



► Informe final

Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19

#NoContagiamosAlEmpleo

► La formación profesional frente a la crisis COVID-19: la construcción de respuestas a partir de la cooperación final del ciclo de videoconferencias

Contexto crítico y la respuesta de OIT/Cinterfor, un rápido repaso

- La crisis en curso –sanitaria, económica y social– provocada por la pandemia de COVID-19, ha develado rápidamente la vulnerabilidad en el mercado de trabajo y la fragilidad de nuestras economías.
- Las últimas proyecciones de OIT-CEPAL estiman una variación negativa de 5.3% en el PIB que incidirá en un incremento de la tasa de desocupación que significa unos 11.5 millones de nuevos desempleados, aunado a un deterioro de la calidad del empleo en una región en que la tasa media de informalidad es de un 54%. De modo adicional, la tasa de pobreza podría aumentar alcanzando casi un 35% de la población, a la vez que producirían retrocesos en materia de informalidad y desigualdad, reflejada en variaciones del índice de Gini entre 0.5% y 6.0%, con impactos más severos entre los grupos más vulnerables, en especial jóvenes y mujeres.
- Lo anterior también se manifiesta en muchas otras dimensiones (sanitaria, institucional, política, económica, etc.), y desafía a la formación profesional en su capacidad para responder a la crisis tanto en sus primeros impactos como con vistas a la fase de recuperación posterior.
- Las medidas adoptadas en la mayoría de los países, que incluyeron la clausura de clases presenciales, enfrentaron a las instituciones de formación profesional (IFP) a un primer reto, en términos de asegurar la continuidad de las acciones formativas por otros medios, con la mayor cobertura posible.
- De forma casi simultánea, OIT/Cinterfor desplegó un plan de acción que incluyó:
 - La realización de una encuesta entre las IFP miembros de su red, para conocer de qué manera estas medidas afectaron su normal operativa, como las estrategias que comenzaron a adoptar para mitigar sus efectos, y las demandas emergentes en materia de cooperación a ser atendidas por OIT/Cinterfor. (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/infografia_resumenencuesta).
 - La elaboración de una nota técnica abordando los desafíos que la pandemia de COVID-19 plantea a la formación profesional y las políticas de mercado de trabajo (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/oitcinterfor notas/Fp_covid).
 - La construcción y disponibilidad de un observatorio de las medidas y acciones desplegadas por las IFP (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/observatorioFP).

- La implementación de un sitio web en su plataforma que, además de reunir lo anterior, pone a disposición documentación y diversas herramientas útiles para la elaboración de respuestas a la crisis (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19).
- La organización de un ciclo de video conferencias semanales, de las cuales a la fecha se han realizado doce, a efectos de abordar desde diferentes temas y perspectivas las respuestas a la crisis y con vistas a la posterior recuperación, mediante el intercambio entre las IFP y otros organismos (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/ciclo_videoconferencias_FPCovid) se detallan sus resultados en este documento.

Importante anotar que la construcción y disponibilidad de todas y cada una de estas herramientas en un lapso tan breve sólo fue posible gracias a la colaboración y apertura de todas las IFP que hacen parte de la red de OIT/Cinterfor.

El ciclo de videoconferencias (VC) para intercambiar experiencias y buenas prácticas de las instituciones miembros de OIT/Cinterfor

- Las VC fueron el principal hilo conductor de la cooperación entre las IFP en este período. Se utilizaron dos canales: Zoom y Facebook live.
- Se realizaron 12 VC, entre el 26 de marzo y el 25 de junio. Contaron con una audiencia de entre 150 y 200 personas por sesión para un total de más de 2.200 personas a lo largo del ciclo, provenientes de 37 instituciones y organismos de 17 países de América Latina, el Caribe y España. Se realizaron presentaciones de experiencias desde 21 IFP y otras organizaciones¹.
- A partir de las necesidades y demandas identificadas, los temas abordados fueron:
 1. COVID-19: la respuesta desde las IFP (26 de marzo)
 2. Instructores y docentes frente al COVID-19 (3 de abril)

3. Formación profesional: respuesta articulada con políticas de empleo, protección y recuperación frente al COVID-19 (16 de abril)
4. El papel del aprendizaje de calidad / formación dual en América Latina durante y después COVID-19 (23 de abril)
5. La OIT en América Latina y el Caribe respondiendo a los desafíos para el desarrollo de habilidades en tiempos de COVID-19 (30 de abril)
6. Digitalización y formación profesional en tiempos de COVID-19 (7 de mayo)
7. La certificación de competencias laborales En tiempos de COVID-19. Desafíos y avances (14 de mayo)
8. Panorama, impactos y respuesta desde la visión del ETF en Europa ante el COVID-19 (21 de mayo)
9. Ante el escenario COVID-19: ¿la formación virtual llegó para quedarse? (28 de mayo)
10. La formación profesional se prepara para el retorno a la presencialidad (4 de junio)
11. Formación de tutores de empresas para aprendizaje de calidad (18 de junio)
12. Cierre de ciclo: Lecciones aprendidas y recomendaciones (25 de junio)

Seis tópicos de resultados, hallazgos y acciones emergentes

1. Respuestas ágiles, a favor de la equidad e igualdad de oportunidades desde las IFP

- Las IFP no cerraron sus talleres y se cruzaron de brazos. Inicialmente se enfocaron a las acciones de respaldo a las políticas sanitarias; desde la producción de material de protección para los profesionales de la salud y la población en general, hasta la fabricación y/o rehabilitación de equipos de respiración mecánicos para cuidados intensivos.
- En varios casos (INA, SENA, INFOP, SENAI, entre otras) dedicaron esfuerzos y tiempo de docentes y aprendices para utilizar equipos de los centros en la producción de material sanitario (batas de enfermería, caretas de acetato transparente y hasta prototipos de respiradores mecánicos).

1- Entre las que se cuentan: CETP-UTU (Uruguay), UTEC (Uruguay), CONOCER (México), SENA (Colombia), SENCE (Chile), SENAC (Brasil), SENAI (Brasil), SENAR (Brasil), TKNKA (País Vasco, España), INA (Costa Rica), SENATI (Perú), INSAFORP (El Salvador), INTECAP (Guatemala), INADEH (Panamá), INFOTEP (República Dominicana), FUNDAE y SEPE (España). Se contó también con presentaciones de UNESCO, instituciones de cooperación técnica como BIBB de Alemania y ETF de Europa y el MTEySS de Paraguay.

- Con el cambio repentino a la formación por medios digitales y remotos se generaron iniciativas para facilitar el acceso a banda ancha a los participantes que no pueden pagarla (SENA, SENCE), se difundieron experiencias de facilitar tabletas y computadoras portátiles (CEIBAL Uruguay, Banda Ancha SENA) se realizaron acuerdos con proveedores de tecnología y contenidos para facilitar cursos en línea (FUNDAE, INSAFORP, INADEH, SENA) y se promovió en algunos casos el uso gratuito de plataformas de formación a distancia (UTECE).
- Se retomó el análisis y ofrecimiento de la formación en canales de TV digital para zonas rurales y alejadas (SENCE, SENA).
- Esta fue una tendencia global. Las experiencias que presentó la European Training Foundation -ETF, mostraron iniciativas similares en apoyo al acceso a banda ancha y nuevos medios de difusión para la formación.
- Las personas jóvenes son las más afectadas en esta pandemia y justamente constituyen la mayor proporción de participantes en los programas de formación. Una encuesta de Cinterfor en 2018 estimó que uno de cada tres participantes (33%) en la FP tiene entre 15 y 24 años y uno de cada dos (49%) es menor de 29 años. El esfuerzo por mantenerlos activos en la formación es un desafío importante.
- Queda por conocer y analizar el número de participantes que no logran mantenerse activos y abandonan su formación. Más del 60% de los participantes en programas de formación pertenecen a los 3 quintiles más bajos de ingresos (Cinterfor, 2018). Incide en este punto la desigual distribución de la brecha digital según estratos socioeconómicos. Por ejemplo, el SENATI de Perú ha identificado mediante una encuesta que sólo el 40% de sus alumnos disponía de una línea dedicada a Internet en sus hogares.
- La formación gratuita es una oportunidad enorme para no abandonar los programas. Incluso varias instituciones aplazaron y suspendieron el cobro de matrículas o costos de capacitación, a la vez que ampliaron su oferta gratuita de cursos a distancia.

2. La aceleración de la formación virtual: ¿llegó para quedarse?

- El desafío inicial para las IFP fue mantenerse en funcionamiento, en contacto con sus docentes y participantes y ejecutando programas formativos. Este desafío se enfrentó, por una parte, mediante la ampliación de oferta formativa a distancia y por otra, con apoyo a docentes para adaptar sus cursos a estrategias no presenciales.
- Después de un periodo de fricción inicial para adaptar y relanzar los programas en forma virtual, se adoptaron rápidamente nuevas medidas y alianzas para ampliar la cobertura de los programas virtuales.
- Se puso en evidencia una aceleración en la digitalización de varios procesos centrales de la formación. La disponibilización de plataformas de gestión del aprendizaje y para clases virtuales sincrónicas, la oferta de nuevos cursos con proveedores externos y la necesidad de contar con recursos digitales para la formación de docentes en este nuevo ámbito de acción.
- La expansión de la oferta de formación a distancia en este período se ha apoyado en tres estrategias no excluyentes: el aprovechamiento de capacidades y procesos ya existentes; la contratación de servicios ya disponibles en la nube, y; mediante acuerdos con proveedores externos de contenido.
- Se constata que, el disponer previamente de una oferta y procesos de desarrollo de formación a distancia, supuso no sólo tener la capacidad de mantenerla, sino de transferir dicha capacidad para adaptar cursos o módulos hasta entonces presenciales, o bien generar nueva oferta.
- Otros procesos asociados con la formación se están digitalizando, los análisis de brechas y la anticipación de demanda están recurriendo a herramientas de big data y web scrapping.
- La no presencialidad afectó los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos o certificación de competencias. En varias IFP se estudian posibilidades para que la evaluación y recolección de evidencias se pueda hacer con herramientas virtuales y de manera remota (SENA, INFOTEP, CONOCER, entre otros, compartieron su visión y experiencias).

- Se han creado equipos y procesos orientados al diseño de nuevas modalidades de formación basadas en blended learning.

3. El papel central del personal docente, las metodologías, los ambientes de aprendizaje

- Un alto porcentaje de los más de ciento veinticuatro mil docentes (datos 2017) de las IFP se vieron desafiados para cambiar su práctica formativa a la modalidad no presencial.
- El manejo de herramientas digitales y plataformas para el aprendizaje creció vertiginosamente y representó una nueva demanda para la formación de docentes.
- Será necesario ampliar esta formación para incluir aspectos pedagógicos de facilitación y diseño de cursos con el uso de tecnologías.
- El 57% de los docentes (2018) están vinculados mediante contratos temporales y ello puede afectar la capacidad de las instituciones de recalificar docentes y transformar su rol.
- Este no ha sido un proceso fácil y presenta una serie de desafíos: ¿cómo hacer esa transformación? ¿con qué recursos y procesos de apoyo? ¿qué metodologías de formación emplear? ¿cómo evaluar los resultados de aprendizaje?
- El diseño y desarrollo curricular también juegan un rol en la flexibilidad de los programas para ser adaptados a nuevas modalidades, por ejemplo, el grupo de trabajo para formación flexible de SENAC reportó menos problemas en la adaptación de proyectos integradores que en módulos y materias tradicionales.
- OIT/Cinterfor desarrolló un portal de recursos digitales para docentes y está trabajando conjuntamente con el Centro de Turín en algunas soluciones específicas como una guía de prácticas docentes. (SENAC, SENAI, SENA, INADEH, INA)
- También está preparando y lanzará este año un programa de capacitación para que los docentes integren la perspectiva de formación basada en proyectos con foco en el desarrollo de habilidades transversales en modalidad blended.

4. Formación en la empresa, una respuesta vigente y necesaria

- Las empresas, sobre todo las PYME se vieron afectadas por la crisis. En países como Costa Rica, el INA desarrolló programas hacia el apoyo articulado con las políticas de estímulo diseñadas desde el gobierno. En Brasil, el SENAI ofreció programas de formación en los tiempos libres de la jornada favorecidos por los cierres parciales.
- Las modalidades de aprendizaje dual, con alternancia entre el centro de formación y la práctica en una empresa, han debido ajustarse por el cierre de actividades. Los programas en México cuentan con el apoyo de los empleadores y, en Colombia, la participación del SENA es amplia y se procuran medios para que las prácticas también incorporen tecnologías digitales.
- Durante el periodo crítico OIT/Cinterfor apoyó en divulgar y fortalecer prácticas de formación para los docentes y tutores de empresa y en retomar su rol durante la etapa post COVID-19.
- Empresas y trabajadores se mostraron afines a continuar reconociendo y mejorando las diferentes modalidades de aprendizaje de calidad. Hay una amplia gama de experiencias y las lecciones aprendidas que siguen ratificando a la empresa como un inmejorable lugar de aprendizaje.
- En respuesta a estas demandas OIT/Cinterfor prepara un curso de formación sobre el "aprendizaje de calidad".

5. Formación profesional para la recuperación hacia la nueva -y mejor- normalidad

- La capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia, así como de generar mecanismos innovadores por parte de las IFP, ha quedado una vez más de manifiesto.
- El dialogo social en el seno de los consejos directivos, pero también en las mesas y comités técnicos sectoriales es un instrumento clave para la detección temprana de demandas, definición de políticas e implementación de respuestas.
- La FP tendrá un papel central en las estrategias de recuperación post COVID-19. Para asegurar al máximo su capacidad de aporte, es esencial que las IFP se articulen efectivamente con los ámbitos de diseño e implementación de políticas, tanto en materia productiva como

de mercado de trabajo, así como en las que apoyen la inclusión y la equidad.

- El cierre de la brecha digital, que tan en evidencia a quedado con la actual crisis, cuenta a la FP como una de sus herramientas principales, en especial en lo referente a las y los jóvenes.
- Entre otros aspectos, es clave que las IFP perfeccionen sus mecanismos de gestión de información y anticipación de demandas formativas, atendiendo a la reconfiguración que ya está en curso de los mercados de trabajo, a efectos de contrarrestar lo más posible el riesgo de exclusión que esta crisis conlleva, en particular para los jóvenes y las mujeres.
- Es clave también que se intensifiquen los procesos de innovación de largo plazo orientados al desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo, las cuales ya son conocidas y requieren de nuevas estrategias.
- Dispositivos como los observatorios y los sistemas de información sobre el mercado del trabajo necesitan ser actualizados para mantener una sintonía fina sobre los cambios que están sobreviniendo.
- En la perspectiva del retorno a los lugares de trabajo, y también de la propia formación presencial, aparece como un imperativo la transversalización de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la formación profesional, ya que constituye la forma más eficaz para desarrollar una cultura de prevención.

6. Una red de OIT/Cinterfor fortalecida, enfatizando la cooperación Sur-Sur y en respuesta a la crisis

- Quedó en evidencia la fuerte tradición de cooperación internacional de las IFP en la región. El capital acumulado en esta materia desde hace más de medio siglo, expresado en la red de IFP que coordina OIT/Cinterfor, tuvo la oportunidad de manifestar plenamente toda su capacidad de aporte a la búsqueda colaborativa de respuestas adecuadas y oportunas.
- En algunos casos, las restricciones fiscales y las demandas de la emergencia, han provocado la reasignación de recursos de la FP para reorientarlos a otras ayudas.
- Se espera que sean medidas temporales y que se pueda nuevamente reconocer y fortalecer

la estabilidad y operatividad de las IFP sobre todo durante la salida de la crisis que requerirá de programas de formación y actualización de habilidades para los sectores en crecimiento.

- El diálogo social es más necesario que nunca para la búsqueda de respuestas integrales e inclusivas a la crisis. A este respecto, la FP en la región posee una larga tradición a ser aprovechada tanto a los efectos de las políticas de FP, como en materia productiva y laboral.
- La FP juega un rol clave en la respuesta a la crisis por la COVID-19 en la región. Su implementación es crucial para aumentar el potencial productivo de los trabajadores y empresas para el periodo post-COVID en el cual las brechas de habilidades se habrán acentuado por los efectos sectoriales y en el cual serán muy requeridos los programas de recalcificación y reconversión laboral.
- Además del rico intercambio de experiencias y conocimientos en el marco del ciclo de videoconferencias, se ha logrado generar un importante acervo de recursos compartidos, generados en base a la solidaridad de las IFP y a la vez disponible para todas ellas.
- Cursos gratuitos en línea, recursos didácticos digitales, orientaciones para la práctica docente a distancia, plataformas virtuales para la formación, buscadores de cursos online, marcos de competencia de docentes en TIC, y protocolos para el retorno a clases presenciales, son algunos de estos recursos que se encuentran disponibles en sus IFP de origen, y con acceso directo desde la plataforma de gestión del conocimiento de OIT/Cinterfor.

Algunas propuestas en el futuro inmediato

- OIT/Cinterfor organizará acciones a la medida de las demandas identificadas para continuar profundizando en la gestión de conocimiento y el aprendizaje desde las lecciones aprendidas y buenas prácticas
- Para ello se están identificando temas como el COVID y la formación en el sector rural, las expectativas para la formación en los sectores en crecimiento (competencias digitales, comercio digital), la formación para la reapertura de sectores como el turismo o ciertas actividades de la industria y el comercio, entre otros.

- Fundamental será continuar propiciando la articulación de las políticas de formación y las medidas tomadas por los gobiernos para la reapertura y la reactivación en la economía.
- La anticipación de las demandas y la cualificación y recualificación de trabajadores serán acciones clave en este periodo.
- Se apoyará el dialogo social en torno a las soluciones de formación profesional a la salida de la crisis y en la conformación de la nueva normalidad.
- En esta línea se apoyarán análisis estratégicos sobre la institucionalidad, gobernanza, políticas y planes, alianzas público-privadas, financiamiento y recursos de la formación profesional para la recuperación.

Lista de instituciones miembros y acrónimos utilizados

ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana, Uruguay
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CETFOR	Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo.
CETP/UTU	Universidad del Trabajo del Uruguay
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIDEC	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales, España
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, México
DGSC	Dirección General de Servicio Civil, Costa Rica
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
ETF	European Training Foundation
FAECYS	Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios
FATERYH	Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal
FAUTAPO	Fundación FAUTAPO - Educación para el Desarrollo
FP	Formación Profesional

FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
IERIC	Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, Argentina
IFP	Instituciones de formación profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INCES	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle, Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
INTERFASES	Interfases Capacitación, Chile
LA LIGA	Liga Iberoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil
MINTRABAJO	Ministerio de Trabajo, Colombia
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal, España
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil

SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Servicio Social del Transporte. Servicio Nacional del Aprendizaje del Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SINAFOCAL	Sistema de Formación y Capacitación Laboral, Paraguay
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, Argentina
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
TKNICA	Centro de Investigación e Innovación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco
UNCUYO	Universidad Nacional del Cuyo. Secretaría de Extensión y Vinculación, Argentina
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UOMRA	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, Argentina
UTEC	Universidad Tecnológica del Uruguay, Uruguay
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina