

► Principales resultados de la 47ª Reunión de la Comisión Técnica





Reunión de la
Comisión Técnica
OIT/CINTERFOR
Chile - 2025

Formación para el futuro del trabajo con enfoque social



Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2025

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. *Principales resultados de la 47ª Reunión de la Comisión Técnica*, Montevideo: OIT/Cinterfor, 2025].

▶ Contenidos

Introducción	6
▶ Miércoles 27 de agosto 2025	7
Apertura	8
Estrategia Red OIT/Cinterfor	10
Panel Otras Miradas I: “Enfrentar transiciones: principios fundamentales para la formación a lo largo de la vida”	12
Panel Tripartito	14
Intercambio de buenas prácticas I: “Innovación en la formación para enfrentar las transiciones”	16
Intercambio de buenas prácticas II: “Estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida”	18
▶ Jueves 28 de agosto 2025	21
Panel Otras Miradas II: “Avanzar con todas y todos: Estrategias de inclusión para la formación a lo largo de la vida”	22
Intercambio de buenas prácticas III: “Formación y certificación para la inclusión y la igualdad de oportunidades”	23
Panel “Nuevas Voces”	26
Intercambio de buenas prácticas IV: “Sistema de inteligencia del mercado de trabajo y las competencias”	28
Intercambio de buenas prácticas V: “Estrategias formativas para la transformación productiva”	30
Panel Tripartito: Presentación de resultados del Proceso de Diálogo Social Tripartito Iberoamericano 2023 – 2025	32

► Viernes 29 de agosto 2025	35
Panel: “La experiencia de las redes temáticas de OIT/Cinterfor”	36
Panel: “Perspectivas de la cooperación”	39
Ceremonia de clausura	43
► Conclusiones estratégicas sobre cooperación regional y el futuro de la formación profesional	47
I. Cinterfor: articulación y gestión del conocimiento	48
II. Ejes temáticos de la cooperación futura	49
III. Movilidad regional y reconocimiento de competencias	50
IV. Principios de la cooperación	50
► Zona Conexión: espacio de buenas prácticas y networking	51
► Anexos	53
Anexo 1: Informe del Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor	54
Anexo 2: Informe del Grupo de representantes de organizaciones de empleadores	58
Anexo 3: Informe del Grupo de representantes de organizaciones de trabajadores	60
Anexo 4 : Firma del acuerdo marco entre CANTA y OIT/Cinterfor	62
Anexo 5: Firma de adhesión al Mecanismo para el reconocimiento mutuo de la certificación de 63competencias laborales	63
Anexo 6: Firma de la Declaración tripartita iberoamericana sobre formación profesional	64
Anexo 7: Firma del acuerdo 2025–2027 y Carta Compromiso de la Red Regional de (REDIFP	65
Anexo 8: Agenda de la 47 RCT	66

► Introducción

Este informe presenta la sistematización de las actividades desarrolladas en la **47ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor**, realizada en Santiago de Chile, del 27 al 29 de agosto de 2025, convocada bajo el lema **“Formación para el futuro del trabajo con diálogo social”**.

La Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (RCT) es el punto de encuentro más significativo en el ámbito de la formación profesional para América Latina, el Caribe, España, Portugal y Cabo Verde. Concebida desde la creación del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) en 1963, se celebra de manera bianual.

Está conformada por la más alta representación de las instituciones responsables de la formación de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las instituciones nacionales especializadas en formación y desarrollo de recursos humanos, integrantes de OIT/Cinterfor.

Esta edición de la RCT se realizó con el apoyo técnico y financiero de las entidades anfitrionas: **Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)**.

El encuentro contó con la participación presencial de más de 200 participantes de 50 instituciones y 25 países, de América Latina, el Caribe y España. Además, diversos espacios del programa fueron transmitidos globalmente a través de la [plataforma ILO Live](#).

El día 26 de agosto, de forma previa al desarrollo de la 47ª RCT, sesionó el Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor. Este órgano, compuesto por representantes de instituciones miembros de la red del Centro de las diferentes subregiones, representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la OIT, analizó y formuló recomendaciones al informe de la Dirección, compuesto por el informe de gestión 2024-2025 y la propuesta de plan de trabajo para 2026-2027, cuyas conclusiones se presentaron al pleno de la 47ª RCT (ver anexo 1).

Miércoles

27 de agosto 2025

► Apertura

(miércoles 27 de agosto, 08.30 h)

La ceremonia de apertura contó con la participación de Giorgio Boccardo, ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile; Ana Virginia Moreira, directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe; Juan Mailhos, de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, en representación del grupo empleador; Natacha Sierralta Inostroza, de la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores de Chile, en representación del grupo trabajador y Elena Montobbio, directora de OIT/Cinterfor.

En sus palabras iniciales, **Elena Montobbio**, destacó que la agenda del evento fue el resultado de un proceso consultado, coordinado y consensuado, con una fuerte orientación hacia el futuro. Subrayó que el objetivo es alcanzar compromisos más profundos para que la formación profesional y la certificación de

competencias se consoliden como factores de cambio urgente.

Ana Virginia Moreira, contextualizó los debates a abordar en un marco de aceleradas transformaciones tecnológicas, ambientales y demográficas. Señaló la brecha existente en la región, donde menos del 25% de los adultos accede a formación continua, en contraste con el 50% en los países de la OCDE. Hizo un llamado a fortalecer el multilateralismo, afirmando que es “más necesario que nunca para enfrentar desafíos que no conocen fronteras”. Destacó que la formación profesional debe ser “un motor que impulse el desarrollo de cadenas de valor más sólidas y sostenibles”. Afirmó que, junto con la certificación de competencias, constituye una ruta de oportunidad y justicia para las personas, comunidades y las y los trabajadores de la región.



Juan Mailhos, representante del Grupo Empleador, enfatizó que el diálogo social es fundamental para el funcionamiento de sistemas democráticos efectivos, y expresó preocupación por la situación en algunos países de la región. Apuntó a la alta informalidad (superior al 47%) como un desafío clave y afirmó que la formación profesional es una herramienta crucial para la transición a la formalidad. Finalmente, abogó por alinear la formación con las políticas de desarrollo para asegurar la sostenibilidad de las empresas, especialmente las microempresas y pymes.

Natacha Sierralta Inostroza, representante del Grupo Trabajador, posicionó la formación profesional como “un derecho humano y un derecho laboral”, no un simple ajuste a las demandas del mercado. Reivindicó la necesidad de fortalecer el tripartismo y la participación sindical, incorporando la capacitación en la negociación colectiva. Junto con un llamado a priorizar el

acceso de grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y migrantes, planteó la necesidad de contar con un mecanismo regional de certificación y reconocimiento de competencias laborales.

Giorgio Boccardo, ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile, afirmó que el trabajo no debe ser simplemente un apéndice productivo, sino que tiene que estar en el centro, porque es lo que articula y cohesiona a nuestras sociedades. Sostuvo que la capacitación y la certificación no son fines en sí mismos, sino herramientas para asegurar que las transiciones productivas sean justas y que ninguna persona se quede atrás. Enfatizó que “el papel que vamos a jugar aquí en esta conferencia tiene que ver con cómo preparamos instituciones finalmente para un mundo mucho más cambiante, de un cambio mucho más acelerado y donde lo que finalmente está en juego no son las transiciones, sino si esas transiciones van a ser justas”.

► La formación profesional y la certificación de competencias son hoy recursos imprescindibles para anticipar y gestionar los cambios del mundo del trabajo, habilitadores de movilidad laboral, empleos de calidad y transiciones justas.”

► **Ana Virginia Moreira**, directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe.



► Programa y presupuesto de OIT/Cinterfor

(miércoles 27 de agosto, 09.30 h)

Este espacio, dedicado a la consideración de aspectos programáticos y administrativos, inició con la instalación de las autoridades de la 47ª RCT, en función de lo resuelto el día anterior en la reunión del Comité de Programa y Presupuesto.

En este sentido, asumió como **presidente de la Reunión Pablo Chacón**, Subsecretario del Trabajo de Chile; **Juan Mailhos como vicepresidente empleador**; y **Natacha Sierralta Inostroza como vicepresidenta trabajadora**.

El **presidente de la 47ª RCT** expresó el honor de Chile al recibir la presidencia de esta Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor y destacó la importancia de la cooperación internacional para construir mercados laborales más inclusivos, productivos y justos. Señaló que la transformación productiva exige un sistema de formación profesional ágil, inclusivo y capaz de anticipar las competencias del futuro, y subrayó que el aprendizaje mutuo y la acción colectiva son esenciales. Finalmente, resaltó el valor de la 47ª RCT como espacio para fortalecer la cooperación Sur-Sur, generar compromisos concretos y proyectar una agenda compartida que, en el futuro, pueda traducirse en proyectos transformadores para personas, empresas y comunidades.

Seguidamente, **Elena Montobbio**, presentó el [Informe de gestión 2024-2025 y la propuesta del plan de trabajo 2026-2027 de OIT/Cinterfor](#), destacando los avances alcanzados en un contexto regional complejo, marcado por la desaceleración económica, la persistencia de la informalidad, de las brechas de género y las desigualdades generacionales, así como los desafíos derivados de las transformaciones tecnológicas, ambientales y demográficas para los sistemas de formación profesional y la certificación de competencias. Subrayó el papel del diálogo social como eje para fortalecer la gobernanza y la legitimidad de las políticas de formación profesional.

Resaltó como principales logros del período la consolidación de redes colaborativas en temas

estratégicos como la formación y certificación para los cuidados, la transformación digital y los aprendizajes de calidad. Destacó además la participación activa de los mandantes tripartitos: gobiernos, empleadores y trabajadores, como clave para la pertinencia y sostenibilidad de las intervenciones. Mencionó, entre otros resultados, la Declaración Tripartita Iberoamericana sobre Formación Profesional, los estudios sectoriales sobre necesidades de competencias en áreas verdes, turismo, logística y agroindustria, y el impulso a la Red de Innovación Pedagógica.

Asimismo, informó que OIT/Cinterfor ha reforzado sus medios de acción y sostenido una gestión financiera equilibrada, con una ejecución presupuestal superior al 110% y un incremento significativo en los ingresos extrapresupuestarios por asistencia técnica. Destacó también la movilización de nuevos recursos de cooperación, incluyendo acuerdos con CEPAL y AECID para iniciativas regionales en el ámbito de los cuidados. Finalmente, subrayó la labor de promoción de los lineamientos de la Recomendación 208 de la OIT sobre los aprendizajes de calidad y el rol de OIT/Cinterfor como secretaria técnica de la Alianza para la Formación Dual de América Latina y el Caribe, reafirmando el compromiso de la institución con el fortalecimiento de sistemas de formación más inclusivos, ágiles y resilientes frente a los desafíos del futuro del trabajo.

En la segunda parte de su presentación, expuso el plan de trabajo de OIT/Cinterfor para el bienio 2026-2027, que da continuidad a los avances alcanzados y profundiza el compromiso con sistemas de formación profesional más ágiles, pertinentes, inclusivos y resilientes. Explicó que el plan se alinea con la Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2022-2030, orientada a promover economías y sociedades más inclusivas, facilitar transiciones justas, aumentar la empleabilidad y la productividad, y apoyar el tránsito de la informalidad a la formalidad con enfoque de género.

El plan se estructura en cinco pilares estratégicos que abarcan todo el ciclo de las políticas de desarrollo de competencias: 1) gobernanza y diálogo social; 2) identificación y anticipación de demandas de competencias; 3) marcos de cualificaciones y certificación; 4) oferta formativa e innovación pedagógica; y 5) seguimiento, evaluación e innovación en políticas de formación profesional.

Finalmente, destacó que este enfoque se inspira en los marcos normativos internacionales de la OIT, como las Recomendaciones 195 y 208 y la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, y que su implementación se sustentará en la cooperación técnica horizontal, aprovechando la red de instituciones de formación profesional de OIT/Cinterfor como espacio privilegiado para el intercambio y la construcción colectiva de conocimiento.

El presidente de la reunión, **Pablo Chacón**, dio paso a **Fernando Casanova**, oficial nacional de

la Unidad de Programación del Centro, quien presentó la lectura del informe del Comité de Programa y Presupuesto, como resultado de su sesión del día anterior (26 de agosto). El contenido de dicho informe se incluye en el anexo 1 de este documento.

A continuación, se dio la palabra a las vocerías del grupo empleador y del grupo trabajador, a los efectos de presentar las conclusiones de sus reuniones sectoriales, ocurridas también el día 26 de agosto.

La presentación del informe del grupo empleador estuvo a cargo de Guido Ricci, del CACIF de Guatemala, y su contenido se incluye en el anexo 2 de este documento.

La presentación del informe del grupo trabajador estuvo a cargo de Tyronne Esna, de la CTRN de Costa Rica, y su contenido se incluye en el anexo 3 de este documento.



► La formación profesional y la certificación de competencias son factores de cambio urgente y acelerado; no podemos salir de aquí igual que hemos llegado.”

► **Elena Montobbio**, directora de OIT/Cinterfor



► Panel Otras Miradas I: “Enfrentar transiciones: principios fundamentales para la formación a lo largo de la vida”

(miércoles 27 de agosto, 11 h)

Este panel fue moderado por **Romanina Morales Baltra**, directora nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile.

Estuvo integrado por Carmen Pagés, profesora e investigadora en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), donde dirige la Unidad de Prospectiva y Análisis Laboral, desarrollando estudios y herramientas para conectar la educación con el mercado de trabajo. Es especialista en el impacto de la tecnología en el empleo, es autora de ocho libros y cuenta con un doctorado en Economía por la Universidad de Boston.

También participó Mario Eckardt, director del Proyecto Fit for Jobs–Training for the Labour Market (Factsheet) en GIZ Kosovo. Con una sólida trayectoria internacional, ha liderado iniciativas de capacitación en la Cámara Peruano-Alemana de Comercio, asesorado al gobierno de Ecuador en reformas educativas y colaborado con la GIZ en Mongolia y China en proyectos de formación técnico-profesional. Mario es psicólogo empresarial con especialización en psicología industrial y organizacional.

Carmen Pagés centró su exposición en el concepto de pertinencia, entendida como la capacidad de un sistema de formación para identificar y anticipar de manera sistemática y sostenida las necesidades de las empresas y las personas.

Según Pagés, este desafío se ha intensificado debido a las rápidas transformaciones tecnológicas, ecológicas y demográficas. Para abordarlo, presentó el desarrollo en su universidad de una metodología de análisis de datos extraídos de millones de ofertas de empleo en línea, que permite obtener una radiografía detallada y actualizada del mercado laboral, identificando las competencias más demandadas, tanto técnicas como transversales.

