

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

4. La XXXVI Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT se llevó a cabo, a invitación del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala, los días 28 al 30 de julio de 2003 en las instalaciones del Hotel Casa Santo Domingo en la ciudad de Antigua y las sesiones se distribuyeron en los tres días de trabajo propuestos. El lunes 28 se inició con la apertura de la reunión, seguida del panel “La gestión de calidad en las instituciones de formación profesional”, presentado por Fernando Vargas, consultor de Cinterfor/OIT e integrado por: Regina María de Fátima Torres, Directora de Operaciones de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), de Brasil; Guillermo Salas, Director Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), de Perú; y María Ledvia Berganza, Gerenta del INTECAP, de Guatemala. Seguidamente, Remigio Todeschini, Secretario de Políticas Públicas de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil, expuso sobre el tema “Empleo y formación profesional”. Las horas de la tarde estuvieron destinadas a la designación de la Mesa Directiva y de la Comisión de Redacción, las cuales fueron propuestas por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, y contaron con la aprobación de los presentes; a la presentación del informe del Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg, sobre la realización del programa de actividades correspondientes al bienio 2001-2002, y a la lectura de las conclusiones y recomendaciones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, preparadas en la reunión celebrada en la víspera, las cuales contaron con la aprobación unánime de la Reunión. Se constituyeron tres grupos subregionales, correspondientes a: Centroamérica y el Caribe, Caribe de habla inglesa y América del Sur; y dos grupos sectoriales correspondientes a los representantes de los empleadores y a los representantes de los trabajadores.

5. En la mañana del martes 29 de julio se presentaron los respectivos informes de grupos, con posterior debate. Se examinaron el programa de actividades para 2003-2004 y el presupuesto para el mismo bienio, además de considerar otras cuestiones financieras y las contribuciones voluntarias de los países miembros. Prosiguió en la mañana la serie de paneles, en este caso sobre el tema “Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento” abordándose los resultados de la discusión del cuarto punto del orden del día de la 91ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio 2003) en torno a la revisión de la Recomendación 150 sobre desarrollo de recursos humanos y la formación. Este panel fue presentado por Oscar Ermida Uriarte, de Cinterfor/OIT, y estuvo integrado por: Trevor Riordan, del Programa InFocus de la OIT sobre Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP/Skills); Antonio Almerico Biondi

Lima, Director del Departamento de Qualificação Profissional del Ministerio de Trabajo de Brasil; Javier Ferrer, de la Confederación de Organizaciones Empresariales de España –CEOE–; y por Hugo Barretto, del Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores –PIT/CNT– de Uruguay. Por la tarde, tuvo lugar el panel “Formación y desarrollo productivo”, el cual fue presentado por Fernando Casanova, de Cinterfor/OIT, y que estuvo integrado por: Darío Montoya, Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de Colombia; Robert Gregory, Director Ejecutivo del Human Employment and Resource Training/National Training Agency (HEART Trust/NTA), de Jamaica; y Ernani Brescianini, consultor de Cinterfor/OIT.

6. El miércoles 30, tuvieron lugar dos paneles más. El primero, enfocado al tema de “Experiencias innovadoras en la formación profesional”, y estuvo integrado por Eduardo Rodríguez, Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile; y por Fazal Karim, Chief Executive Officer de la National Training Agency (NTA), de Trinidad y Tobago. El segundo panel, enfocado al tema de “Empleabilidad, equidad de género y políticas de formación” fue presentado por Sara Silveira, de Cinterfor/OIT, y estuvo integrado por: Roger Carvajal, Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de Costa Rica; Jimena Rojas, representante del Ministerio de Educación de Bolivia; Daniel Hernández, Director de Capacitación, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Argentina; y Daniel Gutiérrez, Director Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Uruguay.

## SESIÓN INAUGURAL

7. La ceremonia formal de inauguración de la Trigésimo Sexta Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT y de la serie de conferencias en torno al tema “Gestión de calidad en las instituciones de formación profesional”, estuvo presidida por el Ministro de Trabajo y Promoción Social y Presidente de la Junta Directiva del INTECAP, Sr. Víctor Moreira, a quien acompañaron en la Mesa: María Ledvia Berganza, Gerente del INTECAP, Jorge Gallardo, Subgerente del INTECAP, Trevor Riordan, de IFP/Skills OIT, y Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT.

8. La primera intervención estuvo a cargo de **Jorge Gallardo**, quien dio la bienvenida a Guatemala en nombre de la Junta Directiva y la Gerencia del INTECAP y expresó los mejores augurios para el evento y para que las instituciones de formación profesional sigan siendo bastión de la productividad en los países de la región.

9. En nombre del Director General de la OIT, Juan Somavía, y del Director Regional, Agustín Muñoz, **Pedro Daniel Weinberg** dio la bienvenida a los participantes en la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica y manifestó el profundo reconocimiento a las autoridades del INTECAP, así como al pueblo y gobierno guatemalteco, por la magnífica hospitalidad de ellos recibida.

---

10. De inmediato pasó a referirse al concepto de trabajo decente como eje central de las actividades de la OIT destacando el papel protagónico de la formación profesional en la prosecución de tal objetivo.

11. En efecto, señaló, la formación profesional es esencial para los distintos componentes del trabajo decente: empleo, respeto y promoción de los derechos, protección y diálogo social.

12. Destacó además, que el actual proceso de revisión de la Recomendación 150, que sería objeto de debate en el curso de esta reunión, ha venido a reinstalar a la formación profesional en los primeros planos de la agenda normativa de la OIT, revelando así, la creciente importancia que se reconoce a la formación en el conjunto de los temas laborales. Pasó luego a subrayar algunas cuestiones en las cuales se han registrado avances significativos. En primer lugar, destacó algunos procesos de fortalecimiento, modernización y transformación institucionales, los que se manifestaron en la adopción de sistemas de gestión de calidad, así como en las innovaciones introducidas en materia de gestión local, sectorial y participativa.

13. En segundo término, se refirió a los esfuerzos encaminados a promover la formación a lo largo de toda la vida y consecuentemente, a garantizar el derecho de todas las personas a la formación permanente.

14. En tercer lugar, aludió a la tendencia a integrar a la formación con la promoción del desarrollo y la competitividad, a través de experiencias tales como los servicios de investigación y asesoramiento tecnológico, certificación de calidad, gestión de la producción, viveros e incubadoras de empresas, parques tecnológicos, cadenas productivas y nuevas formas de asistencia a egresados.

15. Y en cuarto lugar, destacó el desarrollo del enfoque de la formación y certificación por competencias.

16. Weinberg finalizó su discurso inaugural destacando su concepción de Cinterfor/OIT como una alianza estratégica entre los Estados iberoamericanos miembros de la OIT y la propia organización, en el marco de la cual se da la cooperación horizontal entre las instituciones de formación profesional y otras entidades, gubernamentales y no gubernamentales.

17. **Víctor Moreira**, por su parte, se refirió al marco político, económico y social en el que se inscribe la visión prospectiva que, a su entender, debe guiar el accionar del INTECAP y de la formación profesional en general. Este marco está cambiando para adoptar una perspectiva más amplia e integral, tal como lo ha planteado la última Conferencia de la OIT. En el caso guatemalteco, el modelo económico original que data del siglo XVI se basó en la explotación de la tierra y en el trabajo de sus pobladores, en condiciones de explotación. Adquirió matices modernos con la introducción del café, en

el XIX, que vino acompañado por el estado liberal pero siguió estando basado en las materias primas agrícolas, de muy bajo valor agregado, destinadas a mercados oligopólicos del primer mundo y cuya única competitividad radicaba en el bajísimo nivel salarial de la mano de obra, mayoritariamente indígena y con una fuerte participación de menores de edad. Esta forma de producción y su correspondencia política con un estado autoritario que apeló a la represión para contener las demandas de la población llegó a su fin, no fue más viable ética, ni política ni económicamente. Es así que en la segunda mitad del siglo XX se inició el proceso de industrialización y de una nueva forma de organización social y laboral que implicaba un escenario de relaciones laborales urbanas, con amplias bases de trabajadores organizados sindicalmente. Para responder a sus necesidades, incrementar la productividad y desarrollar un mejor ambiente laboral se crearon entidades como el INTECAP que debían proveer rápidamente mano de obra calificada, eficiente y productiva. Para esa realidad económica, el INTECAP ha cumplido su papel y lo ha hecho tan bien y de manera tan sostenida que lo ha cristalizado en la obtención de una norma de certificación de calidad internacional.

18. A continuación, el expositor señaló que ese esquema orientado a sustentar el desarrollo industrial y su democracia funcional encontró su límite, la inercia desarrollista fracasó y, en los años sesenta, ocho de cada diez trabajos estaban en la informalidad. Hoy, para ocho de cada diez trabajadores guatemaltecos hablar de vacaciones, seguridad social, código de trabajo es hablar de algo que no van a entender, que no saben lo que es, dijo. Las amenazas son la pobreza y la discriminación, en ese orden, o sea los temas que la OIT está levantando.

19. Según Moreira, cómo abordar esta realidad desde una institución como el INTECAP, orientada a un sector poderoso pero minoritario de la población, es el gran reto. Se trata de entender que, en la actualidad, se contribuye al desarrollo en términos de promover mecanismos para que la gente cuente con las capacidades para generar su propio trabajo, para armar empresas propias. No es posible mantener pequeños cotos de inversión para una herramienta de la potencia de la formación, y que ella no tenga mayor cobertura e impacto. Para ello, se requiere de cambios en la orientación y la composición de la política de formación; de lo contrario no será viable en el mediano plazo.

20. Por último, dio por inaugurada la Reunión Técnica y convocó, en su nombre y en el del Presidente de la República, a reflexionar sobre estos retos, a reconocer y replantearse esta realidad para encontrar, desde la formación, nuevas respuestas.

---

## PANEL: LA GESTIÓN DE CALIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

21. Este panel estuvo integrado por: Regina María de Fátima Torres, Directora de Operaciones del SENAI/DN de Brasil; Guillermo Salas, Director Nacional del SENATI de Perú, y; por María Ledvia Berganza, Gerente del INTECAP de Guatemala. La presentación y moderación estuvo a cargo de Fernando Vargas, consultor de Cinterfor/OIT.

22. Abrió esta sección de la reunión **Fernando Vargas**, quien demarcó el tema a ser abordado. En tal sentido, aclaró que se trataba de tratar el concepto de calidad referido a la gestión institucional enmarcada en la filosofía del trabajo por procesos, y no en términos de la calidad de los productos finales de la formación. Resaltó la importancia que para la institucionalidad de la formación reviste la certificación de organismos públicos que se exponen abiertamente a las rigurosas auditorías externas de los certificadores, algo inusual en la administración pública.

23. Hizo alusión a los esfuerzos de las instituciones pioneras como SENAI de Brasil, INA de Costa Rica, SENATI de Perú, SENCE de Chile, CONOCER de México, que emprendieron el camino hacia el aseguramiento de la calidad, que más recientemente se ve reforzado con logros de INTECAP en Guatemala, la certificación ambiental para SENATI, los primeros Centros del SENA certificados en Colombia y el inminente inicio de acciones en otras instituciones de formación.

24. Señaló finalmente la solidez de las motivaciones y aprendizajes atestiguados por todas las instituciones que respondieron una breve encuesta electrónica de Cinterfor/OIT cuyos hallazgos se resumen en el documento de trabajo aportado a la reunión y que seguramente habrían de verificarse en las presentaciones seleccionadas para exponer a continuación.

25. **Regina María de Fátima Torres**, comenzó realizando un breve recuento histórico del SENAI desde su creación en la década de los años cuarenta, deteniéndose en las diferentes alternativas, desafíos y transformaciones que la institución enfrentó durante esas décadas, culminando con su descripción actual. Continuó diciendo que en el SENAI tuvo lugar un cambio de paradigma que ha llevado a innovar en la forma de monitorear resultados y a avanzar en la gestión por la calidad. Esto incluye líneas de trabajo como la gestión por resultados, la elevación de las competencias de los liderazgos organizacionales, la descentralización de las unidades operativas de formación profesional, buscando la adecuación a las demandas de cada región, el estímulo a la formación profesional por medio de parcerías y la articulación de una estrategia de cambio institucional.

26. Entre las directrices para la gestión de calidad del SENAI, citó el desarrollo de instrumentos para monitorear el mercado; el ofrecimiento de servicios y productos más adecuados a la demanda; la promoción de relaciones de intercambio con el sistema CNI, organizaciones nacionales e internacionales, en el campo de los conceptos y prácticas de

la gestión por calidad. Adujo también que el asegurar la gestión de calidad en la organización se puede entender como un reflejo permanente de la mejoría en la calidad de vida de todos quienes trabajan en la institución. Entre los desafíos planteados destacó los de asegurar que la implantación de la gestión por calidad sea responsabilidad de todos; y el incorporar los principios de gestión por calidad en el proceso de administración, en la elaboración de estrategias y en la definición de las estructuras organizacionales. Afirmó que se debe, además, atender a las demandas externas por gestión de calidad, incorporando sus principios en la educación para el trabajo, las acciones de asistencia técnica y permeando en general todas las líneas de actuación del sistema.

27. Con relación a los cambios ocurridos en el ambiente interno, destacó la certificación de las unidades operacionales. Existen actualmente 180 unidades certificadas en todos los Estados y varios Departamentos Regionales. Como guía orientadora de todos los movimientos de gestión por calidad, el SENAI ha construido un mapa estratégico que incluye: Primero, la dimensión de las personas y su capacidad de innovación, promoviendo la actualización de las competencias internas, así como la valorización y reconocimiento de las competencias internas y promoviendo la actualización tecnológica de los profesionales que actúan en las unidades operacionales. Segundo, la articulación entre las unidades del sistema CNI intensificando un sistema de alianzas estratégicas internacionales y parcerías nacionales con empresas, gobierno, asociaciones de clase y el propio Sistema S, cambiando en el ámbito del mercado la imagen de la propia institución. Tercero, generando calidad en los procesos de enseñanza y en los productos de la formación y servicios técnicos y tecnológicos, atendiendo con calidad tanto a la pequeña y mediana empresa, como a la gran empresa de escala nacional. Cuarto, la ampliación de la sustentabilidad financiera del Sistema SENAI, buscando aliados para el desarrollo de las acciones, además de los recursos provenientes de las empresas.

28. Todas estas estrategias y acciones configuran un escenario de grandes cambios que exigen gran capacidad y velocidad de respuesta de las instituciones. Esto implica no limitarse a los espacios temporales y espaciales disponibles, sino traspasar sus límites. Requiere también de acciones flexibles en virtud de los cambios tecnológicos y los procesos de reestructuración productiva, de una formación amplia y orientada a la desespecialización e inscrita en la perspectiva de la educación permanente, así como la búsqueda de una mayor sintonía entre escuela y mercado de trabajo. También involucra, afirmó, el análisis coyuntural de índices y de potencial: demográficos, económicos, tecnológicos, socioculturales, ajustando las metas y planes de la institución. El SENAI ha abierto un gran canal para escuchar al mercado, mediante varias formas: foros de consulta, comités técnicos sectoriales tripartitos y multipartitos, investigaciones sistematizadas en los ámbitos regionales y nacional, contacto directo con las empresas. Se procura, en la misma dirección, incrementar la calidad y cantidad de la información obtenida por profesionales y agentes de negocio directamente en las empresas, investigar y evaluar el desempeño de los egresos, y realizar una prospección en el ámbito social a la que se ha denominado "observadores de la cotidianidad". El Plan Estratégico del SENAI se traduce en un Plan de Acción completo donde se plasma el conjunto de proyectos y procesos

---

de la institución. Culminó su presentación mostrando un video con un discurso del Presidente de Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, donde se hacía referencia a los temas de la formación profesional, así como al papel y la acción del SENAI.

29. **Guillermo Salas**, analizó el proceso de gestión integral de calidad desarrollado por el SENATI que le permitió obtener, para sus cuarenta y una Unidades, la certificación de las Normas ISO 9000 sobre gestión de calidad y 14000 sobre gestión ambiental. La adopción articulada de ambas normas más la inclusión de aspectos financieros y administrativos fue lo que otorgó integralidad a la gestión de calidad emprendida.

30. A partir de la presentación de las directivas de las normas, el expositor fue ejemplificando el accionar de su institución. Para el SENATI, el objetivo prioritario fue la satisfacción de sus clientes, identificados como aprendices, participantes y empresarios, y el propósito la normalización de los servicios, desde el diseño a la postventa para lograr que, en todo el país, las calificaciones de salida de sus egresados y la calidad de los servicios ofrecidos sea la misma. Para ello debió emprender procesos de gestión de los recursos humanos para lograr uniformidad en la capacitación y actualización continua de todo el personal docente, aplicar el mismo currículo e, incluso, en estos momentos, ha logrado aplicar un mismo examen de egreso, en el mismo momento, en todos los centros. Otro aspecto resaltado como relevante para obtener calidad de la gestión fue la medición de resultados para lo cual el SENATI, entre otros instrumentos, aplica veinte mil encuestas semestrales a participantes y cuatro mil a empresarios. Asimismo, fomenta la expresión de quejas y reclamos en la convicción de que así se obtienen argumentos para mejorar.

31. Como segundo objetivo, el SENATI se propuso facilitar el control y la revisión sistemática de los procesos para racionalizar los recursos y proteger el medioambiente y la instrumentación de la mejora continua. El expositor señaló que, en estos momentos, aún están abocados a un enfoque correctivo pero el propósito es poder llegar, con el tiempo, al enfoque preventivo, conscientes de que se trata de un esfuerzo de largo aliento. El SENATI identificó en su accionar tres tipos de procesos: de dirección, operativos y de soporte y realiza anualmente, con participación del personal y de las unidades operativas, la identificación de objetivos a lograr por cada uno y la planificación estratégica para su consecución. Luego de analizarlos, Salas presentó un ejemplo de un proceso de formación y capacitación revisando sus fundamentos y dimensiones y señaló que, a partir de la aplicación de este proceso en el SENATI, actualmente, no existe programa que no sea aprobado por las empresas a través del Comité Consultivo que firman avalando su necesidad. El resultado ha sido un notorio incremento de la demanda de sus cursos y de sus egresados, incluso a nivel internacional, lo que ha llevado a aplicar exámenes de ingreso rigurosos a los postulantes en el entendido de que ese es un requisito para asegurar la calidad de su formación al egresar.

32. El panelista finalizó señalando que el SENATI hace diez años que inició este proceso, no con la intención de obtener la certificación sino para lograr un cambio imprescindible en la institución y para poder hacer frente a la disposición gubernamental, en

1992, de suspensión del aporte empresarial. Si bien luego esta resolución fue revisada aunque reduciéndola a la mitad, el haber emprendido ese esfuerzo es lo que hoy permite al SENATI obtener, mediante la venta de sus productos –la formación pero también los servicios técnicos brindados a las empresas– el financiamiento para el 65 % de su presupuesto.

33. **María Ledvia Berganza**, inició su presentación refiriéndose brevemente a los orígenes del INTECAP, en el año 1972 y algunos de los cambios que se han registrado desde entonces. Así por ejemplo, refirió que en sus orígenes la institución no contaba con infraestructura física propia, lo cual contrasta con la realidad actual, en que se dispone de 17 centros de capacitación, algunos de ellos especializados, como el Centro de la Tecnología de la Carne y el Centro de Turismo. Hacia fines de la pasada década, INTECAP inició un proceso de planificación estratégica, tomando en consideración los cambios en curso en el mundo y el país, con sus consecuentes desafíos para la formación profesional. El resultado de este proceso fue la determinación de propósitos, objetivos, estrategias, políticas y planes, orientados a la modernización y transformación institucional.

34. Entre los objetivos determinados para la modernización, se contaron: el cambio de estructura organizacional –desburocratizándola– y la mejora de los procesos de trabajo para favorecer al usuario; la consolidación de una cultura institucional para una mejora continua de tales procesos: el fomento del trabajo en equipo; la participación activa de todo el personal en los procesos de cambio y acciones institucionales y; el desarrollo de una actitud de servicio, en todo el personal, tanto con el cliente externo como con el interno.

35. Los logros, por su parte, han consistido en la creación de seis divisiones regionales para atender con mayor autonomía a las regiones; el establecimiento de una metodología propia, conocida como metodología de Normas Técnicas o NORTE, para ofrecer capacitación basada en normas de competencia laboral; la mejoría en la distribución de las funciones institucionales, en las áreas y puestos de trabajo; el establecimiento de principios de una cultura institucional hacia la calidad total, aplicando el programa japonés 5S's y; el establecimiento de los fundamentos para mejorar la imagen institucional.

36. Concluido el proceso de modernización, se estableció una planificación estratégica para los siguientes dos años, conocida como “El plan hacia el liderazgo 2002”. Los objetivos de este plan consistieron en: primero, darle continuidad al proceso de modernización; segundo, establecer una mejora continua en la prestación de servicios; tercero, alcanzar la visión de INTECAP y consolidar la misión y los valores institucionales y; cuarto, implantar un Sistema Institucional de Gestión de la Calidad. Incluyó, además, una serie de proyectos considerados de impacto, como la certificación del INTECAP con la norma ISO 9001 versión 2000, el establecimiento de la evaluación y certificación basada en competencia laboral. Ellos se complementaron con seis proyectos considerados de fortalecimiento, tanto interna, como externamente.

---

37. El proceso de certificación institucional, que encerró una serie de pasos, culminó con la obtención del certificado en enero de 2003. Su recorrido permitió identificar las principales fortalezas institucionales, mientras que la certificación implicó asumir una serie de compromisos, todos ellos dirigidos a mantener en forma sostenida el compromiso con una gestión de calidad. En términos de significados de la certificación, se entiende que ella permite al INTECAP disponer de un eficiente sistema de gestión de la calidad que propugnan hacia una mejora continua del Instituto, orientar permanentemente la labor institucional hacia la satisfacción del cliente y, lograr una disposición del personal a la mejora continua. Mencionó también que INTECAP se convirtió en la primera institución descentralizada en ser certificada en el país, y una de las primeras en América Latina.

38. Describió seguidamente el Sistema de Calidad establecido en INTECAP y los diversos proyectos de mejora diseñados, a saber: sistema de control de las operaciones del INTECAP (SITIO); programa 5S's; ampliación de la cobertura de la formación basada en competencias laborales; metrología y; ampliación de la cobertura de la capacitación.

39. Finalizó diciendo que, en el INTECAP, la gestión de calidad y la búsqueda de la excelencia, más que una corriente administrativa novedosa, es una forma de vida, una mística, en la que el ejercicio virtuoso de los valores institucionales, de amor al trabajo, del compromiso con el cliente y de satisfacción del trabajo bien hecho, son una realidad en el ejercicio cotidiano de sus responsabilidades.

40. Concluidas las tres exposiciones, Fernando Vargas realizó una serie de comentarios referentes a los aspectos más destacables de las experiencias presentadas. Al respecto afirmó que las instituciones de formación profesional encuentran en la gestión de calidad una forma de aprender y desarrollar el conocimiento implícito, en un proceso con el cual todo el personal, desde los niveles directivos hasta los operativos, se compromete. Si antes, las instituciones se orientaron con base a enfoques guiados por la asignación de recursos, actualmente se orientan a una gestión por procesos. Ello no como un fin en sí mismo, sino como un medio para el logro de una mayor efectividad, eficiencia y transparencia.

41. Afirmó también que estos procesos que tienen lugar en las instituciones de formación profesional son en gran medida análogos al que tiene lugar en las empresas. En estas últimas se utiliza el conocimiento para generar productos y servicios, en las instituciones de formación se utiliza el conocimiento para producir más conocimiento.

42. Finalizó diciendo que las experiencias presentadas entrañan una gran cooperación técnica horizontal. Ello refuerza la necesidad ya manifestada en esta misma reunión, referente a fortalecer los esquemas de intercambio, cooperación y divulgación de conocimiento aplicado a la formación.

## CONFERENCIA: EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

43. A continuación tuvo lugar esta conferencia, la cual estuvo a cargo de Remigio Todeschini, Secretario de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo del Gobierno Federal de Brasil.

44. **Remigio Todeschini**, dijo que se iba referir al tema empleo y calificación profesional. Comenzó señalando que en los últimos años se ha verificado un aumento del desempleo y de la selectividad del mercado de trabajo, circunstancias que juntas dificultan el acceso al empleo. Por otra parte, se constata que la generación de trabajo e ingresos depende, en gran medida, de las políticas macroeconómicas, de forma tal que deben articularse políticas activas de empleo con políticas económicas generales que favorezcan ese mismo objetivo. Es por esas razones que en Brasil se intenta diseñar un nuevo modelo económico que genere un círculo virtuoso en el cual la creación de puestos de trabajo favorezcan el consumo, éste la inversión y ésta nuevamente el trabajo.

45. Por lo demás, se entiende que si bien el énfasis en el crecimiento es esencial, también es necesario atender a lo social, en especial al empleo, de tal forma de apuntar a un “modelo integrado de desarrollo económico y social”, toda vez que las mejores condiciones de trabajo y de vida dinamizan a la economía.

46. El Ministerio de Trabajo se encuentra abocado a la reorientación de las políticas de empleo en función de los referidos lineamientos. En esa reorientación es central el propósito de fortalecer el sistema público de empleo, lo cual se espera que mejore el funcionamiento del mercado de trabajo, apoye a las estrategias de desarrollo local y aumente la inversión en formación profesional y educación, habida cuenta que el acceso a la formación y a la educación son derechos universales y necesarios para el objetivo del trabajo decente. La formación profesional debe, así, articularse con la educación general, tanto básica como de nivel mayor, y puso como ejemplo de esta articulación, el Programa Primer Empleo dirigido a los jóvenes de 17 a 24 años.

47. Por lo demás, en ese proceso de construcción del sistema público de empleo en Brasil, la participación tripartita es considerada como una estrategia fundamental.

## ADOPCIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

48. El Director de Cinterfor/OIT, **Pedro Daniel Weinberg**, anunció que la presencia en sala de representantes de instituciones de formación profesional, Ministerios de Trabajo y de Educación, y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, designados por el Consejo de Administración de la OIT, conformaba una reunión altamente representativa y que se había conformado el quórum necesario para sesionar.

---

## **ELECCIÓN DE LA MESA DIRECTIVA Y DE LA COMISIÓN DE REDACCIÓN**

49. Informó que, de acuerdo con el orden del día previamente acordado, procedía efectuar la elección de la Mesa Directiva, y de la Comisión de Redacción del Informe Final de la Reunión. Seguidamente sometió a consideración del plenario la propuesta para la designación de ambas, realizada por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, que sugería como Presidenta de la Reunión a la Sra. Ledvia Berganza, Gerente del INTECAP de Guatemala. Para las dos Vicepresidencias fueron propuestos el Sr. Darío Montoya, Director General del SENA de Colombia, y Raphael Cave, Director of Training of the Barbados Vocational Training Board. Asimismo, para integrar la Comisión de Redacción fueron propuestos el Sr. Daniel Hernández, Director de Capacitación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, y la Sra. Jennifer Walker, Manager Quality Assurance, del HEART Trust/NTA de Jamaica. Las propuestas fueron aprobadas por la Reunión.

## **INFORME DEL DIRECTOR DE CINTERFOR/OIT SOBRE LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES CORRESPONDIENTE A 2001-2002**

50. El Director de Cinterfor/OIT, Pedro Daniel Weinberg, inició su intervención evocando la memoria del Director del Programa InFocus sobre Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad (IFP/Skills) Pekka Aro, fallecido a comienzos del año en cumplimiento de su labor, refiriéndose a él como un excelente profesional y colaborador, y sobre todo, un gran amigo de la comunidad americana de la formación profesional.

51. A continuación pasó a reseñar las acciones cumplidas por el Centro por áreas temáticas. La primera a que se refirió fue la relativa al fortalecimiento de la institucionalidad de la formación, donde las acciones se orientaron, primero, al contacto, apoyo e intercambio de información con prácticamente todas las experiencias de modernización institucional. Segundo, el análisis permanente de la evolución y buenas prácticas de la formación profesional en la región. Y tercero, señaló que el Centro ha puesto un particular énfasis en el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional, lo cual ejemplificó citando diversos estudios y documentos ya elaborados o en preparación, con tal fin. En la misma línea afirmó que se han estimulado y facilitado experiencias de cooperación técnica horizontal, y se han divulgado las mejores prácticas en campos como formación por competencias o calidad. Asimismo se refirió a la elaboración de material técnico de apoyo, como manuales y guías, a los logros del proyecto FORMUJER apoyando la incorporación del enfoque de género en la formulación de políticas de formación, y la realización de más de diez seminarios y talleres para compartir experiencias locales y regionales, así como para brindar capacitación a directivos y técnicos.

52. El segundo campo temático que ha involucrado acciones por parte del Centro, fue el de la promoción del diálogo social sobre formación. A este respecto, señaló que el diálogo social posee en el campo formativo una alta efectividad, en comparación con

otros campos. En cuanto a la actividad del Centro, señaló en primer término que se han publicado diez títulos y se encuentran en preparación otros cinco sobre el tema. Se está desarrollando también, dentro del sitio web de Cinterfor/OIT, un sitio específico sobre diálogo social y formación. Destacó las diversas actividades realizadas en apoyo a la discusión de la nueva Recomendación de la OIT sobre desarrollo de recursos humanos, así como la participación en reuniones ministeriales de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y del Mercado Común del Sur (Mercosur). Agregó que se ha elaborado material de apoyo a la participación de los trabajadores en la formación, que se han publicado siete títulos que cubren el tema de los empleadores y la formación, y cuatro títulos de recursos didácticos. La página de sindicatos y formación en el sitio del Centro recibe un promedio de 10.000 visitas mensuales. Han sido realizados además seis eventos técnicos relacionados con productividad, empresas y formación profesional, y más de diez seminarios y cursos de carácter tripartito, algunos en conjunto con servicios de la Sede.

53. El desarrollo de sistemas y marcos nacionales para la formación profesional ha sido otros de los campos de acción de Cinterfor/OIT durante el bienio. Al respecto afirmó que existe un intercambio de información y apoyo con la práctica totalidad de las experiencias institucionales de formación basada en competencia laboral en la región. Esto se ha traducido en la publicación y difusión de recursos didácticos impresos y vía Internet, de tres manuales sobre competencia laboral, cinco títulos sobre competencia laboral, y en la realización de diecisiete seminarios de formación en el ámbito de la formación por competencias, nueve de ellos con el Centro de Turín de la OIT. Destacó también los esfuerzos por impulsar la discusión sobre certificación y movilidad en los procesos de integración como CAN, Mercosur y CARICOM. Todo ello, de forma complementaria al apoyo a la conformación de experiencias nacionales, su comparación y el intercambio de buenas prácticas.

54. Buena parte de la actividad del Centro ha consistido en el desarrollo de actividades focalizadas de formación. Entre ellas destacó el desarrollo de un modelo de intervención, metodologías y estrategias validadas para facilitar la inserción de la mujer en la formación y el empleo. En el mismo sentido, se han formado más de tres mil mujeres en los países donde se ejecutan FORMUJER (Argentina, Bolivia, Costa Rica) y PROIMUJER (Uruguay). Se han editado electrónicamente materiales para la inserción normalizada de personas con discapacidad y participado en cinco eventos sobre el mismo tema. Dos seminarios vía Internet sobre juventud y empleo convocaron a más de quinientas cincuenta personas de veintisiete países. Han sido publicados ocho títulos sobre formación y empleo de jóvenes, más tres ediciones electrónicas en CD-Rom, así como un manual de evaluación de impacto de programas de formación de jóvenes. Precisamente en el tema de juventud, destacó la gran cantidad de visitas diarias al sitio de jóvenes del Centro y de suscripciones a su boletín de novedades, así como la participación en quince seminarios internacionales sobre formación y empleo de jóvenes. Entre las actividades en desarrollo o fase de implementación, se encuentra un observatorio de experiencias de formación de jóvenes, y un estudio sobre el papel de la formación en los procesos de desarrollo económico local.

55. Se refirió asimismo a las actividades en el Uruguay, país sede de Cinterfor/OIT. Citó la publicación de cinco títulos en temas de interés para el país, el trabajo coordinado con la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), la realización de más de quince eventos con actores sociales en el ámbito de la formación, y la disponibilidad del Servicio de Información y Documentación para los actores sociales y organismos nacionales.

56. El apoyo brindado por la OIT a la formación profesional en la región, fue otro de los aspectos destacados. El fortalecimiento de la institucionalidad, formación por competencias, gestión de calidad en la formación, igualdad de oportunidades, *e-learning*, son, entre otras, áreas en las que se ha contado con el apoyo creciente y sostenido de la Sede, a través del Programa IFP/Skills, y de la Oficina Regional. Once eventos regionales y subregionales han sido realizados en cooperación con diferentes servicios y oficinas de la OIT en la sede y en la región y veintidós con el Centro de Formación de la OIT de Turín.

57. La divulgación de conocimientos aplicados a la formación ha tenido un crecimiento importante. El sitio web de Cinterfor/OIT ha multiplicado por diez el volumen de información disponible, triplicándose la cantidad de usuarios y de pedidos de información. Por día, dijo, se registran 61.267 pedidos de información al sitio. Las visitas recibidas provinieron de un total de 146 países, que incluye a todos los países de la región. A efectos de reforzar esta tendencia, y de mejorar el acceso a la información por parte de los países de habla inglesa, se está procediendo a la traducción al inglés de los contenidos del sitio y se ha creado un sitio en el mismo idioma. Durante el bienio se participó en 222 eventos (seminarios, reuniones técnicas y cursos de formación), se han realizado desde el Centro doce teleconferencias, dos seminarios virtuales sobre formación y empleo de jóvenes y dos cursos sobre costos de la formación. Ha habido, en el mismo período, una aplicación directa de más de 500 días/hombre entre consultores del Centro y consultores externos.

58. En términos de producción y difusión editorial, señaló que se inició la publicación de dos nuevas series: Sobre Artes y Oficios, y Sindicatos y Formación. En total, se publican nueve diferentes series. Durante el bienio, más de cuarenta títulos fueron distribuidos a los países de la región, lo que equivale a publicar más de tres títulos cada bimestre. Se han coeditado libros con al menos doce diferentes instituciones y se han traducido al inglés varios títulos. Las ventas de publicaciones ascendieron significativamente.

59. Refiriéndose finalmente a los aspectos administrativos y financieros, destacó el excelente comportamiento de las contribuciones voluntarias de los países miembros, especialmente valorable en el actual contexto de problemas económicos. Existe un creciente apoyo financiero de la OIT, fundamentalmente a través de IFP/Skills, la Oficina Regional y el Centro de Turín. Además, señaló que el aporte de la OIT cubre los costos de funcionamiento del núcleo básico del Centro. Los recursos de cooperación técnica internacional alcanzan los US\$ 330 mil, a la vez que se ha registrado un considerable incremento en los ingresos por venta de publicaciones.

60. Una vez finalizada la presentación del Informe del Director, el Plenario lo aprobó por aclamación.

## **INFORME DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN**

61. La Presidenta de la Reunión **María Ledvia Berganza**, dio lectura al informe de la reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración celebrada en la víspera, que, puesto a consideración de los miembros del plenario, fue aprobado también por aclamación. *(El texto completo de este informe figura en el Anexo 1).*

## **INFORMES DE LOS GRUPOS SUBREGIONALES Y SECTORIALES**

62. Fueron presentados a continuación los informes surgidos de las reuniones de los Grupos Subregionales y Sectoriales. *(El texto completo de dichos informes, figura en el Anexo 2).*

## **EXAMEN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA 2003-2004**

## **EXAMEN DEL PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES PARA 2003-2004 Y OTRAS CUESTIONES FINANCIERAS**

## **CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS DE LOS PAÍSES MIEMBROS**

## **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE TRABAJO Y DEL PRESUPUESTO DE CINTERFOR/OIT**

63. **Fernando Vargas**, de Cinterfor/OIT, inició su presentación recalcando la extraordinaria diversidad de actividades a las que el programa del Centro se abocará en el bienio entrante. Inició indicando que el programa tomará como base las demandas formuladas por los Estados miembros durante la XXXV Reunión de la Comisión Técnica; los objetivos estratégicos de la OIT en particular el que se refiere a brindar mayores oportunidades a hombres y mujeres para que dispongan de un empleo e ingreso decorosos; las líneas rectoras de la nueva recomendación sobre desarrollo de recursos humanos y la estrategia definida por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

64. En este punto resaltó el alto grado de integración que el Centro ha logrado con diversas oficinas y servicios de la OIT, como la Oficina del Caribe, la de América Central, el Centro de Turín y el programa InFocus sobre Conocimientos, habilidades y empleabilidad.

65. Seguidamente presentó los cuatro programas fundamentales propuestos por el Centro que se refieren al fortalecimiento de la institucionalidad de la formación profesional, el desarrollo del diálogo social para la formación, el apoyo del Centro al desarrollo de marcos nacionales de formación y a las actividades de formación para grupos específicos.

---

66. Describió enseguida el programa de fortalecimiento de la institucionalidad de la formación destacando el estudio que será desarrollado con el propósito de analizar las evoluciones del financiamiento de la formación profesional y la continuidad en los esfuerzos para difundir conocimientos tendientes a favorecer el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la formación, así como para favorecer la capacitación y el desarrollo del personal de las instituciones de formación.

67. En cuanto al programa que favorece el diálogo social para la formación, cubrirá, tanto las instituciones de formación, como los empleadores, los sindicatos y los gobiernos. Abarcará también las formas de gestión local, bipartita y sectorial que se encuentran creciendo en la región, dijo el expositor.

68. Del programa para el desarrollo de marcos nacionales de formación destacó su relación con la formación basada en competencias y el reconocimiento de aprendizajes y competencias previamente adquiridas. En este punto subrayó la creciente relación entre formación y desarrollo de la productividad que incluye temas cada vez más contemplados en los programas de formación tales como el medio ambiente y la generación de energías renovables.

69. El cuarto programa de Cinterfor/OIT se refiere a las actividades de formación para grupos específicos, indicó el presentador. Allí se incluye el apoyo del Centro a los grupos de jóvenes y mujeres, las poblaciones rurales, las personas con necesidades especiales y los grupos étnicos e indígenas.

70. En el punto de análisis del presupuesto, Vargas explicó a los participantes la certeza del Centro de cumplir con los programas previstos sobre la base de la situación presupuestal establecida. Sobre los recursos presupuestales destacó el aporte que la OIT hace al presupuesto del Centro y que le permite cubrir los gastos de su núcleo básico de personal.

71. Planteó la importancia que el Centro seguirá concediéndole a la estructuración de proyectos de interés para la comunidad de instituciones de formación que sean financiados por organismos internacionales de cooperación.

72. Finalmente se refirió a la satisfacción que para Cinterfor/OIT representa el comportamiento de las contribuciones voluntarias de las instituciones miembros. El programa que el Centro propone se elaboró sobre la base del nivel de desempeño que tales contribuciones han venido presentando.

73. Acto seguido, la Presidenta de la reunión, pidió a la Comisión su pronunciamiento sobre el programa presentado registrándose la intervención de una representante del sector sindical de Argentina quien pidió al Centro incluir en su programa el desarrollo de normas de calidad específicas para las instituciones. Consideró que la calidad del proceso de formación dada su compleja característica no se expresa plenamente con el uso de las

normas de calidad. Ello podría hacer pensar erróneamente que la inversión en formación se asemeje más a un gasto. En seguida un representante del sector sindical de Brasil solicitó a Cinterfor/OIT incluir en su programa el tema de la salud en el trabajo; también pidió agregar en el tema formación y productividad la definición de indicadores sobre calidad en el ambiente de trabajo. Cerró su intervención el representante sindical marcando su interés para que se incluya un amplio esfuerzo en relación con el problema que representa el analfabetismo como barrera para el acceso a la formación.

74. Vargas explicó que ciertamente la calidad es un concepto complejo que cubre, no solo los procesos de gestión institucional, en el caso de las normas de calidad, sino también la calidad del resultado de la formación que muchos juzgan por la pertinencia de los contenidos de formación con relación al empleo y la evaluación de las competencias de los egresados. Se refirió a la inclusión que el Centro hará del tema salud y ambiente de trabajo, especialmente en su relación con la formación. De esa forma aceptó las consideraciones efectuadas por los participantes.

75. Preguntó entonces la Presidente de la Comisión a los participantes si aprobaban el programa y el presupuesto propuestos para el bienio 2003-2004 elevado por Cinterfor/OIT; a lo cual los miembros asintieron en forma unánime.

## **PANEL: APRENDER Y FORMARSE PARA TRABAJAR EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO**

76. **Oscar Ermida Uriarte**, de Cinterfor/OIT, explicó los fundamentos de la decisión del Centro de organizar este panel, haciendo referencia al carácter normativo de la Organización Internacional del Trabajo. Señaló que entre las numerosas Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la OIT, varias se refieren a la formación profesional y algunas se dedican específicamente a ella. Entre estas figuran los convenios 122, 140 y 142 y las recomendaciones 122, 150 y 169.

77. Precisamente una de estas normas, la Recomendación 150, está siendo objeto de revisión, previéndose la adopción de una nueva Recomendación en 2004. En tal circunstancia, se consideró oportuno convocar este panel, integrado por un funcionario de la OIT, un funcionario gubernamental y representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que habían participado directamente en la Comisión durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de este año, que analizó la Recomendación a revisar y formuló conclusiones que encierran ya, las bases de la futura Recomendación.

78. Los panelistas fueron: Trevor Riordan, funcionario del Programa IFP/Skills de la OIT, quien actuó como representante del Director General en la Comisión que trató este asunto en la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de este año; Antonio Almerico Biondi Lima, Director del Departamento de Calificación profesional del Ministerio de Trabajo de Brasil; Javier Ferrer, Presidente de la Fundación para la Formación

---

Continua de España (FORCEM) y miembro de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); y Hugo Barretto Ghione, asesor jurídico de la central sindical uruguaya (PIT-CNT) y Profesor universitario de Derecho del trabajo.

79. **Trevor Riordan** comenzó por describir los antecedentes del proceso de revisión. En este sentido, mencionó la discusión general que sobre el tema de la formación y el desarrollo de recursos humanos se desarrollara en la CIT del año 2000, así como la publicación de dos informes sobre el tema, el primero de ellos (Informe Blanco) conteniendo las tendencias internacionales en materia de políticas formativas, legislación y prácticas novedosas en materia de desarrollo de recursos humanos; y el segundo (Informe Amarillo) conteniendo las opiniones y puntos de vista de los gobiernos y los interlocutores sociales con relación a una serie de temas y preguntas incluidas en el primer informe, así como un borrador de conclusiones propuestas para la discusión en la CIT de 2003. Subrayó, con relación al segundo informe, la gran cantidad de respuestas obtenidas, que superan los cien países.

80. En segundo término analizó brevemente la discusión de la revisión de la Recomendación acaecida durante la CIT del 2003. Indicó que fueron emitidas opiniones en el sentido de contar con un instrumento más dinámico, basado en directivas políticas y principios, más que uno de carácter prescriptivo que detallara cómo debe ser implementada la formación. Sostuvo que parece haber un consenso general sobre el hecho de que el borrador alcanzado en la Comisión alcanzó dicho objetivo. Entre los puntos que destacó con relación al borrador de la nueva Recomendación se encuentran los siguientes: reconocimiento del principio de que la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida contribuyen a los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, y que tienen un rol fundamental en el desafío de alcanzar el pleno empleo, la inclusión social y el crecimiento económico; el reconocimiento de que la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida son fundamentales, pero que deben ser acompañadas de un conjunto de medidas de mercado de trabajo, económicas y sociales sistémicas, coordinadas y coherentes que las hagan viables; la nueva Recomendación sobre formación y desarrollo de recursos humanos es un elemento central en la estrategia de la OIT con relación al trabajo decente.

81. Riordan finalizó su presentación describiendo los pasos que quedan de aquí en más para la adopción de la nueva Recomendación sobre formación y desarrollo de recursos humanos. Explicó que en agosto será enviado a los Estados miembros un primer borrador de Recomendación, con el fin de recoger opiniones sobre el mismo. Las respuestas deberán ser remitidas a la OIT a más tardar el 30 de noviembre de 2003, y en febrero de 2004 serán publicados dos informes, uno conteniendo las impresiones producidas por el primer borrador, y otro constituido por el borrador final de la Recomendación sobre formación y desarrollo de los recursos humanos para su discusión y aprobación definitiva en la CIT de junio de 2004.

82. **Antonio Almerico Biondi Lima** centró su intervención fundamentalmente en torno al trabajo de la Comisión de discusión de la revisión de la Recomendación sobre formación y desarrollo de recursos humanos en la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y sobre las posibles acciones a desarrollar de aquí a la aprobación de un nuevo instrumento en la materia en la CIT de 2004.

83. En este sentido, estimó que faltó coordinación y articulación entre los países de América Latina y el Caribe en lo relativo a la discusión de la propuesta de revisión, a diferencia de lo que aconteció con países de otras regiones, que sí llevaron algún tipo de propuesta o posicionamiento conjunto al respecto.

84. Con relación al trabajo en la Comisión, destacó algunas discusiones o dicotomías en cuanto a las posiciones relativas a ciertos temas, entre las cuales pueden mencionarse: el fortalecimiento de los sistemas nacionales de formación, en contraposición a una visión internacional de ésta, enmarcada en el actual proceso de globalización; gestión y sistemas de formación tripartitos o sistemas multipartitos en los cuales participan también otros actores distintos de los representados en la OIT; negociación colectiva con resultados concretos en forma de convenios colectivos, en oposición al fomento de otras formas de diálogo social sin efectos vinculantes.

85. En cuanto a los objetivos que debe perseguir la formación profesional, sostuvo que existe un consenso entre los países de la región en cuanto a que ésta debe combinar las dimensiones social y económica. Esta posición, subrayó, fue compartida por países de otras regiones, fundamentalmente de África y Europa.

86. Consideró positiva la circunstancia de que el debate y la preparación de una nueva Recomendación contribuye a la visibilidad de la relación entre la formación profesional y el trabajo decente. Asimismo debería ser una ocasión para poner de relieve el derecho a la formación profesional, del que son titulares todas las personas y en especial los trabajadores. Agregó que estos conceptos, entre otros, deberían presidir el texto de la futura Recomendación de la OIT, en la cual los países de la región deberían incidir. A estos efectos, consideró oportuno que Cinterfor/OIT convocara a una reunión, de la cual Brasil ofreció ser sede y en la que pudiera debatirse la forma de incidir en el texto de la futura norma internacional del trabajo y de ser posible, acordar una posición común.

87. **Javier Ferrer** inició su intervención con una interrogante: ¿Por qué estaba obsoleta la Recomendación 150? Al respecto afirmó que, entre otros aspectos, cuando se adoptó en 1975 apenas se hablaba de Formación Continua; que las tecnologías no cambiaban entonces a la velocidad que ahora cambian; que existía un principio de estabilidad en las empresas que no existe hoy y; finalmente, no existía la globalización tal como hoy la conocemos.

88. La educación, la capacitación, la formación profesional, la formación a lo largo de toda la vida y la formación continua son, afirmó, absolutamente necesarias para la

---

persona humana desde el punto de vista social y material y para las empresas desde el punto de vista de capital humano, productividad y competitividad.

89. Las conclusiones propuestas refuerzan la compatibilidad y complementariedad entre las políticas de desarrollo de los recursos humanos (educación, formación y aprendizaje permanente) con las políticas y programas económicos, sociales, de mercado de trabajo y otras políticas estructurales para el crecimiento económico y la creación de empleo.

90. En los sistemas de formación de desocupados y activos, ocupacional y continua, la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tiene una especial relevancia, dado su marco natural de desarrollo: empresas y trabajadores.

91. Finalmente, sostuvo que invertir y crear marcos adecuados para mejorar la educación y la formación profesional en todos los niveles es una tarea fundamental de los gobiernos, fomentar la formación de los trabajadores es tarea del sector privado, y es responsabilidad de cada persona interesarse por desarrollar sus propias aptitudes y carreras. Asimismo, favorecer el desarrollo del espíritu empresarial y el autoempleo es una manera de materializar el espíritu emprendedor, de abrir puertas al inicio de actividades empresariales que son de especial importancia, no sólo en los países desarrollados, sino también en los países en desarrollo que pueden utilizarlo como una manera de formalizar parte de su economía informal.

92. **Hugo Barretto** comenzó su intervención diciendo que la valoración del trabajo efectuado en la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo en relación a la revisión de la Recomendación 150 sobre Desarrollo de Recursos Humanos, debe realizarse comparando el documento “Conclusiones propuestas” con los resultados de los debates en la Comisión tripartita de referencia. Es posible dijo, abordar el enfoque comparativo a través de cuatro ejes temáticos, a saber: a) el marco normativo general (preámbulo) y definiciones fundamentales adoptadas; b) las condiciones bajo las cuales se reconoce el derecho a la formación profesional y el acceso universal a los servicios de formación; c) los papeles y el juego de responsabilidades entre el Estado y los interlocutores sociales en la formación profesional; y d) el vínculo entre la formación profesional y el Derecho del trabajo. El resultado del análisis, afirmó, revela, que ha sido posible mejorar algunos aspectos del documento original, aunque persisten algunos déficits inocultables.

93. Entre los aspectos positivos, deben señalarse: a) la adopción de definiciones de términos que habitualmente se emplean en forma ambigua, como empleabilidad y competencia laboral; b) la mejora del marco normativo general que encuadra el documento, con la inclusión de referencias, por ejemplo, al trabajo decente y a instrumentos como los Convenios Internacionales del Trabajo N°s 122 (Políticas activas de empleo) y 140 (Licencia paga de estudios); y c) el papel dinámico que se reconoce a los interlocutores sociales.

94. Las asignaturas pendientes del debate de la 91ª CIT tienen relación básicamente con: a) el tardío –y en algunos aspectos débil– reconocimiento del derecho a la formación

profesional; b) la falta de una visión sistémica e integrada de los servicios de seguro de desocupación, la formación profesional, la intermediación de la mano de obra y otros servicios de empleo y capacitación; c) la escasa relevancia que se otorga al vínculo de la formación profesional con la negociación colectiva y el salario.

95. Concluyó diciendo que, para que la revisión de la Recomendación 150 constituya realmente un avance en orden a la consecución del objetivo del trabajo decente, deberá insistirse en centrar más radicalmente el documento en los derechos de las personas que trabajan y en el reflejo que la formación profesional tiene en el universo del trabajo y el empleo.

96. Finalizada la intervención de los panelistas y ofrecida la palabra a los demás asistentes, **Alicia Molina**, del Foro Sindical de Argentina, destacó la oportunidad y pertinencia del ofrecimiento del representante gubernamental de Brasil en el sentido de organizar un evento para discutir la revisión de la Recomendación 150. En segundo término, reflexionó acerca del criterio de realidad manejado por el panelista del grupo empleador, subrayando las diferencias entre las realidades europea y latinoamericana. En tercer lugar, señaló que la obsolescencia de la Recomendación 150 no debería llevar a su simple recorte, sino que debería apuntar a un texto que rescatara y garantizara el cumplimiento de los derechos y principios en ella consagrados. Concluyó expresando su preocupación por los giros utilizados en los anteproyectos de revisión de la Recomendación 150 que dan cabida en la formación profesional a una gama indefinida y no precisa de actores.

97. Dando fin a los trabajos del panel, Oscar Ermida Uriarte formuló un resumen de las exposiciones de los panelistas, comenzando por señalar que Trevor Riordan había explicado el proceso de discusión de la revisión de la Recomendación 150, los posibles contenidos de la futura recomendación y los plazos dentro de los cuales era posible realizar observaciones que tuvieran chance de ser consideradas. Destacó, de la exposición de Almerico Lima, la concepción de la formación profesional como un derecho fundamental, su relación con el concepto de trabajo decente y la exhortación a realizar alguna instancia de coordinación regional tendiente a incidir en el texto de la Recomendación revisora a adoptarse en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. Agregó que Javier Ferrer había explicado la posición de los empleadores en el sentido de evitar que se dictaran más normas internacionales que las estrictamente necesarias, las fundamentaciones de la decisión de revisar la Recomendación 150, entre las cuales destacaba el desarrollo de la formación continua en los últimos años y la indicación del cuestionamiento de que la formación permanente para todas las personas fuera una meta garantizable en la realidad. Señaló que la intervención de Hugo Barretto había coincidido con la de Almerico Lima en situar al derecho a la formación como la base a partir de la cual debían desarrollarse las políticas de formación, destacando que en el debate de la Comisión de la 91<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo se había logrado mejorar mucho el borrador original, pero que, sin embargo, subsistían algunas carencias relevantes que era necesario tratar de corregir con propuestas que bien podrían surgir de nuestra región.

## PANEL: FORMACIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO

98. Este tema fue abordado por un panel integrado por: Darío Montoya, Director General del SENA de Colombia; Robert Gregory, Director Ejecutivo del HEART Trust/NTA de Jamaica, y Ernani Brescianini, Consultor de Cinterfor/OIT. Fue moderado por Fernando Casanova, de Cinterfor/OIT.

99. **Fernando Casanova**, luego de presentar a los panelistas, realizó una breve introducción al tema de referencia. Allí señaló que el aporte de las instituciones de formación profesional al desarrollo productivo ha sido una constante histórica. Sin embargo, afirmó, dicho aporte tiene actualmente un significado más amplio y nuevas formas de manifestación. En el pasado, dijo, la labor de las instituciones estaba circunscrita a la formación de trabajadores calificados y semicalificados para los diferentes sectores de la economía, y a una transmisión tecnológica limitada a la transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas que luego serían aplicados en el lugar de trabajo. Hoy día, en cambio, la tendencia es a concebir a la formación como parte integral de los procesos de desarrollo, innovación y transferencia tecnológica, no sólo tomando como sujeto de atención a los individuos, sino también a las empresas, sectores y cadenas productivas y territorios. En dicha concepción, la formación pasa a cumplir un papel estratégico, no sólo por su importancia intrínseca, sino también, y fundamentalmente, por su capacidad de aporte a los procesos de desarrollo productivo nacional, sectorial y local, mediante una eficaz articulación con actores, tanto públicos como privados. Finalizó diciendo que, al asumir innovadoramente este desafío, las instituciones contribuyen a superar las visiones duales sobre los objetivos y prácticas de la formación. Contribuyendo desde su especificidad a un desarrollo productivo integral y sustentable, se aporta también a la equidad e integración social, a la utilización plena del potencial humano, al crecimiento económico y a reducir el actual déficit de trabajo decente.

100. En su presentación, **Darío Montoya**, definió al SENA como “una organización de conocimiento”. Afirmó que en la actual economía globalizada la mayor ventaja competitiva es el talento humano. El SENA ha cumplido durante 46 años con su responsabilidad de formar mandos medios, trabajadores calificados, técnicos y tecnólogos. Ahora, dijo, se trata de asumir el desafío de formar emprendedores competentes para la época. Otros ejes orientadores en la transformación de la institución han sido el cambio de la operación por funciones a la operación por procesos, la optimización de la capacidad instalada, el desarrollo de sistemas de información georeferenciados, la gestión orientada por resultados, la búsqueda de certificación ISO 9001 de los centros de formación y la expansión de los centros virtuales e itinerantes. Hizo hincapié también, en el fortalecimiento de una perspectiva de la formación profesional integral, que resumió como una formación por proyectos, competencias laborales y en emprendimiento.

101. Luego de aportar datos sobre la evolución de algunos indicadores generales de la acción institucional, Montoya se refirió a lo que denominó como las “cuatro grandes revoluciones en el SENA”. Ellas consisten en: la formación integral gratuita que se antici-

pe a las necesidades (flexible, por competencias laborales y por proyectos); el pensamiento emprendedor, fomentando la creación de empresas y el desarrollo de un empresarismo de época; el fortalecimiento del sistema de formación técnico y tecnológico del país, y; la formación de alumnos para la sociedad, gestores de información, conocimiento y tecnología. Entre otras acciones que vienen siendo desarrolladas, destacó la conformación de Mesas Sectoriales con la función estratégica de identificar competencias laborales. Dichas instancias constituyen espacios de participación y diálogo social, al estar conformadas por múltiples actores de tipo productivo, laboral, gubernamental, formativo y técnico. El resultado de esta línea de trabajo ha sido la conformación de 31 mesas sectoriales, la determinación de 1.221 normas de competencia laboral y la elaboración de 174 programas de formación por competencias laborales. Finalmente, señaló que se busca que todo alumno que pase por el SENA sea un emprendedor y que muchos de ellos se vuelvan empresarios, destacando en tal sentido el esfuerzo que se viene realizando para la conformación de un sistema nacional para la creación e incubación de empresas.

102. La presentación de **Robert Gregory** estuvo centrada fundamentalmente en el tema de la formación basada en las comunidades locales. Comenzó señalando los efectos que ha tenido la globalización en la competencia económica, en el sentido de que ésta se ha intensificado y extendido a todo el planeta. Cada vez más, las regiones y localidades compiten entre sí para atraer a la inversión externa, y señaló que esta competencia se da inclusive entre regiones de un mismo país. También identificó como efectos de la globalización la creación de bloques comerciales que defienden los intereses de los países que los componen, entre ellos el Mercado Común del Caribe y el futuro ALCA.

103. El expositor describió la transición caribeña de una economía basada en la agricultura a una basada fundamentalmente en los servicios, identificando asimismo los síntomas de la transformación de los puestos de trabajo. Entre los requerimientos de habilidades y calificaciones requeridos por una nueva cultura del trabajo identificó: la independencia, la flexibilidad, la toma de decisiones, la solución de problemas, la iniciativa, la innovación, el pensamiento crítico y la formación a lo largo de toda la vida.

104. La transformación de la estructura productiva y de los puestos de trabajo ha tenido serios y profundos efectos, entre los cuales se destacaron: los despidos, buscando reducir costos, aumentar la productividad y aumentar las utilidades; un creciente número de trabajadores por cuenta propia (que en Jamaica llegan a ser el 40% de la fuerza de trabajo); el cierre de empresas no competitivas y; reestructuración de empresas para atender a las cada vez más sofisticadas demandas de los consumidores.

105. Estos hechos evidentemente han tenido importantes consecuencias en el accionar de las instituciones de formación profesional, dijo. La última parte de la presentación estuvo dedicada justamente a analizar las respuestas de las instituciones ante los nuevos desafíos que se les plantean. En este sentido se destacaron las políticas y programas destinados a promover e impulsar: la creación de empresas generadoras de ingresos; la promoción de una cultura de servicio y emprendedurismo en la formación basada en las

comunidades locales; el fomento de la construcción y fortalecimiento de la confianza personal de los participantes de las acciones formativas, muy vinculada al nivel de conocimientos y habilidades de las personas; la pertinencia de la formación y su transferibilidad a distintos puestos de trabajo; la creatividad y capacidad de innovación de los formandos y su capacidad de descubrir oportunidades de empleo y generación de ingresos; la inclusión de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para los emprendimientos empresariales en todos los programas formativos.

106. A modo de conclusión, el expositor señaló que mientras las grandes empresas están siendo reducidas, las pequeñas empresas aumentan notablemente en cantidad. Por lo tanto, las instituciones de formación han venido incorporando y haciendo énfasis en las habilidades señaladas, lo cual redundará en mejoras para las personas, y eventualmente en crecimiento económico y desarrollo y estabilidad social para las sociedades del Caribe.

107. **Ernani Brescianini** anunció que hablaría de la integración escuela-empresa, en primer lugar, a través de la experiencia brasileña, testeada e implantada en el Centro Federal de Educación Tecnológica de Paraná (CEFET-PR). Afirmó que ella proporcionó, de un lado, el desarrollo de empresas en la región, y de otro, la actualización de los contenidos de las disciplinas de la educación para el trabajo, así como de los docentes de la institución. Tal desarrollo se produjo a través de la implantación de mecanismos de interacción, tales como: incubadoras de empresas de base tecnológica, empresa en la enseñanza, servicio de producción escolar, pasantías de profesores y de los alumnos en las empresas, mesas redondas con empresarios, encuentros con reclutadores de personal, seminarios de egresados, oportunidades de desarrollar tesis sobre problemas reales planteados por empresas, entre otros.

108. Naturalmente que, para que ello aconteciera, hubo la necesidad de mucha argumentación por parte de los agentes de integración e interacción, junto a los empresarios y docentes para promover el quiebre de preconcepciones de ambas partes y aproximarlas, obteniéndose así el desarrollo de empresas y la creación de nuevas, buscando la actualización, tanto de empresarios y profesores, además de la mejoría de la calidad de la enseñanza.

109. Presentó también la experiencia de la Agencia Paranaense para el Desarrollo de la Enseñanza Técnica –PARANATEC–, implantada en la Secretaría de Estado de Educación de Paraná, entidad orientada a la gestión de la educación profesional del Estado de Paraná, Brasil. PARANATEC es el resultado de una alianza estratégica de las instituciones de educación para el trabajo más tradicionales y eficientes del Estado como: SENAI-PR, SENAC-PR, SENAR-PR, SENAT-PR, SEBRAE-PR, Centro Federal de Educación Tecnológica de Paraná (CEFET-PR), Centro de Integración Tecnológica de Paraná (CITPAR), Instituto Oswaldo Lodi de Paraná (IEL-PR), además de la Secretaría de Estado de Educación Tecnológica y Enseñanza Superior de Paraná, entre otros.

110. Ambas experiencias, complementarias entre sí, son expresión de la necesidad de crear más y más variados mecanismos de integración e interacción entre escuela y

empresa, para la creación y fortalecimiento de las empresas, y la promoción de la calidad de la enseñanza.

111. PARANATEC fue creada para planear, organizar, dirigir y controlar, integradamente, la educación profesional del Estado, formulando directrices y políticas a través de su Consejo Técnico-Político conformado por los integrantes de la Agencia. También ella analiza, autoriza y controla todas las instituciones de Educación Profesional, públicas y privadas, asegurando la calidad de enseñanza. Promueve eventos para la actualización de los gestores de escuelas de educación profesional, también enfocando la calidad de enseñanza, así como desarrollar eventos para gestores de empresas, para que haya integración entre ambos.

112. Al cierre, Fernando Casanova realizó algunos comentarios sobre las presentaciones realizadas. De la exposición de Darío Montoya destacó que el SENA se ve a sí mismo como una organización de conocimiento y que coloca como uno de sus principales objetivos, el de la formación de emprendedores. La formación de emprendedores contribuye a la creación de empresas, pero también a la elevación de empleabilidad de los trabajadores y a la formación de emprendedores sociales. Con relación a la exposición de Robert Gregory, señaló que el enfoque en los territorios implica un enriquecimiento del concepto de demanda, entendida ya no sólo como aquella que formulan individualmente las empresas, sino también las que surgen de las características peculiares de las regiones y sus tejidos productivos. La cuestión de cómo contribuir desde la formación profesional pasa, entonces, por desarrollar las ventajas competitivas de los territorios. Al respecto dijo que más que el conocimiento en sí, es la capacidad de generarlo y gestionarlo lo que constituye una ventaja de tipo competitivo. De la presentación de Ernani Brescianini, afirmó que aportaba en forma sustantiva para repensar la gestión escolar, orientándola a incrementar los niveles de interacción y cooperación con las empresas, esfuerzo que requiere de grandes dosis de creatividad, tales como los que logró desarrollar el CEFET-PR y PARANATEC.

## **PANEL: EXPERIENCIAS INNOVADORAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

113. Este panel estuvo integrado por Eduardo Rodríguez, Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile; y por Fazal Karim, Chief Executive Officer, del NTA de Trinidad y Tobago.

114. **Eduardo Rodríguez** ubicó su exposición dentro del tema de la educación y la formación a lo largo de la vida y sus vínculos con el crecimiento y la igualdad social, a través de la experiencia del SENCE en Chile. Comenzó explicando que Chile se encuentra inserto en un mundo globalizado y que ha concretado tratados de libre comercio. En ese contexto, se ha considerado que los niveles actuales de formación y educación de la fuerza de trabajo no garantizan en sí una verdadera estrategia de crecimiento de largo

plazo que depende, entre otros, de factores de avance tecnológico y de desarrollo cognitivo. Para ejemplificar, citó diversos indicadores en materia de educación de su país.

115. Pasó seguidamente a referirse al Programa Chile Califica, al que describió como una iniciativa conjunta de los Ministerios de Economía, de Educación y de Trabajo (este último a través del SENCE) y que consiste en un programa quinquenal con financiamiento compartido entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial. Dijo que este programa es una experiencia innovadora destinada a la educación y capacitación a lo largo de la vida o permanente, cuya coordinación está a cargo del Ministerio de Educación, y que provee de material educativo para la nivelación de estudios y la administración de la ejecución que se encuentra a cargo del SENCE.

116. Como principales propósitos de Chile Califica mencionó: a) Equidad: nuevas oportunidades para adquirir las competencias básicas y capacitarse; b) Competitividad: mejorar la calidad y la pertinencia de las ofertas de formación técnica; c) Empleabilidad: asegurar el acceso de las personas a oportunidades de aprendizaje continuo o a lo largo de su vida a través de un sistema de educación permanente.

117. Como principales productos citó: a) nivelación de estudios básicos y medios de acuerdo a los procedimientos de la modalidad flexible; b) formación y certificación para el trabajo, y; c) información e intermediación laboral. Entre otras acciones desarrolladas se refirió a la alfabetización digital, al estándar de inglés para maestros y alumnos de enseñanza regular, al desarrollo de oferta/instalación de capacidades locales a través de la capacitación en competencias laborales, y la capacitación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación para pequeñas empresas.

118. Finalizó diciendo que el Programa de Educación y Capacitación Permanente, tiene como objetivo final la implementación de la educación y la capacitación como un continuo a lo largo de la vida de cada persona. En un sentido más amplio, dijo, Chile Califica debería ser entendido como un cambio de rostro con posibilidades reales para Chile. Una oportunidad de crecimiento, tanto en lo público como en lo privado, basado en la Educación y la Capacitación.

119. **Fazal Karim** centró su exposición en el tema de la construcción de una nueva institucionalidad para la formación profesional en Trinidad y Tobago. Luego de hacer una breve descripción general del país, pasó a analizar su sistema educativo, las políticas gubernamentales en el campo del desarrollo de los recursos humanos, su sistema de formación profesional, y la reciente creación de la NTA, la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago.

120. La NTA fue creada, explicó el expositor, con el mandato de constituirse en la organización “paraguas” para supervisar y monitorear la formación y educación profesional y técnica del país. Esta institución está creando soluciones innovadoras, tendientes a crear un nuevo panorama en el campo de la institucionalidad de la formación.

121. Karim destacó el hecho de que la NTA ha desarrollado el Marco Nacional de Competencias de Trinidad y Tobago, y que las principales áreas de innovación han sido justamente la creación de dicho marco nacional y el establecimiento de un sistema de provisión, evaluación, acreditación y reconocimiento de las calificaciones. Este nuevo modelo comienza con investigaciones de mercado de trabajo, con el fin de obtener información sobre los requerimientos de los distintos sectores productivos, para pasar luego a la producción de normas nacionales de competencias elaboradas en cooperación con representantes de los sectores productivos. A través del desarrollo de normas ocupacionales nacionales y del aseguramiento de la calidad, estas normas son utilizadas para producir el Marco Nacional de Competencias de Trinidad y Tobago.

122. Fue mostrado con total claridad el modo como el Marco Nacional de Competencias se articula con el Sistema Nacional de Educación y Formación, el cual, guiado por amplias directrices políticas, constituye la Política Nacional de Formación.

### **PANEL: “EMPLEABILIDAD, EQUITAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN”**

123. Este panel estuvo integrado por: Roger Carvajal, Presidente Ejecutivo del INA de Costa Rica; Jimena Rojas, representante del Ministerio de Educación de Bolivia; y por Daniel Gutiérrez Mexigos, Director de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay. La presentación y moderación estuvo a cargo de Sara Silveira, consultora de Cinterfor/OIT.

124. **Sara Silveira**, abrió la sesión señalando que la intención de la inclusión del panel en esta Reunión Técnica ha sido apoyar y contribuir a los esfuerzos regionales para mejorar la calidad de las políticas de formación, compartiendo las propuestas y la experiencia de los Programas FORMUJER y PROIMUJER, coejecutados por los países presentes en el panel y Cinterfor/OIT. Asimismo, señaló que existen como mínimo tres razones para esta inclusión. Primero, la convicción de que para mejorar su calidad, la formación debe responder, simultáneamente, a criterios de pertinencia y equidad y que ello se puede lograr poniendo el foco en la formación para la empleabilidad e incluyendo, sistemáticamente, la perspectiva de género en todas las dimensiones del accionar formativo. Segundo, que el modelo de intervención desarrollado por ambos programas, su condición regional, su pertenencia y validación por entidades de diversa índole, constituyen una plataforma de experimentación y aprendizaje para sistematizar y transferir metodologías y experiencias a los interesados en desarrollar políticas para promover la equidad e incrementar las oportunidades de formación y trabajo decente para mujeres y varones en la región, y, especialmente, para quienes se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y pobreza. Tercero, para dar cuenta de lo realizado por el Centro y sus instituciones miembros en esta temática en los últimos años.

125. A continuación, expuso el modelo de intervención desarrollado por ambos Programas, sus principales metodologías, resultados e impactos acorde a lo desarrollado en la Memoria de esta Reunión. Explicó también que la experiencia del Programa FORMUJER Bolivia, ante la imposibilidad de concurrir del Director Ejecutivo de INFOCAL, sería presentada por la representante del Ministerio de Educación, por cuanto dicho Ministerio, a través del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica, ha asumido la propuesta y muchos de los productos de FORMUJER como lineamientos orientadores de su política para la educación técnica. Por último, presentó y cedió la palabra a los integrantes del panel.

126. **Roger Carvajal** abrió su exposición planteando que el Programa FORMUJER inició su accionar en el año 2000 impulsando la incorporación transversal del enfoque de género en la oferta formativa del INA y está culminando en este año con una propuesta metodológica integral para el mejoramiento de la calidad, la pertinencia y la equidad de las políticas, así como con el desarrollo de un modelo de intervención para atender poblaciones vulnerables. El Programa desarrolló un enfoque sistémico de la política, y se ha caracterizado por recuperar y potenciar las fortalezas y capacidades institucionales y por un alto grado de flexibilidad y creatividad en el relacionamiento con las diferentes áreas estratégicas de la institución para promover y desarrollar, junto a ellas, la incorporación de la mirada de género.

127. Enfatizó que la ejecución de FORMUJER ha dotado al INA de solidez técnica y de estímulo para innovar su política, aportando metodologías y estrategias innovadoras para dar cumplimiento a su misión institucional. El INA se propone propiciar el crecimiento económico y social del país atendiendo a la equidad de género, la justicia social y la articulación con el sector productivo y facultar a las personas el acceso a un trabajo productivo, la continuación de estudios y el mejoramiento de su empleabilidad. Para ello realiza actividades de coordinación del sistema nacional de formación profesional, mediante la investigación, difusión de políticas y metodologías y el desarrollo de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.

128. Con relación al trabajo conjunto entre el INA y FORMUJER, señaló que facultó una propuesta metodológica aplicable por agentes multiplicadores institucionales, lo que asegura su sostenibilidad e institucionalización. El Programa actuó en dos niveles: para transversalizar la perspectiva de género y promover la diversificación ocupacional femenina, mediante la formación sistemática del personal y el desarrollo de metodologías didácticas, de planificación, de información, orientación e intermediación laboral, y para atender, con medidas específicas, las necesidades de las mujeres en condiciones sociales desfavorables.

129. Por último, expresó que, convencidos de la calidad y pertinencia de las metodologías que FORMUJER deja instaladas en el INA, desde esa Presidencia Ejecutiva, se está impulsado su incorporación como eje orientador de la Universidad para el Trabajo, que es una iniciativa gubernamental para articular el sistema de formación pro-

fesional con la educación en el país y su aplicación en un proyecto integral de atención a poblaciones en situación de pobreza que se iniciará en tres Regionales del INA, elegidas por su potencial de desarrollo económico y sus condiciones sociales.

130. **Jimena Rojas**, en primer término, y en representación del Director Ejecutivo de INFOCAL, recordó que esta Institución inició su incursión en la equidad de género en 1992, con un programa de la cooperación holandesa, para introducir la temática en la cultura institucional. En 1998, INFOCAL comenzó la ejecución del Programa FORMUJER, con lo que se puso en acción un proceso integrador y articulador de la política que le permite aseverar, transcurridos los tres años y medio de ejecución, que trabajar desde la equidad de género es “más que una simple perspectiva”. FORMUJER apoyó al INFOCAL a trabajar en todos los ámbitos que hacen a la formación profesional, comenzando con la institucionalización de la temática, a través de una declaración de principios institucionales y la formación amplia e intensiva del personal a todos los niveles; siguiendo por el desarrollo de una tecnología educativa conducente a articular la oferta educativa con la demanda real del mercado, llegando, por último, a establecer una serie de competencias institucionales para garantizar la calidad de la oferta y contribuir a generar un esquema eficiente de desarrollo de recursos humanos.

131. Es así que hoy el INFOCAL cuenta con un modelo de gestión, basado en Unidades Pedagógicas de Gestión Productiva que, manejadas como pequeñas empresas independientes, producen servicios integrales de formación y capacitación con enfoque en competencias laborales y género. Asimismo, cuenta con un Sistema de Información Gerencial que integra todo el accionar institucional en cifras a nivel nacional y que les ha servido de base para comenzar a implementar una bolsa de trabajo.

132. En esa línea, el Programa FORMUJER y las consecuencias de las acciones que impulsó y que el INFOCAL ha seguido desarrollando, facultaron la creación del mapa ocupacional boliviano, que fue desarrollado con base en la experiencia del SENA de Colombia y los preceptos canadienses pero que, inéditamente, ha incluido una mirada de género del mercado laboral y sus ocupaciones, constituyéndose en la actualidad en un importante aporte e instrumento para la educación técnica en el país, sobre todo en el ámbito normativo.

133. Estos son algunos de los motivos que llevan a afirmar que, para la Fundación INFOCAL y para la experiencia boliviana en su conjunto, FORMUJER ha aportado mucho más que la transversalización de la equidad de género. Más bien, en la experiencia boliviana, se ha constituido en una sólida base conceptual e instrumental de mejora de la formación profesional técnica y de generación de nuevas competencias institucionales.

134. Un ejemplo contundente de ello, expresó la señora Rojas, es el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica formulado e implementado por el Ministerio de Educación de Bolivia. Su objetivo es la definición de políticas y de una nueva institucionalidad para la formación técnico profesional en todas sus áreas, niveles

y modalidades, formales y no formales. La transferencia y los aportes de FORMUJER y de Cinterfor/OIT se ha concretado a través del apoyo técnico, consultorías especializadas y formación de personal.

135. **Daniel Hernández** abrió su exposición destacando algunos de los rasgos más salientes del contexto en el que surgió y se desarrolla el Programa FORMUJER en la Argentina. Tres fueron los aspectos remarcados. En primer lugar, la brusca elevación de los niveles de desocupación y pobreza de la población que se produce cuando comienza el Programa y altera fuertemente el rol de las mujeres y las relaciones que mantienen, tanto en la familia, como en el mercado de trabajo. En segundo término, la insuficiencia de las respuestas que brinda la formación profesional como herramienta para abordar los problemas de desigualdad y exclusión social desde una perspectiva que supere las orientaciones asistencialistas. Finalmente, identificó un conjunto de condiciones favorables que en la actualidad permiten aprovechar los logros del Programa para el diseño de políticas públicas de formación profesional de alcance nacional.

136. Respecto al modelo de intervención adoptado en Argentina, expresó que la primer característica a remarcar es que se inserta en un Estado que fija las orientaciones y criterios rectores de la política de formación que es ejecutada por múltiples y heterogéneas instituciones. Esto llevó al reconocimiento de puntos de partida y de estrategias institucionales diversas que hacían inviable la aplicación de instrumentos únicos y estandarizados. Por ello, su eje central fue el fortalecimiento institucional a través de procesos de construcción conjunta con las organizaciones participantes sobre la base de principios y enfoques de trabajo compartidos. El dispositivo central ha sido la noción de proyecto: las instituciones son consideradas como proyectos que se desarrollan más allá del Programa, pero que éste acompaña y fortalece con sus enfoques y metodologías. La revisión del proyecto institucional se realiza, promoviendo un diálogo con el contexto social y productivo y sus actores y con las personas, mujeres y hombres, sobre sus necesidades, problemas y búsquedas. También en este punto la noción de proyecto ocupa un lugar central, esta vez en términos de los proyectos ocupacionales de la población beneficiaria. La formación profesional se convierte, así, en una herramienta provocadora para hacer visibles, tanto las fortalezas y capacidades personales, como las limitaciones que provienen de las marcas de género y los condicionamientos sociales.

137. Finalmente el expositor señaló algunos de los lineamientos de política que desde el Ministerio de Trabajo se están implementando y destacó algunos de los ejes centrales de FORMUJER que están siendo incorporados a los mismos. Entre ellos remarcó especialmente la idea de contrato con las instituciones formadoras que, partiendo de sus propios proyectos, se planteen alcanzar resultados pero también trabajar cooperativamente en el desarrollo de enfoques novedosos de trabajo. También enfatizó la adopción del enfoque de proyecto ocupacional que permite centrar la herramienta de la formación en el sujeto, los contextos en el que este se desarrolla y las relaciones de poder que los atraviesan. Finalmente, la utilización de herramientas metodológicas que, respondiendo a criterios comunes y de integralidad, tienen la flexibilidad y potencialidad de adaptarse a situa-

ciones institucionales diversas, a las características de la población participante y a los entornos locales.

138. **Daniel Gutiérrez Mexigos** se refirió, primero, al papel de la formación como una de las estrategias relevantes de la política activa de empleo que ejecuta el Ministerio de Trabajo uruguayo a través de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), de carácter tripartito. La actividad formativa se complementa con otras intervenciones de promoción del empleo y se concreta mediante programas descentralizados y acciones financiadas por la JUNAE-DINAE y realizadas por entidades de capacitación públicas y privadas (ECAS). El Ministerio está promoviendo un concepto de nueva empleabilidad, basado en un criterio que no sólo contemple la capacitación en sí misma sino instrumentos que permitan el desarrollo posterior hacia la inserción. En ese marco y en el de los compromisos nacionales para la integración de la mujer, se inscribe el Programa PROIMUJER, apoyado por Cinterfor/OIT para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo y la formación. Se trata de un Programa Piloto dedicado solamente a mujeres pero con la finalidad de generar insumos y aprendizajes sobre el mejoramiento de la empleabilidad y para incorporar la perspectiva de género y equidad en los programas ministeriales. En ambas líneas ya se han concretado actividades coordinadas entre programas, tanto para la transferencia metodológica, como para introducir la perspectiva de género en los enfoques, en las ECAS y en sus currículas.

139. El panelista destacó el diseño innovador del Programa, que articula las ECAS con equipos multidisciplinarios y con los gobiernos locales y el abordaje integral que incluye la definición de perfiles y programas en consulta con el entorno productivo local y la formación integral de las personas, con énfasis en las competencias de empleabilidad, lo que ha promovido que las mujeres participantes se califiquen en áreas no tradicionales y encuentren nuevos nichos de mercado. También remarcó el desarrollo de estrategias innovadoras para mejorar la inserción laboral: durante el proceso formativo, las participantes elaboraron su proyecto personal ocupacional que les habilitó implementar iniciativas productivas individuales y grupales que, entre otras, incluyeron la venta de servicios a los propios municipios auspiciantes. También presentó la evaluación de las participantes sobre los beneficios de su capacitación, en la que destacan el haber podido definir un proyecto claro para su futuro laboral y la mejora de sus competencias para insertarse.

140. El Ministerio está en esta etapa evaluando la calidad de la gestión, el diseño y los impactos del Programa y ya se ha decidido la realización de una segunda fase en la que se incorporarán las lecciones aprendidas y se intensificará, acorde con los lineamientos de la política activa de empleo adoptada, la interrelación y complementación con otras estrategias, tales como el apoyo a los emprendimientos microempresariales y el desarrollo rural, entre otras.

## ASUNTOS VARIOS

141. Para dar inicio al punto del orden del día sobre asuntos varios, el Director de Cinterfor/OIT dio la palabra al plenario.

142. El Director General de INFOTEP de República Dominicana tomó la palabra para destacar la importancia de las competiciones de conocimientos y habilidades como un mecanismo importante para estimular la calidad y promover el interés de los jóvenes en la formación profesional, y manifestó el interés de su institución en reactivar la realización de concursos como en el pasado. INFOTEP ha asistido, en calidad de observador, a competencias internacionales y el expositor considera que América Latina debería tener una mayor presencia en estas iniciativas.

143. Asimismo el representante de INFOTEP señaló que su institución es de las más jóvenes de la región y cumplirá, en el año 2005, sus veinticinco años de vida. Con este motivo, en nombre de la delegación dominicana, solicitó que se considere la posibilidad de que la República Dominicana sea sede de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica, coincidiendo con los festejos del aniversario de su institución.

144. El Director de Cinterfor/OIT agradeció esta intervención tomando nota del interés de INFOTEP en reactivar la celebración de competencias en la región americana. Señaló que, en el pasado, el Centro organizaba los concursos interamericanos de aprendices y que, en el presente, SENAI de Brasil venía organizando desde hace algunos años las Olimpíadas del Conocimiento que se vienen desarrollando en ese país. Asimismo, agradeció el ofrecimiento de la delegación dominicana de ser la sede de la próxima reunión de la Comisión Técnica a celebrarse en el año 2005, conmemorando el 25° Aniversario de creación de INFOTEP.

145. El representante de CUT de Brasil agradeció a los organizadores de la reunión, y seguidamente expresó que durante la reunión había sentido la ausencia de instituciones de formación profesional de trabajadores, aludiendo que quizás este sentimiento se debiera a que en Brasil aún no se ha logrado establecer el tripartismo en las instituciones de formación. Destacó a continuación la importancia de los debates realizados sobre competencias y empleabilidad, en el sentido de que cuando se habla de empleabilidad no puede hacerse una transferencia de responsabilidades por una eventual situación de desempleo a los trabajadores. También, con relación a las competencias, destacó la necesidad de considerarlas desde un punto de vista colectivo, y no exclusivamente individual.

146. A continuación, el representante del Instituto Tecnológico Universitario de la República Argentina destacó que la participación de su institución en el Programa FORMUJER, así como en otras iniciativas formativas, le habían hecho percibir de forma más clara la importancia social de la educación y de las instituciones responsables de la formación. Mencionó que existe en todos los países de la región una creciente marginalidad de muchos sectores sociales que antes no lo eran y considera que la formación es uno de

los instrumentos más pertinentes del que todos deben valerse para poder superar esta situación. Solicitó que Cinterfor/OIT maneje la posibilidad de organizar alguna actividad sobre equidad respecto del conocimiento con un enfoque a los fenómenos de la marginalidad; sin equidad no hay igualdad y sin igualdad no habrá democracia real.

147. El representante de Fedecámaras de Venezuela planteó su inquietud de que las instituciones de formación están sacrificando su capacidad y sus recursos en acciones que son en realidad responsabilidad del sistema educativo formal como tal, y destacó que es una debilidad que es más culpa de los empleadores que de las propias instituciones. Los empresarios deberían asumir no solamente el compromiso financiero frente a la formación sino que además deberían participar en la definición de los perfiles ocupacionales de las instituciones y en la evaluación de los resultados de las acciones formativas de las mismas. De no ser así, las instituciones seguirán alejándose de las necesidades reales de los empleadores y trabajadores, actuando en función fundamentalmente de requerimientos políticos de los gobiernos de turno y descuidando por lo tanto sus cometidos esenciales.

148. El Director de Cinterfor/OIT agradeció estas intervenciones indicando que las mismas constituyen lineamientos de acción claros para la planificación de actividades de investigación, difusión e intercambio por parte del Centro.

149. El Director Ejecutivo de HEART/NTA de Jamaica solicitó la posibilidad de desarrollar marcos nacionales para el diálogo entre las instituciones de formación y los sistemas educativos, en todos sus niveles, para el establecimiento de directrices comunes y consensuadas y la definición de roles de cada uno de los actores del mundo de la formación y la educación. Recalcó finalmente que la competitividad de la mano de obra nacional debe constituir el principal foco de atención común de los sistemas de formación y educativo.

## **ANÁLISIS Y APROBACIÓN DEL INFORME DE LA XXXVI REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA**

150. A fin de facilitar la aprobación del informe de la reunión, el Director de Cinterfor/OIT propuso al plenario considerarlo por capítulos, e indicó a los participantes que era el momento de hacer todos los comentarios y sugerencias de cambio en el texto del informe.

151. Los representantes de la NTA de Trinidad y Tobago, de INFOCAL de Bolivia y de CONCAMIN de México puntualizaron algunos detalles fundamentalmente idiomáticos de los que se tomó nota para la publicación del informe final.

152. El Director Ejecutivo de HEART/NTA agradeció al equipo de trabajo los esfuerzos realizados durante la noche para que los participantes de habla inglesa pudieran disponer del informe final preliminar en inglés simultáneamente con el de idioma español.

153. El Director de Cinterfor/OIT agradeció esta mención y destacó que era la primera vez en muchos años de realización de la Reunión de la Comisión Técnica que se disponía simultáneamente del informe completo en las dos lenguas.

154. No habiendo más comentarios sobre el informe preliminar de la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, el mismo fue entonces aprobado por unanimidad.

## **CEREMONIA DE CLAUSURA**

155. Fueron llamados a integrar la Mesa de Clausura de esta reunión William Holder del Barbados Workers' Union, en representación del grupo de los trabajadores; Fernando Yllanes, de CONCAMIN de México, en representación del grupo de los empleadores; Carlos Aquino de INFOTEP de República Dominicana, en nombre de las instituciones de formación profesional; Trevor Riordan de IFP/Skills de la OIT; Ledvia Berganza, en su calidad de representante de INTECAP de Guatemala, institución huésped del evento; Francisco Gómez, Coordinador General de la logística de la reunión; y Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT.

156. El representante de los trabajadores inició la ceremonia de clausura agradeciendo a los organizadores por la invitación a participar y destacando el elevado nivel de las ponencias y discusiones acaecidas durante el evento. Subrayó el papel que desempeña el diálogo social en mundo del trabajo y en concreto referente a la formación profesional, haciendo expresa mención a la experiencia y práctica de diálogo entre los actores del mundo del trabajo de su país.

157. Por su parte, el representante de los empleadores felicitó a los organizadores del evento y a todos los que trabajaron en su organización; a Cinterfor/OIT y su equipo; a los miembros de INTECAP por la excelente organización de este valiosísimo evento. Destacó a continuación que, a pesar de las naturales diferencias entre los sectores allí representados, existe coincidencia en el diagnóstico y en la identificación de los efectos de la globalización, del retraso educativo y de la necesidad de atenderlos. Es necesario continuar tomando acciones que permitan el aumento del empleo formal y de la empleabilidad de las personas dentro de los lineamientos de la OIT, con el apoyo del Centro de Turín y de otros sectores de la misma, y a través de acciones concretas de Cinterfor/OIT en cada país. Destacó asimismo que la solución requiere de cambios en las políticas públicas y económicas y de un apoyo decisivo a las instituciones de formación profesional. Finalizó señalando que los participantes retornan a sus países con una visión más amplia, con múltiples ideas e inquietudes y con nuevos retos. Manifestó que, afortunadamente, la región cuenta con un brazo fuerte de la OIT, que es Cinterfor, para atender las necesidades de los países de América y que ese Centro ya tiene todas estas preocupaciones e ideas integradas en su agenda de trabajo para 2004 y 2005.

158. En nombre de la comunidad de instituciones de formación de la región, el representante de INFOTEP tomó la palabra para expresar su satisfacción por los significativos resultados alcanzados en esta reunión, considerando que se trata de un final, pero también de un inicio que lleva a los asistentes a reflexionar, evaluar y tomar acciones en muchos de los temas tratados en esta ocasión. En nombre de las instituciones de formación, felicitó a Cinterfor/OIT y a INTECAP, a su Junta Directiva en la persona de la señora Gerente y a todo el equipo que estuvo por detrás de la organización, por la calidad del evento que hizo honor a la gestión de calidad. Finalizó reiterando su agradecimiento y manifestando el deseo y compromiso de recibir a todos en República Dominicana en el año 2005.

159. El representante del IFP/Skills de la OIT, agradeció a los organizadores de la reunión y felicitó por la organización del evento y por los excelentes resultados alcanzados. Destacó que similares discusiones sobre estos temas se desarrollan también en otros continentes y que confía que toda esta problemática sobre el nuevo rol de la formación, la formación a lo largo de la vida y empleabilidad, la atención a los grupos marginales, entre otros, se vea reflejada en la nueva Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos y Formación que será aprobada en el mes de junio de 2004.

160. A continuación, el Director de Cinterfor/OIT destacó que realmente quedó poco espacio para agregar mayores elogios y agradecimientos a la excepcional tarea cumplida por INTECAP y por todo su equipo, en nombre del pueblo de Guatemala y señaló que ha sido la mejor de las comisiones técnicas que se han llevado a cabo. La magia de lo invisible de Antigua y la luz y el silencio de esta ciudad que llegaron de la mano de los hermanos de INTECAP permearon las deliberaciones y aseguraron el éxito deseado. Asimismo hizo explícito su agradecimiento a los colegas de Cinterfor/OIT por el infatigable trabajo cumplido. A continuación homenajeó a tres personas muy significativas para Cinterfor/OIT: don Ricardo Castillo quien no solo forjó la realización de esta reunión en Guatemala sino que fue coautor de la Ley que, en 1972, dio origen a INTECAP y fue miembro de su primera Junta Directiva; a don Alirio Pérez Román, compañero de varias décadas, pero ante todo coautor, desde la Federación Venezolana del Magisterio, y testigo y miembro del lobby que llevó a la creación del INCE de Venezuela; y a George Gamerdinger que representa el apoyo de la OIT y quien aseguró una masiva presencia de los países del Caribe inglés en la reunión. Registró asimismo un hecho significativo para Cinterfor/OIT que es la reintegración de SENAC de Brasil que durante varios años estuvo ausente y que con su generosidad y compromiso está volviendo a participar en la comunidad de la formación profesional. Finalmente señaló que el resultado más significativo de la Comisión Técnica es la legitimación de Cinterfor/OIT, como espacio creado por las instituciones de formación y la OIT, y la confianza que la comunidad de la formación deposita en el trabajo del Centro. Ello hará que Cinterfor/OIT redoble su compromiso de seguir fortaleciendo a las instituciones en todo lo que esté en su capacidad.

161. El coordinador general de logística de la reunión, Francisco Gómez, agradeció a la Junta Directiva y a la Gerencia de INTECAP por la confianza depositada en su persona para fungir como coordinador del evento y a Cinterfor, en la persona de Pedro

---

Daniel Weinberg, que le aportó lineamientos claros que le permitieron, a él y a todo el equipo, establecer una organización interna que facilitó el desarrollo de los diez meses de trabajo preparatorio. Destacó la participación de todos los miembros de su equipo, presentes o trabajando fuera de sala, quienes con orgullo y dedicación aplicaron los valores de un equipo de trabajo y coadyuvaron para la realización de las actividades que permitieron estar hoy satisfechos de haber puesto lo mejor como guatemaltecos y actores de la formación de los recursos humanos.

162. Finalmente, la señora Gerente de INTECAP, Ledvia Berganza, aplaudió el trabajo que cada uno de los allí presentes ha realizado por sus países y por la formación destacando que los verdaderos actores son las instituciones a las que todos representan. Agradeció especialmente a don Ricardo Castillo y al Ing. Jorge Gallardo que han tomado parte muy activa en lo que hoy es INTECAP y a cada uno de los integrantes del equipo que dieron lo mejor de sí para que todos los participantes estuvieran bien atendidos y para que la reunión cumpliera con todos sus objetivos. Destacó que ella es una integrante más del equipo y que lo hizo por su institución y por Guatemala. Finalmente deseó a los participantes un feliz regreso a sus respectivos países y agradeció la presencia de todos en Guatemala.