



Consejo de Administración

319.ª reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/PFA/3/2

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 13 de septiembre de 2013

Original: español

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Propuestas de presupuesto para 2014-2015 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

Finalidad del documento

En este documento se presenta una propuesta de Programa y Presupuesto para CINTERFOR para 2014-2015. Adicionalmente, se brinda información sobre la ejecución del presupuesto para 2012-2013 y las actividades realizadas durante 2012-2013 teniendo en cuenta las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en noviembre de 2011 (documento GB.312/PFA/4/2).

Se invita al Consejo de Administración a aprobar las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria de CINTERFOR para 2014-2015 que figuran en el anexo I (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 16).

Objetivo estratégico pertinente: Promover el empleo creando un entorno institucional, social y económico sostenible en el que: mujeres y hombres puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva; las empresas sostenibles puedan prosperar y crear empleo; y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y progreso social.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Presupuesto para 2014-2015.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).

Documentos conexos: GB.312/PFA/4/2, GB.317/PFA/1.

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 y estrategia de ejecución

Introducción

1. América Latina y el Caribe cerraron 2012 con un balance positivo de crecimiento y empleo; la tasa promedio de desempleo urbano fue del 6,4 por ciento de la población económicamente activa, la más baja registrada desde mediados de los años 90. Sin embargo, el desempleo femenino equivale a 1,4 veces el masculino, mientras que los jóvenes registran un porcentaje de desocupación que casi triplica el de los adultos (14,3 por ciento para los jóvenes y 5,6 por ciento para los adultos)¹. La estructura del mercado de trabajo de la región es altamente segmentada; las microempresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYME) constituyen un componente esencial del tejido productivo en la región. Representan alrededor del 99 por ciento del total de empresas y dan empleo a cerca del 67 por ciento del total de trabajadores².
2. En el mundo entero en general, y en América Latina y el Caribe en particular, existe un consenso cada vez mayor sobre la importancia de la formación profesional (FP), integrada por las dimensiones laboral, tecnológica, educativa y social.
3. La FP en América Latina y el Caribe ha respondido a la transición de la sociedad industrial a la basada en el conocimiento, así como también a la realidad económica y social de la región, la cual presenta una elevada heterogeneidad productiva según los sectores y el tamaño de las empresas.
4. La innovación tecnológica repercute directamente en la demanda de competencias de los mercados de trabajo. Una de las paradojas más inquietantes de la actual crisis del mercado de trabajo es que, incluso en un momento en que la tasa de desempleo es muy alta, los empleadores no pueden encontrar trabajadores con las competencias adecuadas para ocupar los puestos que van quedando libres. El persistente desequilibrio entre la oferta y la demanda de competencias profesionales indica que la mejora del nivel de educación es sólo parte de la solución al problema; es indispensable articular y establecer una vinculación más estrecha entre el trabajo, la educación y la formación, ámbitos que suelen carecer de puntos de intersección³.
5. Las propuestas del Programa y Presupuesto para 2014-2015 expresan que la ejecución de la estrategia de la OIT en materia de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular (CSSCT) contribuirá a ampliar las alianzas e intensificar el intercambio de conocimientos, experiencias, formación y transferencia tecnológica entre los países emergentes y en desarrollo y las economías avanzadas que deseen fomentar esta modalidad de cooperación. Hace más de medio siglo, CINTERFOR, con el apoyo de las instituciones de formación profesional (IFP) que conforman la Red que coordina, ha sido pionero en la gestión del conocimiento y la CSSCT para el perfeccionamiento de las competencias laborales. Desde su establecimiento, el Centro ha sido un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales encargados de la FP.

¹ OIT, 2012: *Panorama Laboral 2012*.

² OCDE/CEPAL, 2012: *Perspectivas económicas de América Latina 2013*, pág. 17.

³ OIT, 2013: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General a la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Además, otro objetivo que persigue desde su creación es el de hacer posible que todos los países del mundo se beneficien al máximo de su experiencia, aunque su misión sea básicamente atender a los países de las Américas.

6. A continuación se presenta el programa de CINTERFOR y las previsiones de ingresos y gastos para el bienio 2014-2015. En los anexos I y II se proporcionan detalles sobre el presupuesto, y en el anexo III se informa sobre las actividades realizadas en el bienio 2012-2013.

Programa

7. De acuerdo con las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 presentadas por el Director General al Consejo de Administración⁴, la OIT promoverá la CSSCT en la esfera de la FP por medio de CINTERFOR, lo que contribuirá al logro del resultado 2: *El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento.*
8. En reiteradas oportunidades, el Consejo de Administración ha destacado la labor de CINTERFOR:
 - «La gestión del conocimiento, la cooperación Sur-Sur y triangular, y la cooperación interregional, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en muy diversas áreas, serán los ejes prioritarios de CINTERFOR. Se fomentará la participación en actividades a escala mundial, incluyendo aquellas relacionadas con el seguimiento a la estrategia de formación del G-20.»⁵
 - «La CSSCT adopta formas diferentes y cambiantes, entre ellas, el intercambio de conocimientos y experiencias, la formación y la transferencia de tecnología. En ese contexto, cabe destacar y ampliar la experiencia de la OIT en la promoción de prácticas óptimas y el intercambio de información. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) viene poniendo en práctica y promoviendo la CSSCT a través de una plataforma regional para el intercambio de conocimientos y una red para promover políticas de desarrollo de las competencias profesionales, y a tal fin ha puesto en contacto a instituciones públicas, organizaciones internacionales, organizaciones de interlocutores sociales, universidades y organizaciones de la sociedad civil.»⁶
 - «[...] se promoverá la cooperación Sur-Sur por medio del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)»⁷.
9. El objetivo general de la estrategia del resultado 2 del Programa y Presupuesto para 2014-2015 es: «ayudar a los mandantes a elaborar un marco de políticas e instituciones propicio para desarrollar las competencias profesionales necesarias en respuesta a los

⁴ Documento GB.317/PFA/1.

⁵ Documentos GB.312/PFA/4/2 y GB.312/PV, párrafo 663.

⁶ Documentos GB.313/POL/7 y GB.313/PV, párrafo 401.

⁷ Documento GB.317/PFA/1.

cambios tecnológicos y del mercado y ampliar el acceso a una formación de calidad para los grupos desfavorecidos»⁸.

- 10.** En consecuencia, siguiendo los lineamientos del Consejo de Administración, CINTERFOR continuará desempeñando su misión de desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y CSSCT entre los organismos nacionales encargados de la FP, con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

- Actualización permanente de la plataforma de gestión del conocimiento en materia de FP y máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el cumplimiento de su misión.
- Análisis de las necesidades en materia de competencias con el fin de reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones profesionales y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Fortalecimiento del diálogo social para la formulación de estrategias de formación sectoriales.
- Con el objeto de preparar mejor a los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo, se promoverá:
 - el reforzamiento de las alianzas público-privadas, a fin de ampliar los programas de aprendizaje profesional de calidad en la economía formal;
 - la mejora de la calidad del aprendizaje informal en las zonas pobres y rurales;
 - el desarrollo de los servicios de orientación profesional y colocación;
 - la integración de las competencias profesionales fundamentales en la formación general y la capacitación profesional.
- Mejoramiento de la calidad de la formación en el lugar de trabajo para incrementar la productividad de los trabajadores y de las empresas, en especial las MIPYME, de la economía informal.
- Acceso a formación de calidad para promover la inclusión social de hombres y mujeres en zonas rurales y para las personas con discapacidad.

Presupuesto

- 11.** En el anexo I se presentan los ingresos y gastos propuestos para la cuenta extrapresupuestaria correspondiente al ejercicio económico comprendido entre el 1.º de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, junto con las cifras comparativas de los gastos e ingresos previstos y los gastos e ingresos reales en 2012-2013. En el anexo II se brinda mayor información por subprograma. El total de ingresos previsto para 2014-2015 es de 3 046 892 dólares de los Estados Unidos.

⁸ Documento GB.317/PFA/1, párrafo 63.

12. Para el bienio 2014-2015, la OIT contribuirá con la suma de 2 286 892 dólares de los Estados Unidos, la cual, en relación con el bienio anterior, representa una diferencia de 150 513 dólares, cantidad que se estima cubre los incrementos de costos y mantiene la contribución en el mismo nivel, en términos reales.
13. La contribución del país sede se mantiene en 50 000 dólares de los Estados Unidos anuales. El Gobierno del Uruguay pagó 400 000 dólares correspondientes a contribuciones anteriores; están pendientes de pago 100 000 dólares por los años 2006 y 2013.
14. Los aportes voluntarios ofrecidos por las IFP miembros se mantienen en 500 000 dólares.

Mobilización de recursos

15. Se continuará en la tarea de movilizar recursos de cooperación técnica internacional y nacional. Adicionalmente, se estiman en 400 000 dólares de los Estados Unidos los recursos extrapresupuestarios, provenientes de actividades de asistencia técnica financiadas por los propios interesados (asesorías, visitas de estudio y seminarios, entre otras), considerando que en el bienio anterior se obtuvieron 370 000 dólares.

Proyecto de decisión

16. *El Consejo de Administración aprueba las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria de CINTERFOR para 2014-2015 que figuran en el anexo I.*

Anexo I

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

A continuación figuran los ingresos y gastos propuestos para la cuenta extrapresupuestaria correspondiente al período comprendido entre el 1.º de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, junto con las cifras comparativas de los gastos e ingresos previstos y reales de 2012-2013.

	2012-2013 Presupuesto aprobado (dólares de los EE.UU.)	2012-2013 Ingresos y gastos previstos (dólares de los EE.UU.)	2014-2015 Presupuesto propuesto (dólares de los EE.UU.)
A. Fondos transferidos del ejercicio anterior	486 761	583 999	597 518
B. Ingresos			
Contribuciones de la OIT	2 136 379	2 136 379	2 286 892
Contribuciones del país sede	450 000	400 000	200 000
Contribuciones de otros países de la región	500 000	500 000	500 000
Venta de publicaciones y servicios de impresión	60 000	50 000	50 000
Ingresos varios ¹	10 000	10 000	10 000
<i>Ingresos totales</i>	3 156 379	3 096 379	3 046 892
C. Fondos disponibles totales	3 643 140	3 680 378	3 644 410
D. Gastos totales	3 312 860	3 082 860	3 191 263
E. Fondos para transferir al ejercicio siguiente	330 280	597 518	453 147

¹ Incluidos intereses, ganancias/pérdidas por tipos de cambio/revalorizaciones, etc.

Anexo II

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

Resumen de los gastos propuestos para 2014-2015, por subprograma (cuenta extrapresupuestaria y contribución de la OIT)

Subprograma	Años/meses de trabajo		Costo (en dólares de los EE.UU.)		
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Personal	Distintos de los de personal	Total
Ejecución de programas	2/00	4/00	746 647	54 000	800 647
Gestión del conocimiento		10/00	815 442	130 000	945 442
Servicios de imprenta				10 000	10 000
Administración, finanzas y recursos humanos		4/00	426 303	130 000	556 303
Gestión	2/00	4/00	792 321	86 550	878 871
Propuestas para 2014-2015	4/00	22/00	2 780 713	410 550	3 191 263

Anexo III

Respuesta de CINTERFOR a las orientaciones del Consejo de Administración en 2012-2013

Fortalecimiento y ampliación de la Red

1. De diversas formas, CINTERFOR ha atendido los lineamientos del Consejo de Administración relacionados con la CSSCT para la gestión del conocimiento en materia de FP, siempre apoyado por las IFP de la Red que articula, la cual se sigue ampliando y fortaleciendo: cuenta con 69 IFP de América Latina, el Caribe y España, y en 2012 se integró en ella el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) de Cabo Verde (África). En el presente bienio se asociaron a ella, además: la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la provincia de Córdoba (Argentina), el Bahamas Technical and Vocational Institute (BTVI), el Instituto Profesional Duoc y el Centro de Formación Técnica Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile (DuocUC), la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura de Chile (SNA Educa F.G.), la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España (FOREM), el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, la Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana (ADPUGH) y la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADRHA).

Participación a escala mundial

2. El Centro ha participado en eventos internacionales relacionados con la FP, entre ellos: la Feria Saber del Sur (Panamá, mayo de 2012)¹, la 6.ª Feria Tecnológica del Centro Paula Souza (San Pablo, Brasil, octubre de 2012), WorldSkills Americas (San Pablo, Brasil, octubre de 2012), la Exposición Global sobre Cooperación Sur-Sur (Viena, noviembre de 2012)², el Foro sobre Cohesión Social organizado por la Unión Europea y la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (Rosario, Argentina, octubre de 2012) y la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde exhibe desde hace cinco años sus productos y servicios. Por invitación de la OCDE, CINTERFOR hizo aportes al capítulo sobre capital humano y capacidades para las PYME del informe *Perspectivas económicas de América Latina 2013*³.

Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular

3. El trabajo en red que incentiva el Centro hace que la CSSCT entre las IFP sea permanente y ocurra de manera natural y espontánea; asimismo, el Centro apoya otras acciones en respuesta a demandas en este sentido, entre ellas: la transferencia del modelo prospectivo del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) del Brasil a varias IFP de América Central, y la construcción colectiva de conocimiento sobre los objetos de aprendizaje (OA), como se explicará más adelante.
4. En la misma línea, el Presidente del Congreso Laboral del Caribe (Antigua y Barbuda), el Secretario General del mismo Congreso (Granada), el Secretario General del Sindicato de

¹ Organizada por el Gobierno de Panamá y el sistema de las Naciones Unidas.

² Promovida por la Unidad Especial de Cooperación Sur-Sur de las Naciones Unidas.

³ Véase: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/perspectivas-econ%C3%B3micas-am%C3%A9rica-latina-2013-pol%C3%ADticas-pymes-cambio-estructural>.

Trabajadores y la Directora del Colegio del Trabajo de Barbados han llevado a cabo varias visitas de estudio, como la realizada al Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) del Brasil. También se han promovido acciones de capacitación, como la que apoyó el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) del Perú en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica.

5. En las demás líneas de acción señaladas por el Consejo de Administración, se ha procedido como se indica a continuación.

La plataforma de gestión del conocimiento

6. El Centro ha aprovechado al máximo las TIC; en noviembre de 2011, la web estática dio paso a una plataforma dinámica (www.oitcinterfor.org), que integró espacios de divulgación, interacción y construcción colectiva del conocimiento, con innovaciones permanentes y crecimiento sostenido. Esta plataforma está constituida por la biblioteca, que contiene más de 1 300 títulos relacionados con la FP, y diferentes bases de datos:
 - **Recursos didácticos:** se inició en 2009 con el aporte de más de 6 000 materiales didácticos del SENAI del Brasil; se ha seguido enriqueciendo con los materiales aportados por otras IFP miembros de la Red. Actualmente se tiene acceso a más de 12 000 títulos.
 - **Competencias laborales:** más de 6 500 estándares validados por la Red de IFP y de otros organismos de la región y del mundo, en diferentes sectores productivos.
 - **Experiencias:** se han sistematizado cerca de 300 programas y estrategias que han tenido resultados positivos y que pueden ser referentes para acciones en otros contextos y países.
 - **Especialistas:** contiene los currículum vitae de personas vinculadas a la FP, su experiencia laboral, investigaciones, programas y proyectos en que se han desempeñado.
7. También alberga un espacio virtual de apoyo a actividades de aprendizaje, práctica y construcción colectiva de conocimiento (<http://evc.oitcinterfor.org/>) que cuenta con 28 comunidades virtuales; más de 1 200 personas han aprovechado este espacio desde su instalación en 2002.
8. La plataforma es visitada desde 187 países; constituye un servicio en materia de formación profesional prestado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe a través de CINTERFOR y la Red de IFP.
9. Una herramienta de análisis estadístico facilita el conocimiento de los temas de interés de los usuarios, lo que permite actualizar y mejorar las bases de datos y ofrecer servicios acordes; las cuatro áreas temáticas más visitadas son: competencias laborales, juventud y empleo, género e igualdad, y productividad.
10. En términos de accesibilidad, se inició el proceso para cumplir con los estándares internacionales, (WAI – *Web Accessibility Initiative*) con el fin de facilitar el acceso a la plataforma de las personas con limitaciones personales y con distintos niveles de dotación tecnológica o entornos de acceso.

Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la formación profesional en las MIPYME

11. Las MIPYME hacen frente a desafíos particulares para desarrollar las competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en la FP.

12. En el año 2011, uno de los resultados del proyecto «Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME», financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID) del Canadá, fue la *Guía de capacitación con TIC para MIPYME*, realizada con la participación de varias IFP de la Red ⁴, la cual se viene aplicando en conglomerados de hoteles, muebles, vestuario y talleres de metalmecánica.
13. El Centro ha seguido trabajando en esta línea de acción; es así como, en el marco del Proyecto Avanz@ ⁵, también financiado por el CIID y ejecutado conjuntamente con la Fundación Omar Dengo (FOD), se identificaron las competencias que deben fortalecer los trabajadores y empresarios de las MIPYME en cinco dimensiones: innovación, trabajo en redes, aprendizaje permanente, gestión orientada a resultados y responsabilidad social y medioambiental. Para responder a tales demandas, se han diseñado cápsulas de autoaprendizaje, que en el momento de redactar el presente informe son las siguientes: Aprendizaje permanente, Trabajo en redes, Innovación y Gestión orientada a resultados.
14. Adicionalmente, con base en la filosofía, conceptos y herramientas del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO), se desarrolló el software «Sistema Avanza» ⁶, para facilitar a las MIPYME incorporar a su gestión nociones de medición y mejora de la productividad, vinculadas al desarrollo de competencias.

Establecimiento de alianzas

15. Además de las alianzas que facilita el trabajo en red, CINTERFOR ha establecido otras alianzas en diversos países y regiones, a saber:
 - En el Uruguay se lleva a cabo el proyecto «Evaluación de tareas y certificación ocupacional en la industria de la construcción», cuya ejecución se inició a finales de 2012 como respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Salarios de la Industria de la Construcción y Actividades Análogas, órgano de integración tripartita. Esta alianza público-privada, financiada por el Fondo Social de la Construcción, fue presentada en el evento anual de los centros de coordinación del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado (PSFP, por sus siglas en inglés), celebrado en Ginebra (abril de 2013).
 - En América Central, CINTERFOR ha establecido una alianza con la Fundación Omar Dengo, organización privada sin fines de lucro que ejecuta proyectos nacionales y regionales en el campo del desarrollo humano, la innovación educativa y las nuevas tecnologías ⁷.
 - CINTERFOR colabora con el CIID del Canadá en proyectos sobre TIC y formación en las MIPYME.
 - CINTERFOR colabora con el sistema de las Naciones Unidas en el Uruguay, concretamente en el componente de FP del proyecto «Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad».

⁴ Instituto Tecnológico Universitario (ITU) de la Argentina, SENAI e Instituto Euvaldo Lodi del Brasil, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala e Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de la República Dominicana.

⁵ Véase: <http://www.oitcinterfor.org/node/4837>.

⁶ Véase: <http://avanza.oitcinterfor.org/auth/login>.

⁷ Véase: <http://www.fod.ac.cr/>.

Evaluación de impacto de las políticas y programas de FP

16. Producto de la construcción colectiva de conocimiento es la *Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional*, publicada en septiembre de 2011, en la que participaron más de 110 profesionales de las IFP de la Red y miembros del Consejo de Administración de la OIT. Este instrumento se ha convertido en una guía interactiva a la que se puede acceder a través de la plataforma de CINTERFOR y que es actualizada de forma permanente. En el año 2012 se reportaron 13 247 visitas, y entre enero y mayo de 2013, se registraron 8 556 con un promedio mensual de 1 711 visitas.

Diálogo social y productividad

17. Los cambios en el lugar de trabajo, unidos a la innovación tecnológica, crean una demanda de calificaciones especializadas y técnicas superiores. El diálogo social es el medio de anticipar y de salvar las dificultades que surgen de los cambios en la organización y condiciones de trabajo y en los modelos de empleo. El Centro fomenta la participación de los interlocutores sociales en la FP, y propicia consultas tripartitas para la formulación de políticas que tengan una perspectiva integrada, sectorial y social y estén basadas en la demanda y el diálogo social, con el fin de responder a los requerimientos de las empresas y de los trabajadores.
18. CINTERFOR continúa promoviendo la implementación del SIMAPRO, el cual, basado en el diálogo social, responde a las necesidades de trabajadores, empleadores y gobiernos para instalar prácticas laborales acordes con el trabajo decente y para mejorar la productividad laboral y las condiciones de trabajo. En el bienio 2012-2013 se han realizado diversas acciones: en ingenios azucareros de Honduras, El Salvador y la República Dominicana, en el marco del proyecto «Competitividad del Sector Azucarero»; en Jamaica, con la participación del Fondo de Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Agencia Nacional Formación (HEART Trust/NTA); y en Colombia, bajo los auspicios del SENA.

La formación profesional y el medio ambiente

19. Las IFP de la Red han incorporado el desarrollo de competencias para el cuidado del medioambiente, insistiendo en la educación y la gestión ambiental, el reciclaje de materiales, las tecnologías limpias, el tratamiento de agua, la recuperación de áreas degradadas y la legislación ambiental. Son numerosas las iniciativas que llevan a cabo, y el conocimiento acumulado se comparte con los miembros de CINTERFOR. A continuación se enumeran algunas experiencias:
- SENAI: desarrollo de competencias transversales en educación ambiental, con el fin de dar a conocer las cuestiones fundamentales sobre el medio ambiente mediante el análisis de los problemas actuales y las perspectivas.
 - SENAR del Brasil: Programa Agrinho, que está dirigido a alumnos y profesores de establecimientos públicos y privados e incluye nociones de ciudadanía, preservación del medio ambiente, salud, consumo responsable y ética; Programa *Apoena*, basado en el principio de la inclusión de las personas con necesidades especiales y la promoción social en el medio rural; y Programa *Terra Adorada*, orientado a la capacitación en materia de responsabilidad ambiental rural.
 - INA, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC), Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala (INTECAP), Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras (INFOP), Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), INFOTEP: elaboración de normas técnicas de competencia laboral a nivel regional y diseño curricular para la calificación de puestos laborales en Centroamérica.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina: desarrollo de competencias en el medio rural.
- SENAC: incluye en todos sus programas un área de formación específica relacionada con el cuidado del medio ambiente.
- Centro de Tecnologías Ambientales del SENATI, que es el resultado de un proyecto trilateral apoyado por los organismos de cooperación brasilero (ABC/SENAI) y alemán (GIZ), el cual brinda asistencia a los sectores productivos para que desarrollen sus actividades de manera sostenible y armoniosa con el medio ambiente.
- Polo Educativo Los Arrayanes de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), el cual incluye en su oferta formativa la conservación de los recursos naturales, las energías alternativas y la bioconstrucción.

Competencias laborales, empleo para los jóvenes y desarrollo empresarial

20. El acceso a la enseñanza y la capacitación es de suma importancia para las personas desfavorecidas de la sociedad, ya que las ayuda a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado. El desarrollo de competencias es básico para posibilitar la transición armoniosa de los jóvenes de la escuela al trabajo. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo ⁸.
21. Los miembros de CINTERFOR han integrado el enfoque de formación por competencias con una clara orientación hacia el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la FP, el diseño y la ejecución de políticas activas de empleo, la identificación de los perfiles ocupacionales, el currículo modular, la evaluación y reconocimiento de saberes, la elaboración de materiales didácticos y el desarrollo de ambientes de aprendizaje.
22. El Centro ha prestado asistencia técnica al SENAI en la revisión de su metodología de educación profesional con base en competencias; a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), en la consolidación de un sistema nacional de certificación de competencias laborales, y a la Fundación Chile en la evaluación y certificación de competencias. En el Uruguay, a solicitud del Banco de la República y el Banco Central, se realizaron varias actividades sobre gestión de recursos humanos por competencias. Asimismo se apoyó al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú para la organización de un sistema nacional de normalización y certificación de competencias laborales.
23. El fortalecimiento de los servicios públicos de empleo ha sido otra de las áreas de trabajo del Centro. Se realizó un programa de formación de formadores, con enfoque de competencias, en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL) que la Oficina de la OIT para América Central ejecuta en los países del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana. En la misma línea, el Centro prestó asistencia técnica a la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay.
24. CINTERFOR continuó trabajando con la Red de IFP para dar respuesta al desarrollo de competencias de los jóvenes y su conexión con el mercado y el ambiente de trabajo. La acción del Centro busca mejorar la calidad de la formación de los jóvenes en las zonas pobres y rurales mejorando la integración de las competencias básicas y específicas, en pro

⁸ Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT, 2008.

de la preparación de los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo. Como es su práctica, el Centro ha promovido la CSSCT para el intercambio de información y la diseminación de experiencias significativas, así como la identificación de programas y estrategias con resultados positivos que se integraron en las bases de datos.

25. En el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas, y en coordinación con entidades gubernamentales y de la sociedad civil del Uruguay, el Centro está ejecutando un proyecto para la formación e inserción laboral de personas privadas de libertad, especialmente mujeres y hombres jóvenes.

La construcción colectiva de conocimiento y el desarrollo de competencias en la Red

26. La gestión del conocimiento que promueve el Centro permite compartir los avances e innovaciones, generando, a la vez, sinergias positivas entre las IFP. En el bienio 2012-2013, dos temas centrales han sido objeto de un trabajo colectivo.

La identificación anticipada de las competencias laborales

27. En la *Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo* (CIT, 2008) se destacó como imprescindible la identificación temprana de las necesidades — actuales y futuras — de calificaciones y competencias para incorporar esta información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo, por cuanto el desequilibrio entre oferta y demanda de calificaciones — que es la consecuencia del desempleo estructural y, al mismo tiempo, contribuye a él — tiene elevados costos económicos y sociales.
28. La prospectiva ocupacional y tecnológica se basa en la observación del mercado laboral y el análisis de las tendencias sociales, económicas y tecnológicas, para definir las necesidades de formación profesional y asegurar su adecuación con el empleo. En consecuencia permite:
- ajustar los programas de la educación inicial a las necesidades actuales y futuras;
 - prever las necesidades de calificaciones actuales, a medio y largo plazo, para asegurar una mayor correspondencia entre los empleos y las calificaciones;
 - proporcionar a todas las partes interesadas, en particular a los trabajadores desplazados y a los que buscan mejores oportunidades de trabajo, la información adecuada para pasar de los sectores en declive a los que están en auge;
 - apoyar a las personas jóvenes para que basen sus elecciones en materia de formación en perspectivas de empleo realistas;
 - facilitar decisiones mejor informadas en materia de inversiones en la formación y el aprendizaje permanente por parte de los empleadores y los trabajadores;
 - brindar asistencia a las empresas en materia de innovación y adopción de nuevas tecnologías, mediante la disponibilidad oportuna de trabajadores apropiadamente calificados, el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores y la ayuda a éstos para que sigan siendo aptos para el empleo.
29. El SENAI ha desarrollado un modelo de prospección para anticipar las demandas de formación profesional, el cual está basado en diversos tipos de análisis: tecnológicos, organizacionales, de ocupaciones emergentes, de impacto, de tendencias ocupacionales, de formación profesional comparada y de antenas temáticas, fundamentalmente. Para efectuar estos estudios, el SENAI se vincula con diferentes entidades: las universidades, las empresas, centros de ciencia y tecnología y otros interlocutores sociales. La prospectiva SENAI provee un panorama completo del contexto educativo, tecnológico y ocupacional.

30. El cumplimiento de la misión de CINTERFOR de desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y CSSCT entre los organismos nacionales encargados del fortalecimiento de las competencias profesionales es posible gracias a la colaboración entre las IFP que conforman la Red que articula. Respondiendo a la solicitud de la mayoría de estos organismos, el SENAI y CINTERFOR consideraron necesario transferir el modelo SENAI de prospectiva a varias instituciones en forma simultánea, comenzando con el programa dirigido a: INA, INSAFORP, INTECAP, INADEH e INFOTEP.
31. El proceso de transferencia y adaptación de la metodología SENAI de prospectiva se inició en mayo de 2012; un año después, se dispone de estudios en el sector de la construcción en Costa Rica, El Salvador y República Dominicana, y en el sector del turismo en Guatemala⁹. Se identificaron las tecnologías emergentes, los impactos ocupacionales (actividades, conocimientos, habilidades y actitudes) y las recomendaciones para la formación profesional. Los resultados concretos por país serán presentados en la 41.ª Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR (Puerto España, julio de 2013).
32. En el transcurso de 14 meses tuvieron lugar tres encuentros presenciales, auspiciados por el INSAFORP (mayo de 2012 y abril de 2013) y por el INA (noviembre de 2012); el espacio virtual de CINTERFOR permitió la gestión colectiva de conocimiento¹⁰.

Los objetos de aprendizaje (OA)

33. La necesidad de facilitar el acceso a la formación y al empleo para más personas en un contexto regional de gran heterogeneidad social y productiva ha conducido a las IFP a explorar innovaciones, buscar soluciones creativas y utilizar crecientemente la tecnología para responder a necesidades diversas y cambiantes. En este contexto, se comprobó el interés creciente de los miembros de CINTERFOR por abordar conjuntamente los desafíos y posibilidades de colaboración que plantean los OA¹¹.
34. Para ello, y como es práctica tradicional en la Red, varias IFP se han encontrado, presencial y virtualmente, para analizar comparativamente las experiencias y contextos institucionales de producción de OA y proponer acciones integrales para que éstos aporten a la calidad y pertinencia de la FP. Son las siguientes: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, SENAC, SENAI, Servicio Brasileño de Apoyo a las Microempresas y Pequeñas Empresas (SEBRAE), DuocUC, SENA, INA e INTECAP. Las instancias presenciales de este proceso de gestión de conocimiento se desarrollaron, a invitación del SENAC, en Río de Janeiro (diciembre de 2012) y, convocados por DuocUC, en Santiago de Chile (abril de 2013). La comunidad de intercambio se reunió en el espacio virtual CINTERFOR¹².
35. El trabajo conjunto de las IFP hizo posible desarrollar una herramienta informática centralizada de búsqueda de OA para acceder a los elaborados por sus pares.

Formación profesional e integración regional

36. El trabajo en red ha favorecido el intercambio de conocimientos entre IFP de numerosos países, lo cual facilitará en el mediano plazo la homologación de perfiles profesionales y la movilidad de los trabajadores.

⁹ Véase: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22&topic=10>.

¹⁰ Véase: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22>.

¹¹ También denominados píldoras o cápsulas de aprendizaje, objetos educacionales u objetos virtuales de aprendizaje, entre otros apelativos.

¹² Véase: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=44>.

**Coordinación con las oficinas de la OIT en la región,
en la sede y con el Centro Internacional de Formación
de la OIT en Turín (Centro de Turín)**

37. El Centro es una dependencia de la Oficina Regional (OR) para América Latina y el Caribe, bajo cuya dirección contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la OIT. La coordinación con la OR y otras unidades se ha seguido fortaleciendo, vinculada con la implementación de los PTDP, como se indica a continuación:

- **SKILLS:** se ha apoyado el desarrollo de la plataforma de gestión del conocimiento encomendada a la OIT por el G-20, plataforma que comparte contenidos con la de CINTERFOR en lo que respecta a las políticas e iniciativas nacionales de desarrollo de competencias.
- **SECTOR y ENTERPRISES:** son las unidades de la sede que dan asistencia técnica a los proyectos en la industria de la construcción (Uruguay) y al Proyecto Avanz@ (América Central), respectivamente.
- A través de la plataforma de CINTERFOR se promocionan las actividades del Centro de Turín.
- **Argentina:** se apoyó a los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Industria en la realización del Seminario Argentina 2020 sobre formación continua para la competitividad y el empleo en el marco de los planes estratégicos (marzo de 2012).
- **Chile:** se asiste técnicamente a ChileValora para el mejoramiento de metodologías de identificación, normalización, evaluación y certificación, así como para el fortalecimiento de la participación de los actores sociales en el desarrollo de la formación profesional.
- **Colombia:** se desarrollaron acciones para la implementación del SIMAPRO y del programa «Promoción de Empresas Responsables Sostenibles» (PERS).
- **Costa Rica, El Salvador y Nicaragua:** conjuntamente con la FOD, se identificaron las competencias que trabajadores y empleadores de las MIPYME deben desarrollar para la sostenibilidad de estas empresas.
- **El Salvador, Honduras y República Dominicana:** se formó a facilitadores de las IFP de la Red y de ingenios azucareros para la aplicación del SIMAPRO.
- **Países Centroamericanos:** asistencia técnica al Proyecto FOIL para el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo e intermediación laboral.
- **Caribe inglés:** con el patrocinio de HEART Trust/NTA de Jamaica, se promovió el SIMAPRO entre IFP de esta región.

**41.ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/CINTERFOR
(Puerto España, julio de 2013)**

38. El Gobierno de Trinidad y Tabago, a través de los Ministerios de Trabajo y de Educación Terciaria y de la Agencia Nacional de Formación, que preside la Asociación Caribeña de Agencias de Formación (CANTA), será el anfitrión de la reunión, junto con la Oficina de la OIT para el Caribe. Asimismo, en el marco de la reunión tendrá lugar la 3.ª Feria del Conocimiento sobre CSSCT en materia de formación profesional.

Ejecución del presupuesto para 2012-2013

39. Se ejecutó tal como autorizó el Consejo de Administración; en cuanto a los ingresos extrapresupuestarios, la meta fijada de 200 000 dólares de los Estados Unidos fue superada

y se llegó a un total de 370 000 dólares, atendiéndose un mayor número de solicitudes de asistencia técnica financiada por los propios interesados (visitas de estudio, asesorías y seminarios, entre otras actividades). Adicionalmente se han movilizado recursos de cooperación técnica.

Proyecto	Donante	Recursos (dólares de los EE.UU.)	Duración
Desarrollo de una herramienta para la mejora de la productividad y competitividad de las MIPYME	CIID	126 108	Noviembre de 2011 a mayo de 2012
Evaluación de tareas y certificación de competencias en la industria de la construcción	Fondo Social de la Construcción del Uruguay	410 462	Noviembre de 2012 a febrero de 2014