Afirmó que este sistema ofrece información procesada y accesible directamente a los docentes y directores de programas, quienes pueden ajustar la oferta formativa basada en evidencia, con un costo relativamente bajo y como una herramienta poderosa para alinear la formación con la realidad económica.

Por su parte, **Mario Eckardt**, enfocó su análisis en el rol del sector privado para asegurar la empleabilidad a través del aprendizaje continuo, especialmente en el contexto de la transición hacia una economía verde.

Planteó la problemática de cómo fomentar una cultura de formación permanente dentro de las empresas. El concepto clave que desarrolló fue la necesidad de una mentalidad de aprendizaje (*Learning mindset*) en todos los niveles de una organización, enfatizando la importancia del conocimiento sobre la transición verde.

Propuso la implementación de rutas de aprendizaje, cambios estructurales que guían la formación continua de los trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional, permitiendo procesos de actualización y reconversión (*upskilling* y *reskilling*). Señaló que el aprendizaje está presente en las empresas formales, no formales e informales, y que no hay que dejar a estas últimas de lado.

Subrayó finalmente que, para que esto funcione, es fundamental la participación del sector privado

no solo en la ejecución, sino también en el diseño de los planes de estudio, su financiamiento y certificación, en un ciclo de colaboración con el gobierno y los centros de formación.

Ambas intervenciones coincidieron en que la pertinencia y la cultura de aprendizaje continuo son pilares para la adaptación de los sistemas de formación ante las transiciones en curso.

La moderadora, Romanina Morales Baltra, planteó preguntas cruciales sobre la implementación práctica de estos enfoques. Entre ellas, cómo traducir la información generada por los sistemas de datos en acciones formativas responsables y cómo incentivar la participación de los trabajadores y sindicatos en la definición de los planes de capacitación.

También recordó la idea de que la educación no tiene fecha de vencimiento y que la colaboración, la innovación y una visión compartida son indispensables para “democratizar la educación” y garantizar que todas las personas puedan aprender, crecer y adaptarse a lo largo de la vida.

► Los sistemas de formación para el trabajo son una herramienta poderosa para enfrentar las desigualdades, siempre que logren anticipar y responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral.”

► **Carmen Pagés**, profesora, Universitat Oberta de Catalunya (UOC), España



► Panel Tripartito

(miércoles 27 de agosto, 12.30 h)

Este panel fue moderado por **Ana Virginia Moreira Gomes** e integrado por Ximena Rivillo, directora ejecutiva de ChileValora, como representante gubernamental; Yinette Chandeck, del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) de Panamá como representante empleadora; y por Gustavo Gándara, de la Confederación General del Trabajo (CGT) de Argentina como representante trabajador.

Ximena Rivillo planteó que las transiciones actuales (tecnológica, ecológica, demográfica) tienen un carácter estructural y no coyuntural, lo que convierte a la formación a lo largo de la vida en una respuesta urgente y necesaria.

En ese marco, señaló que la principal problemática para los gobiernos es el desafío de actualizar las competencias de la fuerza laboral para evitar efectos negativos en el crecimiento, la equidad y la paz social.

Destacó el concepto de una gobernanza basada en el diálogo social tripartito, que considera esencial para dar estabilidad y validación a las políticas públicas. Enfatizó que los Estados deben asumir un

rol proactivo y no reactivo, articulando las políticas de fomento productivo, empleo y formación para garantizar la pertinencia.

Consideró clave desarrollar marcos de cualificaciones, sistemas de certificación y mecanismos de prospección laboral que respondan con agilidad a las demandas del mercado.

Por su parte, **Yinette Chandeck**, identificó como problema central la desconexión entre la oferta educativa y las necesidades reales del sector privado, afirmando que a menudo se gradúan personas “para un mundo que ya no existe”. Señaló que esto, sumado a legislaciones laborales obsoletas, agrava la alta informalidad en la región.

Como respuesta, propuso fortalecer la consulta constante y la sinergia entre empresas y centros de formación. Ejemplificó esta práctica con la experiencia de CONEP, que estableció alianzas estratégicas entre institutos técnicos y grandes compañías para cubrir demandas específicas, logrando una alta inserción laboral formal.

Un concepto clave de su intervención fue que, al ser el sector privado el principal generador de empleo debe existir un “hilo conductor” que le permita comunicar directamente qué mano de obra necesita, cerrando así la brecha de informalidad y desempleo.

Desde la perspectiva del grupo trabajador, **Gustavo Gándara**, situó la discusión en un contexto de crisis a las instituciones democráticas y una grave crisis social, con 50% de la población económicamente activa de la región fuera del sistema, sin acceso a derechos básicos.

La problemática, según Gándara, es que la respuesta institucional ha consistido en una serie de programas focalizados que “atienden a minorías”, en lugar de una respuesta sistémica a un problema mayoritario y estructural.

Identificó una “triple brecha” que afecta a esta población (de calificación, educativa y tecnológica), para cuya superación propuso un abordaje integral y holístico, donde las personas puedan resolver todas estas carencias en un “mismo espacio-tiempo”, en lugar de participar en programas fragmentados.

Su concepto fundamental estuvo en la necesidad de construir, mediante una alianza entre producción y trabajo, un modelo de país que se

pregunte primero “con quién” se realizarán las inversiones, para así integrar a esa mitad de la población hoy excluida.

Las tres intervenciones coincidieron en señalar que el diálogo social y la articulación entre políticas públicas y productivas son condiciones indispensables para enfrentar las transiciones actuales.

Moreira Gomes, al finalizar las exposiciones, destacó la necesidad de políticas alineadas con las transiciones actuales, capaces de responder a los desafíos del trabajo y la sociedad. Subrayó la urgencia de enfrentar la informalidad y la exclusión que esta genera, de contar con sistemas normativos actualizados y de garantizar derechos. Finalmente, reafirmó que el diálogo social pleno e institucionalizado es clave para construir sociedades más democráticas, justas y en paz.

En conjunto, las intervenciones del Panel Tripartito destacaron la urgencia de articular políticas públicas, empresariales y sindicales en torno a la formación profesional como instrumento para reducir la informalidad y promover transiciones justas. El diálogo social se reafirmó como la vía más efectiva para lograr consensos sostenibles frente a los cambios estructurales del mundo del trabajo.

La formación continua y a lo largo de la vida emerge como una respuesta necesaria y urgente a los cambios estructurales que estamos viviendo. La actualización de habilidades y competencias no es solo una política educativa: es una responsabilidad del Estado para garantizar equidad, integración social y paz social.”

► **Ximena Rivillo**, directora ejecutiva de ChileValora.

► Intercambio de buenas prácticas I: “Innovación en la formación para enfrentar las transiciones”

(miércoles 27 de agosto, 14.30 h)

Este espacio estuvo moderado por **Rodrigo Filgueira**, especialista de OIT/Cinterfor, y contó con la participación de Rafael Santos Badía, director general, del INFOTEP de República Dominicana; Carlos Hernández, gerente de Desarrollo, del SENATI de Perú; Alessandra Días da Cruz, asesora Técnica de Educación Profesional del SENAC de Brasil; y Romanina Morales Baltra, directora nacional, del SENCE de Chile.

El tema central abordado refirió a cómo las transiciones tecnológica, ambiental y demográfica generan desafíos para la formación profesional, al exigir la actualización de programas educativos con competencias digitales y sostenibles, así como estrategias inclusivas y flexibles frente a cambios demográficos y laborales.

En este marco, el intercambio permitió analizar innovaciones en metodologías de enseñanza, uso de herramientas digitales e inteligencia artificial, y experiencias en la incorporación de enfoques sostenibles. Además, se destacó la importancia de adaptar los programas a las demandas de un mercado laboral dinámico, promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida y la cooperación entre instituciones, sector productivo y gobiernos para asegurar una formación inclusiva y pertinente al futuro.

Rafael Santos Badía señaló que la pandemia y la cuarta revolución industrial hacen que innovar sea una obligación. En este sentido explicó que INFOTEP creó una dirección de innovación para abordarla como un proceso horizontal en la gestión, separándola de la mera adopción de tecnología.

Mencionó también que la innovación es un proceso permanente de aprendizaje e INFOTEP ya está implementando microcredenciales y

microcertificaciones y acuerdos bilaterales con países del Caribe, buscando expandirlos a Chile y Perú.

Carlos Hernández, destacó que el principal desafío es valorar la innovación que ya ocurre de forma cotidiana en los talleres, donde docentes y alumnos crean soluciones prácticas que a menudo no son reconocidas. Mencionó la estrategia *SENATI INNOVA*, como un modelo para valorizar la innovación docente y estudiantil que podría replicarse en otras instituciones para incentivar la creatividad aplicada y el vínculo con empresas.

Concluyó que la cooperación es una “negociación *win-win*” y que siempre se llevan tareas y aprendizajes de estos encuentros, como su actual negociación para adaptar el modelo de institutos de innovación de SENAI a la realidad peruana.

Alessandra Días da Cruz, explicó que en SENAC la innovación es una respuesta estratégica al dinamismo del mundo laboral, incorporándola como un pilar en su misión y su planificación para entregar valor a la sociedad y al sector productivo.



Presentó el mapeo de prácticas docentes, una premiación nacional que identifica, compila en un e-book y difunde las mejores iniciativas de sus profesores, evaluándolas por su impacto y su capacidad de ser replicadas en las diversas realidades de Brasil. Subrayó el fortalecimiento docente como área de cooperación de la red Cinterfor.

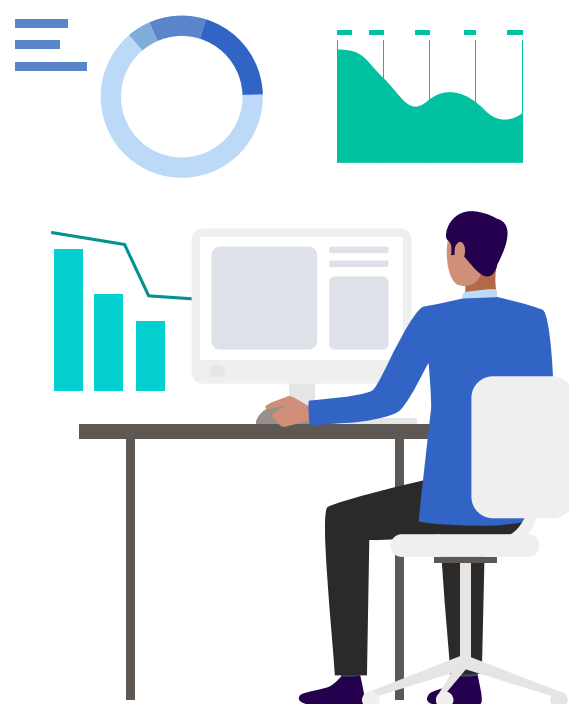
Romanina Morales Baltra, identificó la rigidez de la administración pública y la necesidad de adaptarse a las diversas realidades territoriales como las principales barreras, afirmando que la innovación es, en esencia, “pensar fuera de la caja”.

Junto con Alessandra Dias da Cruz, mencionaron que Cinterfor debe jugar un rol articulador para compartir buenas prácticas que sean escalables y replicables, con un foco especial en fortalecer las capacidades de los docentes.

El intercambio evidenció que la innovación en la formación profesional no se limita a la incorporación de nuevas tecnologías, sino que implica transformar las culturas institucionales, promover la creatividad docente y fortalecer la cooperación regional como motor de aprendizaje compartido.

► **Innovar es una obligación: necesitamos instituciones flexibles que respondan al cambio acelerado del mercado de trabajo.”**

► **Rafael Santos Badía**, Director General del INFOTEP, República Dominicana



► Intercambio de buenas prácticas II: “Estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida”

(miércoles 27 de agosto, 16.00 h)

Este espacio fue moderado por **Gonzalo Graña**, oficial de OIT/Cinterfor, y participaron como expositores David Garzón García, director de Promoción y Relaciones Corporativas, del SENA de Colombia; Aston Spencer, director regional, del HEART-NTSA de Jamaica; y Fernando Rodríguez Araya, director de Cooperación Externa, del INA de Costa Rica.

El intercambio buscó explorar oportunidades para que las instituciones de formación profesional y certificación de competencias laborales promuevan el aprendizaje a lo largo de la vida, integrando en sus estrategias instrumentos y herramientas capaces de poner en valor la continuidad de estos procesos. Dicha continuidad debe permitir articular aprendizajes formales, no formales e informales, estableciendo mecanismos de reconocimiento de los mismos aprendizajes, con similar validez y portabilidad para quienes los poseen.

Entre las estrategias destacadas se mencionaron la **identificación de rutas formativas**, el desarrollo de trayectorias, la utilización sectorial de los marcos de cualificaciones, las articulaciones institucionales con la industria y la adaptación de la oferta educativa a los cambios productivos.

David Garzón subrayó que la formación para el trabajo es un derecho constitucional en su país. El concepto clave de su institución es la formación profesional integral, que busca el desarrollo humano y social a través de un aprendizaje teórico-práctico permanente, con una fuerte estrategia de articulación con la educación media para que las personas jóvenes egresen con doble titulación.

Priorizó la necesidad de financiamiento para garantizar la permanencia estudiantil y propuso

la construcción de una red de movilidad internacional que trascienda acuerdos bilaterales y funcione de manera permanente, con el fin de que la movilidad estudiantil y laboral se convierta en una práctica común en la región, ofreciendo a los aprendices oportunidades de formación y experiencias laborales en otros países, y contribuyendo así a enfrentar de manera conjunta los retos compartidos.

Aston Spencer, explicó que el mandato del HEART-NSTA es impulsar el desarrollo holístico a través de la formación técnica. Sus ejes fuerza son el acceso y la inclusión, ofreciendo programas gratuitos sin límite de edad, con horarios flexibles y múltiples puntos de entrada y salida para facilitar la participación de todos. Describió un sistema de soporte que incluye horarios flexibles (diurnos, nocturnos y de fin de semana), asistencia financiera y laboratorios móviles que llevan la formación a las comunidades.





Finalmente expresó su interés en incorporar estándares internacionales y replicar sus modelos de centros de alta tecnología en la región.

Fernando Rodríguez Araya, señaló que el INA promueve el aprendizaje permanente a través de instrumentos como la certificación de competencias, la acreditación de empresas, la formación dual y programas modulares que permiten responder con flexibilidad a las demandas del mercado laboral. Destacó también la importancia de los cursos de habilitación, que ofrecen formación continua a miles de personas cada año, y el papel del financiamiento mediante becas para garantizar la participación de personas trabajadoras y desempleadas en procesos de capacitación y reconversión.

Asimismo, enfatizó el fuerte compromiso del INA con la inclusión social y la equidad de género, atendiendo entre un 25% y un 30% de población en situación de vulnerabilidad y alcanzando más del 55% de matrícula femenina. A través de apoyo económico, orientación vocacional y redes de cuidado, se impulsa la incorporación de mujeres en áreas STEM y ocupaciones no tradicionales. Finalmente, mencionó los avances del Marco Nacional de Cualificaciones, que articula los niveles técnicos con la educación superior y facilita la movilidad académica y laboral, junto con el impulso a la innovación y la cooperación regional mediante seminarios y programas de intercambio sobre nuevos empleos y tecnologías emergentes.

▶ En HEART nos aseguramos de ofrecer apoyo al aprendizaje adulto con flexibilidad: desde entrenamientos diurnos, nocturnos y de fin de semana, hasta asistencia en transporte, alimentación y modalidades en línea, porque el acceso es clave.”

▶ **Aston Spencer**, director regional de HEART/NSTA, Jamaica

En síntesis, los participantes coincidieron en que el aprendizaje a lo largo de la vida debe sustentarse en sistemas flexibles, inclusivos y articulados regionalmente, que integren financiamiento sostenible, reconocimiento de aprendizajes previos y cooperación internacional como pilares de un modelo de formación más equitativo y resiliente.

Jueves
28 de agosto 2025

► Panel Otras Miradas II:
“Avanzar con todas y todos: Estrategias
de inclusión para la formación a lo largo
de la vida”

(jueves 28 de agosto, 08.30 h)

Este panel contó con exposiciones de Sonia González Fuentes, coordinadora del Programa Regional de la UE Sociedades Inclusivas en ALC, FIAP – España, y de Pablo Egaña del Sol, académico de la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile. Fue moderado por Miski Peralta Rojas, jefa de Gabinete de la Subsecretaría de Educación Superior de Chile y representante del ministro de educación en el Directorio Tripartito de ChileValora.

Sonia González Fuentes planteó como problemática central la “polycrisis” actual, un escenario de crisis superpuestas que genera incertidumbre y amenaza con amplificar las desigualdades estructurales de América Latina. Propuso abordar esta realidad desde una triple transición (verde, digital y social), enfatizando que la transición social no debe ser una compensación de las otras dos, sino una condición esencial de éxito.

Advirtió sobre la erosión de la democracia, que sufre una doble crisis de legitimidad y de capacidad para resolver problemas complejos, y sostuvo que la formación profesional es una herramienta estratégica para fortalecer la cohesión social, promover la inclusión y mejorar las capacidades estatales.

Pablo Egaña del Sol, abordó la problemática del impacto de la Cuarta Revolución Industrial,

señalando que “el futuro ya está aquí” y que tecnologías como la inteligencia artificial (IA) probablemente profundizarán las brechas existentes en la región.

Su reflexión principal fue que la IA reconfigura los riesgos laborales; mientras la automatización tradicional afectaba más a tareas rutinarias, la IA expone también a profesiones con altas cualificaciones.

A través de la evaluación del programa chileno “Talento Digital”, explicó que estas iniciativas son efectivas para mejorar las competencias de quienes ya tienen una base (upskilling), pero menos para reconvertir a trabajadoras/es de otros sectores (reskilling).

Propuso como fundamental el diálogo social para navegar la incertidumbre, repensar los sistemas educativos para enfocarse en habilidades socioemocionales y crear sistemas de protección social adaptativos.

La moderadora, **Miski Peralta Rojas**, vinculó ambas intervenciones señalando que los derechos laborales y educativos deben repensarse en función de la educación a lo largo de la vida y de los nuevos itinerarios laborales que surgen con la transformación digital.

► Las transiciones verde, digital y social solo serán sostenibles si colocan en el centro la reducción de desigualdades y la cohesión social.”

► Sonia González, FIAP, España

► Intercambio de buenas prácticas III: “Formación y certificación para la inclusión y la igualdad de oportunidades”

(jueves 28 de agosto, 10.00 h)

Este espacio fue moderado por **Anaclara Matosas**, Oficial de OIT/Cinterfor, y contó con la participación de Oscar Stuardo Chinchilla Guzmán, gerente general del INTECAP de Guatemala; Diego Maza, gerente de Formación para el Trabajo, de la Fundación UOCRA de Argentina; Viviana Caballero, encargada de Comunicación Estratégica para la Igualdad, del INADEH de Panamá; y de Fernando Ubal, de la Dirección General de Educación Técnico Profesional, UTU de Uruguay.

Este intercambio fue propiciado en el entendido de que la región de América Latina y el Caribe tiene grandes desafíos en materia de inclusión e igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Estas brechas y desigualdades afectan a diversos grupos de la población, tanto en su acceso y permanencia en el mercado laboral, como en las condiciones laborales en que desempeñan su ocupación: participación laboral, remuneraciones, formalidad, subempleo, rotación y jornada. Las principales variables sociodemográficas en torno a las que se estructuran estas brechas son: género, edad, etnia, raza, territorialidad, condición de discapacidad, condición de migrante y clase social, entre otras.

En este sentido, se reflexionó sobre el aporte de la formación y la certificación a la inclusión y al trato equitativo de grupos históricamente desplazados o rezagados del mundo laboral.

Oscar Stuardo Chinchilla Guzmán presentó a la formación profesional como una herramienta esencial para la inclusión social y laboral, destacando el papel del INTECAP en la atención a poblaciones vulnerables, jóvenes y pueblos originarios. Subrayó que la verdadera inclusión

ocurre cuando la formación llega a los territorios, por eso la institución instala centros y desarrolla programas en áreas rurales y asentamientos urbanos para abrir oportunidades donde más se necesitan.

Resaltó que el enfoque de certificación del INTECAP -tanto sectorial como internacional- constituye un puente hacia empleos de calidad y movilidad laboral, especialmente para migrantes retornados. A través de alianzas con empresas tecnológicas como Microsoft y Cisco, y con instituciones gubernamentales y municipales, el instituto ha logrado articular programas formativos con procesos de certificación que permiten validar competencias y facilitar la reinserción social y productiva.

Finalmente, planteó un reto regional: avanzar hacia una certificación laboral sin fronteras que reconozca las competencias y experiencias laborales más allá de los límites nacionales. Este llamado, de carácter político y pedagógico, busca derribar barreras migratorias y promover la integración del talento técnico latinoamericano, fortaleciendo la movilidad y la empleabilidad de la fuerza laboral calificada en toda la región.

Diego Maza, presentó la formación profesional como una herramienta de triple inclusión: educativa, social y laboral. Explicó que los oficios pueden convertirse en un lenguaje común que une comunidad, trabajo y aprendizaje, permitiendo a las personas reconstruir vínculos, emprender y acceder a su primera oportunidad laboral.

Destacó que la experiencia de su institución en deslocalizar la formación, llevándola fuera de los

institutos y acercándola a los barrios, transforma quiénes acceden y cómo participan, generando confianza y sentido de pertenencia. Esta estrategia ha resultado especialmente efectiva para jóvenes sin experiencia, mujeres que buscan insertarse en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción, y personas privadas de libertad que buscan reinserirse social y laboralmente.

Maza subrayó la importancia de que los programas sean breves, prácticos y asociados a certificaciones reconocidas, ya que estas no solo validan saberes previos, sino que también permiten mapear brechas de calificación y activar formación pertinente ante nuevas demandas productivas. En su visión, la evaluación y certificación de competencias se convierte en una herramienta clave para construir inclusión real y empleo digno, más allá de los espacios formales de educación.

Viviana Caballero, destacó el compromiso de la institución con los enfoques de género, diversidad e inclusión, subrayando la necesidad de aumentar la participación femenina en ocupaciones no tradicionales. Su eje principal fue la comunicación estratégica como herramienta de política pública, capaz de transformar percepciones sociales,

despertar vocaciones y atraer a mujeres hacia sectores como la mecánica, la logística o la operación de grúas pórtico.

Explicó que el INADEH aprovecha su contexto nacional —marcado por el canal y la infraestructura portuaria— para articular formación dual y trayectorias técnicas vinculadas a la logística, promoviendo la empleabilidad con sentido local. Desde esta mirada, la formación profesional no solo capacita, sino que genera identidad y pertenencia en las comunidades donde se implementa.

Caballero resaltó además la innovación con enfoque de emprendimiento, destacando el éxito del laboratorio de emprendimiento del INADEH, donde la mayoría de las participantes son mujeres que reciben acompañamiento para formalizar sus pymes y alcanzar autonomía económica. Finalmente, subrayó la importancia de incorporar centros de cuidado infantil en los espacios formativos, reconociendo las barreras que enfrentan las madres y facilitando su permanencia en los procesos de capacitación y formación profesional.



Fernando Ubal reflexionó sobre la doble tensión que viven las instituciones de formación: responder a las demandas de los sectores productivos y, al mismo tiempo, promover la inclusión social para eliminar las barreras de acceso. Señaló que la verdadera efectividad de la formación solo puede alcanzarse si se integra en un marco de políticas públicas más amplias, capaces de abordar las causas estructurales de la desigualdad.

Destacó que la principal fortaleza de la educación técnica es su adaptabilidad y flexibilidad para crear respuestas a medida. Planteó la importancia de una mirada sistémica e interseccional, en la que la formación profesional dialogue con las políticas sociales, laborales y de desarrollo local, convirtiéndose así en un componente activo de estrategias nacionales de equidad.

Un ejemplo clave fue la participación de UTU en el Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay, una política que visibilizó y busca profesionalizar un trabajo mayoritariamente femenino e informal, generando no solo certificación y capacitación, sino también una demanda de las propias trabajadoras por culminar sus ciclos educativos y alcanzar mayores niveles de calificación.

En conjunto, las experiencias presentadas demostraron que la **formación y la certificación de competencias son instrumentos poderosos para construir inclusión real**, siempre que se articulen con políticas sociales, territoriales y de género que garanticen acceso, permanencia y reconocimiento del aprendizaje.

► La formación profesional debe garantizar que las personas más vulnerables tengan acceso a oportunidades reales de empleo y a la protección de sus derechos.”

► **Diego Maza**, Fundación UOCRA, Argentina

En síntesis, el panel destacó el papel de la formación profesional como motor de equidad y trabajo decente. Las experiencias de Guatemala, Argentina, Panamá y Uruguay mostraron cómo la certificación de competencias, la comunicación

estratégica y la articulación con políticas de género, diversidad y desarrollo local fortalecen la inclusión laboral y social, generando oportunidades reales para grupos históricamente excluidos.

► Panel “Nuevas Voces”

(jueves 28 de agosto, 11.30 h)

Este panel, moderado por **Carolina Jiménez**, periodista y comunicadora, dio voz a participantes que vivieron en primera persona los procesos de formación profesional y certificación. Participaron Sandra Ganga Rodríguez, Manipuladora de alimentos del Programa de Alimentación Escolar y estudiante de Gastronomía en INACAP, Chile; Tally Arriagada, Estudiante de Psicología, Universidad Autónoma de Chile; y por Silvia Aracelly Hernández, Egresada en Desarrollo de Software del INA de Costa Rica.

Sandra Ganga Rodríguez relató su experiencia de superación tras el fallecimiento de su esposo, cuando ingresó al mundo laboral como manipuladora de alimentos del *Programa de Alimentación Escolar*, trabajando de noche para poder dedicarse a los cuidados de sus hijos.

Obtuvo su certificado de ChileValora, lo que le permitió articular sus competencias con la educación técnico-profesional. Actualmente cursa Gastronomía en INACAP, ampliando sus

posibilidades laborales y personales. Subrayó dos desafíos: el reconocimiento de saberes previos y el estigma social asociado a no haber completado la educación regular.

Tally Arriagada compartió su trayectoria como egresado del sistema de protección del Estado, una experiencia que lo impulsó a fundar la Red Egresada, una organización que apoya a otros jóvenes en su similar situación. Señaló la falta de un apoyo integral y coordinado para los jóvenes que egresan del sistema a los 18 años, sin redes familiares.

Sus reflexiones sobre las oportunidades laborales para jóvenes, la necesidad de ofertas de vivienda y salud mental, lo llevaron a proponer que es posible construir un proyecto de vida con otros jóvenes.

Enfatizó que las políticas públicas deben ser más humanas e inclusivas, incorporando a los jóvenes como protagonistas de sus propias decisiones y proyectos de vida.





Silvia Aracelly Hernández, proveniente de una zona fronteriza rural de Upala, Costa Rica, destacó su experiencia como estudiante de Desarrollo de Software en el INA, desafiando los estereotipos de género e impulsada por el ejemplo de las “mujeres luchadoras” de su familia.

Actualmente, está realizando una pasantía internacional en Chile como parte de la certificación de competencias de ChileValora, certificación que representa una herramienta clave para su inserción laboral. La principal problemática que señaló es la centralización de las oportunidades, que a menudo no llegan a las zonas rurales, y expresó su propósito de crear una empresa tecnológica que brinde oportunidades laborales a jóvenes recién egresados, rompiendo el estigma de que “se necesita experiencia para trabajar”.

La moderadora, **Carolina Jiménez** caracterizó al panel como un espacio para rescatar el alto valor de la experiencia de quienes viven en primera persona los procesos de formación; conectando las historias personales con los grandes debates sobre políticas públicas, certificación y la necesidad de sistemas de apoyo integrales.

Las intervenciones del panel evidenciaron el impacto humano y social de la formación profesional como herramienta de **inclusión, movilidad y empoderamiento personal**. Las historias de Sandra, Tally y Silvia reflejan cómo la certificación, el acompañamiento institucional y las oportunidades de formación pueden transformar vidas, consolidando la formación técnica como un motor de esperanza y equidad en la región.

▀▀ La educación técnica me permitió desafiar estereotipos de género y demostrar que las mujeres podemos estar en el mundo STEM.”

▀ **Silvia Aracelly Hernández**, Egresada en Desarrollo de Software, INA Costa Rica

► Intercambio de buenas prácticas IV: “Sistema de inteligencia del mercado de trabajo y las competencias”

(jueves 28 de agosto, 14.00 h)

Este espacio fue moderado por **Sebastián Parrilla**, oficial de OIT/Cinterfor, e integrado por Gerardo Gutiérrez Ardoy, director general del Servicio Público de Empleo (SEPE) de España; Gustavo Leal, director general del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil; Nicolás Ratto Ribo, jefe de la División de Políticas de Empleo, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile; y Miguel Venturiello, director general del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) de Uruguay.

El panel se centró en cómo los países están desarrollando sistemas de inteligencia del mercado laboral capaces de anticipar desajustes entre oferta y demanda de competencias. Se discutió la importancia de contar con información confiable, interoperable y orientada a la toma

de decisiones, que permita desarrollar políticas formativas más ágiles y pertinentes.

Gustavo Leal planteó que el principal desafío es la velocidad con la que se difunden las nuevas tecnologías, lo que dificulta que la formación pueda seguir el ritmo del mercado y la industria. Reflexionó que, con la digitalización, las competencias demandadas por la industria se han vuelto cada vez más transversales e intersectoriales. En este sentido, presentó una iniciativa del SENAI para crear una innovadora plataforma tipo “Waze de la carrera industrial”, que utiliza inteligencia artificial para analizar millones de volúmenes de datos (vacantes, compra de equipos, etc.).

El objetivo es ofrecer a las personas orientación para planificar sus trayectorias profesionales,



identificando sus competencias y guiándolas hacia nuevas oportunidades de formación.

Nicolás Ratto Ribo, identificó la fragmentación y duplicación de esfuerzos como la principal brecha de información en Chile, donde múltiples organismos públicos producen datos sobre el mercado laboral sin una articulación central.

Su reflexión se centró en la necesidad de crear un ecosistema de información que coordine a todos los actores (ministerios, SENCE, ChileValora, etc.) bajo una gobernanza. En este sentido, presentó la propuesta de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, liderada por la Subsecretaría del Trabajo y ejecutada a través de Observatorios Laborales Regionales.

Miguel Venturiello, sostuvo que en Uruguay el desafío no solo es de producir datos, sino en convertirlos en decisiones estratégicas de largo plazo. Señaló que la formación profesional a menudo responde a crisis puntuales de empleo (como el cierre de una empresa) en lugar de anticiparse a ellas y propuso fortalecer el diálogo tripartito como espacio de planificación productiva y desarrollo para el país, involucrando a todos los actores del ecosistema formativo y productivo.

Gerardo Gutiérrez Ardoy, destacó la necesidad de información rigurosa y transparente sobre el empleo y las competencias, subrayando que los datos inciden en la confianza de la ciudadanía. La problemática que abordó es que a menudo se habla de escasez de talento sin analizar las condiciones laborales precarias que desincentivan la participación en ciertos sectores.

Para ello, reflexionó sobre la importancia de contar con herramientas y tecnologías que ofrezcan una fotografía real de la demanda. Explicó la experiencia de la implementación de herramientas como “Leo”, un clasificador de ofertas de empleo que utiliza IA para analizar y codificar millones de vacantes, y un sistema más avanzado de detección de necesidades formativas que cruza múltiples fuentes de datos y las valida con expertos y comisiones paritarias, permitiendo así programar acciones formativas a la medida de lo que el mercado realmente necesita.

La moderación articuló las intervenciones destacando la complementariedad entre innovación tecnológica y gobernanza institucional. Subrayó que la inteligencia de datos solo adquiere valor cuando se traduce en políticas públicas concretas que reduzcan la brecha entre formación, productividad y empleo decente.

El gran desafío es la velocidad con la que se difunden las nuevas tecnologías: cuesta que las escuelas acompañen ese ritmo y necesitamos competencias cada vez más transversales.”

► **Gustavo Leal**, Director de Educación Profesional y Tecnológica, SENAI Brasil

El panel coincidió en que los sistemas de información laboral deben evolucionar hacia modelos de inteligencia estratégica que integren tecnología, coordinación institucional y participación social. La anticipación de tendencias, la interoperabilidad

de datos y el diálogo tripartito se consolidan como pilares para orientar la formación profesional hacia los empleos del futuro y promover transiciones justas y sostenibles.

► Intercambio de buenas prácticas V: “Estrategias formativas para la transformación productiva”

(jueves 28 de agosto, 15.30 h)

Este espacio fue moderado por **Natalia Genta**, oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de CEPAL y contó con la participación de Henderson Eastmond, director ejecutivo, del TVET Council de Barbados; Alfredo Mongelós, secretario técnico, del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) de Paraguay; y Antonio de Luis Acevedo, director general, de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de España.

Este intercambio se inspiró en un contexto en el que los países de América Latina y el Caribe enfrentan un crecimiento económico débil, condicionado por múltiples factores estructurales, como la dependencia de materias primas, la limitada diversificación productiva, la informalidad laboral, la baja productividad, la ineficiencia en la gestión pública y la falta de infraestructura adecuada.

En este escenario, la formación del talento humano se consolida como un pilar fundamental para impulsar un crecimiento más equitativo y sostenible.

Se destacó que, para que la educación y la capacitación profesional actúen como motores de productividad, innovación y reducción de desigualdades, deben articularse con las estrategias de transformación productiva y responder de forma efectiva a las demandas del mercado.

Resulta imprescindible una estrecha coordinación entre las instituciones de formación, los actores productivos y los organismos públicos. Esta articulación permite alinear los programas educativos con sectores estratégicos —como las industrias tecnológicas y sostenibles—, impulsar la empleabilidad y la competitividad, y fortalecer

alianzas público-privadas que promuevan la inversión en innovación.

Henderson Eastmond, abordó la problemática de la alta dependencia económica que tiene Barbados del turismo, un sector vulnerable, como se demostró en la pandemia, y del elevado desempleo juvenil. Su reflexión se centró en la necesidad de diversificar la economía hacia nuevos sectores, como la industria creativa y tecnológica.

Para ello, la estrategia del TVET Council se basa en la digitalización del currículum y en la creación de asociaciones colaborativas. Un ejemplo es el acuerdo con el INFOTEP de República Dominicana mediante el cual Barbados recibe formación en ciberseguridad a cambio de capacitación en inglés y gastronomía.

También analizó el desafío del desbalance de género en la educación superior, donde las mujeres son mayoría, mientras que los hombres tienden a preferir cursos cortos, lo que les ha llevado a impulsar el desarrollo de microcredenciales. Como propuesta, subrayó la importancia de la cooperación regional y la superación de las barreras idiomáticas para fortalecer los lazos con América Latina.

Alfredo Mongelós sostuvo que la herramienta fundamental para alinear la formación con el desarrollo productivo es el diálogo social, un espacio para construir políticas públicas en un mundo de incertidumbre. El problema que enfrenta Paraguay es cómo generar los 500.000 empleos prometidos por el gobierno si no se cuenta con personas calificadas.

Su reflexión se centró en la importancia de la cooperación entre países para no “inventar la rueda”, destacando el intercambio con Chile (SENCE y ChileValora) para mejorar la calidad

formativa y establecer un sistema de certificación de competencias.

Subrayó que la formación es un factor clave para potenciar sectores en crecimiento, como el turismo. Explicó que la propuesta de SINAFOCAL se basa en el diálogo y los estudios de mercado para adecuar de manera dinámica los procesos formativos a las necesidades reales, reconociendo que trabajan “con los sueños y las esperanzas de las personas”.

Antonio de Luis Acevedo describió la compleja gobernanza del sistema español, donde las políticas de formación deben articularse entre el Estado, las regiones y los agentes sociales (sindicatos y patronales).

La problemática radica en responder a las múltiples transiciones (verde, digital, geopolítica) en un contexto de aceleración provocado por la IA. En su reflexión destacó la importancia de tener una taxonomía común de competencias (como la ESCO).

FUNDAE ha respondido con herramientas de detección de necesidades formativas que utilizan IA para analizar millones de datos y que se validan con los sectores productivos. Su propuesta es centrar la acción en la ciudadanía y las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, ofreciendo servicios como el *test* de competencias digitales y plataformas de formación gratuita en alianza con grandes empresas tecnológicas.

La formación es un factor estratégico de la política productiva, al mismo nivel que la ciencia, la tecnología o la innovación.”

► **Natalia Genta**, Especialista en Políticas de Desarrollo Productivo, CEPAL

El intercambio puso de relieve que la formación profesional debe integrarse de manera orgánica con las estrategias de transformación productiva para impulsar un desarrollo sostenible, inclusivo e innovador. Las experiencias compartidas evidencian que el diálogo social, la cooperación regional y el uso inteligente de la tecnología son componentes esenciales para construir sistemas

de formación flexibles, capaces de anticipar las demandas del mercado laboral y de responder a los retos de las transiciones verde y digital. En conjunto, las intervenciones subrayaron que el fortalecimiento del capital humano es un eje estratégico tan relevante para la productividad como la ciencia, la tecnología y la innovación.

► **Panel Tripartito: Presentación de resultados del Proceso de Diálogo Social Tripartito Iberoamericano 2023 – 2025**

(jueves 28 de agosto, 16.30 h)

Este panel fue moderado por Antonio de Luis Acevedo, director gerente de FUNDAE, España. Del mismo participaron Alejandra Aguilar (Gobierno, Guatemala); Florencia Suau (Grupo de los empleadores, Argentina); Rosane Bertotti (Grupo de los trabajadores, Brasil); Isabel Guzmán (Grupo de los trabajadores, Panamá); Juan Arturo González (Grupo de los empleadores, Colombia); Gemma Torres (Grupo de los trabajadores, España); José Miguel Guerrero (Grupo de los empleadores, España); Amparo Burgueño (Grupo de los trabajadores, España); y Juan Carlos Tejeda (Grupo de los empleadores, España).

El espacio marcó la culminación de dos años de trabajo, los firmantes de la Declaración del Diálogo Social Tripartito Iberoamericano compartieron sus reflexiones sobre el proceso y el significado de este hito para la formación profesional en la región.

El moderador, **Antonio de Luis Acevedo**, contextualizó el evento explicando que el proceso surgió de un convenio entre FUNDAE y OIT/Cinterfor para fortalecer el diálogo social, inspirado en el modelo español, donde este constituye un eje fundamental de la democracia y del sistema productivo. Calificó la declaración como un desarrollo de la Resolución núm. 208 de la OIT y como un hito importante para OIT/Cinterfor, fruto de un intenso trabajo que incluyó reuniones en Lima y Montevideo, así como numerosos encuentros virtuales.

A continuación, las y los representantes de los distintos grupos —gubernamental, empleador y trabajador— presentaron sus reflexiones y propuestas.

Desde la perspectiva gubernamental, **Alejandra Aguilar** describió la declaración como una hoja de ruta que permite a los países de Iberoamérica

identificar estrategias comunes en materia de formación profesional. La problemática central, según Aguilar, es la necesidad de reducir las brechas entre la oferta de formación y la demanda de un mercado de trabajo en constante cambio, especialmente tras la pandemia. Subrayó que el proceso evidenció la importancia crucial del diálogo social tripartito, que permite a las empresas comunicar los perfiles que necesitan y a los gobiernos orientar sus políticas, creando así condiciones de trabajo decente y aprovechando nuevos nichos de empleabilidad.

Florencia Suau, destacó el precedente histórico que marca la declaración en materia de diálogo social tripartito para la formación profesional. Señaló que, a través del consenso, los interlocutores sociales lograron definir ejes comunes y articular una voz relevante y pertinente en torno a las necesidades de formación. Su reflexión principal fue que el acuerdo no constituye un fin, sino un punto de partida. Por ello, propuso la creación de un grupo promotor encargado de impulsar la declaración en cada país, asegurando que el diálogo social se aplique no solo al diseño de políticas, sino también a su implementación y evaluación.

Rosane Bertotti ofreció una perspectiva histórica de la lucha del grupo de las y los trabajadores por lograr una participación real en las reuniones de la Comisión Técnica de Cinterfor, celebrando los avances. La idea central es que el diálogo social no es un concepto teórico, sino una práctica que exige respeto por las diferencias y un ejercicio constante. Reflexionó que el proceso de dos años para llegar a la declaración demostró que, a pesar de las divergencias, fue posible construir objetivos comunes, fortaleciendo no solo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también a la propia red de Cinterfor.

Isabel Guzmán subrayó que la declaración es una herramienta de consolidación del diálogo que refuerza alianzas y articulaciones. La problemática central que planteó es que el diálogo social no puede construirse debilitando a sus actores, en referencia a los intentos de disolver organizaciones sindicales en su país. Señaló que los sindicatos son instrumentos fundamentales en este camino y que el acuerdo respalda su legitimidad. Como propuesta, se comprometió a seguir impulsando un diálogo social «realmente inclusivo y efectivo para superar las desigualdades» y destacó la importancia de incorporar en la legislación nacional la Recomendación núm. 208 de la OIT sobre aprendizajes de calidad, actualmente en debate en Panamá.

Juan Arturo González resaltó la importancia del sector empleador en el diálogo sobre formación, dado su conocimiento directo de las brechas existentes en el mercado de trabajo. Insistió en que esta participación debe producirse no solo en foros internacionales, sino también en el plano nacional, a fin de que las decisiones sean más efectivas. Apoyó firmemente uno de los ejes de la declaración: el reconocimiento de los saberes previos, un mecanismo que dignifica a las personas trabajadoras al validar su experiencia y permite a los empleadores identificar con mayor precisión las competencias que contratan.

Gemma Torres, enfatizó que la declaración se enmarca en un enfoque de derechos, situando la formación como un derecho fundamental de las personas trabajadoras, y no como un acto de asistencia social dirigido a grupos vulnerables. Esta perspectiva, explicó, justifica la gobernanza tripartita y el papel de la negociación colectiva como instrumento para garantizar el ejercicio de ese derecho en el ámbito de la relación de trabajo. Propuso que las políticas de formación adopten un enfoque integral, coordinando a las distintas administraciones para asegurar un derecho que trasciende las competencias fragmentadas de cada una.

José Miguel Guerrero reflexionó sobre la dificultad inicial de llegar a un acuerdo dada la diversidad de los participantes, pero celebró el resultado como una victoria de la voluntad y la capacidad de diálogo. Propuso que, de cara al futuro, es fundamental que el diálogo social sea real, equilibrado y tripartito, y advirtió que no debe convertirse en un ejercicio bipartito ni ser utilizado por los gobiernos para imponer normas unilateralmente. También instó a los gobiernos a invertir en orientación profesional para hacer más atractiva la formación profesional y a desarrollar mecanismos de inclusión para las personas migrantes y trabajadoras de la economía informal.



Amparo Burgueño utilizó la metáfora de un tren en movimiento para describir las vertiginosas transiciones actuales, en las que muchas personas corren el riesgo de quedarse atrás. La declaración, en su opinión, representa una corresponsabilidad asumida por todos los firmantes para asegurar que este «tren» sea accesible a todas las personas. Su reflexión se centró en la legitimidad que otorga la participación sindical desde el inicio del proceso, pues permite garantizar que la formación en el empleo se realice protegiendo los derechos laborales. Propuso como paso clave la comunicación y la formación de cuadros sindicales para que puedan orientar a los trabajadores y las trabajadoras en las empresas.

Juan Carlos Tejeda calificó la declaración como un hito histórico, especialmente en un mundo fragmentado, subrayando que «lo que se negocia permanece, lo que se impone desaparece». Explicó que el documento no es solo una firma, sino un compromiso con al menos cinco acciones clave, entre ellas situar el diálogo social en el centro de la gobernanza de la formación y fortalecer la financiación de los sistemas tripartitos. Citando al poeta Antonio Machado, concluyó que ahora queda lo más importante: «caminante, no hay camino, se hace camino al andar», proponiendo difundir la declaración y crear un grupo de trabajo permanente que vele por su implementación.



Este acuerdo, fruto de dos años de trabajo y del convenio entre FUNDAE y Cinterfor, es un hito que fortalece el diálogo social de la red y cumple una función de democratización de nuestras sociedades”.

► **Antonio de Luis Acevedo**, director gerente de FUNDAE, España.

Con este panel se dio paso al acto de firma de la Declaración del Diálogo Social Tripartito Iberoamericano, reflejada en el Anexo 4, que

materializa los consensos alcanzados durante el proceso 2023-2025.

Viernes

29 de agosto 2025

► Panel: “La experiencia de las redes temáticas de OIT/Cinterfor”

(viernes 29 de agosto, 08.30 h)

Este panel estuvo dedicado a difundir y realizar un balance de los avances alcanzados en **cinco redes temáticas coordinadas** por OIT/Cinterfor en los últimos años, a través de la perspectiva de especialistas a cargo de su coordinación y de vocerías institucionales.

Estas redes temáticas de OIT/Cinterfor integran instituciones que comparten áreas de interés y desafíos comunes, y constituyen un modelo de cooperación que fomenta el intercambio de conocimientos, el desarrollo de capacidades y la innovación colectiva. En este modelo de trabajo se manifiesta el carácter distintivo de la red regional que OIT/Cinterfor anima y coordina desde hace décadas, consolidando su utilidad, sostenibilidad y valor estratégico para la formación profesional y certificación en América Latina y el Caribe. Cada una de las instituciones que se suma a una red temática cuenta simultáneamente con fortalezas y oportunidades de mejora. Cada una de las instituciones que se integra a una red temática aporta fortalezas y oportunidades de desarrollo, y todas se reconocen como pares dentro de un espacio de colaboración. Los distintos mapas institucionales enriquecen los flujos de cooperación e intercambio, generando beneficios compartidos y potenciando la mejora continua en la región.

En la primera sección del panel se expuso sobre la experiencia de las redes de formación y certificación para la economía del cuidado, la de certificación y reconocimiento de certificaciones, y de la Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe.

La **red SABER CUIDAR: formación y certificación para la economía del cuidado** fue presentada por **Federico Araya**, director nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, en calidad de vocero de la red, y por **Anaclara Matosas**, oficial de OIT/Cinterfor a cargo de su coordinación técnicas. Ambos explicaron que la red surgió de un proceso de consulta desarrollado entre 2022 y 2023, que dio lugar a un primer taller celebrado en Montevideo en agosto de 2023.

Inicialmente, once instituciones acordaron conformar la red y adoptaron una hoja de ruta para 2024-2025 que abarca ejes como la articulación de la oferta institucional con las políticas nacionales de cuidados, la construcción de perfiles profesionales, la generación de ofertas curriculares, además de la promoción del diálogo social y el establecimiento de alianzas en este campo. Actualmente ya alcanza a 17 instituciones de 11 países, y tuvo su segundo taller presencial en noviembre de 2024 en Santiago de Chile, y prevé realizar su tercer taller en setiembre de 2025, en Montevideo, Uruguay.

La **red de certificación y reconocimiento de certificaciones** fue presentada por **Ximena Rivillo Oróstica** de Chilevalora, en calidad de vocera de la red, y por **Sebastián Parrilla**, oficial de OIT/Cinterfor a cargo de su coordinación técnica. Ambos mencionaron que se trata de un tema ha animado la cooperación durante décadas.

Este proceso de acumulación ha sido puesto al servicio de estrategias nacionales y regionales que buscan mejorar la gestión de los flujos migratorios, mediante la articulación de la red de

OIT/Cinterfor con iniciativas regionales de la OIT, y especialmente el Proyecto Lazos.

Informaron que, en noviembre de 2024 en Lima, Perú, se reunieron representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores de 14 países de América Latina y el Caribe para promover procesos de certificación de competencias laborales inclusivos, accesibles y adaptados a las necesidades de las personas migrantes y al mercado laboral.

En ese marco se constituyó un **Grupo Promotor Tripartito** para desarrollar una hoja de ruta en materia de **reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales** para migrantes en América Latina y el Caribe.

La **Alianza para la Formación Dual en América Latina y el Caribe** fue presentada por **Alessandra Dias da Cruz**, asesora Técnica de Educación Profesional del SENAC de Brasil, en calidad de vocera de la Alianza, y por **Gonzalo Graña**, oficial de OIT/Cinterfor a cargo de su coordinación técnica. Ambos explicaron que esta iniciativa surgió en 2021 como una cooperación conjunta

entre OIT/Cinterfor, el **BIBB** de Alemania y el **CONALEP** de México, y que actualmente reúne a 12 instituciones de 10 países.

Destacaron que la adopción en 2023 de la Recomendación 208 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre los aprendizajes de calidad significó un importante insumo y orientación para la cooperación en esta red, que mantiene una actividad sistemática mediante encuentros presenciales anuales y una programación de eventos virtuales de intercambio y desarrollo de capacidades.

En la segunda parte del panel fueron presentadas la **red de transformación digital en la formación profesional**, y la iniciativa de estudio sobre transformación productiva y cierre de brechas de talento humano.

Álvaro Peña, consejero de la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC) expuso en calidad de vocero sobre la red de Transformación digital, junto a Rodrigo Filgueira, especialista de OIT/Cinterfor a cargo de su coordinación técnica. Ellos presentaron los avances de la red,



destacando que su eje principal es la cooperación en torno a los desafíos de la transición digital y la construcción colaborativa de respuestas. Entre sus principales resultados figura la aplicación piloto de la **Herramienta de Autodiagnóstico de Madurez Digital Institucional**, utilizada actualmente por varias instituciones de la red. Además de las actividades regulares de intercambio de conocimientos y experiencias, esta red ha permitido pilotear la aplicación práctica de herramientas de apoyo a la gestión institucional en los procesos de transformación digital.

Posteriormente, **Natalia Genta**, oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de CEPAL, y **Rodrigo Filgueira** de OIT/Cinterfor expusieron sobre el estudio de identificación y cierre de

brechas de talento humano en procesos de transformación productiva.

Explicaron que en este caso se trata de una reciente iniciativa de trabajo en red, y se orienta a la generación de productos de conocimiento, que ha posible gracias a la alianza con **CEPAL**, el **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)** y diversas instituciones de formación y certificación de Brasil, Chile, Colombia y República Dominicana. La investigación permitió llevar adelante un estudio regional y cuatro estudios sectoriales nacionales en materia de cierre de brechas de talento humano en el contexto de procesos de transformación productiva en áreas como logística, agroindustria, instrumental médico e hidrógeno verde, así como otras experiencias regionales y extrarregionales, aportando evidencia clave para orientar políticas de desarrollo productivo y formación técnica.

Las redes de cooperación potencian la innovación, facilitan el aprendizaje mutuo y permiten que las instituciones se fortalezcan colectivamente al compartir soluciones, experiencias y buenas prácticas.

El panel demostró que las redes temáticas de OIT/Cinterfor constituyen un instrumento fundamental para la cooperación técnica y el aprendizaje entre pares en la región. A través de ellas, las instituciones comparten experiencias, metodologías y soluciones innovadoras que fortalecen la formación profesional y la

certificación de competencias frente a las transiciones tecnológica, productiva y social. Estas redes representan una práctica concreta de gobernanza colaborativa, orientada a generar conocimiento colectivo, promover la inclusión y acelerar la transformación de los sistemas de formación en América Latina y el Caribe.

► Panel: “Perspectivas de la cooperación”

(viernes 29 de agosto, 10.30 h)

Este panel fue moderado por Elena Montobbio, y contó con la participación de Claudia Peneleu, viceministra de Previsión Social y Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala; Gerardo Garbarino, representante de la Cámara de Industrias del Uruguay, vocero empleador; Alberto Jaramillo, secretario de Formación, Confederación de Trabajadores de México, CTN y vocero trabajador; y, David Garzón, director de Promoción y Relaciones Corporativas, SENA, Colombia.

El panel partió de la premisa de que, en el contexto de las profundas transformaciones que atraviesa el mundo del trabajo —marcadas por la transición digital, la transición ecológica y los crecientes desafíos en materia de equidad e inclusión— la cooperación regional en formación profesional y certificación de competencias adquiere una renovada relevancia estratégica para América Latina y el Caribe.

Las brechas estructurales en acceso, calidad y pertinencia de la formación, sumadas a los retos para reconocer y valorizar aprendizajes adquiridos en el trabajo, requieren respuestas integradas, colaborativas y sostenidas. En este escenario, el fortalecimiento de capacidades, la producción e intercambio de conocimiento, y el aprendizaje entre pares se consolidan como pilares para avanzar hacia sistemas de formación más resilientes, inclusivos y alineados con las trayectorias laborales de las personas.

Mirando hacia el futuro, resulta clave que los gobiernos, las instituciones de formación profesional, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, reflexionen de manera conjunta sobre las nuevas prioridades de cooperación en la región. Esto incluye repensar las modalidades de colaboración —desde alianzas

público-privadas hasta redes temáticas, consorcios de innovación o programas subregionales— así como avanzar en estrategias más ambiciosas de movilización de recursos técnicos, humanos y financieros. En este panel, se invitó a explorar cómo construir una cooperación más efectiva, capaz de responder a las transiciones en curso, de articular la diversidad de experiencias existentes y de movilizar el conocimiento colectivo en favor de un desarrollo productivo, justo y sostenible en América Latina y el Caribe.

La moderadora enmarcó el debate destacando que, si bien existe un “alto tráfico” de cooperación en la red, casi la mitad de estas acciones carecen de una alineación estratégica regional, planteando la pregunta de si esta cooperación fragmentada es suficiente para responder a los retos comunes.

Claudia Peneleu, abordó la problemática de que las políticas públicas a menudo se diseñan desde los niveles centrales sin considerar la diversidad de los territorios. Su reflexión se centró en la necesidad de una cooperación asertiva, consciente y responsable, que escuche las necesidades locales para optimizar recursos y evitar la duplicidad de esfuerzos. Como propuesta, enfatizó la importancia de que los gobiernos asuman la responsabilidad de dar sostenibilidad a las intervenciones de la cooperación, para que los programas no terminen cuando se retiran los fondos externos.

Como ejemplo, destacó las Escuelas-Taller apoyadas por la cooperación española y la Estrategia Nacional de Formación para el Empleo de Guatemala, desarrollada con apoyo de la Unión Europea. También resaltó la importancia de incluir a los migrantes retornados y trabajadores rurales en el diseño de políticas públicas, asegurando su acceso a la formación y al empleo digno.



► La verdadera foto de la cooperación son los rostros de las y los aprendices cuyas vidas son transformadas por la formación. ... La cooperación Sur-Sur, esencia de Cinterfor, es un activo estratégico regional y un acto de resistencia democrática.”

► David Garzón, director de Promoción y Relaciones Corporativas, SENA, Colombia.

Gerardo Garbarino, reflexionó sobre la necesidad de que la cooperación sea un pilar para alinear la formación con las demandas del mundo del trabajo. Advirtió sobre el riesgo de “copiar y pegar” modelos extranjeros sin adaptación a la realidad local, como ocurrió en un primer intento de implementar la formación dual alemana en Uruguay en los años 90.

Su propuesta se basa en fortalecer el intercambio de buenas prácticas y conocimientos a través de redes como Cinterfor, pero siempre con un enfoque de adaptación al contexto nacional.

Discutió también la importancia de la participación de los empleadores en todo el ciclo de las políticas de formación y la urgencia de avanzar en el reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias para facilitar la movilidad laboral.

Alberto Jaramillo, situó el debate en un contexto de profunda desigualdad, donde el auge de los gastos militares contrasta con la falta de inversión para combatir la pobreza y la exclusión. Desde la perspectiva sindical, la problemática es que los sistemas actuales no logran incluir al 50% de la población que se encuentra rezagada. Por ello, propuso la necesidad de un multilateralismo más igualitario y un nuevo contrato social que ponga a las personas y al trabajo decente en el centro del desarrollo.

Su reflexión fue un llamado a institucionalizar el diálogo social tripartito, invertir en innovación y evaluar los resultados con transparencia, no solo en cobertura sino también en calidad.

David Garzón, sostuvo que la verdadera “foto de la cooperación” son los rostros de los aprendices cuyas vidas son transformadas por la formación,

como las de las personas que participaron del panel de “Nuevas Voces” de esta RCT.

La región, planteó, enfrenta una serie de desafíos comunes como la desigualdad, la violencia y la erosión democrática. Su reflexión principal fue que la cooperación Sur-Sur, esencia de OIT/Cinterfor, es un activo estratégico regional y un acto de resistencia democrática.

Propuso fortalecer las instituciones de formación como bienes regionales, cuya defensa es una responsabilidad colectiva, y lanzó la idea de crear una red de movilidad internacional para que las y los aprendices puedan transitar y aprender entre los distintos países, convirtiendo esta oportunidad en un derecho y no en un privilegio

Al cierre, **Montobbio** sintetizó la riqueza del diálogo, que abarcó desde la cooperación internacional hasta la multilateral, resaltando la confianza como la “levadura” que fermenta una colaboración sostenida y el reconocimiento de las instituciones de formación como un activo estratégico regional.

El panel coincidió en pasar de proyectos aislados a una estrategia regional articulada que combine diálogo social, coordinación interinstitucional y adaptación local. Se propuso fortalecer el reconocimiento de certificaciones, la movilidad de aprendices y la sostenibilidad financiera de los programas, reconociendo a las instituciones de formación como bienes públicos regionales. La confianza y la rendición de cuentas sobre resultados (no solo coberturas) se plantearon como condiciones para que la cooperación contribuya de forma efectiva a las transiciones justa, verde y digital en la región.



► Ceremonia de clausura

(viernes 29 de agosto, 12.30 h)

La ceremonia de clausura fue dirigida por **Pablo Chacón**, presidente de la 47ª RCT, quien agradeció el compromiso de las y los participantes antes y durante las sesiones.

Resumió los principales logros de las jornadas, destacando la aprobación del plan de trabajo de OIT/Cinterfor, la reflexión sobre estrategias de inclusión y el intercambio de más de 70 buenas prácticas.

Subrayó que la convicción renovada del encuentro es que “la formación para el futuro del trabajo sólo es posible con diálogo social”.

Giorgio Boccardo, ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile, reflexionó sobre el desafío de preparar a las sociedades para las profundas transformaciones del mundo trabajo, donde se estima que uno de cada cinco puestos de trabajo deberá reconvertirse.

