanzar en un Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico; y de la Cooperación Suiza en Bolivia - COSUDE, para el fortalecimiento del Sistema Plurinacional de Competencias (SPCC).

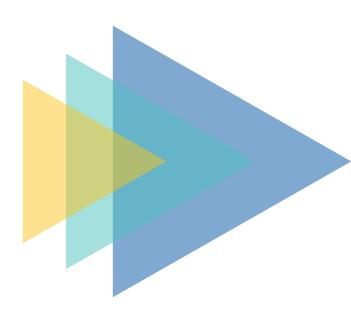
En la misma línea, el Centro atendió demandas para acciones de fortalecimiento de algunas IFP miembros de la red, y recibió recursos de INSAFORP de El Salvador, SENA de Colombia, FUNDAE-SEPE de España y CEPB de Bolivia.

Estos ingresos, se suman a los generados por los cursos ofrecidos en la plataforma de aprendizaje, ya sea para desarrollo como para financiamiento de participantes.

En el Programa y Presupuesto de la OIT aprobado para el Centro al inicio del bienio 2022-2023, se estimó que los ingresos por este concepto serían de 250 000 dólares americanos.

Al final del bienio, habremos alcanzado la auspiciosa suma de 789 808 dólares americanos, lo que representa una movilización total del 315,92 %, por encima de la movilización estimada de 250 000 dólares americanos.







▶ Parte IV. Plan de trabajo de OIT/Cinterfor para el bienio 2024-2025

Introducción

- 1. Las grandes tendencias de cambio globales de orden tecnológico, ambiental y demográfico, sumados a los efectos de salida de la pandemia de la COVID-19, los conflictos bélicos y la alteración de los patrones de la globalización y las cadenas productivas globales impactan en diversos sentidos a las sociedades, economías y mercados de trabajo de América Latina y el Caribe. Si bien estas transformaciones pueden conllevar oportunidades beneficiosas para trabajadores/as y empresas, también generan disrupciones y elevan el nivel de los desafíos en materia de empleo, productividad, competitividad, equidad e inclusión socioeconómica. Los sistemas eficaces e inclusivos de desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente constituyen una parte central de las estrategias acometer tales desafíos y maximizar el aprovechamiento de las oportunidades emergentes a la vez que son condición necesaria en el camino hacia el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.
- 2. El plan de trabajo de OIT/Cinterfor (el Centro) para el bienio 2024-2025 se encuentra alineado con la Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente para 2022-2030, a cuyo

- diseño aportó activamente, y que fuera adoptada en noviembre de 2022 (GB.346/INS/4)³⁴ para dar efecto a las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 y con el Plan de Acción para 2022-2025. Como expresión regional de dicha estrategia y plan, persigue el objetivo de lograr un mayor valor agregado a la labor de la OIT en este campo, en términos de visibilidad interna y externa, legitimidad, y desarrollo de un marco de trabajo más allá de los programas y presupuestos de cada bienio. Adopta, asimismo, la teoría del cambio que sustenta dicha estrategia, en la medida que los resultados y efectos buscados aplican a los desafíos que la región de América Latina y el Caribe enfrenta en materia de competencias y aprendizaje permanente.
- **3.** Dichos desafíos pueden ser agrupados en seis grandes áreas de efectos en las cuales se busca generar impactos:
 - ► El desarrollo de economías y sociedades inclusivas, resilientes y sostenibles con sectores generadores de empleo.
 - La promoción de una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, facilitadas por las tecnologías digitales.

³⁴ Consejo de Administración. 346ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022. Sección Institucional (INS), Cuarto punto del orden del día: Seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109ª reunión (2021); Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_857813.pdf



- La mejora en el acceso al empleo pleno, productivo y libremente elegido, el trabajo decente, los ingresos y los medios de vida.
- ► La mejora de la resiliencia, la empleabilidad, la adaptabilidad y las perspectivas de carrera para todos.
- ► El aumento de la productividad y la sostenibilidad de las empresas, incluidas las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal.
- ► La adopción de un enfoque inclusivo y con perspectiva de género respecto a las competencias, el aprendizaje permanente y los mercados de trabajo.
- 4. OIT /Cinterfor, en su carácter de servicio técnico y de núcleo articulador de una red de cooperación, asistencia técnica y gestión del conocimiento de 66 instituciones y organismos vinculados a la formación profesional de 28 países, con 60 años de experiencia, está llamado a contribuir de manera activa y eficaz al liderazgo de la OIT, en especial en lo que corresponde al fortalecimiento de la cooperación y las alianzas para el desarrollo, al intercambio de buenas prácticas, el desarrollo de capacidades de las instituciones de formación profesional y los constituyentes, la generación y diseminación del conocimiento, el estímulo a la innovación, así como a la promoción del tripartismo y el diálogo social en su campo de acción.
- En continuidad con bienios anteriores, OIT/Cinterfor ha seguido desarrollando un proceso sistemático, acumulativo y orientado a la innovación, de mejora

de sus procesos de trabajo, sus modalidades y mecanismos de acción, su articulación con los servicios técnicos de la sede y con las oficinas de OIT en el terreno, así como construir y sostener alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales cooperación y desarrollo y movilización de recursos, alcanzando altos niveles de delivery, al igual que en bienios anteriores. Durante el presente bienio 2022-23 se ha invertido para dar un fuerte impulso a la continuidad y ampliación de la oferta de la Unidad de Servicios Digitales (USD) del Centro que se ha creado como innovación durante la crisis sanitaria de COVID-19. Especialmente destacable ha sido la amplia oferta de cursos virtuales, con sesiones sincrónicas que se ha consolidado como nuevo proceso de fortalecimiento de capacidades a equipos técnicos de instituciones miembros de la red del Centro y los mandantes tripartitos. característica de los cursos ofrecidos radica en que los mismos son ofrecidos a equipos los cuales, como parte de las actividades, diseñan y producen proyectos u hojas de ruta institucionales que desembocan en innovaciones y nuevas iniciativas, dando impulso a la cooperación horizontal entre instituciones y sus equipos técnicos en la región. Estas instancias de intercambio permiten a las instituciones participantes realizar ejercicios de revisión entre pares de sus avances en los campos abordados, a la vez que entregan insumos útiles para continuar con sus procesos de cambio, adaptación e innovación.

- 6. La USD ha sido clave para, mediante diversos canales de comunicación, reforzar la estrategia de visibilidad del Centro y llegar masivamente con su mensaje y servicios tanto a sus miembros como a un público más amplio y diverso. En tal sentido, el sitio web tendrá un aumento estimado para el final del bienio de al menos un 24 % de visitas en comparación al período 2020-21, mientras que el boletín de novedades se envía actualmente a más de 9000 suscriptores (30% más que en el período anterior). La penetración mediante las redes sociales muestra por su parte un crecimiento permanente: Facebook 60 %; Twitter 21.1 %; Linkedin 19.7 % y Youtube 57.5 % así como un aumento de 11.2 % de tiempo de visualización total en horas. Será una alta prioridad dar continuidad a la estrategia de videoconferencias y talleres virtuales que permiten la ampliación del impacto de las acciones del Centro, enfocadas en la mejora continua y la innovación, en el entendido que los avances tecnológicos abren continuamente nuevas oportunidades para brindar servicios y cooperación con mayor cobertura, alcance y pertinencia.
- 7. Otra línea de innovación en que se ha invertido, iniciada en 2022 y que será de importancia estratégica continuar, consiste en la promoción de proyectos de innovación colaborativa (PIC), para los cuales se crea un grupo de representantes de instituciones en torno de un tema prioritario, con el objetivo común de acelerar los procesos de innovación. Parte de estos proyectos han sido apalancados con fondos de Cooperación Sur-Sur provistos por PARTNERSHIPS-SSTC y con potencial
- movilizar nuevas fuentes financiamiento. El año pasado esta modalidad ha abarcado áreas temáticas como innovación pedagógica, digital institucional, madurez anticipación de demandas formativas en sectores verdes, formación y certificación para el sector de cuidados, portales de recursos compartidos y observatorio regional de la formación profesional. Se continuará impulsando esta modalidad de trabajo en todas las líneas programáticas comprendidas en este plan de trabajo, incluyendo en particular áreas tales como los aprendizajes de calidad (en función de la nueva Recomendación del 2023 No 208), el diálogo social, la formación y la certificación para el sector de los cuidados, el uso de Big Data en materia de la prospección de demandas para competencias y medición de brechas de habilidades, así como en la exploración del potencial y los impactos de la inteligencia artificial en el mundo de trabajo, las competencias emergentes y la formación profesional.
- **8.** A continuación, se presenta el Programa de OIT/Cinterfor.

Plan de trabajo para el bienio 2024-2025

9. El programa de trabajo propuesto para el bienio se inscribe en la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 y el Plan de Acción incluido en la misma para 2022-2025. Al igual que éstos, se inscribe en el Resultado 3 del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 (Empleo pleno y productivo para



transiciones justas), y específicamente al Producto 3.2 (Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes). Incluye en particular:

- ▶ El papel central que los constituyentes tripartitos han conferido al fortalecimiento de las capacidades de las personas en las estrategias para afrontar las grandes transiciones en el mundo del trabajo, principalmente la digital, la medioambiental y la demográfica, así como en la consecución de la Agenda 2030 adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015), en particular con relación a los ODS 4, 5 y 8.
- ▶ El destaque conferido a la consigna "no dejar a nadie atrás", reforzado por la necesidad de abordar la recuperación mundial de la crisis de la COVID-19, en particular facilitando el aprendizaje permanente y las transiciones del mercado de trabajo, garantizando un crecimiento incluyente y sostenible que genere empleo productivo y trabajo decente, y fomentando un entorno propicio para las empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.
- ▶ El reforzamiento de la capacidad de la OIT para prestar servicios de calidad a sus mandantes y Estados Miembros, comprendiendo mejor sus necesidades y respondiendo a ellas de forma más pertinente y oportuna.

- Contribuir a la condición de la OIT como organización de referencia en el campo del desarrollo de capacidades de las instituciones que ejecutan la política pública de formación profesional, así como de los trabajadores y las empresas.
- Aumentar la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos, con el fin de ofrecer servicios óptimos y de calidad a los Estados Miembros.
- 10. De conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración, OIT/ Cinterfor tendrá como ejes prioritarios la gestión del conocimiento, la cooperación Sur-Sur y triangular, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación en todas sus áreas de trabajo.
- **11.** El Centro prevé avanzar en cinco siguientes áreas de resultados mediante cinco modalidades de acción.
- 12. Las áreas de resultados previstas son:
 - Área de resultados 1: políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente
 - Área de resultados 2: información mejorada sobre las necesidades de competencias
 - Área de resultados 3: programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles
 - Área de resultados 4: programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las

- diversas necesidades de los mercados de trabajo
- Área de resultados 5: aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas
- **13.** En dichas áreas de resultados el Centro desarrollará su acción mediante cinco modalidades de acción, a saber:
 - ► El asesoramiento y apoyo técnico, la capacitación y la promoción de la innovación colaborativa. Ello implica también la utilización de herramientas como las videoconferencias y los cursos en línea que han venido generando una amplia y positiva respuesta.
 - ► La investigación aplicada y con alto contenido práctico y gestión de conocimientos, y la difusión para promover el intercambio recíproco entre las instituciones de formación profesional y los mandantes, en particular mediante la cooperación Sur-Sur
 - La movilización de recursos destinados a los mandantes, las instituciones de formación profesional y a las funciones de apoyo del Centro
 - ▶ La promoción de la ratificación y aplicación de normas internacionales del trabajo en materia de competencias y el aprendizaje permanente
 - ► El establecimiento de alianzas en materia de competencias y aprendizaje permanente.

14. En los siguientes puntos se detallan los temas comprendidos para cada área de resultados y se consignan las acciones que se llevarán adelante en función de las modalidades indicadas antes.

Área de resultados 1: políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente

15. Esta área se vincula con la coherencia de las políticas, estrategias y sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con otras políticas públicas, los enfoques integrales de gobernanza basados en el diálogo social y la interinstitucionalidad. desarrollo el esquemas de financiamiento que aseguren su sostenibilidad y aseguren las inversiones necesarias, el aseguramiento de la calidad de políticas e instituciones, así como la articulación de la formación profesional con est rategias y dispositivos de evaluación y certificación de competencias y de orientación profesional.

16. Acciones indicativas:

▶ En función de la demanda de los países, se apoyarán técnicamente los procesos de diseño o reforma de políticas y sistemas de desarrollo de competencias, marcos de cualificaciones y aprendizaje permanente. Cuando existan demandas coincidentes entre dos o más países o instituciones, se implementarán actividades de capacitación, impulsarán iniciativas de innovación colaborativa y



- actividades de transferencia entre países e instituciones.
- ▶ Específicamente, se llevarán adelante acciones para el desarrollo de las capacidades de las instituciones y los mandantes tripartitos para apoyar la expansión y consolidación del diálogo social y los espacios de gobernanza tripartitos de políticas, estrategias y sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.
- Se llevarán a cabo estudios e investigaciones con el fin de documentar experiencias, identificar tendencias y extraer lecciones, para su difusión y utilización como insumos en acciones de intercambio y cooperación Sur-Sur.
- Se apoyará a los países en áreas como las implicaciones técnicas y financieras a para llevar adelante reformas en sus sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, para sus negociaciones con organismos nacionales y/o multilaterales.
- ➤ Se llevarán adelante actividades de promoción, estudios de investigación conjuntos y diálogos con bancos regionales e instituciones de cooperación para movilizar recursos extrapresupuestarios destinados al desarrollo de las competencias.
- Se realizarán actividades de promoción de la ratificación y aplicación de normas internacionales del trabajo en materia de competencias y el aprendizaje permanente.

➤ Se consolidarán las alianzas existentes con instituciones y organismos de la región y de otras regiones, mediante la organización de acciones conjuntas y/o la participación en actividades por ellos organizados, así como con la profundización de acuerdos de cooperación ya existentes y la concreción de otros nuevos.

Área de resultados 2: información mejorada sobre las necesidades de competencias

17. Los temas por considerar en esta área refieren a la identificación de demandas actuales y futuras de competencias para que los proveedores de formación ajusten eficazmente su oferta y que las personas conozcan las competencias que se requieren en el mercado de trabajo. Comprende lo relativo al desarrollo de capacidades para el perfeccionamiento de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y el fortalecimiento del diálogo social a este respecto.

18. Actividades indicativas:

▶ En función de la demanda de los países, se apoyará técnicamente el establecimiento y fortalecimiento de sistemas de determinación y anticipación de competencias y de información sobre el mercado de trabajo, con el objeto de abordar los retos y oportunidades asociados a la transformación tecnológica, las competencias digitales, los impactos de la inteligencia artificial en las competencias laborales y la formación profesional, las competencias laborales para la

transición medioambiental, y el desarrollo de sectores estratégicos. Se combinarán de manera apropiada las herramientas de la asistencia técnica, la transferencia y el desarrollo de capacidades a estos fines.

- ➤ Se apoyará técnicamente la realización de estudios nacionales y sectoriales en materia de identificación de demandas actuales y futuras de competencias, así como la incorporación de experiencias extra regionales en la materia que impliquen innovaciones adaptables en lo local.
- ▶ Se realizarán y publicarán estudios que permitan documentar los hallazgos a nivel nacional y sectorial, su sistematización y análisis de tendencias. Otro tanto será realizado a los efectos de documentar y difundir diversos abordajes metodológicos y la inclusión del diálogo social en este campo. Ellos serán insumos de primer orden para actividades de intercambio, capacitación e innovación colaborativa mediante la cooperación Sur-Sur y triangular.
- ▶ Se llevarán a cabo actividades de investigación y diálogos sobre enfoques, experiencias y hallazgos en materia de identificación y previsión de demandas de competencias, conjuntamente con organismos multilaterales de cooperación técnica y financiera y con vistas a la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Área de resultados 3: programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles

19. Esta área de resultados se orienta a asegurar que la formación tenga efectos sobre el empleo, la satisfacción de las aspiraciones profesionales de las personas, la mejora de la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Para ello se entiende que la formación debe ser de calidad, pertinente, flexible, inclusiva y organizarse en itinerarios permeables.

20. Actividades indicativas:

- ▶ A demanda de los países, se brindará orientación técnica sobre la formación y la situación de docentes, formadores, gerentes de centros de formación y otro personal dedicado al desarrollo de competencias, y sobre el establecimiento de sistemas de aseguramiento de la calidad.
- ➤ Se brindará orientación técnica con miras a las innovaciones tecnológicas y transformación digital de los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, incluida la oferta de formación en línea y combinada, los mecanismos de certificación y los servicios de apoyo.
- Se brindará orientación técnica para la validación de las competencias y habilidades, incluidas las microcredenciales y el reconocimiento de los conocimientos previos.



- ➤ Se brindará orientación técnica sobre la ecologización del desarrollo de la educación y formación técnica y profesional y las competencias, en particular mediante el fortalecimiento de las estructuras de gobernanza, y la elaboración y mejora de las normas en materia de competencia, los planes de estudios y los paquetes de evaluación.
- Se llevarán a cabo estudios e investigaciones orientados a la identificación y documentación de experiencias en materia de innovación en enfogues pedagógicos, estructuración de la oferta formativa, diseño curricular, dispositivos didácticos y otros aspectos relevantes a los efectos de asegurar la calidad, pertinencia, flexibilidad e inclusividad de la formación. Sus hallazgos y lecciones serán insumos de primer orden para acciones de intercambio, transferencia y desarrollo de capacidades, tanto mediante la capacitación como la innovación colaborativa, así como para la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Área de resultados 4: programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo

21. Esta área se enfoca en garantizar un acceso inclusivo al desarrollo de las competencias y al aprendizaje permanente, contribuyendo así a combatir la segregación ocupacional

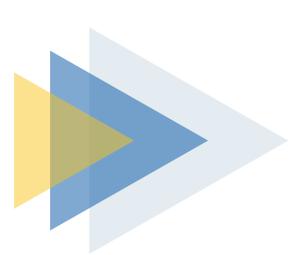
- basado en género y las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo. Además, busca reducir la transmisión intergeneracional de las desigualdades y facilitar la transición de los trabajadores y las empresas hacia la formalidad.
- 22. A demanda de los países, se brindará orientación técnica para el establecimiento de itinerarios de aprendizaje inclusivos, flexibles y con perspectiva de género, en particular mediante un diseño universal que considere las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, opciones de aprendizaje innovadoras y planes de estudios mejorados.
 - ➤ Se llevarán a cabo estudios e investigaciones sobre experiencias y desarrollos en materia de formación inclusiva, formación de base comunitaria en zonas rurales y desarrollo agrícola sostenible, atención a personas migrantes, equidad de género mediante el desarrollo de competencias STEAM y estrategias de aprendizaje permanente para trabajadores de la economía informal.
 - ➤ Se llevarán adelante actividades de promoción, estudios de investigación conjuntos y diálogos con instituciones y organismos de cooperación técnica y financiera, con el fin de movilizar recursos extrapresupuestarios destinados a programas inclusivos de desarrollo de las competencias.

Área de resultados 5: aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas

- 23. Esta área de resultados se orienta a la promoción y el desarrollo de sistemas de aprendizaje y de formación basada en el trabajo de calidad, que mejore la empleabilidad de los aprendices, así como la productividad y sostenibilidad de las empresas. A este respecto se entiende que los aprendizajes de calidad aumentan la pertinencia para el mercado de los programas de desarrollo de competencias y fomentan alianzas sostenibles entre el sector público y el privado. A los efectos de asegurar su calidad y aumentar su atractivo para los aprendices y las empresas, en la medida que sean promovidos y regulados mediante el diálogo social y la responsabilidad compartida.
- 24. A demanda de los países, se brindará orientación técnica para los Gobiernos e interlocutores sociales sobre el establecimiento y la promoción de sistemas de aprendizajes de calidad. A este fin se combinará de manera adecuada acciones de intercambio, transferencia, capacitación e innovación colaborativa.
 - Se brindará orientación técnica para apoyar a las empresas, en particular a las micro, pequeñas y medianas empresas, a fin de facilitar la formación en el trabajo

- y el desarrollo de las competencias técnicas y fundamentales mediante la formación basada en el trabajo, en particular los aprendizajes de calidad.
- Se apoyará la difusión y brindará orientación técnica para la aplicación de la nueva Recomendación sobre Aprendizajes de Calidad del 2023 (No. 208).
- ▶ Se llevarán a cabo actividades de investigación y diálogos sobre experiencias y hallazgos en materia de aprendizajes de calidad. Sus hallazgos y lecciones serán insumos de primer orden para acciones de intercambio, transferencia y desarrollo de capacidades, tanto mediante la capacitación como la innovación colaborativa.
- ▶ Se llevarán adelante actividades de promoción, estudios de investigación conjuntos y diálogos con instituciones y organismos de cooperación técnica y financiera, con el fin de movilizar recursos extrapresupuestarios destinados al desarrollo de sistemas de aprendizaje y formación basada en el trabajo de calidad.
- Se realizarán actividades para identificar, documentar y difundir experiencias y buenas prácticas en materia de políticas y programas de apoyo a los micro, pequeños y medianos emprendimientos.





Anexo 1- Eventos, seminarios y talleres organizados y/o convocados por OIT/Cinterfor

	20	22
Nombre	Fecha	Observaciones
Taller de encuentro de proyectos de fortalecimiento de capacidades en el marco de PAGE Uruguay.	Canelones (Uruguay), 3 y 4 junio	Orientado a fortalecer a las organizaciones participantes de ambos proyectos; presentar los resultados de estos (capacitaciones, instrumento de financiamiento, proyectos seleccionados, huertas, etc.); generar redes y sinergias, así como difundir las líneas de trabajo OIT y MTSS.
Presentación del informe sobre indicadores de empleos verdes y azules en Uruguay.	Montevideo, 15 junio	El informe fue presentado por el consultor a cargo de su elaboración, en coordinación con el equipo de la unidad estadística del MTSS y el equipo coordinador MTSS/OIT para el Programa PAGE Uruguay. El evento contó con la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La DINAE, OIT/Cinterfor, así como representantes de otros ministerios, instituciones nacionales y organismos internacionales.
Fortalecimiento de capacidades para equipos técnicos en el marco de la implementación del Programa de Inversión Productiva con perspectiva ambiental (PIP modalidad verde).	Montevideo, 13 y 21 octubre	En el marco del Programa PAGE Uruguay, OIT, Cinterfor y el MTSS llevaron adelante dos Talleres para Orientadores y Operadores de los Centros Técnicos en los cuatro departamentos seleccionados de Uruguay. Ambos talleres contaron con la participación de operadores de los departamentos de Canelones, Rocha, Paysandú y Rivera, además de equipos de la DINAE de Montevideo.
Curso-taller online Empleos más Verdes. Transversalización de perspectiva ambiental en el empleo desde la formación para el trabajo.	Octubre – diciembre	Iniciativa producto de las acciones coordinadas entre INEFOP, MTSS/DINAE y OIT/Cinterfor en el marco del programa PAGE en Uruguay
Taller de la mesa sectorial del sector tecnologías digitales y del grupo de gobernanza del marco nacional de cualificaciones.	Panamá, 3 al 6 octubre	La reunión se enmarcó en la acción conjunta de cooperación entre OIT/Cinterfor y CAF al gobierno de Panamá, a través del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de apoyar la gobernanza y el proceso de poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de ese país, para el sector de tecnologías digitales.
Conferencia Internacional de la Alianza para la Formación Dual de América Latina y el Caribe.	Michoacán (México), 22 al 24 noviembre	La organización de la Conferencia estuvo a cargo de CONALEP, BIBB, OIT/ Cinterfor y el Gobierno de Michoacán y reunió a representantes de 15 países de la Alianza para la Formación Dual, personal técnico, directores y funcionarios de las organizaciones participantes.
Talleres para el análisis final del catálogo de cualificaciones y las rutas formativo-laborales (mesa sectorial) y evento de cierre con el Grupo de Gobernanza del Marco.	Panamá, 30 noviembre y 1 diciembre	Presentación de resultados finales de la acción de cooperación entre OIT/ Cinterfor y CAF para el MNC de Panamá.
	20	23
Nombre	Fecha	Observaciones
Reunión técnica internacional de intercambio y colaboración sobre Prospectiva para el empleo y la formación profesional en sectores verdes o en proceso de "enverdecimiento".	Durazno Uruguay, 14 al 16 marzo	En el marco del Programa de Innovación Colaborativa desarrollado por OIT/ Cinterfor junto al Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil, el taller contó con el apoyo de la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC) y el departamento de Cooperación Sur-Sur PARDEV de OIT. Participaron delegaciones de Chile (SENCE y ChileValora), República Dominicana
		(INFOTEP) y Uruguay (UTEC, INEFOP y MTSS).
Taller Estrategias de aprendizaje basado en proyectos en la formación profesional.	Buenos Aires, 13 al 15 de marzo	En el marco del Proyecto de Innovación Colaborativa FBP desarrollado por OIT/ Cinterfor, la reunión fue organizada por Fundación UOCRA y contó también con el apoyo del departamento de Cooperación Sur-Sur PARDEV de OIT.
Taller Plan estratégico de la CONACOM: misión, visión, valores, procesos estratégicos - claves y de soporte	Panamá, 16 al 18 mayo	En el marco del Proyecto de Transformación Integral del INADEH (CAF-UNOPS-OIT), OIT/Cinterfor tiene a cargo el desarrollo del Subcomponente 1 – Calidad y pertinencia de la oferta educativa.
Taller Metodología de elaboración de perfiles por competencias.	Panamá, 13 al 16 junio	Dirigido a equipos de metodólogos de INADEH, para su proyecto de transformación integral.
Jornada de trabajo Innovando en la elaboración de perfiles de competencias. Aplicación de la herramienta europea de clasificación de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones – ESCO. Taxonomías internacionales para sistematizar el análisis de competencias profesionales.	27 de junio	Esta actividad se enmarcó en el proyecto EdeNE 2023/2024, promovido por CEOE y se ha diseñado y desarrollado en colaboración con OIT/Cinterfor, en el marco del acuerdo de cooperación con el SENA de Colombia



Encuentro virtual sobre el diálogo social en la formación en el empleo. Primera sesión grupo	11 de julio	En el marco de la cooperación entre FUNDAE – SEPE y OIT/Cinterfor en materia de diálogo social sobre formación profesional en Iberoamérica.
Talleres de inducción a actores sectoriales para la conformación de Consejos Sectoriales de Competencias (CSC).	Panamá, 18 al 20 julio	Acompañamiento al equipo de metodólogos del INADEH para la conformación de los CSC para llevar a cabo los procesos de elaboración de normas de competencia. Proyecto de Transformación Integral del INADEH, Subcomponente 1 – Calidad y pertinencia de la oferta educativa.
Seminario internacional Trabajo y cuidados: el rol de la formación y la certificación de competencias laborales en la construcción de sistemas de cuidados.	Montevideo, 29 de agosto	El evento, organizado por OIT/Cinterfor, formó parte de las actividades enmarcadas en la hoja de ruta hacia el Foro Nacional de Cuidados en Uruguay y contó con el apoyo de la Oficina Regional de OIT y de la Unidad de cooperación emergente PARTNERSHIP de OIT.
Reunión técnica: Formación y certificación para los cuidados en América Latina y el Caribe	Montevideo, 31 y 31 de agosto	En seguimiento al Seminario internacional, y coordinado por OIT/Cinterfor, se desarrolló el encuentro técnico presencial que reunió a expertos y expertas de 10 países de la región (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Colombia, El Salvador, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay), con el objetivo de compartir avances y desafíos y acordar una hoja de ruta para continuar el trabajo conjunto, definiendo una estrategia común de relevamiento y generación de información y conocimiento, intercambio de buenas prácticas y puesta en común.
Curso taller sobre Certificación de competencias: Herramientas de fortalecimiento para el SPCC.	La Paz, 29 al 31 de agosto	Esta actividad se enmarcó en el acuerdo de cooperación establecido entre OIT/ Cinterfor y COSUDE cuyo objetivo fue fortalecer las capacidades en la gestión y ejecución del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias – SPCC del Ministerio de Educación de Bolivia
Reunión técnica regional La formación profesional para el sector rural como una vía hacia el desarrollo con equidad.	Bogotá, 6 y 7 de setiembre	Desarrollado por OIT/Cinterfor junto al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de Colombia, el evento contó con participación del personal del SENA de diversas unidades y regionales así como representantes del Servicio Nacional de Aprendizaje Rural -SENAR- de Brasil; del Instituto Nacional de Aprendizaje -INA- de Costa Rica; del Instituto de Formación Técnico Profesional -INFOTEP- de la República Dominicana, del Programa "Horizontes" de la UNESCO Perú para la educación de jóvenes de escuelas rurales y las Escuelas de formación rural del SNA Educa de Chile.
Visitas de intercambio en certificación de competencias.	Cartagena, 11 al 14 setiembre	OIT/Cinterfor organizó y facilitó la visita de técnicos del Sistema de Certificación de Bolivia al área de Certificación del SENA, en el marco de convenios de colaboración con COSUDE y SENA.
Taller sobre diseño curricular basado en cualificaciones y Presentación del Plan Estratégico de la CONACOM.	Panamá, 12 y 13 setiembre	Para el equipo de coordinadores de área y metodólogos en diseño curricular del INADEH, en el marco del Proyecto de Transformación Integral del INADEH, Subcomponente 1 – Calidad y pertinencia de la oferta educativa.
Taller Proyectos integradores y desarrollo de elementos transversales de la competencia: la experiencia de SENAC.	20 setiembre	En el marco del Convenio SENA – OIT/Cinterfor, se organizó este taller donde el SENAC del Brasil presentó su modelo de proyecto Integrador y las marcas formativas y comparte ejemplos sobre la forma en que estos modelos son aplicados en la práctica pedagógica de aula.

► Anexo 2 - Eventos, seminarios y talleres, organizados por otras entidades, con participación presencial o virtual de OIT/Cinterfor

		2022
Nombre	Fecha	Observaciones
Seminario web Modelo dominicano dual para	7 abril	Coordinado por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y la
educación técnica superior: desafíos, lecciones y oportunidades para la formación de jóvenes y adultos.		Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica – IEET, con el apoyo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL y de la cooperación del gobierno de Noruega. Participamos como moderadores.
Seminario Empleo, recuperación económica y transformaciones del mundo del trabajo. Diálogo euro	San José (CR), 26 abril	En el contexto de la iniciativa Plaza social de la innovación y la cohesión social. Las políticas sociales ante las transiciones globales, de Eurosocial+.
latinoamericano sobre los desafíos de innovación de las políticas activas de empleo.		Participamos en la moderación de la mesa redonda Fortalecer la vinculación de las políticas de empleo con el mundo productivo.
Foro sobre Empleo Juvenil y Emprendimiento en América Latina y el Caribe.	3 mayo	En el marco de la Reunión del Instituto iberoamericano para la educación y productividad, organizada por OEI, participamos como moderadores del Foro.
Primer Congreso Retos en la Gestión del Talento Humano y la importancia estratégica de la Certificación Laboral.	6 al 10 junio	Organizado por INTECAP de Guatemala, participamos de este evento de modalidad virtual, exponiendo sobre el tema Transformación Digital en la Formación Profesional.
Cuarta Cumbre Ministerial sobre Productividad - Hacia una integración productiva, humana y sostenible en la economía mundial – OECD.	Brasilia, 23 y 24 junio	La directora de OIT/Cinterfor participó, en representación de la Dirección Regional de la OIT, en la mesa redonda El lado humano de la productividad: la contribución de la mano de obra, la gestión y la organización de la empresa.
Encuentro Nacional de la Industria Brasileña – ENAI 2022.	30 junio	Organizado por CNI – SENAI. Especialista participó en el panel Educación: juventud y empleabilidad.
Congreso internacional World Federation of Colleges and Polytechnics (WFCP).	San Sebastián, 15 al 17 junio	La directora de Cinterfor participó del encuentro en el panel El futuro del trabajo y sus implicaciones para la Formación Profesional, a la vez que un especialista del Centro facilitó un taller sobre digitalización y formación profesional en América Latina.
Primer Seminario Internacional sobre Reconocimiento de Aprendizajes Previos RAP. Vía de Cualificación para la equidad social.	Bogotá, 26 al 28 julio	Organizado por el Ministerio de Trabajo de Colombia, especialista participó presentando el panorama de la certificación de competencias en la región y los desafíos de la certificación de migrantes.
I Convención Internacional: Formación Laboral para el Futuro.	Valparaíso, 6 y 7 set	El evento organizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE, con apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, contó con la participación de la directora y el especialista principal de Cinterfor en el panel Desafíos de la capacitación para el empleo del siglo XXI y en la mesa de cierre del evento. Acompañaron también representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, FUNDAE de España, SECAP de Ecuador y SENA de Colombia.
Encuentro Internacional sobre la Política de Educación y Aprendizaje a lo Largo de la Vida en la Educación Profesional y Tecnológica.	Brasilia, 14 al 16 setiembre	El Ministerio de Educación de Brasil, a través de la SETEC, invitó a OIT/Cinterfor para compartir la perspectiva desde el mundo del trabajo y la formación profesional, especialmente, acreditación, certificación y recalificación.
Encuentro Final de EUROsociAL+ y Diálogo birregional de alto nivel UE-ALC sobre Nuevos Contratos Sociales y asociaciones para sociedades más resilientes e inclusivas.	Bruselas, 29 y 30 junio	OIT/Cinterfor participó en la Mesa redonda La experiencia de EUROsociAL+ resultados, innovaciones y desafíos para el futuro, donde se reflexionó sobre los resultados del programa, los desafíos a futuro y recomendaciones de cara a una eventual próxima fase.
Formando el futuro de la construcción.	11 de agosto	Organizó la Cámara Argentina de la Construcción – CAMARCO, para establecer un ámbito de reflexión y diálogo sobre las prácticas educativas que la industria requiere en el presente y en el futuro, a fin de dar respuesta tanto a las necesidades de los trabajadores como de los profesionales. Cinterfor presentó el panorama en la región.
Foro online Prospectivas de la industria 4.0 en la formación técnica.	11 de agosto	Organizado por INTECAP, contó con la participación del especialista en digitalización del Centro.
5° Encuentro Nacional de Cooperativas Uruguay.	Montevideo, 18 al 20 agosto	Organizado por la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas – CUDECOOP, OIT Cinterfor estuvo presente en la apertura del evento.
Gran Evento PAGE: Economía verde en el Uruguay. 5 años del Programa; aprendizajes y perspectivas a futuro.	18 y 19 octubre	Encuentro organizado por la Alianza hacia una Economía Verde (PAGE), la directora del Centro participó en el panel de cierre, junto al punto focal del gobierno de Uruguay y las agencias del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay (ONU, ONUDI, PNUMA, OIT, PNUD, UNITAR).
XVI Congreso Nacional e Internacional La formación para el trabajo un cambio hacia la inclusión y la diversidad.	26 octubre	Organizado por ASENOF, un especialista del centro participó de manera virtual con la conferencia Estudio de brechas de talento humano con enfoque territorial.



Reunión de directores y jefes de cooperación de la red de instituciones de formación profesional de América Central Panamá y República Dominicana – REDIFP.	Guatemala, 9 al 11 noviembre	OIT/Cinterfor brindó su apoyo técnico al proceso de definición del plan de trabajo de la REDIFP, además de presentar los desafíos que enfrenta la formación profesional en el marco de las transiciones digital, verde y demográfica.
Encuentro de la Asociación de Especialistas en relaciones del trabajo integrada por ex becarios de las universidades de Bologna, Castilla-La Mancha y del Centro Internacional de Formación de la OIT.	Buenos Aires, 17 y 18 noviembre	Contó con la presencia de OIT/Cinterfor en el acto inaugural del encuentro y su acompañamiento durante las jornadas de trabajo.
VIII Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe.	Montevideo, 17 noviembre	Organizado por CEPAL y AGESIC, un especialista expuso en el panel sobre Mercado laboral y empleo: competencias y habilidades para sociedades en transformación.
Taller de presentación de Propuesta de índice y mapa de empleabilidad para el Ministerio de Trabajo de Paraguay.	Asunción, 28 noviembre	En el marco de la Asistencia de OIT al Ministerio del Trabajo del Paraguay, como parte de un proyecto trust-fund de la Oficina de Santiago, OIT/Cinterfor prestó su apoyo técnico para la elaboración de algunos productos de este proyecto.
Seminario Diálogo Social Para Chile: el caso ChileValora.	Santiago de Chile, 2 diciembre	Especialista de Cinterfor brindó una charla sobre Diálogo social y tripartismo: el futuro del trabajo y sus desafíos desde el diálogo social.
VIII Reunión Nacional de Academias. La Academia y la vinculación como estrategia para el futuro de la formación para el trabajo.	México, 13 y 14 diciembre	Evento organizado por la DGCFT de la Secretaría de Educación Pública. Especialista brindó, de manera virtual, una conferencia sobre Rediseño curricular para el reentrenamiento del docente hacia las habilidades del futuro.
		2023
Nombre	Fecha	Observaciones
Foro de Consolidación de las asistencias técnicas del Programa de Educación para el Empleo de la Alianza del Pacifico (EPE-AP).	México, 24 al 26 enero	Organizado por Colleges et Instituts Canada - CICAN, se solicitó la presencia de OIT/ Cinterfor en el panel correspondiente a la Asistencia A.07.2. con una presentación sobre el proceso seguido y los logros alcanzados para el diseño y construcción concertada de un Marco Regional de Cualificaciones para los países de la Alianza del Pacífico (MRC-AP).
Simposio Iberoamericano Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente.	Cartagena de Indias, Colombia 28 febrero al 2 marzo 2023	Evento organizado por la Cooperación española – AECID, la directora participó de la mesa: Profesionalización del trabajo doméstico y trabajos de cuidado, con una exposición sobre Formación profesional y acreditación de competencias.
Primera Feria de Innovación de la Formación Técnico Profesional INNOVATEP.	Santo Domingo, 15 al 18 marzo	Organizado por INFOTEP, Cinterfor participó en conversatorio sobre las nuevas políticas adoptadas por la OIT sobre el programa de aprendices o de formación Dual.
Presentación y validación de la Actualización de la Política Nacional de Formación Profesional y la Elaboración del Plan Estratégico Institucional de INSAFORP.	San Salvador, 21 y 22 de marzo	Proyecto institucional con apoyo de OIT/Cinterfor. La elaboración de estos instrumentos se realizó con el acompañamiento técnico del especialista principal del Centro.
Encuentro Nacional de Directores de Educación Profesional de SENAC.	21 al 23 de marzo	Especialista expuso sobre Propósitos y misiones de las instituciones de educación profesional tecnológica en el escenario mundial.
Taller intersectorial: Hacia una mayor articulación entre la educación y el trabajo en las Américas.	Buenos Aires, 3 al 5 mayo	Organizado conjuntamente por la OEA, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación de Argentina, el taller congregó a representantes de Ministerios de Trabajo y de Educación de las Américas, representantes de trabajadores y empleadores, y organismos internacionales para intercambiar y analizar estrategias para lograr una mejor articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. OIT/Cinterfor, a través de su especialista principal, expuso el tema de los Marcos Nacionales de Cualificaciones como herramientas concretas de articulación educacióntrabajo.
Red de formación dual en Uruguay: de las experiencias hacia una alianza sistémica	Montevideo, 24 mayo	Organizado por OEI en Uruguay, la Asociación Civil ÁNIMA e INEFOP, contó con el apoyo de OIT/Cinterfor.
12ª Reunión de Ministros de Trabajo del Caribe. Justicia Social, la base para una Transformación Sostenible.	24 de mayo	La OIT, a través de su Oficina para el Caribe, junto con el Ministerio de Trabajo de Guyana organizaron esta reunión, donde la directora de Cinterfor participó en la sesión sobre migración laboral y movilidad, compartiendo las experiencias/buenas prácticas del Centro en región de ALC y las lecciones aprendidas con aplicabilidad/relevancia para el Caribe.
Encuentro Diálogos compartidos: Una transformación digital basada en los derechos.	Santa Cruz de la Sierra, 19 y 20 junio	Organizado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) – Plan INTERCONECTA, participamos en mesas de diálogo.
Tercer Seminario Regional de Desarrollo Social: Promoviendo la inclusión laboral como forma de superar las desigualdades y la informalidad en América Latina y el Caribe.	27 al 29 junio	Organizado por CEPAL. La directora de Cinterfor participó de manera virtual en el Panel sobre Desarrollo de habilidades para la inclusión laboral.
3er Encuentro temático sobre Polos Tecnológicos.	Tandil (Argentina), 5 y 6 julio	Del Programa Universitario de Escuelas de Educación Profesional de la Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación. Cinterfor participó en calidad de expositor con el tema Formación Profesional y Tejidos productivos.
Simposio Regional para América Latina y el Caribe: Educación de trabajadores y desarrollo de capacidades para la revitalización sindical.	31 agosto	Organizado por OIT, ACTRAV y CIF, especialista expuso sobre el tema Inclusión digital y acceso de las personas trabajadoras a la educación en línea.
Reunión de Grupos de Trabajo de la Conferencia Interamericana de ministros de Trabajo - CIMT de la OEA.	21 y 22 setiembre	Especialista realizó ponencia sobre La coordinación entre la educación y el trabajo, aprovechando la experiencia de los Marcos Regionales de Cualificaciones.

▶ Lista de siglas y acrónimos

ACTEMP	Departamento de Actividades con los Empleadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Actividades con los Trabajadores, OIT
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
FP	Formación Profesional
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia



INFOTEP Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana INFP Institut National de Formación Professionnelle, Haití INSAFORP Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador INTECAP Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala MTESS Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educaciónal de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizaçem Nural, Porú SENCEO Servicio Nacional de Aprendizaço Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SENAL Serviço Nacional de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SENCEO Servicio Nacional de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SENCEO Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SECC Sistema Plurinacional de Certificación y Compacitación e Lovestigación para la Industria de la Construcción, Perú SENCEO Servicio Nacional de Certificación y Formación Profesio		
INFP Institut National de Formation Professionnelle, Haití INSAFORP Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador INTECAP Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala MTEYSS Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Provisión Social, Chile MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Adelestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Adelestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Pormoción Profesional, Paraguay SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Peromoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SETS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados Unión de	INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INSTECAP Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador INTECAP Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala MTEYS Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Servica Servicio Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia SENA Servicio Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAI Servicio Nacional de Adeistramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE SENCE Servicio Nacional de Adeistramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE SENCE Servicio Nacional de Aprendización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Nacional de Pormalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Nacional de Pormación Profesional, Brasil SETEC Servicio Nacional de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio Nacional de Pormación Profesional, Paraguay SECC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SETEC Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SECCA Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay Tectro de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SMPP	INFOTEP	·
INTECAP Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala MTESS Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Chile MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SENA Corporación Educacional de Aprendizage, Colombia SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil <	INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haití
MTEYSS Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSA Autional Training Agency, Trinidad y Tobago NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago RET Reunión de la Comisión Técnica RET Reunión de la Comisión Técnica REDIPP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SENA Servicio Nacional de Aprendizage, Colombia SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAL Serviço Nacional de Capacitación y Empleo,	INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
MTPE Ministerio de Trabajo y Pronoción del Empleo, Perú MTPS Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNESHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Basileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SENA Servicio Bacional de Aprendizaje, Colombia SENA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCE Servicio N	INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
MTPS Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haltí SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENA Serviço Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCE Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la	MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Servicio Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Servicio Nacional de Prometión Profesional, Brasil SENAR Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENAR </td <td>MTPE</td> <td>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú</td>	MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Adprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Adprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Adprendizagem Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Adeistramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Adrestración y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio Accional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
NTA National Training Agency, Trinidad y Tobago PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Serviço Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAI Servicio Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCE Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Paraguay	MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
PARTNERSHIPS-SSTC Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo RCT Reunión de la Comisión Técnica REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Serviço Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCE Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay	MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
RET REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Profesional, Ecuador SENA COrporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte, Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
REDIFP Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	PARTNERSHIPS-SSTC	Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
SEBRAEServiço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, BrasilSECAPServicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, EcuadorSEPSecretaría de Educación Pública, MéxicoSNA EDUCACorporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de ChileSENAServicio Nacional de Aprendizaje, ColombiaSENACServiço Nacional de Aprendizagem Comercial, BrasilSENAIServiço Nacional de Aprendizagem Industrial, BrasilSENARServiço Nacional de Aprendizagem Rural, BrasilSENARServicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, PerúSENCEServicio Nacional de Capacitación y Empleo, ChileSENCICOServicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, PerúSEST/SENATServicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, BrasilSETECServicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, BrasilSETECServicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OITSNPPServicio Nacional de Promoción Profesional, ParaguaySPCCSistema Plurinacional de Certificación de Competencias de BoliviaSPTSSecretaría del Trabajo y Previsión Social, MéxicoTVET CouncilTechnical and Vocational Education and Training Council, BarbadosTVET GuyanaCouncil for Technical and Vocational Education and Training, GuyanaUOCRAUnión Obrera de la Construcción de la República ArgentinaUPACPUnión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	RCT	Reunión de la Comisión Técnica
SECAPServicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, EcuadorSEPSecretaría de Educación Pública, MéxicoSNA EDUCACorporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de ChileSENAServicio Nacional de Aprendizaje, ColombiaSENACServiço Nacional de Aprendizagem Comercial, BrasilSENAIServiço Nacional de Aprendizagem Industrial, BrasilSENARServiço Nacional de Aprendizagem Rural, BrasilSENARServiçio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, PerúSENCEServicio Nacional de Capacitación y Empleo, ChileSENCICOServicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, PerúSETS/SENATServicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, BrasilSETECSecretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, EcuadorSKILLSServicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OITSNPPServicio Nacional de Promoción Profesional, ParaguaySPCCSistema Plurinacional de Certificación de Competencias de BoliviaSPTSSecretaría del Trabajo y Previsión Social, MéxicoTVET CouncilTechnical and Vocational Education and Training Council, BarbadosTVET GuyanaCouncil for Technical and Vocational Education and Training, GuyanaUOCRAUnión Obrera de la Construcción de la República ArgentinaUPACPUnión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití
SEP Secretaría de Educación Pública, México SNA EDUCA Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile SENA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENARI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SENA EDUCA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENAR Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SENAC Serviço Nacional de Aprendizaje, Colombia SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil SENATI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENATI Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENCICO Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SEST/SENAT Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SETEC Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SKILLS Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SNPP Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SPCC Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SPTS Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
TVET Council Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SPCC	Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias de Bolivia
TVET Guyana Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
UOCRA Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
UPACP Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina	TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
	UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UTHGRA Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina	UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
	UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina







