

Diálogo entre OIT y Coordinadores Residentes de ONU sobre trabajo decente y crecimiento económico en el contexto del futuro del trabajo en América Latina y el Caribe

17 - 18 DE SEPTIEMBRE 2019

Sesión 4: Formación profesional y desarrollo de habilidades para lograr los ODS

(18/9, 16:45 HORAS)

Coordinador: Fernando Vargas, Director a.i., OIT/Cinterfor

Modera: Birgit Gerstenberg, Coordinadora Residente El Salvador/Belice

Panel: Fernando Vargas, Director a.i., OIT/Cinterfor; Arnaud Peral, Coordinador Residente, Ecuador

Objetivos

- Analizar la importancia del desarrollo de habilidades y la formación para el empleo en relación con la implementación de la Agenda 2030 y los ODS.
- Identificar las lagunas de información sobre el desarrollo de habilidades y formación para el empleo en ALC y la necesidad de medidas urgentes para garantizar nuevas habilidades y métodos de capacitación que puedan apoyar a los UNCT.

Introducción

1. La formación profesional (FP) es una actividad orientada al desarrollo de capacidades y competencias para el trabajo. En América Latina y el Caribe (ALC) cuenta anualmente con cerca de 20 millones de participantes y con más de 24 instituciones públicas nacionales dedicadas a impartir acciones de formación, todas ellas parte de la red que nuclea OIT/Cinterfor desde Montevideo.
2. La capacitación laboral es un vehículo insustituible para la inserción en el trabajo, la mejora de la productividad, el mejoramiento de los ingresos y la superación de la pobreza
3. Dentro de la Agenda 2030, se han trazado dos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que la formación profesional es un elemento central. El primero es el ODS 4 que plantea garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. El segundo es el ODS 8, orientado a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Destaca la meta 8.6 orientada a reducir la proporción de jóvenes desempleados y que no estudian ni se capacitan, para 2030.
4. El ODS 4 cubre: asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria (Meta 4.3); aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo,

el trabajo decente y el emprendimiento (Meta 4.4.); la eliminación de las disparidades de género y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables (Meta 4.5).

5. Pero la FP, de un modo u otro, también se encuentra vinculada con la lucha contra la pobreza (ODS 1), combatir el hambre (ODS 2), garantizar una vida sana para todos (ODS 3), lograr la igualdad entre los géneros (ODS 5), y promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas (ODS 16). La formación profesional tiene un lugar destacado como parte de las políticas que buscan el desarrollo de la industria, la innovación y las infraestructuras (ODS 9), el logro de ciudades inclusivas y sostenibles (ODS 11), garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles (ODS 12), el combate al cambio climático y sus efectos (ODS 13), y, la conservación de los bosques y mares (ODS 14 y 15).

El contexto

6. Los avances económicos y sociales de ALC en la década de 2002 al 2013 han dado paso a un ciclo económico caracterizado por la desaceleración del crecimiento. La recuperación económica en 2017 y 2018 contrastó con el ciclo de desaceleración/contracción. Sin embargo, el crecimiento promedio por debajo de 1% no es suficiente para reducir la pobreza y la informalidad que persisten en la mayor parte de los países de la región¹.
7. También por los avances de la década pasada, la tasa general de pobreza se ha mantenido estable. El número de personas viviendo en la pobreza alcanza al 30.2% de la población, pero un tercio de estos, se encuentran en condiciones de pobreza extrema, de acuerdo con CEPAL².
8. Cerca de uno de cada dos trabajadores se desempeña en el empleo informal. Se estima que 7 de cada 10 puestos de trabajo creados en la región en los últimos 15 años son informales, la mayoría de ellos en microempresas y en empleo por cuenta propia³.
9. Si bien los indicadores de desempeño educativo han mejorado en los últimos años, en materia de cobertura y acceso; no ha sido así en materia de calidad. Los resultados de pruebas internacionales como PISA muestran que el desempeño de los alumnos de 15 años en la región está por debajo del promedio global y lejos de los mejores puntajes.
10. Si bien la cobertura en primaria excede el 95%, este porcentaje desciende en el nivel de secundaria donde la tasa de culminación es menor al 40% mientras que, por ejemplo, en países de la OCDE llega al 80%. Una amplia cantidad de jóvenes no accede a la formación técnica y la capacitación. En cifras globales, si bien se registra que más de 20 millones participan en cursos de formación, otro tanto está en la inactividad laboral y educativa⁴.
11. La productividad promedio de América Latina y el Caribe es la mitad que la de EE.UU. La mayoría de países no están cerrando la brecha, sino que la están ampliando. El Banco

1 Basado mayoritariamente en OIT. Reunión regional americana. Políticas de Desarrollo Productivo. Panamá, 2018.

2 CEPAL. Panorama Social de América Latina. 2018

3 OIT (2015) Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas, Lima, Perú. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf

4 El futuro de la FP en ALC. OIT Oficina regional. Cinterfor. 2018

Interamericano de Desarrollo ha llamado esto la “tragedia de América Latina”⁵. La CEPAL lo ha llamado “El Talón de Aquiles” del desarrollo regional ⁶.

12. Paralelamente el mundo del trabajo sigue cambiando a un ritmo vertiginoso. La economía digital se ha convertido en uno de los grandes motores de transformación en todos los ámbitos, abarcando la forma en que la humanidad vive, produce, trabaja, se educa e interactúa.
13. Esta revolución digital incluye varias tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la computación en la nube, el internet de las cosas, el comercio electrónico, las cadenas de bloques (*blockchains*) y el análisis de datos masivos (*big data*).
14. Si bien los efectos en las formas de empleo y de organización de la producción aún son inciertos, se ha venido configurando una nueva demanda por habilidades socioemocionales y de corte transversal que facilitan la empleabilidad y que por tanto deben ser objeto de la FP.
15. La creación de un mejor futuro del trabajo, requerirá la formulación e implementación de políticas efectivas para capacitar a los trabajadores y trabajadoras de la región y así mitigar el impacto de la tecnología en los niveles de empleo, en la desigualdad y promover la inclusión laboral.⁷
16. Este futuro del trabajo también ha sido una preocupación del Sistema de NNUU ya que afecta aspectos poblacionales como la transición demográfica de la región, de salud, de migración, de educación, de desafíos ambientales y del comercio global. Todos ellos temas en los que diferentes agencias mantienen una agenda activa que se vincula en diferentes momentos con la formación de habilidades y competencias.

— OIT/CINTERFOR y Naciones Unidas enfocados en el desarrollo sostenible y el futuro del trabajo

17. En la región, OIT/Cinterfor elaboró el estudio sobre el futuro del trabajo y la formación profesional (2017) en el cual revisó los diferentes avances, restricciones y puntos a mejorar en relación con la brecha de habilidades y la organización de los sistemas e instituciones de FP para cada país.
18. También la 19a Reunión Regional Americana de la OIT (2018) emitió la Declaración de Panamá en la cual los constituyentes de los Estados Miembros de la OIT de América Latina y el Caribe han señalado que las políticas para el desarrollo laboral “...son clave para construir un mejor futuro del trabajo. Una educación y formación profesional que respondan a las necesidades presentes y futuras de los empleadores y los trabajadores se pueden lograr a través de sistemas de educación y formación sólidos que incluyan la formación a lo largo de la vida. Enfatizamos la importancia de promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones” (Punto II.11.vi).
19. El Grupo de NNUU para el desarrollo (UNDG) se comprometió (Panamá, 2018) a “no dejar a nadie atrás” e identificó a la educación, el trabajo y el empleo como ejes de inclusión y factores relevantes de cohesión social. El diagnóstico de las brechas educativas y de la

5 BID (2010) La Era de la Productividad, Washington D.C.

6 Alicia Bárcena, primera reunión de alto nivel del Programa Regional de la OCDE para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile, 16 Octubre, 2016.

7 El futuro de la FP en ALC. OIT Oficina regional. Cinterfor. 2018

alta dependencia del ingreso de las familias a partir del trabajo, realizado por el UNDG, es compartido y puede ser una sólida base para el trabajo conjunto.

20. Por su parte la Conferencia Internacional del Trabajo emitió la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo⁸ (2019) en la cual revisa en detalle las profundas transformaciones en el mundo del trabajo y desarrolla un enfoque constructivo centrado en las personas. Entre otros puntos focaliza los esfuerzos de OIT hacia *“promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales...”*
21. La Declaración, incluye un llamado a la OIT para *“asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, reconociendo los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales”*.

— OIT/CINTERFOR, una amplia experiencia y muchas posibilidades para el trabajo interagencial en pos de los ODS 2030

22. En la región existe un sistema consolidado de políticas públicas e instituciones especializadas en impartir FP. Las primeras instituciones fueron creadas en las décadas del 40 en Brasil y luego se extendieron en los 50s, 60s y 70s en la región latinoamericana y del Caribe.
23. **OIT/Cinterfor, creado en 1961, es el núcleo de esta red de instituciones de FP** que actualmente suma 24 públicas y más de 35 privadas, y ha incorporado instituciones de España, Portugal y Cabo Verde. Por tratarse del único centro especializado en cooperación para el desarrollo de la FP, OIT/Cinterfor goza de una gran flexibilidad y sintonía con las demandas tanto sociales como del aparato productivo.
24. **OIT/Cinterfor ha desarrollado capacidades de trabajo interinstitucional y de estímulo a la cooperación Sur-Sur y triangular**, trabajando con agencias del Sistema de NNUU en ámbitos como, un manual para desarrollo de competencias laborales para el sector salud (OPS), el cuidado del medio ambiente (ONUDI) con el programa PAGE, la formación para personas privadas de libertad (PNUD y OPS) en un proyecto adelantado en Uruguay, la conformación de esquemas de gobernanza y articulación de la educación con la FP con los marcos de calificaciones, así como la formación de cuadros de dirección de escuelas y centros de formación técnica (UNESCO), se llevaron a cabo actividades de capacitación en Haití en la preservación ambiental y reforestación en un proyecto con jóvenes vulnerables (ONU-Ambiente), así mismo se han adelantado conversaciones preliminares con UNICEF a propósito del programa *“Generation Unlimited”*.
25. **OIT/Cinterfor ha desarrollado y/o ejecuta convenios de cooperación con instituciones nacionales de FP**, así como organismos como la CAF y el BID (en: sistemas de aprendizaje y marcos nacionales de calificaciones) que le permiten disponer de una amplia visión sobre las demandas de desarrollo de capital humano en la región y un gran aprendizaje derivado de su participación en proyectos de FP.

8 Adoptada por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf

26. **OIT/Cinterfor promueve la utilización de tecnologías digitales** para la formación, facilita el desarrollo de habilidades digitales e impulsa acciones para el desarrollo de la economía digital; para ello trabaja con el SENA de Colombia, el INA en Costa Rica, el SENCE en Chile y la UTEC de Uruguay, entre otras.
27. **OIT/Cinterfor apoya la articulación entre la educación formal y la formación para el trabajo.** Desarrollando metodologías y capacitando técnicos de instituciones de formación, ha trabajado conjuntamente con UNESCO y ha apoyado en varios países el diseño de Marcos de Cualificaciones, herramientas de articulación, calidad y movilidad educativa (República Dominicana, Panamá, Costa Rica, Chile, Perú).
28. **OIT/Cinterfor es un aliado para la anticipación de las habilidades demandadas para el Siglo XXI.** Trabaja en la aplicación de metodologías para identificar las nuevas competencias y habilidades junto con SENAI en Brasil, SENA en Colombia, INA de Costa Rica, Ministerio del Trabajo de Argentina, INTECAP de Guatemala, INFOTEP de República Dominicana, HEART-NTA de Jamaica, NTA en Trinidad y Tobago, entre otros. Ha desarrollado acciones conjuntas con CEPAL en este ámbito.
29. **OIT/Cinterfor apoya la participación de los actores sociales en la orientación y dirección de los sistemas de formación para el trabajo.** Genera y difunde experiencias y buenas prácticas de dirección y gestión tripartita de la formación. Junto con la CSA y la Fundación UOCRA de Argentina promueve una red de formación de actores sindicales para fortalecer su participación en la formación para el trabajo.
30. **OIT/Cinterfor impulsa la generación de mecanismos de formación de docentes.** Impulsa la innovación en las modalidades de formación, utilizando la formación basada en proyectos y el desarrollo de competencias transversales en los procesos de formación, trabajando conjuntamente con SENAC de Brasil, INTECAP de Guatemala, SENA de Colombia, Centro Paula Souza de Brasil, INSAFORP de El Salvador. En esta línea apoyo en 2018 un taller de formación de gestores de educación técnica y formación profesional en conjunto con UNESCO.
31. **OIT/Cinterfor estudia, difunde y promueve el desarrollo de esquemas de aprendizaje de calidad en la empresa basados en la alternancia.** A tal fin estudia y difunde experiencias exitosas y presta asistencia técnica a varios países para desarrollar sus sistemas de aprendizaje dual o en alternancia como ha ocurrido con INFOTEP de República Dominicana, INA de Costa Rica o con el Ministerio del Trabajo y el SENA en Colombia y próximamente en países como Paraguay, Belice, Guyana, entre otros.
32. **OIT/Cinterfor impulsa el uso de las modernas tecnologías para innovar en los métodos de formación y desarrollo de competencias.** Con el SENAI de Brasil, UTEC de Uruguay, SENA de Colombia, SENATI de Perú e INSAFORP de El Salvador ha difundido las innovaciones en el uso de tecnologías para generar formación, desarrollo productivo e innovación. En este año lo hará con SENAR de Brasil en la formación para el sector rural, SENAC de Brasil para el sector de comercio y servicios e INA de Costa Rica en la atención a zonas rurales.
33. **OIT/Cinterfor genera y difunde conocimiento sobre actividades de formación que atienden poblaciones carenciadas, vulnerables al desempleo, jóvenes, mujeres y migrantes, entre otros.** Trabajó en un proyecto para mejorar la formación para el trabajo en poblaciones privadas de libertad en Uruguay, con participación de PNUD y OPS. Actualmente completa un levantamiento de experiencias en LAC para proponer un nuevo programa en trabajo interagencial.

34. **OIT/Cinterfor participa y articula esfuerzos por generar programas de formación hacia la sostenibilidad ambiental** y formación para disminuir emisiones de carbono y usar energías renovables en instituciones como SENATI de Perú, INA de Costa Rica, SENA de Colombia, INTECAP de Guatemala, UTEC de Uruguay, entre otras.
35. Por todo ello, OIT/Cinterfor ofrece un escenario propicio para la articulación y el trabajo interagencial en favor del desarrollo y claramente vinculado con los ODS y su compromiso con la región y el mundo.

→ Puntos de discusión sugeridos

- 1) ¿Cómo afianzar el trabajo en el sistema en favor de la formación y el desarrollo de habilidades?
- 2) ¿Cómo fomentar la cultura de articulación y trabajo interagencial para mejorar el acceso, cobertura y pertinencia de los sistemas de formación profesional?
- 3) ¿Qué acciones podrían emprender la Oficina de la OIT y la Oficina del Coordinador de NNUU para estimular programas de nivel interagencial que fomenten un mejor acceso a la formación de las poblaciones más carenciadas y de las áreas productivas que requieren estímulo y desarrollo?