Ilustró esta idea con la experiencia del cierre de una central a carbón en Chile, señalando que las transiciones energéticas o tecnológicas pueden ser vistas como una “tragedia laboral” si no se planifican con justicia. Propuso que, frente a esto, el rol del Estado y la planificación son claves para evitar respuestas meramente reactivas.

Celebró los acuerdos firmados durante la reunión, destacando el “Pasaporte de habilidades”, como herramienta fundamental para generar ciclos virtuosos de migración y desarrollo; y reafirmó que, aunque la tecnología avance, las habilidades humanas como el pensamiento creativo y la resiliencia seguirán siendo críticas.

Pablo Bobic, de la Confederación de la Producción y el Comercio de Chile, y vocero del

Grupo Empleador, enfatizó la necesidad de una capacitación oportuna y flexible para que sea pertinente a las necesidades de un mercado en constante cambio.

Señaló que la región enfrenta una multiplicidad de desafíos simultáneos: como la informalidad, la precariedad de las Pymes y el desempleo juvenil y de personas adultas mayores.

Su reflexión se centró en la importancia de articular los esfuerzos públicos y privados, alineando la formación con una adecuada prospección laboral y un eficiente sistema de intermediación. Propuso generar incentivos para que más empresas ofrezcan experiencias laborales tempranas a personas jóvenes.

Solicitó una participación más activa del sector empresarial en la formulación de las acciones de OIT/Cinterfor para asegurar la creación de empresas sostenibles que provean trabajo decente.

Cícero Pereira, secretario de Formación de la Confederación Sindical de las Américas y vocero del Grupo Trabajador, situó el debate en un contexto global de profunda desigualdad y avance de la extrema derecha. Reafirmó la idea fuerza de que la formación profesional debe ser un derecho y no un privilegio.

La problemática que señaló es el debilitamiento del tripartismo en varios países y la necesidad de asegurar la sostenibilidad financiera de OIT/Cinterfor frente a un escenario mundial que prioriza el gasto bélico sobre la inversión social.

Propuso que la RCT se convirtiera en un proceso continuo y no solo en un encuentro bianual, con

un comité organizador tripartito para garantizar que el diálogo sea una construcción colectiva real y no solo un discurso.

Ana Virginia Moreira Gomes, destacó que la reunión fue una expresión viva del multilateralismo y la cooperación Sur-Sur.

Reflexionó sobre la vitalidad de Cinterfor, describiéndola como una red viva que se sostiene gracias al compromiso cotidiano de sus miembros y que representa una herramienta única en el mundo dentro del sistema de la OIT.

En su opinión, este encuentro confirmó que la formación y la certificación son pilares de un desarrollo inclusivo y sostenible, fundamentales para la innovación y la formalización.

Su propuesta fue seguir cultivando los valores que inspiraron la creación de la red, poniendo siempre la justicia social, la igualdad de género y el trabajo decente como principios irrenunciables.

Elena Montobbio cerró la ceremonia recogiendo las múltiples definiciones que los propios participantes dieron a la formación profesional

a lo largo del evento: “recurso imprescindible”, “herramienta poderosa”, “palanca clave” y “mecanismo de movilidad social”.

Su reflexión final se centró en el compromiso de la red por fortalecer su acción y visibilidad, de modo que no haya duda de que la formación profesional es un derecho humano esencial.

Concluyó que el objetivo no es solo evitar que las personas se queden atrás, sino hacer accesible este derecho para aquellos que ya están atrás, a menudo por generaciones, consolidando así una palanca para el desarrollo sostenible e inclusivo que la región anhela.

Minutos antes del cierre de la 47ª RCT, el auditorio se colmó de entusiasmo cuando Gustavo Leal, representante del SENAI y Antônio Henrique Borges, representante del SENAC, compartieron una noticia que despertó aplausos y expectativas: **Brasil será la sede de la 48ª RCT de OIT/Cinterfor en 2027.**

Un anuncio que marca el camino hacia una nueva edición cargada de oportunidades, innovación y cooperación regional.





Conclusiones estratégicas sobre cooperación regional y el futuro de la formación profesional

Los paneles de intercambio desarrollados abordaron la cooperación como un eje esencial para fortalecer la formación profesional en la región. Las conclusiones se centraron en el rol de OIT/Cinterfor como articulador, los ejes temáticos clave y los desafíos de la movilidad y el reconocimiento de competencias.

► I. Cinterfor: articulación y gestión del conocimiento

Se reafirmó el rol de OIT/Cinterfor como hub regional de cooperación técnica y de conocimiento, responsable de articular, facilitar y amplificar las experiencias relevantes de los países e instituciones miembros. La función de este hub debe ser la de seleccionar y amplificar aquellas buenas prácticas que cumplan con criterios claros de impacto, escalabilidad y replicabilidad.

Para potenciar este rol de intercambio, se plantearon acciones concretas:

- Sistematización: consolidar y documentar las experiencias compartidas durante los encuentros para su análisis y transferencia.
- Repositorio digital: crear un espacio en línea que funcione como plataforma regional de intercambio de buenas prácticas, con fichas técnicas, metodologías y contactos institucionales.
- Coordinación continua: establecer mecanismos permanentes de diálogo e intercambio entre reuniones, promoviendo una red activa de cooperación técnica Sur-Sur bajo el liderazgo de OIT/Cinterfor.



► II. Ejes temáticos de la cooperación futura

Las y los expertos y representantes destacaron los ejes transversales que deben guiar la cooperación regional:

- A. Formación a lo largo de la vida y pertinencia: la formación continua debe tener un foco en la empleabilidad, el trabajo decente y la conciliación laboral y familiar. Es imperativo alinear la formación con las demandas del sector productivo, asegurando su pertinencia. Se propuso tomar el empleo como el eje ordenador de las políticas de formación profesional. Se destacó la necesidad de formaciones cortas y transversales, en diálogo con empresarios y con foco en la demanda productiva.
- B. Innovación educativa y digitalización: la innovación se definió como un proceso permanente. Debe impulsar metodologías activas, la digitalización y la flexibilidad (presencial, virtual, híbrido). Esto incluye el desarrollo de hubs o centros de innovación y la vigilancia tecnológica sectorial. Se subrayó que innovar no siempre implica crear algo nuevo, sino revalorizar y adaptar lo existente. También se hizo un llamado a incorporar la innovación dentro de las propias instituciones de formación profesional.
- C. Inclusión y equidad: la inclusión fue señalada como un principio transversal. Se requieren estrategias específicas para atender a poblaciones vulnerables, incluyendo jóvenes que abandonan estudios, mujeres, migrantes, personas privadas de libertad y las diásporas. Se mencionó el reto de la deserción por causas socioeconómicas, indicando que es un deber ético evitarla. Se describieron desafíos de género, como la mayor presencia femenina en educación superior frente a la preferencia masculina por cursos cortos.
- D. Gobernanza y marcos sistémicos: la cooperación debe fortalecer la articulación público-público, específicamente entre las carteras de Educación, Trabajo, Hacienda y ministerios sectoriales. Los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) son una herramienta clave para una política sistémica de educación, formación y empleo, adaptada a las condiciones de cada país.
- E. Reconocimiento de aprendizajes: se resaltó la relevancia del reconocimiento de competencias y saberes adquiridos en la experiencia laboral. La empresa debe ser vista como un espacio formativo, ya que gran parte de la formación ocurre en el trabajo. Las microcredenciales y microcertificaciones ofrecen oportunidades de formación flexible.

► III. Movilidad regional y reconocimiento de competencias

La visión a futuro se orientó a facilitar la movilidad y eliminar barreras laborales:

- Movilidad permanente: Se propuso crear una red de movilidad internacional de aprendices y docentes. El desafío fundamental es lograr la certificación de los aprendizajes adquiridos durante esas movilidades.
- Certificación internacional: Se instó a avanzar hacia una certificación internacional de competencias.
- Modelo regional de competencias: Se planteó la necesidad de avanzar hacia un modelo regional común de competencias, inspirado en experiencias como ESCO, que facilite la convalidación y reconocimiento mutuo entre países, promoviendo la integración productiva y laboral.

► IV. Principios de la cooperación

La cooperación se concibe como un proceso basado en la solidaridad y la disposición al aprendizaje mutuo. Se reafirmó que la cooperación debe sustentarse en un enfoque de beneficio compartido, donde todos los países e instituciones involucradas se fortalezcan mediante el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas. La cooperación se concibe, así, como una relación ganar-ganar, que potencia las capacidades nacionales y regionales, promoviendo la innovación, la sostenibilidad y la integración de los sistemas de formación profesional.

Se subrayó la necesidad de mantener una visión común en materia de formación, certificación y

empleabilidad, centrada en el desarrollo de las personas, la productividad sostenible y el trabajo decente, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el mandato de la OIT.

Finalmente, se reafirmó que la igualdad y la equidad son principios fundamentales de la cooperación: el corazón de la libertad y la condición indispensable para construir sociedades más justas, inclusivas y cohesionadas.

Concluyendo, las instituciones miembros de la Red OIT/Cinterfor reafirmaron su compromiso con una cooperación regional transformadora, inclusiva y basada en el diálogo social, orientada

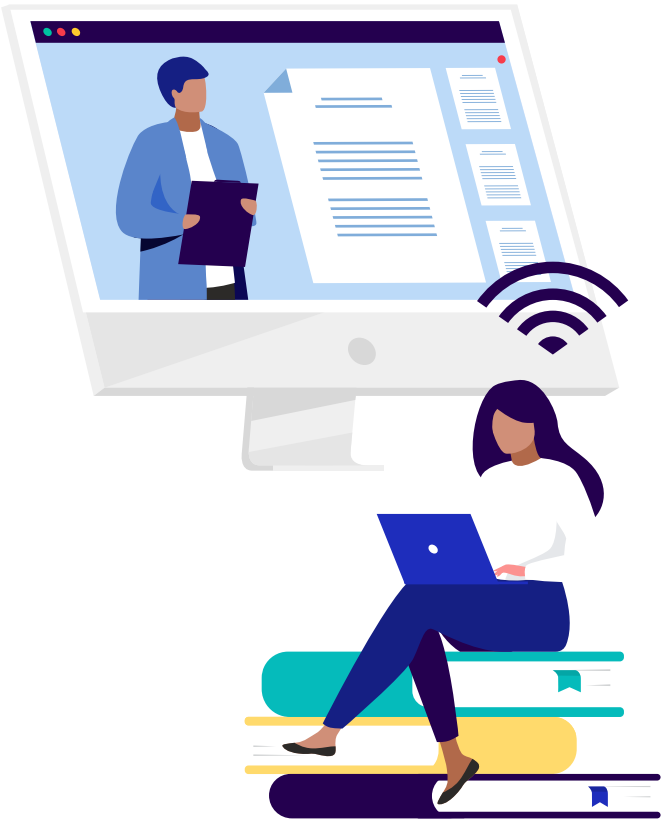
Zona Conexión: espacio de buenas prácticas y networking

En el marco de esta RCT, se incorporó a la agenda una dinámica diferente: la Zona Conexión, un espacio diseñado para visibilizar experiencias destacadas, promover el intercambio y fortalecer la colaboración entre instituciones.

Surgió con el propósito de aprovechar al máximo el encuentro presencial, generando un ámbito distinto al de las sesiones plenarias o paneles. En la Zona Conexión, las y los representantes de las instituciones participantes presentaron sus buenas prácticas mediante posters y materiales visuales, compartiendo directamente con el

resto de participantes sus aprendizajes, desafíos y resultados.

La propuesta buscó favorecer un diálogo horizontal, el aprendizaje entre pares y la construcción de nuevas alianzas, integrándolo de manera activa en la dinámica del evento. De este modo, la inclusión de la Zona Conexión no solo enriqueció el programa de la RCT, sino que también fortaleció la identidad de red, el reconocimiento de experiencias exitosas y la generación de nuevas oportunidades de cooperación.



Anexos

► Anexo 1

Informe del Comité de Programa y Presupuesto de OIT/Cinterfor

Santiago de Chile, 26 de agosto de 2025

El Comité de Programa y Presupuesto (CPP) de OIT/Cinterfor mantuvo su reunión ordinaria el día 26 de agosto de 2025, previamente al inicio de las sesiones de la 47ª Reunión de la Comisión Técnica, en Santiago de Chile.

Este informe contempla, de manera resumida, los resultados de los intercambios y debates mantenidos a partir de la presentación, por parte de la directora de OIT/Cinterfor, del informe de gestión 2024-2025 y de la propuesta de plan de trabajo para 2026-2027, así como de otros temas objeto de decisión.

Las personas **representantes del sector trabajador** celebraron el cambio de enfoque de OIT/Cinterfor hacia la construcción de políticas públicas universales, dejando atrás la dependencia de programas focalizados y de financiamiento externo. Denunciaron que la mitad de la población de América Latina sigue sin acceso a formación ni a derechos básicos, y advirtió contra el uso de recursos en áreas sin impacto laboral inmediato, mientras millones de trabajadores carecen de cualificaciones básicas y reconocimiento de competencias. Planteó que el financiamiento de la red debe sostenerse a través de una alianza tripartita estratégica, capaz de defender los presupuestos y no depender de aportes circunstanciales.

Enfatizaron también la necesidad de un tripartismo genuino, denunciando que en varios países los trabajadores no son informados ni invitados a los espacios de decisión de los institutos, lo que

erosiona la legitimidad del sistema. Destacaron el trabajo de Cinterfor en la certificación de competencias para personas trabajadoras migrantes, señalando que debe profundizarse como prioridad regional. Remarcaron que la formación profesional debe articularse con el empleo, el desarrollo y la protección social, ya que concebida de manera aislada pierde efectividad. De manera específica, se planteó que la agenda de la próxima Reunión de la Comisión Técnica sea construida tripartitamente, que se asegure en el futuro la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en ella, recuperar la práctica de elaborar declaraciones tripartitas o bipartitas con valor político, y que se constituya un grupo promotor tripartito para la promoción y aplicación de la Declaración Tripartita Iberoamericana sobre Formación Profesional.

Las personas **representantes del sector empleador** subrayaron que el diálogo social tripartito de buena fe es condición indispensable para generar confianza y legitimidad, manifestando preocupación por casos como los de El Salvador y Nicaragua, donde se han desmantelado organizaciones empresariales, lo que debilita el clima necesario para la cooperación regional. Reconocieron la eficiencia de OIT/Cinterfor, pero discreparon con el énfasis en políticas públicas universales, defendiendo la necesidad de estrategias focalizadas y graduales. Señalaron la ausencia de temas clave en el plan, como la política de cuidados, la transformación digital y las pymes, que considera el corazón de la economía y muchas veces en condiciones más precarias que los propios trabajadores. Alertaron sobre la informalidad laboral, el desempleo

juvenil y la baja productividad, problemas estructurales que deben ser abordados con prioridad. Recalaron que las políticas públicas son responsabilidad de los gobiernos en cuanto a financiamiento, y que el sector empleador continuará defendiendo los consensos alcanzados en el Diálogo Social Tripartito Iberoamericano, avanzando en propuestas realistas y sostenibles.

Antonio de Luis (FUNDAE, España): Felicitó al equipo de Cinterfor por su calidad técnica y eficiencia, pero advirtió sobre la insuficiencia financiera de la institución y pidió reforzar la base económica para lograr mayor impacto regional.

Fernando Rodríguez Araya (INA, Costa Rica): Anunció que Costa Rica duplicó su aporte al Centro, reconociendo que los beneficios superan ampliamente la inversión. Llamó a otros países a seguir el ejemplo para sostener la red.

Óscar Chinchilla (INTECAP, Guatemala): Subrayó la alta empleabilidad de egresados en su país y la importancia de la certificación de competencias para migrantes. Guatemala se comprometió a aumentar aportes financieros a Cinterfor.

David Garzón (SENA, Colombia): Destacó la reinstauración del contrato de aprendizaje con derechos laborales plenos y propuso un programa regional de movilidad internacional de aprendices. Recalcó que la deserción responde a factores socioeconómicos.

Rafael Santos Badía (INFOTEP, R. Dominicana): Advirtió sobre el impacto de la crisis económica global y pidió cooperación horizontal. Propuso reposicionar la formación técnica como opción prestigiosa y atractiva para jóvenes.

Jean Joseph Mathieu (INADEH, Panamá): Valoró el acompañamiento de Cinterfor en la transformación de su país y presentó la iniciativa “INADEH azul” para la inclusión de personas con discapacidad. Resaltó la economía circular y la gestión del agua como áreas emergentes.

Carlos Hernández (SENATI, Perú): Denunció los altos niveles de informalidad en Perú y señaló que el SENATI, con 130 mil estudiantes, ofrece alternativas reales mediante educación dual e innovación. Recalcó la cooperación con empresas globales.

Romanina Morales (SENCE, Chile): Planteó la necesidad de descentralizar la formación y apoyar a las MIPYMES. Propuso hablar de “inteligencia amplificada” y advirtió sobre ciberseguridad. Resaltó la inclusión de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y mayores de 55 años.

Federico Araya (DINAE, Uruguay): Señaló que la región vive una década de estancamiento económico y baja productividad. Alertó sobre el desempleo juvenil y la transición demográfica, proponiendo fortalecer comités sectoriales y territoriales.

Gustavo Leal (SENAI, Brasil): Reflexionó sobre el auge de la economía de plataformas y su impacto en la informalidad. Propuso diseñar itinerarios de formación que incluyan a trabajadores de plataformas y microemprendedores.

En resumen, este CPP confirmó el papel de OIT/Cinterfor como referente regional en formación profesional y cooperación tripartita. Reconoció su solvencia técnica y su capacidad de articular experiencias, pero coincidieron en que el próximo desafío es mayor: apoyar a los países en la consolidación de sus políticas de formación y certificación, y su articulación con las políticas de empleo y protección social, así como contribuir a anticipar las demandas emergentes como resultados de las transformaciones tecnológicas y productivas. Para ello, se requiere fortalecer su base financiera y dotar a la red de mayor estabilidad. En síntesis, el CPP marcó un punto de inflexión: OIT/Cinterfor cuenta con legitimidad y confianza, pero debe traducir ese consenso en servicios efectivos que contribuyan a la inclusión, calidad y sostenibilidad en la formación profesional de la región.

PROPUESTA DE INTEGRACION DEL CPP PARA EL PERÍODO 2026–2027

GRUPO	INTEGRANTES	
Centroamérica, Panamá, República Dominicana, Haití, Cuba y México	Miembros titulares:	Miembro alterno:
	▶ INA, Costa Rica	INFOP, Honduras
	▶ INTECAP, Guatemala	
	▶ INFOTEP, República Dominicana	
Países Andinos	▶ INADEH, Panamá	
	Miembros titulares:	Miembro alterno:
	▶ SENA, Colombia	INFOCAL, Bolivia
	▶ SENATI, Perú	
Países del Caribe de habla inglesa	Miembros titulares:	Miembro alterno:
	▶ HEART/NSTA, Jamaica	BVTI, Bahamas
	▶ TVET Council, Barbados	
Países del Cono Sur	Miembros titulares:	Miembro alterno:
	▶ SINAFOCAL, Paraguay	Secretaría de Trabajo, Argentina
	▶ SENAI, Brasil	
	▶ SENAC, Brasil	
No-regionales	▶ SENCE, Chile	
	FUNDAE, España	
País Sede (Uruguay)	MTSS	
	Representantes trabajadores designados por el grupo respectivo ante el Consejo de Administración de la OIT	Tres representantes, uno de los cuales del país anfitrión
	Representantes empleadores designados por el grupo respectivo ante el Consejo de Administración de la OIT	Tres representantes, uno de los cuales del país anfitrión
OIT	▶ Sector Empleo – SKILLS	
	▶ Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe	

Autoridades de la 47ª Reunión de la Comisión Técnica:

El CPP acordó nombrar como autoridades a:

- ▶ Pablo Chacon, Subsecretario del Trabajo de Chile, como presidente de la Reunión
- ▶ Juan Mailhos, de la CNCS del Uruguay, como vicepresidente empleador
- ▶ Natacha Sierralta, de la CUT de Chile, como vicepresidenta trabajadora



▶ Anexo 2

Informe del Grupo de representantes de organizaciones de empleadores

Comentarios del Grupo empleador sobre el Informe de Gestión 2024-2025 y el Plan de Acción 2026-2027 de OIT/Cinterfor

- ▶ Saludamos la 47ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor y el haber puesto a disposición de los mandantes tripartitos el informe de gestión 2024-2025 y el plan de acción para el siguiente bienio.
- ▶ Reconocemos la importancia del diálogo social como base para políticas legítimas y sostenibles y en la gobernanza de las instituciones de formación, y demás foros bipartitos y tripartitos; de esa cuenta, es indispensable velar por la legitimidad de actores en los procesos de diálogo social.
- ▶ Como presupuesto necesario para lo anterior, es necesario rescatar la importancia y prevalencia de la defensa de valores republicanos y democráticos que sirvan de base a las instituciones de diálogo social, entre ellas los de formación profesional.
- ▶ Los empleadores compartimos el análisis de coyuntura y contexto del cual parte el informe y en tal virtud reconocemos que los desafíos tecnológicos, ambientales y demográficos son ineludibles; añadimos que, de manera transversal, se encuentran estrechamente vinculados con dos fenómenos persistentes que marcan la realidad regional: la migración y la informalidad (trabajadores: estamos dejando fuera al 50%). A ello se suma el desempleo juvenil, que limita las oportunidades de inserción productiva y representa un riesgo de incrementar la informalidad y la migración

irregular. Vemos que, si bien se muestra preocupación por estos últimos, no ocupan un lugar tan relevante en los objetivos planteados y actividades reportadas.

- ▶ Por lo anterior, exhortamos a que estos últimos, migración e informalidad, sean temas prioritarios para el diseño de las acciones para el siguiente bienio.
- ▶ Destacamos que, ante la rápida incorporación de tecnologías digitales e inteligencia artificial, se hace indispensable la generación de datos fiables y actualizados para la región.
- ▶ Resaltamos el rol clave de los empleadores en la gobernanza de la formación y el diseño de programas para avanzar en la mejora de la oferta formativa y las certificaciones de competencias, participando también en instancias tripartitas y de diálogo social. Rol del empleador tanto como usuario y también decisor.
- ▶ La formación profesional debe alinearse con las estrategias de desarrollo productivo y tiene un papel relevante que desempeñar en la consecución del objetivo de contar con empresas sostenibles, en particular en lo referido a las micro, pequeñas y medianas empresas -MIPYMES-.
- ▶ Resaltamos la importancia de la relación y vinculación de OIT/Cinterfor con las organizaciones empresariales de base en cada país para asegurar de esta manera, cumplir con el mandato de la OIT relativo a atender las

- demandas y necesidades de los constituyentes, en este caso, relativo a la formación.
- ▶ La productividad debe ser el eje de todo sistema de formación. La formación profesional solo es sostenible si genera resultados concretos: trabajadores más preparados, empresas más competitivas y economías más dinámicas. Base para políticas salariales y de empleo.
 - ▶ Respecto al plan de acción 2026-2027, los empleadores valoramos especialmente:
 - ▶ Objetivo 1:2 apoyo al diseño y fortalecimiento de estructuras de gobernanza (marcos legales nacionales coherentes y que incentiven la formación)
 - ▶ Objetivo 2.1: fortalecer los sistemas de información sobre competencias, clave para anticipar demandas y reducir brechas.
 - ▶ Pilar 3 (con énfasis en personas migrantes): avanzar en marcos de cualificaciones y certificación de competencias que reconozcan la movilidad y la diversidad de trayectorias laborales.
 - ▶ Objetivo 4.2: impulsar programas innovadores que integren competencias digitales, ofertas formativas flexibles y actualizadas.
 - ▶ Objetivo 5.5: fortalecer el observatorio regional de formación profesional.



▶ Anexo 3

Informe del Grupo de representantes de organizaciones de trabajadores

Comentarios sobre la Propuesta de Programa y Presupuesto 2026-2027 de OIT/Cinterfor

Buenos días a la mesa principal: señora Elena Montobbio, directora de OIT/Cinterfor; Señor Pablo Chacón, Subsecretario del Trabajo de Chile y presidente de esta 47ª RCT; Señor Juan Mailhos vicepresidente por el grupo Empleador; Compañera Natacha Sierralta Inostroza, vicepresidenta por el Grupo Trabajador, señoras y señores representantes a la 47ª Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor.

De parte del grupo de trabajadores y de la CSA, agradecemos a las autoridades de Chile por el recibimiento a todas delegaciones internacionales; también un reconocimiento a OIT/Cinterfor por atender las sugerencias de nuestro Grupo y abrir mayores espacios de participación para exponer la voz de cada uno de los mandantes. Sin duda, esto refuerza el tripartismo, la escucha y respeto a todas las voces que lo constituimos.

Lamentamos que, en algunos países, el diálogo social real y paritario, el respeto por las voces de los otros actores no se quiera reconocer y se intente callar las diferentes ideas y los criterios. Es claro, como mencionara nuestra compañera Natacha, que en algunos países las extremas derechas se han posicionado y mantienen fuertes ataques a las opiniones de los sindicatos y en algunos casos, hasta a los grupos de empleadores que tengan posturas divergentes con algunos gobernantes de turno. Ejemplos graves tenemos en casos como el de Panamá con acciones del gobierno contra los movimientos sindicales y el debilitamiento de los espacios tripartitos.

Por eso, saludamos este espacio que refuerza el tripartismo y el diálogo social.

Con relación al informe, a continuación, se presentan los comentarios del grupo de los trabajadores y las trabajadoras.

Sobre el contexto regional y prioridades estratégicas, se exponen puntualmente las principales dificultades y al mismo tiempo, los desafíos que debe afrontar la formación profesional como pilar estratégico para impulsar un desarrollo inclusivo, productivo y sostenible. Se hace referencia al contexto de la informalidad, el desempleo juvenil, las brechas de género, la baja productividad, las transiciones tecnológica, ambiental y demográfica son aspectos claves que debe atender la formación profesional.

Enfatiza en la necesidad de enfocarse en el diseño de herramientas para afrontar las nuevas brechas a la luz del nuevo siglo, sin olvidarnos de satisfacer las demandas de las grandes mayorías, las personas que no tienen trabajo, que están en la informalidad, entre otros.

Consideramos necesario agregar como un reto a trabajar, el generar mecanismos que aseguren que las acciones de formación no se orienten de forma exclusiva en favor de intereses económicos, sin tener en cuenta las necesidades y expectativas de las personas. Por el contrario, hay que asegurar que sean los propios actores los que definan los contenidos y a través de determinados mecanismos formales, se gestione y evalúe continuamente la calidad y pertinencia de estos.

Sería oportuno incorporar un planteamiento con relación a que, en el marco de los desafíos tecnológicos, la formación profesional y la cooperación, deben orientarse a garantizar una transición justa, que permita que las personas trabajadoras accedan a oportunidades formativas

que aprovechen plenamente el potencial transformador de la tecnología, con miras a un desarrollo equitativo, sostenible, con empleos de calidad y mejor calidad de vida con trabajo decente. Para ello, resulta indispensable articular la formación profesional con el entramado científico-tecnológico, asegurando que los centros de formación cuenten con el equipamiento y los recursos adecuados para este propósito y puedan llegar a toda la población sin distinción de clases y a los sectores menos beneficiados.

Tal como lo indica el documento “es imperativo fortalecer los sistemas de formación profesional”. En ese sentido, consideramos importante ampliar sobre algunos elementos que deberían integrar estos sistemas para así diseñar propuestas que los potencien. En concreto incorporar:

- ▶ La orientación sociolaboral-educativa
- ▶ El seguimiento del aprendizaje
- ▶ La asistencia técnica a las personas egresadas
- ▶ La articulación entre la FP con la educación de adultos
- ▶ Desarrollar la visión del trabajo interdisciplinario del equipo docente
- ▶ La innovación y trabajo
- ▶ Los espacios de reflexión sobre el hacer docente para la mejora e innovación de métodos y procesos de aprendizaje
- ▶ La investigación, conformando equipos integrados por docentes y alumnos/as.
- ▶ La planificación a partir de trabajos de prospectiva tecnológica.
- ▶ La evaluación continua
- ▶ La vinculación tecnológica.
- ▶ La transferencia tecnológica.

Sobre el Plan de trabajo 2026-2027 presentado, consideramos que está muy bien desarrollado, abarcando las problemáticas presentadas en la

introducción, considerando aspectos de la historia y presente de la formación profesional y a la vez mirando hacia el desarrollo a futuro. Sugerimos evaluar algunos aspectos que a continuación se detallan:

- ▶ Fomentar el desarrollo de debates tripartitos sobre el marco regulatorio, entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores a fin de identificar prioridades de cambio y posibles reformas.
- ▶ Agregar como actividad, el diseño de propuestas en función del contexto socioeconómico de cada país, para la instalación de la formación profesional en el marco de las relaciones laborales, con base en el diálogo social y la negociación colectiva.
- ▶ Reconocer que implementar los aprendizajes de calidad, en algunos países presenta dificultades y en particular en algunos sectores de actividad, lo que contribuye a que las empresas desistan de participar: Además, que resulta necesario adaptar las propuestas de aprendizajes de calidad que se desarrollan en Europa, a las estructuras legales, las características sociolaborales y culturales de los países de otras regiones, en particular de las Américas.
- ▶ Es necesario fortalecer los equipos técnicos de apoyo a la formación profesional para las tareas de diseño curricular y de material didáctico, la formación virtual, la tutoría para la formación virtual, la planificación de proyectos de formación, la orientación técnico-educativa-profesional, el seguimiento del aprendizaje y de egresados, entre otros equipos.

Esperamos que la nueva etapa de ejecución del Programa y Presupuesto 2026-2027, logre avanzar en la promoción e implementar de políticas y un sistema de formación profesional articulado, con fundamento en el trabajo decente, basado en la promoción y realización del diálogo social tripartito efectivo, en la gobernanza de los sistemas de formación profesional y en sus instituciones ejecutoras, relevando el papel de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores y fortaleciendo el diálogo social tripartito.

Anexo 4 : Firma del acuerdo marco entre la Caribbean Association of National Training Authorities (CANTA) y OIT/ Cinterfor

(miércoles 27 de agosto, 17.30 h)

Fue suscrito el Memorando de Entendimiento entre la Asociación Caribeña de Autoridades Nacionales de Formación (CANTA) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT (OIT/Cinterfor), el cual establece una alianza para fortalecer la cooperación en el desarrollo de competencias, la educación y formación profesional. El objetivo principal es promover iniciativas conjuntas orientadas al intercambio de conocimientos, el desarrollo de recursos humanos y la generación de beneficios para los actores y beneficiarios de ambas instituciones.

Este acuerdo contempla actividades de colaboración en áreas como el intercambio de conocimientos sobre formación y desarrollo de competencias, la capacitación de funcionarios en los Estados miembros de CANTA, el diseño y actualización de currículos y materiales de apoyo vinculados a estándares ocupacionales regionales,

la promoción de sistemas de aprendizaje y el papel de las empresas, así como el impulso al diálogo social en la elaboración y evaluación de políticas de formación. Ambas partes se comprometen a aportar capacidades y recursos disponibles, coordinar esfuerzos para la implementación de las acciones y revisar periódicamente los avances.

Representantes de instituciones de formación profesional, gobiernos, y de las organizaciones de empleadores y trabajadores de países de América Latina y el Caribe firmaron el Acta de Constitución del Mecanismo Regional para el Reconocimiento Mutuo de la Certificación de Competencias Laborales, conocido como “Pasaporte de Habilidades”. Este instrumento busca fortalecer la integración regional y promover el desarrollo económico y social mediante una movilidad laboral segura, ordenada y regular, basada en el trabajo decente, a partir del reconocimiento efectivo de las competencias de las personas trabajadoras.



Anexo 5: Firma de adhesión al Mecanismo para el reconocimiento mutuo de la certificación de competencias laborales

(miércoles 27 de agosto, 17.45 h)

El Mecanismo surge como una respuesta tripartita y regional a los desafíos de la creciente movilidad humana y laboral en América Latina y el Caribe, donde más de 40 millones de personas migrantes, refugiadas y retornadas requieren soluciones coordinadas para su inclusión laboral y social en los países de destino. A su vez, busca brindar certezas a las empresas de los países de la región sobre la información contenida en los certificados de las y los potenciales candidatos, disminuyendo la rotación, mejorando la productividad y potenciando la diversidad en sus equipos. Impulsado por OIT/Cinterfor y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, a través de los proyectos Lazos (ASDI) e Integramos (IRCC), el “Pasaporte de Habilidades” se alinea con las Recomendaciones 195 y 208 de la OIT, la Estrategia Regional sobre Migración Laboral y Movilidad Humana 2023–2030, y los Pactos Mundiales sobre Migración y Refugiados.

La efectividad y legitimidad del Pasaporte de Habilidades se sustenta en una estructura de gobernanza tripartita y en red, diseñada para garantizar la participación equilibrada de gobiernos, representantes del grupo empleador

y del grupo trabajador en la toma de decisiones, respetando la soberanía de los países miembros. Se desarrolla con el liderazgo técnico de la OIT y sobre la base de dos pilares esenciales: i) la confianza interinstitucional regional y ii) el aseguramiento de la calidad en el proceso de reconocimiento mutuo.

Durante el acto, la directora de OIT/Cinterfor destacó que el “Pasaporte de Habilidades” constituye una iniciativa estratégica y prioritaria para el reconocimiento de las competencias laborales y la movilidad social en la región, fortaleciendo la cooperación entre países y actores del mundo del trabajo. Este compromiso marca el inicio de una nueva etapa regional en la valorización del aprendizaje a lo largo de la vida y en la creación de un espacio común que potencie la empleabilidad, la productividad y la integración latinoamericana y caribeña.

“Este Mecanismo es clave para que las competencias laborales de las personas en movilidad trasciendan fronteras”, afirmó Montobbio.



Anexo 6: Firma de la Declaración tripartita iberoamericana sobre formación profesional

(jueves 28 de agosto, 17.30 h)

La *Declaración tripartita iberoamericana sobre formación profesional* es el resultado del *Proceso de Diálogo Social Tripartito Iberoamericano sobre Formación Profesional*, impulsado por OIT/Cinterfor con el apoyo de FUNDAE y la participación de las organizaciones de empleadores, trabajadores y gobiernos de los países iberoamericanos. Adoptada en julio de 2025, representa la culminación de un proceso de dos años de trabajo conjunto para definir un marco común de referencia que oriente las políticas y sistemas de formación profesional en la región.

El documento establece principios y criterios rectores consensuados tripartitamente, que buscan fortalecer el papel del diálogo social como eje de las políticas de formación profesional. Aborda los principales retos del mundo laboral iberoamericano: la digitalización, la sostenibilidad medioambiental, la inclusión de grupos vulnerables, la transición demográfica y las transformaciones productivas y tecnológicas. Promueve además el derecho a la formación y la participación efectiva de los interlocutores sociales en la gobernanza de los sistemas formativos.

Entre sus apartados temáticos, la Declaración destaca la necesidad de garantizar la equidad de género, favorecer la formalización del empleo, fortalecer las MIPYMES mediante la formación y el desarrollo de competencias digitales, reconocer los saberes previos y avanzar hacia el reconocimiento regional de cualificaciones. También subraya la importancia de anticipar los cambios del mercado laboral mediante sistemas de información y prospección, y de impulsar una transición verde justa con base en el diálogo social.

Finalmente, el texto recomienda dar amplia difusión a la Declaración y que OIT/Cinterfor, junto con sus aliados, promueva proyectos de fortalecimiento de capacidades tripartitas y un espacio permanente de diálogo regional. Asimismo, se propone que el documento sea presentado para su adhesión como marco regional iberoamericano durante la 47ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, celebrada en Chile, donde se realizó su firma oficial.



Anexo 7: Firma del acuerdo 2025–2027 y Carta Compromiso de la Red Regional de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)

(jueves 28 de agosto, 17.45 h)

La *Carta Compromiso* y la *Estrategia 2025–2027 para la Red Regional de Instituciones de Formación Profesional (REDIFP)* formalizan el inicio de una nueva etapa de cooperación regional en materia de formación profesional. Las instituciones firmantes expresan su adhesión activa a esta iniciativa, reconociendo los desafíos compartidos en la región, la necesidad de innovar frente a los cambios tecnológicos y del trabajo, y el valor estratégico de la cooperación interinstitucional.

El documento establece el compromiso de las instituciones para implementar el *Plan de Acción 2025–2026*, designar representantes en los órganos de gobernanza de la Red, compartir conocimientos y buenas prácticas, y contribuir a la sostenibilidad de la iniciativa mediante la movilización de recursos y la articulación con actores nacionales e internacionales. La Red se concibe como un espacio de colaboración, aprendizaje mutuo y fortalecimiento institucional.

La Estrategia 2025–2027 se estructura en tres ejes principales. El primero, centrado en la *gobernanza, alianzas estratégicas y visibilidad institucional*, busca consolidar una estructura operativa representativa y sostenible. El segundo, dedicado a la *generación y gestión del conocimiento*, promueve la creación de publicaciones, programas formativos regionales y mecanismos de movilidad para personal docente y técnico. El tercero, orientado a la *transformación e innovación*, impulsa la modernización pedagógica, la incorporación de competencias verdes y la creación de comunidades de aprendizaje e innovación en formación profesional.

Con esta firma, las instituciones participantes sellan su compromiso con una agenda común que promueva la formación profesional como motor de desarrollo, inclusión social y transformación productiva en Iberoamérica. REDIFP se consolida, así como un instrumento clave para fortalecer la cooperación regional, alinear estrategias nacionales y responder colectivamente a los retos del futuro del trabajo.



Día 2 - Agenda 47 RCT



Fecha:
27, 28 y 29 de Agosto 2025



Lugar:
Hotel Sheraton Santiago de Chile

08:30 - 18:00

Día 2: jueves 28 de agosto

08.30 – 10.00

Otras miradas II

Modera: Miski Peralta Rojas, Jefa de Gabinete, Subsecretaría de Educación Superior, Chile



“Avanzar con todas y todos: Estrategias de inclusión para la formación a lo largo de la vida”

- Sonia González Fuentes, Coordinadora del Programa Regional de la UE Sociedades Inclusivas, FIAP, España
- Pablo Egaña del Sol, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile.

10.00 – 11.00

Intercambio sobre buenas prácticas III

Modera: Anaclara Matosas, OIT/Cinterfor

“Formación y certificación para la inclusión y la igualdad de oportunidades”

- Diego Maza, Gerente de Formación para el Trabajo, Fundación UOCRA, Argentina.
- Viviana Caballero, equipo de Relaciones Públicas, INADEH, Panamá.
- Oscar Stuardo Chinchilla Guzmán, Gerente, INTECAP, Guatemala.
- Fernando Ubal, Universidad del Trabajo del Uruguay - Dirección General de Educación Técnico Profesional.

11.00 – 11.30

Pausa – Café

11.30 – 12.30

Panel I

Modera: Carolina Jiménez, Maestra de ceremonia



“Nuevas Voces”

- Tally Arriagada, Red Egres, Chile.
- Silvia Aracelly Hernández, INA, Costa Rica.
- Sandra Ganga Rodríguez, Sindicato Nicanor Parra de Manipuladoras de Alimentos, Chile.

12.30 – 14.00

Almuerzo



Día 2: jueves 28 de agosto

14.00 – 15.00

Intercambio sobre buenas prácticas IV

Modera: Sebastián Parrilla, OIT/Cinterfor

“Sistema de inteligencia del mercado de trabajo y las competencias”

- Gerardo Gutiérrez Ardoy, Director General, SEPE, España.
- Gustavo Leal, Director General, SENAI, Brasil.
- Nicolás Ratto Ribo, Jefe División Políticas de Empleo, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- Miguel Venturiello, Director General, INEFOP, Uruguay.

15.00 – 15.30

Pausa / Café

15.30 – 16.30

Intercambio sobre buenas prácticas V

Modera: Natalia Genta, CEPAL

“Estrategias formativas para la transformación productiva

- Henderson Eastmond, Director Ejecutivo, TVET Council, Barbados.
- Alfredo Mongelós, Secretario Técnico, SINAFOCAL Paraguay.
- Antonio de Luis Acevedo, Director Gerente, FUNDAE España.

16.30 – 17.30

Panel Tripartito

Modera: Antonio de Luis Acevedo, FUNDAE, España

Presentación de resultados del Proceso de Diálogo Social Tripartito Iberoamericano 2023 – 2025.

- Florencia Suau, UIA, Argentina, en representación del grupo Empleador.
- Juan Arturo González, Andi, Colombia, en representación del grupo Empleador.
- Rosane Bertotti, CUT, Brasil, en representación del grupo Trabajador.
- Isabel Guzmán, Convergencia Sindical, Panamá, en representación del grupo Trabajador.
- Alejandra Aguilar, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en representación del grupo Gobierno.
- José Miguel Guerrero Sedano, CEOE, España, en representación del grupo Empleador.
- Juan Carlos Tejeda Hisado, CEPYME, España, en representación del grupo Empleador.
- Gema Torres Sastre, CCOO, España, en representación del grupo Trabajador.
- Amparo Burgueño Luengo, UGT, España, en representación del grupo Trabajador.

17.30 – 18.00

Zona Conexión

Modera: Elena Montobbio, OIT/Cinterfor

17:30 Acto de firma de la Declaración final del Proceso de Diálogo Social Tripartito.

17:45 Firma del acuerdo marco REDIFP



Día 3 - Agenda 47 RCT


Fecha:

27, 28 y 29 de Agosto 2025


Lugar:

Hotel Sheraton Santiago de Chile

08:30 - 15:00
Día 3: viernes 29 de agosto
08.30 – 10.00
Panel: La experiencia de las redes temáticas de OIT/Cinterfor

 Moderan: Especialistas
OIT/Cinterfor

- **Cuidados:** Federico Araya, DINA E Uruguay; Anaclara Matosas, Cinterfor.
- **Certificación y reconocimiento de certificaciones:** Ximena Rivillo; Directora Ejecutiva, ChileValora; Sebastián Parrilla, Cinterfor.
- **Alianza Formación Dual:** Alessandra Dias da Cruz, SENAC; Gonzalo Graña, Cinterfor.
- **Transformación Digital:** Alvaro Pena, UTEC; Rodrigo Filgueira, Cinterfor.
- **Transformación productiva y cierre de brechas:** Natalia Genta, CEPAL; Rodrigo Filgueira, Cinterfor.

10.00 – 10.30
Pausa – Café
10.30 – 12.00
Panel: Perspectivas de la cooperación

 Modera: Elena Montobbio,
Directora OIT/Cinterfor

- David Enrique Garzón García, Director de Promoción y Relaciones Corporativas, SENA, Colombia.
- Claudia Peneleu, Viceministra de Previsión Social y Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala
- Gerardo Garbarino, CIU, Uruguay, en representación del grupo Empleador.
- Alberto Jaramillo, CTN, México, en representación del grupo Trabajador.

12.00 – 12.30
Receso – Preparación de la ceremonia de clausura
12.30 – 13.30
Ceremonia de clausura de la 47 RCT

 Modera: Pablo Chacón,
Presidente de la RCT


- Juan Mailhos, CNCS, Uruguay, vicepresidencia en representación del sector empleador.
- Natacha Sierralta Inostroza, CUT, Chile, vicepresidencia en representación del sector trabajador.
- Pablo Bobic, CPC, Chile, en representación del grupo Empleador.
- Cicero Pereira, CSA, en representación del grupo Trabajador.
- Ana Virginia Moreira, Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Elena Montobbio, Directora de OIT/Cinterfor.
- Giorgio Boccardo, Ministro del Trabajo y Previsión Social de Chile





Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

