

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Informe final

**Foro de diálogo mundial sobre la educación
y la formación profesional**
(Ginebra, 29-30 de septiembre de 2010)

Ginebra, 2010

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011

Primera edición 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional: informe final

ISBN: 978-92-2-324415-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-324416-3 (web pdf)

Publicado también

en francés: *Forum de dialogue mondial sur l'enseignement et la formation professionnels: Rapport final*, ISBN: 978-92-2-224415-7, Ginebra, 2011;

en inglés: *Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training: Final Report*, ISBN: 978-92-2-124415-8, Ginebra, 2011.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
Informe del debate.....	1
Introducción	1
Observaciones preliminares	1
Desafíos en el ámbito de la EFTP y contribuciones de los proveedores públicos y privados.....	3
Formación inicial y desarrollo profesional de los docentes y formadores de EFTP	5
Empleo en la EFTP	8
La remuneración y el entorno de enseñanza y de aprendizaje	10
El diálogo social en la EFTP	12
Cuestiones conexas: el aprendizaje en el lugar de trabajo y el aprendizaje informal.....	16
Sesión informativa: Programas de la OIT sobre discapacidad y diálogo social sectorial en los servicios públicos.....	18
Examen y adopción de los puntos de consenso del Foro	19
Observaciones finales.....	19
Puntos de consenso del Foro	21
Puntos de consenso del Foro	23
Introducción	23
Puntos de consenso sobre los desafíos planteados y el camino a seguir	23
Los desafíos a los que se enfrenta la EFTP y el papel de los proveedores públicos y privados	23
Educación inicial y desarrollo profesional de los docentes y formadores responsables de la EFTP	24
El empleo en la EFTP	24
La remuneración y el entorno de la enseñanza y el aprendizaje	25
El diálogo social en la EFTP	25
Cuestiones conexas no contempladas en el informe de la OIT – Aprendizaje informal y en el lugar de trabajo.....	27
Cuestionario de evaluación	29
Sitio web del Servicio de Actividades Sectoriales.....	32
Lista de participantes.....	33

Informe del debate

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra del 29 al 30 de septiembre de 2010. El Consejo de Administración de la OIT había aprobado la convocación de este Foro en su 304.^a reunión (marzo de 2009). El objetivo del mismo era centrarse en el empleo y en el entorno de trabajo en el sector, así como en examinar el marco de aprendizaje permanente más amplio al que contribuían las instituciones públicas y privadas de educación y formación profesional.
2. De conformidad con las propuestas de su Mesa, el Consejo de Administración aprobó la celebración del Foro en su 308.^a reunión (junio de 2010) como una reunión tripartita, a la cual asistirían cinco representantes de los gobiernos/empleadores del sector público, nombrados por los gobiernos de los Estados Miembros de acuerdo con la recomendación de los coordinadores regionales del Consejo de Administración, cinco representantes de los empleadores del sector privado y cinco representantes de los trabajadores, nombrados tras la celebración de consultas con los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración. Se pidió a los gobiernos de todos los Estados Miembros que nombraran a los participantes que asistirían al Foro de acuerdo con las prácticas recientes en este tipo de reuniones. También se invitó al Foro a otros representantes interesados de los tres Grupos, así como a representantes de organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales (ONG) pertinentes, a sus propias expensas.
3. El Foro estuvo presidido por el Sr. Greg Vines, Ministro (Trabajo), Misión Permanente de Australia en Ginebra, y Coordinador Gubernamental Regional para Asia y el Pacífico del Consejo de Administración de la OIT. El Vicepresidente del Foro y Presidente del Grupo Gubernamental fue el Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministro de Relaciones Laborales de Ecuador en Ginebra. Los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Chiel Renique y la Sra. Pat Forward. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Elizabeth Tinoco, Directora del Servicio de Actividades Sectoriales (SECTOR), el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Bill Ratteree de SECTOR, el Experto Técnico Principal fue el Sr. Michael Axmann, del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS), y el Secretario fue el Sr. Tom Higgins, del Servicio de Relaciones Oficiales (RELOFF).
4. Asistieron al Foro representantes de los Gobiernos de Albania, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, China, Chipre, Congo, República de Corea, Ecuador, Egipto, El Salvador, España, Filipinas, Grecia, Hungría, Italia, Jordania, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Malasia, Mauricio, México, Mozambique, Namibia, Nigeria, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Singapur, Sudán, Suiza, República Bolivariana de Venezuela y Viet Nam. También asistieron cinco empleadores y cinco trabajadores. Además, participaron representantes de la Internacional de la Educación (IE), del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Observaciones preliminares

5. El Sr. George Dragnich, Director Ejecutivo del Sector de Diálogo Social de la OIT, dio la bienvenida a los participantes y señaló la gran presencia de expertos de alto nivel de todo

el mundo que se habían reunido para compartir experiencias sobre los temas del Foro. El Foro era el resultado de un esfuerzo de colaboración entre el Departamento de Actividades Sectoriales y el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT. El Presidente del Foro era una persona muy competente y con mucha experiencia para dirigir los debates. El objetivo de la OIT era fomentar el intercambio de conocimientos y el diálogo social a fin de hacer frente a los desafíos planteados, facilitar una recuperación económica basada en el pleno empleo y el trabajo decente para todos de conformidad con el Pacto Mundial para el Empleo y la Declaración sobre la justicia social, y favorecer la toma de decisiones a nivel nacional, la cooperación internacional y la coherencia de las políticas. El Foro era la continuación de otro Foro de diálogo mundial sobre las competencias para la recuperación económica celebrado en marzo del presente año. La OIT también había tomado medidas con el Fondo Monetario Internacional (FMI) en una reciente e histórica conferencia en Oslo con el fin de trabajar conjuntamente en las áreas clave relacionadas con las bases y las políticas mínimas en materia de protección social para crear empleo. Este proceso se había iniciado y seguido de forma continua con la Cumbre Mundial sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio celebrado en Nueva York y, proseguiría en noviembre en la reunión del G-20 en Seúl. La información compartida en el presente Foro debería ayudar a los mandantes de la OIT a reexaminar las políticas relativas a la educación y formación profesional y, más concretamente, a los profesores y formadores que organizaban y prestaban servicios de alta calidad. Todos los participantes mostraron un gran interés por esas cuestiones relativas a nuestro futuro común.

6. El Presidente también dio la bienvenida a los numerosos representantes de alto nivel de los gobiernos, entre los que figuraban participantes de los Ministerios de Trabajo, así como de los Ministerios de Educación, empleadores y trabajadores, lo que puso de relieve la estrecha cooperación que había sido necesaria para abordar las cuestiones clave antes del Foro. La presencia de representantes de organizaciones intergubernamentales y ONG también demostró la importancia que revestía el tema de la educación y la formación profesional, lo que debería ampliar el alcance de las discusiones del Foro. El propósito del Foro era alcanzar puntos de consenso que fueran apoyados completamente por todas las partes y que fueran útiles como guía en materia de políticas para los respectivos mandantes.
7. Los Sres. Ratteree y Axmann presentaron una breve reseña sobre el informe de referencia ¹ preparado por la OIT para ser debatido en el Foro. Dicha reseña incluía el alcance y las definiciones clave contenidas en el informe, así como los motivos para considerar la educación y la formación técnica y profesional (EFTP) como uno de los principales hilos conductores del informe, además de los capítulos temáticos principales siguientes:
 - los retos que enfrentan los programas de EFTP y de educación permanente, así como las contribuciones de los proveedores públicos y privados;
 - la formación inicial y el desarrollo profesional de los docentes y formadores de la EFTP;
 - el empleo de docentes y formadores en EFTP;
 - la remuneración y el entorno de la enseñanza y el aprendizaje, y
 - el diálogo social en el sector de la EFTP.

¹ *Docentes y formadores del futuro: la formación profesional en un mundo en transformación*, OIT, Ginebra, 2010.

Desafíos en el ámbito de la EFTP y contribuciones de los proveedores públicos y privados

8. El portavoz de los empleadores hizo referencia a los profundos cambios en las tendencias económicas, tecnológicas y de empleo que influían en la educación y la formación profesional, cuya principal responsabilidad era reunir las competencias necesarias con las que debía contar una economía. En el marco de la educación no se prestaba la atención suficiente a ese sector, por lo que debía plantearse la cuestión a ese respecto. Algunas corrientes profesionales relacionadas con la educación y la formación profesional ofrecían mayores posibilidades con respecto a la empleabilidad que las corrientes relativas a la educación académica. La cooperación tripartita revestía una especial importancia para la EFTP: si bien los gobiernos eran los principales responsables de suministrar una educación básica de calidad y una educación profesional inicial, con empresas en colaboración con las escuelas de EFTP, los interlocutores sociales eran los responsables de promover la formación continua mediante incentivos de los gobiernos y, por consiguiente, era conveniente contar con una estrecha cooperación entre los sectores público y privado en el marco de los servicios de EFTP. Deberían tenerse en cuenta nuevas formas de cooperación, como un mayor diálogo entre las escuelas y las empresas por medio de combinar la formación escolar y laboral, las encuestas sobre las competencias necesarias y la formación basada en las capacidades, lo que a su vez implicaba que los docentes tuvieran un buen conocimiento y entendimiento de las prácticas basadas en el trabajo y las necesidades en materia de competencias. Los proveedores privados ofrecían cada vez más oportunidades de formación inicial, siempre y cuando cumplieran con las normas de los gobiernos y los marcos de calificación; entre los ejemplos se encontraban Australia y los Países Bajos. Las alianzas público-privadas implicaban una cooperación voluntaria entre las escuelas y las empresas, no una financiación privada de las escuelas de EFTP. Un miembro empleador destacó la necesidad de disponer de datos en «tiempo real» sobre las cuestiones relativas a la EFTP, tales como las competencias y los requisitos, lo que afectaba tanto a las cuestiones de macroeconomía — qué empleos están disponibles — como al nivel microeconómico — la segmentación de las capacidades para los puestos de trabajo entre los trabajos que requieren unas competencias elevadas con los que no. Los gobiernos deberían utilizar los bancos de empleo de forma más eficaz para ajustarse a los requisitos y la disponibilidad en el ámbito de las competencias.

9. La portavoz de los trabajadores hizo hincapié en la importancia de la educación y la formación profesional para la prosperidad económica, la igualdad y la cohesión social. Los obstáculos que impedían el acceso universal debían eliminarse para que todos los jóvenes y los ciudadanos de todas las edades pudieran acceder a la EFTP a lo largo de la vida, en particular en el caso de crisis económicas y sociales. El hecho de que los gobiernos no hubieran financiado suficientemente la EFTP había conducido a un aumento de las tasas y gastos de los estudiantes, por lo que la participación había disminuido. Entre los problemas clave que debían solucionarse se contaban: un aumento de los fondos, una escasez de docentes y unos altos niveles de empleo ocasional en el sector, y mantener un enfoque más amplio con respecto a los servicios de EFTP que no consistieran únicamente en la empleabilidad basada en las capacidades de aprendizaje de los educandos. Era necesaria una mayor supervisión y regulación de las prestaciones de EFTP, así como tomar precauciones a la hora de crear más alianzas público-privadas, las cuales no siempre eran positivas. Un miembro trabajador señaló asimismo que, a pesar de que la EFTP era vital para el desarrollo económico, era un sector de la educación relativamente reducido en muchos países en desarrollo, los cuales no disponían de equipos actualizados, como por ejemplo Burkina Faso, si bien existían colaboraciones internacionales para reforzar las infraestructuras. Esto daba lugar a que los estudiantes no recibieran con frecuencia una formación adecuada. Era preciso impartir más formación inicial y permanente. En los países en desarrollo, en general, la cooperación entre los sectores gubernamentales/públicos y privados era mínima.

-
- 10.** Los representantes gubernamentales de los países africanos plantearon una serie de cuestiones relativas a las preocupaciones particulares de los países de su región. El participante del Gobierno de Camerún subrayó que era necesario poner énfasis en los aspectos técnicos y trabajos prácticos en los países en desarrollo. Los equipos de las escuelas de EFTP estaban obsoletos en un contexto en que la EFTP recibía menos del 10 por ciento de los recursos para educación en su país. Se requerían datos más actualizados con respecto a las necesidades en materia de competencias y disponibilidad. La OIT y la UNESCO podían contribuir con las cuestiones sobre los datos y las políticas relativas al desarrollo de los recursos humanos en los países en desarrollo. El participante del Gobierno de la República Centroafricana señaló una serie de dificultades relacionadas con la eficacia de las prestaciones de EFTP, entre las que se encontraban la reticencia de los empleadores a la hora de formar a los trabajadores, la reticencia de los trabajadores a emprender una formación en ese contexto y una falta general de coherencia entre las necesidades del mercado de trabajo y la provisión de formación. El participante del Gobierno de Burkina Faso destacó la necesidad de una formación más informal que fomentase la empleabilidad, en particular con vistas a reducir el desempleo entre los jóvenes, lo que su Gobierno estaba intentando llevar a cabo mediante las estructuras ministeriales pertinentes y varios centros de formación basados en las calificaciones necesarias para el empleo o la iniciativa empresarial en un contexto en que existían pocas oportunidades de empleo en el sector formal. El mayor compromiso de los empleadores y los trabajadores en el sistema era un signo favorable de esa iniciativa. El informe de la OIT señalaba correctamente la necesidad de mejorar el nivel y la valoración de la EFTP para hacerla más atractiva para los jóvenes. El participante del Gobierno de Mauricio mencionó las reformas en la EFTP realizadas en los países del sur de África y asimismo pidió que se depositara una mayor confianza en la formación informal y en los cursos de formación de corta duración. Las dificultades relativas a las infraestructuras y los equipos podían solucionarse potenciando las relaciones entre las escuelas y las empresas a través de pasantías en las que los empleadores proporcionaran oportunidades de formación actualizadas. La digitalización de los programas, la utilización de las contribuciones de los empleadores para asegurar la financiación, tal y como sucedía en su país, y más «segundas oportunidades» y formación para la vida activa constituían respuestas políticas importantes para afrontar los retos en materia de EFTP.
- 11.** El representante del Gobierno de la Argentina, en nombre de los países de la región de América Latina y el Caribe, acogió con agrado la oportunidad que brindaba el Foro para intercambiar información y experiencias sobre temas importantes, destacó la importancia del informe de antecedentes de la OIT como base para las discusiones y, asimismo, expresó la esperanza de que el resultado de este Foro debería destacar los puntos de consenso surgidos en los debates, y reflejados en un documento emitido a título de sumario del Presidente de este Foro. En lo que respectaba a la Argentina, históricamente, el suministro de EFTP estaba mal adaptado a una economía que se derrumbó en los años noventa, pero que actualmente se estaba recuperando y requería una mano de obra más calificada. En los últimos años, la obsolescencia de los equipos de formación y la falta de financiación habían planteado dificultades que habían conducido a la elaboración de políticas encaminadas a unir las instituciones de EFTP con las redes de las oficinas de empleo y los centros de trabajo, prestando particular atención a fomentar el empleo de los jóvenes. Los ministerios responsables del desarrollo y el trabajo colaboraban más estrechamente en torno a esas cuestiones. Los enlaces informatizados se utilizaban cada vez más para hacer un seguimiento de la evolución de los estudiantes desde la formación hasta los empleos. Una economía sólida iba unida a un sistema de EFTP sólido, el cual dependía de la estrecha colaboración de los interlocutores sociales.
- 12.** Los representantes gubernamentales de los países europeos pusieron de relieve las cuestiones sobre la coherencia, los docentes y los formadores y el diálogo social en la combinación de políticas. El participante del Gobierno de Portugal destacó la necesidad de hacer participar a los docentes y los formadores en las decisiones relativas a las reformas y

pidió que hubiera una mayor coherencia entre la gestión de la EFTP, las evaluaciones de las necesidades y el suministro de formación. El participante del Gobierno de España también hizo hincapié en el papel clave que desempeñaba el diálogo social en las decisiones sobre las políticas en materia de formación y financiación. Los empleadores y los sindicatos desempeñaban un papel especialmente importante en los sistemas paralelos o duales, tal y como sucedía en ciertos sectores de su país. Con respecto a la reforma de las estructuras de la EFTP, se debería tener en cuenta que los gobiernos tenían la responsabilidad de garantizar una cobertura universal para todos los sectores económicos, ya que el sector privado no podía garantizar ese tipo de cobertura debido a los elevados costos que suponían ciertas profesiones, como la ingeniería. El sector privado debería invertir más en una serie de sectores, y no sólo en aquellos que eran relativamente baratos. Los sistemas de EFTP integrados que englobaban varios aspectos de la formación — la comercialización, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), etc. — no eran tan costosos y, sin embargo, eran esenciales para el suministro de EFTP.

13. La representante de la Internacional de la Educación (IE) señaló la pertinencia del Foro en el marco de un estancamiento económico continuo, así como el hecho de recuperar el valor de la EFTP en ese contexto y la necesidad de evitar que se cometieran los mismos errores que en el pasado. Se deberían atenuar, en particular, las críticas sobre la capacidad del sector público para adaptarse a las necesidades de formación mediante un mayor reconocimiento de su contribución a la hora de solucionar los problemas actuales y, por lo tanto, el papel esencial que desempeñaban los docentes y los formadores en estos esfuerzos. Un mayor diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores podría propiciar el desarrollo de sistemas en materia de EFTP y la receptividad de los mismos con respecto a una armonización adecuada entre las necesidades del empleo y el suministro de formación. Esto era especialmente importante para evitar adoptar un enfoque demasiado limitado sobre las competencias técnicas que no incluyera una capacidad de aprendizaje global que permitiera integrar con más facilidad nuevas oportunidades de empleo en momentos de crisis.

Formación inicial y desarrollo profesional de los docentes y formadores de EFTP

14. La portavoz de los trabajadores señaló que tanto una educación inicial sólida a nivel terciario como un desarrollo profesional continuo (DPC) eran esenciales para la enseñanza en EFTP. La educación inicial debería asegurar un equilibrio entre los conocimientos técnicos especializados, las competencias pedagógicas, en áreas como la comunicación inclusive, y un conocimiento actualizado de los lugares de trabajo para los que se estaban formando los estudiantes. Todos los docentes de EFTP deberían tener acceso de forma regular al desarrollo profesional continuo e integrarlo en sus carreras profesionales a fin de garantizar unos enlaces sólidos con la industria y los mercados de trabajo. Este tipo de disposición requería la financiación y el apoyo de los gobiernos y de los empleadores. Un diálogo social que contara con la plena participación de los docentes y los formadores en las decisiones relativas a la reforma educativa de los docentes era esencial para mejorar su calidad y evitar que los profesionales únicamente participaran en la aplicación. Una miembro trabajadora recalcó que la formación inicial de docentes también se centraba en reconocer las necesidades de los estudiantes en relación con el mundo del trabajo, en particular para aquellos que pertenecían a grupos desfavorecidos, ya que tenían muchas dificultades para entrar en el mercado de trabajo. Los empleadores podían apoyar las oportunidades de trabajo a lo largo de la vida de los docentes mediante ayudas en la financiación de las experiencias de formación en su lugar de trabajo. También era importante disponer de un equipamiento de formación actualizado y de nuevas metodologías, como la formación en línea. La valoración de los docentes debería basarse en la evaluación por pares, la promoción de la evolución profesional y la cooperación y el

apoyo entre colegas en vez de sanciones, y formar parte de un sistema de evaluación de programas más amplio, en lugar de una evaluación del desempeño únicamente personal.

- 15.** El portavoz de los empleadores declaró que los docentes debían ser competentes con respecto a las capacidades pedagógicas y de enseñanza (aspecto bien tratado en el informe de antecedentes de la OIT), así como ser conscientes de las necesidades de los estudiantes en relación con el lugar de trabajo (un aspecto tratado en menor medida en el informe). Además, el desarrollo profesional continuo, estrechamente unido a los empleadores y las empresas, era crucial en la EFTP debido al dinamismo y la naturaleza en constante cambio de algunas industrias y sectores. Los empleadores estaban preparados para ofrecer oportunidades de formación en materia de EFTP para poner al día a los profesionales, pero las instituciones educativas tenían que ser más flexibles y adaptar sus estructuras para asegurar este tipo de colaboración, por ejemplo, por medio de cubrir los salarios de los docentes para períodos de formación y aumentar la flexibilidad y la movilidad profesional para permitir la formación en las empresas. Asimismo, las competencias de trabajo y de vida genéricas en materia de docencia, como el trabajo en equipo y las capacidades de comunicación, merecían una mayor atención en los programas de EFTP. Un participante empleador hizo hincapié en dos aspectos esenciales de la docencia y la formación: 1) lo que debe enseñarse — las competencias genéricas como la comunicación, la colaboración, la opinión crítica y la capacidad de aprendizaje a fin de aplicar las competencias y los conocimientos adquiridos, así como la ciudadanía, deberían formar parte de los programas de las escuelas de EFTP, y 2) cómo se enseña — los docentes deberían pasar de profesores a facilitadores en el proceso de aprendizaje y prestar una especial atención en desarrollar las capacidades de los estudiantes con el fin de aplicar las capacidades básicas por medio de un aprendizaje más basado en los proyectos. Otro participante empleador destacó la importancia de adaptar las instituciones y programas de educación de docentes en EFTP a unos métodos de docencia y aprendizaje más dinámicos y respaldados por el desarrollo profesional continuo. Los empleadores apoyaban la creación de marcos institucionales para asegurar el aprendizaje permanente de los docentes y formadores en EFTP.
- 16.** Los representantes gubernamentales de los países de Asia y el Pacífico explicaron los enfoques y puntos de vista de sus países en materia de formación. En la República de Corea, la Universidad de Tecnología y Educación de Corea (KUT) se encargaba de la preparación de los docentes en EFTP, la cual tenía lugar a nivel de enseñanza superior durante cuatro años, con formación teórica y práctica a tiempo completo de los docentes y formadores profesionales, especialistas en recursos humanos e ingenieros, y al finalizar dicha formación los diplomados recibían una licenciatura. La KUT ofrecía asimismo programas en materia de formación profesional para cumplir con la demanda de la industria, así como orientación profesional para los docentes y formadores, y una nueva formación profesional y tecnológica cuyo objeto era adaptarse a la actual crisis económica. Dos institutos de la KUT ofrecían cursos de desarrollo profesional de corta duración para los docentes y formadores experimentados y organizaban programas de intercambio sobre cooperación técnica financiados por el Gobierno de la República de Corea con el objetivo de que los docentes y formadores coreanos pudieran compartir sus experiencias y conocimientos con su homólogos en los países en desarrollo. La OIT estaba contribuyendo al análisis del empleo para la Cumbre del G-20 de Seúl en noviembre. El representante del Gobierno de Filipinas estuvo de acuerdo en que los marcos de calificación de los formadores eran un medio para garantizar las calificaciones de los mismos, así como en la importancia de la educación profesional continua para los docentes y formadores elaborada a través de las colaboraciones públicas y privadas y la cooperación internacional. El participante del Gobierno de Kiribati mostró su acuerdo con el programa de tendencias y cuestiones contenidas en el informe de la OIT presentado en el Foro. La escasez de docentes en Kiribati se había solucionado por medio de la contratación de profesionales de los Estados Miembros de la Unión Europea (UE), Australia y Nueva Zelanda. El diálogo social en la elaboración de programas de EFTP era importante para establecer un programa de políticas acordado por todos y facilitar el asesoramiento en materia de políticas en

cuestiones como los Programas de Trabajo Decente por País. Una mayor colaboración entre los interlocutores sociales podría reducir las lagunas en la EFTP, en particular en lo tocante al aprendizaje informal y en el lugar de trabajo.

- 17.** Los representantes gubernamentales de los países europeos optaron por apoyar los puntos ya tratados con ejemplos de los enfoques de alto nivel y diversificados relativos a la educación de los docentes en sus países. La participante del Gobierno de España señaló que la gran mayoría de los docentes y profesores (más del 80 por ciento) eran funcionarios públicos con diplomas universitarios y con conocimientos de los sectores en cuestión. Se había establecido un programa de Maestrías al respecto. La importancia de apoyar el desarrollo de las competencias en la docencia, incluida la integración de competencias transversales y prácticas en el programa, el desarrollo profesional permanente y el establecimiento de estrechas conexiones con las empresas locales para mantener actualizadas las bases de conocimientos de la docencia profesional, era una cuestión que se había reconocido y aplicado en España desde hacía mucho tiempo. Sin embargo, el país todavía tenía que hacer frente a varios retos para asegurar que los docentes y los formadores en EFTP recibían una buena preparación. Un participante del Gobierno de Suiza señaló la similitud del sistema de EFTP de su país, basado en un sistema dual, con el de Mauricio. En general, los docentes y los formadores eran personal que trabajaba a tiempo completo en escuelas e instituciones, a pesar de que la docencia y la formación técnica relativa a trabajos y competencias específicas también tenían lugar en las empresas. Algunos profesionales del ámbito de la docencia trabajaban a medio tiempo en empresas para proporcionar EFTP, lo que ayudaba a asegurar unos vínculos más próximos con las diferentes industrias y sectores. Una representante del Gobierno de Italia observó que se condujeron varias investigaciones a nivel nacional en su país sobre las características de los recursos humanos involucrados en el sistema EFP. Incluso si la falta de normas nacionales, las funciones de los formadores de EFP están contenidas en el contrato colectivo nacional relativo a la formación; por otro lado la Asociación Italiana de Formadores (AIF) individualizó los conocimientos específicos de los formadores. En cuanto al sistema de formación profesional, existe un mayor equilibrio entre los sexos entre los profesionales que aumentará el nivel educativo de todos los formadores. De manera general, los formadores con más años de experiencia en términos de sus carreras profesionales tienen un contrato a tiempo indeterminado, mientras que los formadores más jóvenes (menores de 40 años) tienen un contrato principalmente atípico. No obstante, el país se enfrentaba a la dificultad que representaba un envejecimiento de la fuerza de trabajo en el ámbito de la EFTP. Era necesario centrarse más en la formación informal y en la formación basada en el lugar de trabajo.
- 18.** Los representantes gubernamentales de los países africanos explicaron las necesidades particulares relativas a la formación y el desarrollo profesional. El representante del Gobierno de Burkina Faso se inclinó por mejores estructuras de formación, más atención en la pedagogía en el ámbito de la docencia y la formación y más flexibilidad en la contratación de docentes como retos principales en su país y en muchos otros países en desarrollo. La colaboración internacional entre países que contaban con estructuras de EFTP bien desarrolladas y con una larga tradición, también en sistemas duales, así como las organizaciones internacionales con experiencia en este ámbito, como la OIT, y los países en desarrollo, podían mejorar las estructuras de formación de éstos a fin de contribuir a la formación de un número suficiente de docentes y formadores calificados. Se debía hacer especial hincapié en los resultados en el ámbito de la EFTP que pudieran ayudar a resolver los problemas relacionados con el empleo. El representante del Gobierno de Camerún señaló asimismo la escasez de docentes profesionales en EFTP, así como la falta de conocimiento con respecto a sus entornos de trabajo. Asimismo, eran muy convenientes las colaboraciones entre el gobierno y los empleadores para apoyar el desarrollo del sistema de EFTP, en especial las iniciativas para que los profesionales en EFTP se familiarizaran más con el mundo del trabajo. Su país se beneficiaba de la colaboración de la República de Corea que prevé un préstamo para la construcción y

equipamiento de tres centros de formación profesional de alta calidad. Desearía aumentar su colaboración con otros países con mayor experiencia en este ámbito, como Canadá o Francia. Las instituciones internacionales como la OIT y la UNESCO también desempeñaban un papel importante en los intercambios de información a nivel internacional y en la creación de capacidad.

Empleo en la EFTP

19. El portavoz de los empleadores recordó que la contratación cabal de docentes y formadores dependía de unas buenas condiciones salariales y de la disponibilidad de la infraestructura de formación apropiada. Sin embargo, en muchos sistemas la remuneración no reflejaba el gran valor de la EFTP, tal y como se había señalado anteriormente — con frecuencia, la remuneración era inferior a la percibida por los docentes que impartían educación general, por ejemplo, en la enseñanza secundaria. Era preciso aumentar la contratación directamente del mundo del trabajo. Era necesario ofrecer preparación pedagógica a las personas contratadas a través de este medio, pero los programas concebidos a tal efecto debían adaptarse a su experiencia profesional; era poco práctico que los formadores calificados provenientes de la industria y los servicios recibieran la misma formación que los jóvenes inexpertos provenientes directamente de la enseñanza secundaria que se incorporaban a los programas de educación orientados a los docentes de EFTP. Otros participantes empleadores añadieron que la rápida contratación directamente de la industria ayudaría a satisfacer las necesidades en materia de empleo relacionadas con las industrias que evolucionaban rápidamente. La seguridad del empleo en la EFTP debía compararse con tales cambios e incluso la desaparición de determinadas profesiones, en cuyo caso sería necesario volver a impartir formación a los docentes y formadores. Otra participante empleadora señaló que, si bien los empleadores preferían que las personas más competentes y calificadas fueran contratadas para puestos de trabajo en la EFTP, los empleadores también favorecían las políticas que corrigieran los desequilibrios en materia de género al propiciar que un mayor número de mujeres trabajaran como docentes y formadoras en lo que podría denominarse «la tecnología punta» o las corrientes profesionales de vanguardia en la ciencia y la tecnología.
20. La portavoz de los trabajadores y otro participante trabajador recordaron a este respecto una serie de puntos clave que debían considerarse en las políticas de empleo de la EFTP en un contexto de creciente escasez de recursos, ya que una gran parte del personal de EFTP se aproximaba a la edad de la jubilación:
- la necesidad de suficientes docentes y formadores debidamente calificados con una sólida experiencia en el lugar de trabajo, incluida su contratación directamente de la industria y los servicios, a condición de que estas personas tuvieran la formación pedagógica que les permitiera ejercer como docentes;
 - el aumento de la remuneración para que fuera más competitiva con otros empleos al solucionar el problema que planteaban con frecuencia unos salarios muy bajos, y
 - la reducción del creciente número de contratos ocasionales y a tiempo parcial, y el aumento de la seguridad del empleo en el sector, lo que garantizaría la contratación y retención, las cuales mejorarían a su vez la situación de la EFTP.

Las políticas de empleo deberían basarse en las orientaciones proporcionadas por la *Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente*, 1966, y la *Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior*, 1997, ambas adoptadas para mejorar la situación profesional y material de los docentes, incluidos aquéllos del sector. Al aplicar estas normas, que debían subrayarse en el Día Mundial de los Docentes, el 5 de octubre, se atraería a los mejores jóvenes y se

retendría a los docentes expertos en EFTP. Asimismo, debía acabarse con los estereotipos para atraer a más mujeres a la profesión — esto había funcionado con respecto a las fuerzas policiales en algunos países, como en Canadá —, y las políticas de empleo deberían favorecer la igualdad de oportunidades para las minorías y los inmigrantes.

- 21.** Los representantes de los gobiernos africanos hicieron eco de muchos de estos puntos en el contexto de sus propias experiencias y de las de otros países en desarrollo. El participante del Gobierno del Camerún subrayó la necesidad de que los gobiernos adoptaran políticas encaminadas a retener a los docentes en todo el sistema educativo. El representante del Gobierno de Burkina Faso hizo un llamamiento para que se establecieran unas buenas condiciones profesionales y carreras profesionales, y para que se fortaleciera la cooperación con miras a compensar las diferencias salariales entre los docentes de EFTP que trabajan en los sistemas públicos en comparación con las empresas privadas. También sería de gran ayuda una cooperación internacional de este tipo entre su país y Taiwán (China) para mejorar la formación de los docentes. Los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres también debían afrontarse. El participante del Gobierno de la República Centroafricana planteó las cuestiones de las mayores garantías de empleo, pero también de los salarios inferiores, de los docentes de EFTP. El participante del Gobierno de Mauricio señaló asimismo los problemas que planteaba la contratación en su país debido a los bajos salarios ofrecidos. Se proporcionaban prestaciones especiales para aumentar los niveles salariales. La enseñanza en la EFTP se pagaba casi exclusivamente sobre la base de un contrato, y se ofrecían contratos a licenciados universitarios, a los que posteriormente se les ofrecían empleos en la industria para que adquirieran experiencia profesional de primera mano, mientras que el pago de sus salarios durante estas «pasantías» incumbía al Gobierno. Había escasez de formadoras en las disciplinas de la industria pesada. Una participante del Gobierno de Namibia explicó que la Autoridad de Formación de Namibia tenía la responsabilidad de identificar las brechas existentes entre los programas de EFTP y las industrias con objeto de mejorar la pertinencia. Las contribuciones de los agentes interesados al fondo de formación se utilizaban para aumentar los salarios de los formadores, mientras que estaban realizándose esfuerzos para mejorar los programas de formación estructurados y los resultados obtenidos en consulta con las empresas privadas.
- 22.** En la región asiática se planteaban cuestiones similares. El representante del Gobierno de Filipinas afirmó que su país se enfrentaba a problemas considerables en materia de contratación en los centros de formación urbanos, ya que había menos mujeres candidatas a puestos de trabajo en la EFTP en relación con los hombres, y la fuga de talentos a las empresas privadas y a otros países una vez concluía la formación era un problema persistente. Se contemplaban varias soluciones, entre ellas ofrecer una mayor seguridad del empleo; contar con la participación de los docentes en la formulación de políticas; establecer programas de recompensa e incentivos para proporcionar reconocimiento; crear conexiones con las autoridades gubernamentales locales con miras a la contratación, y elaborar programas de desarrollo profesional a través de un instituto dedicado. La cooperación internacional también era importante: se habían establecido programas apropiados para el desarrollo del personal en asociación con Singapur y Japón.
- 23.** Un miembro del Gobierno de España subrayó la importancia que revestía la seguridad del empleo como solución de política para evitar la escasez de mano de obra en los centros públicos de EFTP y para asegurar la satisfacción profesional de los docentes. Los docentes que impartían formación profesional se felicitaban de que sus estudiantes consiguieran un empleo, pero, a fin de asegurar el éxito, era necesario invertir en el desarrollo profesional para actualizar los conocimientos, de tal modo que estuvieran en consonancia con las necesidades de las empresas.
- 24.** En lo que respecta a las formas y medios para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en la dotación de personal EFTP, el participante del Gobierno de la Argentina insistió en la importancia que revestía que los empleadores acabaran con los perjuicios

culturales al contratar a mujeres para las ocupaciones no tradicionales, y que las mujeres redoblaran sus esfuerzos para buscar dichas oportunidades; muchas mujeres no entraban en determinadas profesiones a pesar de la demanda. Deberían establecerse servicios en el mercado de trabajo e incentivos económicos para alentar a las mujeres y los hombres a incorporarse al mercado de trabajo profesional, como se había hecho en su país, por ejemplo, en el sector de la construcción, pero también era importante hacer lo propio en ámbitos como el derecho.

La remuneración y el entorno de enseñanza y de aprendizaje

25. La portavoz de los trabajadores insistió en que la carga de trabajo actual para los docentes de EFTP era excesiva debido a la falta de recursos y de financiación para el sector, y una consecuencia directa del empleo ocasional o precario en el ámbito de la EFTP; en muchos países, el número de estos docentes superaba con creces el de los docentes empleados de manera permanente. Al mismo tiempo, la EFTP estaba en el punto de contacto con las políticas gubernamentales centradas en el empleo y la educación, en continuo cambio como consecuencia de las reformas gubernamentales y de la naturaleza cambiante de la fuerza de trabajo, y desempeñaba un papel importante a la hora de ayudar a los países a recuperarse económicamente, por lo que se ejercía una fuerte presión sobre los docentes de este sector. No debía olvidarse la importancia que revestía proporcionar un entorno seguro y saludable tanto a los docentes como a los estudiantes; en muchas instituciones de EFTP, los jóvenes manejaban maquinaria peligrosa, e incumbía a los gobiernos y los empleadores asegurar que estos entornos fueran lugares de aprendizaje seguros y saludables. Debía recordarse que para que el sector de la EFTP retuviera a los docentes mejores y de la máxima calidad, era importante que su remuneración fuera justa, decente y competitiva con otras industrias comparables. Los sistemas de remuneración basados en los méritos no eran la respuesta — eran costosos y difíciles de administrar, ineficaces e injustos y, por lo tanto, propiciaban la división. No había lugar para dichos sistemas en las políticas y estructuras de remuneración del personal. Sólo una ínfima parte de los miles de estudios realizados sobre los sistemas de remuneración basados en los méritos en los dos últimos decenios habían mostrado resultados positivos. Los expertos en la materia y las experiencias obtenidas, por ejemplo, en el sistema de educación superior en los Estados Unidos, habían demostrado que estos sistemas no eran eficaces en muchos contextos, en particular en los casos en que:

- el presupuesto era demasiado reducido o las condiciones económicas demasiado difíciles para evitar grandes incrementos para el personal de alto rendimiento;
- los trabajadores preferían más tiempo para el ocio, recompensas profesionales u otras recompensas no monetarias, o concedían prioridad a criterios de recompensa basados en la equidad, la antigüedad u otros motivos no relacionados con los méritos, por lo que se oponían a los sistemas de incentivos basados en los méritos;
- la base institucional para la calificación del rendimiento no captaba los valores en materia de rendimiento deseados por la Organización, por ejemplo, la valoración de la investigación por encima de la enseñanza, y
- los sistemas de incentivos basados en los méritos solían discriminar a las mujeres, por lo que socavaban la igualdad de género.

Estas situaciones eran igualmente aplicables a la EFTP. Había numerosos costos asociados con los sistemas de remuneración basados en los méritos derivados de factores como: costos administrativos o asociados con el tiempo dedicado por otros miembros del personal para determinar quién había hecho méritos; los costos de formación de los evaluadores; el

tiempo y los esfuerzos para proporcionar impresiones efectivas y/o presentar recursos contra las valoraciones de los méritos no favorables; las necesidades en materia de documentación y costos para evaluar la eficacia del sistema de remuneración basado en los méritos. Los sistemas de remuneración basados en los méritos también tenían numerosas consecuencias imprevistas, entre las que se contaban:

- la focalización excesiva por parte de los docentes en las tareas que son recompensadas por el sistema, en detrimento de otras, y
- la creación de un entorno competitivo dentro del lugar de trabajo que dificultaba la colaboración y podía aumentar el grado de insatisfacción profesional y desigualdad y la falta de confianza entre los docentes.

Estos factores reducían la eficacia de los docentes y la prestación de servicios. Debía fomentarse la colaboración público-privada basada en el diálogo social en torno a muchas de las cuestiones antes de tener lugar el Foro, incluidos los casos en que era beneficioso para ambos sectores abordar las cuestiones del entorno de enseñanza/aprendizaje, pero los trabajadores se oponían a las alianzas público-privadas ya que consideraban que este concepto se había utilizado para acabar con unos servicios públicos de calidad en muchos países.

- 26.** Otro participante trabajador examinó estas cuestiones en relación con los países en desarrollo, concretamente en África. La educación, incluida la EFTP, no se había adaptado a los cambios y necesidades posteriores a la época colonial con respecto a los métodos y los resultados previstos en relación con la economía. Asimismo, se había asignado a los docentes una enorme cantidad de trabajo, basándose en el concepto erróneo de que sólo el tiempo trabajado en las escuelas contaba como tiempo de trabajo, sin tener en cuenta, por ejemplo, el tiempo dedicado a preparar los cursos y a evaluar a los estudiantes. Asimismo, los salarios de los docentes eran muy bajos, por lo que los docentes trataban de hallar otras fuentes de ingresos para lograr un nivel de vida decente. A su vez, los salarios bajos repercutían en las pensiones, y el participante trabajador proporcionó cifras a título de ejemplo aplicables a países de África Central. Para que el sector se desarrollara, debía contratarse a personas calificadas, pero con este tipo de condiciones, pocos padres querían que sus hijos fueran docentes, ya que se consideraba un empleo de último recurso.
- 27.** El portavoz de los empleadores sostuvo que existía un consenso sobre la necesidad de que los salarios reflejaran unas condiciones comparables en el mercado de trabajo, y se disponía de datos concluyentes acerca de que los sistemas de remuneración basados en los méritos tenían de hecho aspectos positivos. Señaló que debía recordarse que la remuneración basada en los méritos constituía tan sólo una pequeña parte de un sistema de remuneración. Había, asimismo, diferentes formas de examinar el rendimiento, incluida la evaluación de grupos de docentes o de toda la escuela, además de medir el rendimiento en relación con los logros de los estudiantes. No obstante, los empleadores coincidían con los sindicatos en que los sistemas basados en los méritos no funcionaban y que debían limitarse a entornos institucionales y aplicarse a través del diálogo social, teniendo en cuenta la atención y los objetivos institucionales y el tipo de sistema de remuneración que se necesitaba en consecuencia. Debería redefinirse la carga de trabajo en función del tipo y de la variedad de actividades de EFTP, inclusive las tareas de instrucción, el trabajo de proyectos y los intercambios en el lugar de trabajo. El atractivo de la enseñanza en la EFTP dependía de una organización moderna de la carga de trabajo que tuviera en cuenta todos estos factores. Era importante que existiera una buena infraestructura en las escuelas de EFTP en términos de satisfacción profesional y de resultados de aprendizaje, pero esto incumbía fundamentalmente a los gobiernos; no se podía esperar que los empleadores cofinanciaran estas necesidades en materia de equipos, aun cuando ofrecieran sus contribuciones de manera voluntaria. Esta postura estaba en consonancia con el principio fundamental de que la educación era un bien público y que era necesario asimismo evitar

las desigualdades a nivel local que tal vez no se beneficiaran de unas empresas privadas bien financiadas. Un participante empleador subrayó que incluso la industria en los países en desarrollo tenía dificultades para mantenerse al día de los avances tecnológicos y que no debería esperarse automáticamente que tuvieran las capacidades más actualizadas a nivel de equipo. La solución a las necesidades en materia de infraestructura era establecer una colaboración público-privada basada en la formación teórica en las escuelas y en la formación práctica en las empresas, como sucedía en un proyecto del Banco Mundial en Kenya.

28. Los participantes de los gobiernos africanos relacionaron sus opiniones en el marco de unos presupuestos a menudo limitados. El participante del Gobierno del Camerún hizo referencia a las dificultades financieras creadas para apoyar los salarios decentes y proporcionar incentivos al personal del sector de la enseñanza en los países en desarrollo en relación con otros sectores, a pesar de las contribuciones estatales que ascendían al 20-25 por ciento del presupuesto. Los países africanos en desarrollo necesitaban recibir asistencia internacional en sus esfuerzos encaminados a afrontar estos desafíos. En la misma línea, el participante del Gobierno de Mauricio reiteró las posturas anteriores de que los gobiernos deberían cubrir los salarios de los docentes, pero que las empresas privadas deberían apoyar los esfuerzos generales en materia de EFTP mediante la prestación de apoyo a las pasantías que permitieran recibir formación en las tecnologías más avanzadas, en particular dado que las empresas incorporarían más tarde a los becarios en su plantilla.
29. Desde la perspectiva de los pequeños países del Pacífico, el participante del Gobierno de Kiribati señaló que debían examinarse con más detenimiento las experiencias y dificultades de los países en desarrollo con respecto a estas cuestiones, inclusive cómo combinar la formación de los docentes y los incentivos ofrecidos a los mismos para crear las condiciones para una enseñanza y un aprendizaje idóneos que beneficiaran a los países interesados. Las cuestiones de desarrollar y retener las competencias y calificaciones en el marco de la presión ejercida por las migraciones internacionales eran particularmente importantes para los países de esta región.
30. Las perspectivas de los países europeos con respecto a estas cuestiones apoyaban las nociones del reparto de responsabilidades para financiar los entornos de aprendizaje en la EFTP. Un participante del Gobierno de España estuvo de acuerdo en que incumbía fundamentalmente a los gobiernos asegurar la infraestructura para las instituciones de EFTP, pero que el costo de los equipos y la rapidez de los avances tecnológicos hacía difícil garantizar una maquinaria actualizada para dichas instituciones, motivo por el que la colaboración del sector público-privado revestía una gran importancia. En España, una buena práctica consistía en centros de formación integrados a los que los empleadores contribuían pagando la formación con equipo. Los docentes podrían adquirir experiencia en las empresas y comprender las necesidades de la industria; esta forma de colaboración era ventajosa para todos. La participante del Gobierno de Hungría señaló que la mayoría de las empresas de su país eran pequeñas o medianas, por lo que tal vez no tuvieran equipos actualizados, en cuyo caso ofrecían pasantías con unos perfiles de formación más limitados. Las personas que eran incapaces de aprender las competencias necesarias en su lugar de trabajo podían compensar sus carencias recibiendo formación en escuelas de formación públicas o mediante programas de intercambio en otras empresas con el apoyo de asociaciones de la industria.

El diálogo social en la EFTP

31. El Presidente del Foro recordó la definición de diálogo social contenida en el informe elaborado por la OIT, en particular todos los tipos de negociación, consultas o intercambio de información entre los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a la política económica y social.

El diálogo social podría ser informal o institucionalizado, y podría tener lugar a nivel nacional, regional, sectorial o de empresa. El principal objetivo del diálogo social era promover el consenso y la participación democrática de los principales agentes interesados en el mundo del trabajo.

- 32.** El portavoz de los empleadores señaló con satisfacción la evolución positiva del diálogo social en todo el mundo en los últimos años, y subrayó que la participación del sector privado en las cuestiones relativas a la EFTP, mediante el diálogo social era de vital importancia. Podrían establecerse distinciones entre el diálogo social «sobre» y «en» la EFTP. El primero hacía referencia a los interlocutores sociales, así como a los gobiernos y a otras partes interesadas. El Foro de diálogo mundial sobre las calificaciones que se había celebrado en la OIT en marzo de 2010 había puesto de relieve importantes mecanismos sectoriales de diálogo social que ayudaban a armonizar el suministro de EFTP con las necesidades del mercado de trabajo, por ejemplo, mediante consejos consultivos tripartitos. Existían diferentes mecanismos de dirección en función de las culturas jurídicas e institucionales de los países, y los resultados entre los países también diferían considerablemente. El diálogo social «en» la EFTP era igualmente importante, e implicaba tanto a los empleadores públicos (juntas escolares, por ejemplo) como a los empleadores privados y los sindicatos de docentes. En este ámbito, los empleadores favorecían la toma de decisiones a nivel local sobre las cuestiones relativas a la EFTP en un marco nacional más general, por lo que la autonomía institucional también implicaba más directamente a los docentes y creaba un sentido de responsabilización con respecto a las decisiones. El diálogo social a nivel institucional fomentaba la innovación y ofrecía más oportunidades para armonizar las necesidades en materia de suministro con las consideraciones en materia de empleo tales como la remuneración. La referencia al diálogo social transnacional contenida en el informe de la OIT no se comprendía bien — el diálogo podría tener lugar entre las fronteras nacionales, pero la cuestión que se planteaba era si éste podría ser el caso del diálogo social. Las cuestiones relativas a la educación, incluida la EFTP, entraban en el ámbito de las cuestiones nacionales.
- 33.** Otros participantes empleadores señalaron ejemplos concretos de diálogo social. Organismos de formación en la industria establecidos en Nueva Zelanda, regulados y financiados por el Gobierno, velaban por que los empleadores y los trabajadores participaran en la toma de decisiones sobre la política y el suministro de formación, incluidas las normas. En África, como mostraba un estudio de la UNESCO, las instituciones privadas iban en cabeza en lo que respecta al suministro de EFTP, lo que demostraba la necesidad de un mayor diálogo social en dichas instituciones. Los gobiernos podrían contribuir al proceso proporcionando un mayor número de incentivos. Las asociaciones público-privadas dimanantes del diálogo social habían demostrado ser eficaces en Kenya.
- 34.** La portavoz de los trabajadores preconizó el diálogo social a todos los niveles de la toma de decisiones sobre la EFTP, inclusive a nivel transnacional cuando fuera pertinente, y que abarcara desde la formulación y aplicación de políticas hasta la negociación de las condiciones de empleo. El diálogo social era fundamental para satisfacer las exigencias de los empleadores, trabajadores, docentes y estudiantes en materia de EFTP. Para que fuera eficaz, era preciso que los procesos fueran claros y que se reconocieran los derechos a la educación y los derechos de otros trabajadores; esto último era un objetivo particularmente difícil de lograr en un mundo en el que tales derechos se violaban con frecuencia. El diálogo social eficaz obtenía los mejores resultados cuando se asignaban suficientes recursos a la EFTP — no debería aplicarse simplemente para gestionar la escasez. El diálogo social no siempre dependía de la autonomía institucional. Los trabajadores coincidían con los empleadores en la necesidad de un diálogo social para ayudar a vincular el suministro de EFTP con el mundo del trabajo; sin embargo, el diálogo social no se limitaba a establecer este vínculo, sino que también debería utilizarse para promover una participación más amplia tanto democrática como a nivel de ciudadanía.

-
- 35.** Los participantes trabajadores explicaron el modo en que el diálogo social funcionaba (o no funcionaba en algunas ocasiones) en diferentes contextos nacionales. En Canadá (Quebec), una comisión tripartita integrada por representantes de los sindicatos, de los empleadores y de los ministerios se reunía periódicamente para prestar asesoramiento sobre el desarrollo y el reconocimiento de las cualificaciones de la mano de obra y sobre todo de la formación de los trabajadores empleados, prestando particular atención a los efectos de la recesión económica. El diálogo social informal cubría cuestiones lingüísticas y de alfabetización de los inmigrantes y segundas oportunidades de educación; este diálogo informal debería hacerse extensivo a mecanismos más formales. En Suecia existía una larga tradición de recurrir al diálogo social para resolver los problemas laborales, que se remontaba al decenio de 1930, época en que se alcanzaron los primeros convenios colectivos entre los empleadores y los sindicatos. No obstante, como mostraban eventos recientes, los gobiernos podían ignorar las opiniones de los interlocutores sociales si esto redundaba en interés de sus objetivos políticos. La elección de un nuevo Gobierno en 2006 había dado lugar a que se llevaran a cabo reformas en las escuelas secundarias que reducían las obligaciones de los estudiantes en corrientes de EFTP de elegir asignaturas que les permitieran acceder a la educación superior y hacer menos estrictas las normas en materia de EFTP. Los sindicatos y los empleadores habían alcanzado un consenso contra estas reformas, que se llevaban a cabo no obstante debido a las nuevas corrientes políticas que existían en Suecia.
- 36.** Los gobiernos de los países asiáticos apoyaron la necesidad de utilizar el diálogo social al determinar la política de EFTP. El participante del Gobierno de Viet Nam apoyó el diálogo social como medio para establecer políticas, pero reconoció que éste era débil, tanto a nivel nacional como local en su país. La experiencia y los intercambios internacionales se acogerían con agrado para tratar de poner remedio a esta situación, inclusive estadísticas para ayudar a orientar la política, la combinación adecuada de proveedores públicos y privados, y normas para la formación de los docentes y para el desarrollo profesional. El participante del Gobierno de Filipinas señaló que, para que el diálogo social prosperara, era necesario que predominara la transparencia en el intercambio de información y que hubiera flexibilidad con respecto a la estructura/modo en el que éste funcionaba. En su país, el diálogo social se utilizaba de manera estratégica para lograr unas políticas y programas de EFTP eficaces y coherentes, incluida la amplia utilización de recursos. El organismo de más alto nivel responsable de la elaboración de políticas en materia de formación y educación estaba integrado, en su mayor parte, por representantes del sector privado, a saber, empleadores, sindicatos e instituciones de EFTP. Los comités multisectoriales de desarrollo y calificaciones en materia de EFTP se regían por la legislación a nivel regional, provincial, comunitaria y local para coordinar el suministro de programas eficientes, pertinentes y de calidad encaminados a desarrollar las calificaciones ofrecidos por proveedores, tanto públicos como privados. El Gobierno también elaboraba informes ilustrativos sobre el mercado de trabajo como base para la política y los programas en materia de calificaciones en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales también se asociaban con la gestión y la evaluación de programas de formación basados en la comunidad, un centro de formación para mujeres y otro para la tecnología avanzada.
- 37.** Los representantes de los gobiernos africanos apoyaron el diálogo social como un medio importante para mejorar la EFTP. El participante del Gobierno de Burkina Faso lo consideró esencial para el desarrollo económico y social nacional en términos de su contribución a la calidad de los servicios de EFTP. El diálogo social comenzaba con el intercambio de información y la comunicación entre todos los agentes interesados. En su país, esto sucedía en varias instituciones, en particular: un consejo nacional sobre el empleo y la formación profesional integrado por representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, ONG, y asociaciones que tomaban parte en la formación profesional y para el empleo, responsables de aplicar la política nacional de empleo o de EFTP; y un comité nacional sobre la certificación de programas de formación,

que aseguraba la expedición de certificados de conclusión de la EFTP. El participante del Gobierno de Mauricio apoyó las condiciones previas para un diálogo social eficaz expuestas a grandes rasgos en el informe de la OIT, y elaboradas por la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002. En Mauricio, el diálogo social en el ámbito de la EFTP basado en una toma de decisiones consensuadas tenía lugar entre representantes gubernamentales, el sector privado y los sindicatos en una serie de organismos, inclusive: un consejo de recursos humanos responsable de identificar las necesidades de formación y de gestionar el fondo nacional de formación; un organismo nacional de calificaciones responsable de desarrollar las calificaciones nacionales en materia de EFTP; un comité nacional de aprendizaje, y la Fundación Nacional para la Atribución de Competencias establecida recientemente con el objetivo de atenuar la pobreza y el desempleo mediante programas de formación y colocación. El participante del Gobierno de Nigeria citó ejemplos de diálogo social que incluían un fondo para el desarrollo profesional con juntas establecidas a nivel estatal y federal, organismos nacionales encargados de la elaboración de normas para los aprendices y en los consejos de docentes y marcos nacionales de calificación. El participante del Gobierno del Camerún señaló que los organismos nacionales, tales como el comité consultativo de trabajo de asesoramiento y el comité nacional del aprendizaje, de la formación y de la cualificación profesional, junto con consultas periódicas en forma de conferencias entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores constituyeron los mecanismos de diálogo en materia de EFTP. El participante del Gobierno del Congo subrayó el valioso papel que desempeñaba el diálogo social al gestionar los difíciles programas de ajuste estructural que habían impuesto el Banco Mundial y el FMI en el decenio de 1990. Seguía existiendo un marco para la celebración de consultas y un compromiso a nivel nacional y regional en el que tomaban parte los consejos nacionales que congregaban a todos los interlocutores sociales para resolver los problemas planteados por la EFTP.

- 38.** Los representantes de los gobiernos europeos apoyaron el diálogo social como garantía del firme compromiso de los agentes interesados y de la continuidad y estabilidad de la política de EFTP. El participante del Gobierno de España señaló, por ejemplo, que la legislación que determinaba las calificaciones de la formación para los docentes en su país adoptada por un gobierno, seguía aplicándose a pesar de los cambios operados en el gobierno, gracias al apoyo que había recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante el proceso del diálogo social. Las políticas de EFTP deberían ser coherentes con el tiempo, y el diálogo social hacía que esto fuera posible. La participante del Gobierno de Polonia señaló que, en su país, los expertos gubernamentales, los empleadores y los trabajadores habían mancomunado esfuerzos para elaborar y aplicar instrumentos a fin de que las instituciones llevaran a cabo programas de formación para los docentes y formadores. En los dos últimos años, estos instrumentos se habían utilizado para producir más de 250 perfiles profesionales que eran los más demandados en el mercado de trabajo, y la información positiva recibida sobre la eficacia y la utilidad de los instrumentos había conducido a la creación de otros 300 perfiles profesionales. Asimismo, el acuerdo tripartito entre los funcionarios estatales, los empleadores y los trabajadores había dado lugar a que se establecieran programas de formación a nivel local para los solicitantes de empleo que estaban desempleados.
- 39.** Los representantes gubernamentales de los países de América Latina hicieron eco de la importancia que revestía el diálogo social en sus países a la hora de establecer la política de EFTP. El participante del Gobierno de la Argentina señaló que había una mayor tradición de participación de los sindicatos y de los trabajadores en la formación y la educación profesional. Los consejos sectoriales tripartitos a nivel provincial tomaban decisiones sobre los programas para el desarrollo de las calificaciones, las normas y la certificación en consonancia con las necesidades de la industria y la financiación pública de sectores clave. Los centros de formación a nivel provincial eran más capaces de responder a las necesidades en continuo cambio, incluida la utilización de recursos. En este contexto, el diálogo social era eficaz a la hora de proporcionar las orientaciones y el

contenido de la formación, en particular al promover la movilidad de los trabajadores en un marco regional como el MERCOSUR. Los resultados del Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad de empleo en el ámbito sectorial celebrado en marzo de 2010 proporcionaban directrices importantes sobre determinadas políticas. El Gobierno del Paraguay hizo referencia a mesas redondas en las que participaban trabajadores jóvenes como un ejemplo de medio a través del cual el diálogo social podría promover políticas de formación y de empleo que satisficieran las necesidades nacionales.

40. Los representantes gubernamentales de Asia y el Pacífico apoyaron asimismo la importancia que revestía el diálogo social en los contextos nacional y regional. El participante del Gobierno de Kiribati señaló la atención sobre el fuerte tripartismo fomentado por el Gobierno a pesar de que la presencia del sector privado en el país era limitada. A través del diálogo social a nivel regional, se habían creado asociaciones para elaborar programas de EFTP en ocupaciones específicas en la EU, Austria y Nueva Zelanda, y se había establecido una institución de formación regional en Fiji para todos los países insulares del Pacífico que proporcionaba formación certificada al nivel de las normas de calificación australianas. El diálogo social debería extenderse más allá de las fronteras nacionales. El participante del Gobierno de Malasia declaró que el diálogo social era necesario para abordar los problemas en su país habida cuenta de la rapidez a la que evolucionaba la situación económica, lo que exigía realizar nuevas actividades de formación e inversiones en tecnología e investigación a fin de reducir las brechas a nivel de calificaciones que existían en el mercado de trabajo, y de crear pleno empleo y trabajos decentes. El diálogo social podría fortalecer la colaboración público-privada sobre una base tripartita para atender estas necesidades, incluidas las mejoras en las calificaciones de los formadores y la competitividad de los empleadores.

Cuestiones conexas: el aprendizaje en el lugar de trabajo y el aprendizaje informal

41. La portavoz de los trabajadores señaló la falta de datos y de información sobre el lugar de trabajo y el aprendizaje informal, así como la necesidad de mejorar la recopilación y utilización de los datos sobre las tendencias actuales y futuras en relación con la EFTP tanto en los países desarrollados como en desarrollo. El suministro de formación profesional, tanto a nivel informal como en el lugar de trabajo, era una parte importante y considerable de la educación y la formación profesional. Los lugares de trabajo eran lugares de aprendizaje en los que las personas podían mejorar sus calificaciones mediante su trabajo y adquirir un sentido del logro. Las comunidades informales también podrían brindar una oportunidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo, y deberían asignarse más recursos a dichas opciones, prestando particular atención a la remuneración de los docentes y formadores, que no deberían ser profesionales «de segunda clase». El aprendizaje era necesario tanto en la industria como en las escuelas. Dada la diversidad del suministro de formación y educación en los diversos países, sería útil aumentar el intercambio y el trabajo de colaboración entre los países. El Foro brindaba una oportunidad idónea para elevar el perfil del marco multilateral sobre la EFTP de la OIT. La OIT debería aplicar las conclusiones del Foro de diálogo social en futuros programas de la Organización, en particular con respecto a cuestiones como el derecho a la formación y la educación profesional para los trabajadores migrantes.
42. El portavoz de los empleadores declaró que el aprendizaje en el lugar de trabajo adquiriría una importancia creciente para los empleadores, y que éstos recurrían cada vez más al mismo, no sólo en los aprendizajes o pasantías, sino también en combinación con la formación basada en las escuelas. Las empresas necesitaban recibir más apoyo para prepararse para nuevos retos, por ejemplo, nuevas oportunidades a través de plataformas impulsadas por las TIC. Al mismo tiempo, las TIC brindarían oportunidades para mejorar

el aprendizaje y el suministro de formación. Era preciso prestar más atención al reconocimiento y el desarrollo de los vínculos con los lugares de trabajo y el aprendizaje permanente, que incluía el establecimiento de aprendizajes formales e informales, particularmente en los países en desarrollo. Los aprendizajes informales deberían mejorarse y vincularse con los programas de aprendizaje formales cuando fuera posible.

43. Otros participantes empleadores desarrollaron éstos y otros puntos conexos. Un participante empleador explicó las diferencias que existían, por ejemplo, entre lo que podría denominarse «mini y micro acreditación». La mini acreditación significaba, por ejemplo, trabajar con un mecánico de automóviles que adquiriría los conocimientos esenciales en partes específicas del aprendizaje, obtenía acreditación por haber concluido con éxito la formación y aplicaba las competencias adquiridas en los lugares de trabajo. La mini acreditación podría incluir permitir que las personas con competencias específicas, por ejemplo, en idiomas y comunicación, trabajaran como operadores de centros de atención telefónica antes de obtener un diploma formal. Otro miembro empleador señaló que, en algunas ocasiones, la transición de la escuela al trabajo para los africanos tenía lugar trabajando en el ámbito de la mecánica, al tiempo que practicaban y adquirían competencias y calificaciones. Estas personas no siempre tenían los diplomas pertinentes, pero sus competencias profesionales debían reconocerse e incluirse en los entornos laborales formales. El reconocimiento del aprendizaje anterior, tanto en el aprendizaje formal como informal, debía hacerse más flexible mediante el reconocimiento de las competencias técnicas adquiridas y las competencias genéricas importantes para perfiles profesionales específicos mediante marcos específicos para los sectores.
44. Hablando desde la perspectiva de los países asiáticos, el participante del Gobierno de Viet Nam subrayó la importancia que revestían los aprendizajes informales en el contexto de los países en desarrollo, en particular en las zonas rurales. En Viet Nam se habían establecido programas de formación para los agricultores con el apoyo de donantes extranjeros y de las ONG. Era difícil combinar la gran demanda de formación informal, el insuficiente reconocimiento del aprendizaje informal y los medios inadecuados para mejorar la formación formal y hacerla más formal.
45. Los representantes gubernamentales de los países africanos hicieron referencia a los vínculos establecidos entre el lugar de trabajo y el aprendizaje informal. El participante del Gobierno del Congo dijo que, en África, la forma más habitual de aprendizaje era el aprendizaje informal, que debería reconocerse como educación y formación, y como un modo alternativo de adquirir calificaciones. La ventaja del aprendizaje formal sería su contenido particular y el tiempo dedicado a la formación. Con frecuencia, los aprendizajes informales no tenían exámenes que permitieran evaluar las competencias; por lo tanto, se deberían tender puentes para reconocer la adquisición de calificaciones mediante el aprendizaje informal. En el Congo, los contratos para los aprendizajes se acababan de iniciar para validar la formación impartida en el ámbito de la educación y la formación informal. El participante del Gobierno del Camerún señaló que una nueva ley sobre la educación y la formación profesional abordaría las cuestiones relativas a los aprendizajes formales e informales, fomentando la creación de alianzas entre los formadores y los empleadores, lo que brindaría más oportunidades a los empresarios para proporcionar aprendizajes. Era necesario recibir más asistencia de los empleadores y del Gobierno para los formadores y aprendices, con miras al reconocimiento de las calificaciones. En Mauricio, como señaló el participante gubernamental, los aprendizajes formales estaban bien regulados, pero se apreciaban igualmente los aprendizajes informales, que permitían a los trabajadores incorporarse con más rapidez a la fuerza de trabajo. Ambos tipos de aprendizajes tenían unas tasas más elevadas de empleabilidad que las registradas entre aquellos que no habían recibido formación en el lugar de trabajo. Deberían establecerse unos programas de aprendizaje más flexibles para atraer a más estudiantes; las calificaciones deberían reconocerse a nivel nacional, y debería prestarse más atención al potencial de las TIC para permitir el acceso universal a la información y los recursos. La

región de África Meridional se enfrentaba a una carencia de herramientas eficientes y apropiadas para la recopilación de datos y de estudios sobre estas cuestiones.

46. Los representantes gubernamentales europeos identificaron una serie de desafíos, así como los progresos realizados en relación con estas cuestiones. El participante del Gobierno de Suiza hizo referencia a la legislación vigente en su país, que establecía perfiles de calificaciones — adquiridas en el trabajo a través de programas de aprendizaje dobles — que debían reconocerse a nivel nacional. Estos perfiles reconocidos a nivel nacional facilitaban la transición al mercado de trabajo para los adultos y las personas que se incorporaban al mismo. La participante del Gobierno de Italia recordó la definición de la Unión Europea sobre el aprendizaje permanente y la distinción entre, por un lado, la formación y el aprendizaje formal e intencional, dando lugar a una certificación reconocida oficialmente, y por otro lado, el aprendizaje informal no deliberadamente diseñado sin conducir a una certificación reconocida. En Italia, ahora el trabajo avanza sobre los mecanismos para la certificación de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo. El Ministerio de Trabajo estaba muy comprometido con esta área. En cuanto al tema del aprendizaje permanente, varios proyectos de ley habían sido presentados en la Cámara de Diputados y el Senado para reconocer un verdadero derecho a la formación continua o del aprendizaje permanente para los trabajadores. En el contexto de un decreciente interés por los aprendizajes por parte de las empresas y los jóvenes desde el decenio de 1960, la participante del Gobierno de Chipre describió iniciativas emprendidas por el Ministerio del Trabajo por medio del diálogo social con todos los agentes interesados para acordar el perfil de un nuevo sistema de aprendizaje, mientras que el Gobierno estaba esforzándose por su parte para mejorar el sistema actual. Un problema identificado era la variación en lo que respecta a la calidad de la formación y la educación en el lugar de trabajo, en particular los aprendizajes informales. Si bien algunos aprendizajes se consideraban magníficas oportunidades para adquirir conocimientos y estaban bien organizados, algunos empleadores se aprovechaban de los aprendices como mano de obra barata. En el último tiempo, se había iniciado un nuevo programa de incentivos financieros para alentar a las empresas a contratar a aprendices, a reserva de un reembolso sobre la base del número de aprendices que fueran contratados y de los informes finales de evaluación de los aprendices. El programa estaba concebido para influir activamente en las normas, planes y objetivos de los programas de aprendizaje, preparar buenos aprendizajes y asegurar su empleabilidad. La participante del Gobierno de Hungría defendió la integración de los servicios de empleo y la orientación profesional en los programas para la incorporación en el mercado de trabajo, y que se impartiera orientación continua a los trabajadores durante sus vidas y su carreras profesionales. También se necesitaban programas de formación para la adquisición de competencias que ayudaran a las personas a prepararse en múltiples ámbitos con miras a futuros cambios en sus carreras profesionales.

Sesión informativa: Programas de la OIT sobre discapacidad y diálogo social sectorial en los servicios públicos

47. La Sra. Debra Perry, Especialista Principal en inclusión de la discapacidad en el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) explicó los retos de la labor de la OIT con respecto a las personas con discapacidades a través de una película corta y una presentación. La fuerza de trabajo del mundo contaba con 470 millones de personas con discapacidades, las cuales se enfrentaban a grandes dificultades: un acceso insuficiente a la formación; unos trabajos estereotipados; un empleo en condiciones peligrosas y sin protección, y unos salarios más bajos que los de las personas sin discapacidades. Se habían promovido diferentes maneras de formación de las capacidades en la educación profesional y el aprendizaje permanente, entre las que se incluían servicios de empleo para integrar mejor a las personas con discapacidades, a

través de la Convención relativa a los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas (UNCROD, 2006) y el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). La OIT contaba con una estrategia doble destinada a superar los obstáculos relativos a la participación de las personas con discapacidades en el mercado de trabajo, que se basaba en emprender iniciativas específicas con respecto a las discapacidades, como fomentar proyectos y actividades creados para esas personas a fin de promover su integración. La segunda parte de la estrategia incluía la formulación de políticas mediante el análisis, la revisión de políticas y el fomento de la cooperación entre los gobiernos, las empresas, las ONG, las personas con discapacidades y sus organizaciones.

48. El Sr. Carlos R. Carrión-Crespo, Especialista en Servicios y Suministros Públicos en el Departamento de Actividades Sectoriales, habló sobre las tendencias en la administración pública. La administración pública estaba sometida a grandes presiones para llevar a cabo una reforma. El empleo era menos estable en los últimos años debido a contratos de trabajo de corta duración y más flexibles. La actual crisis económica había provocado la reducción de los ingresos de los gobiernos, lo que a su vez había conducido a cambios en las condiciones de empleo de los funcionarios públicos y a una reducción del diálogo social a la hora de elaborar procesos de reestructuración. Así, las respuestas a la crisis deberían centrarse más en la promoción y la creación de empleo mediante la disposición de servicios públicos de calidad. En el marco del Pacto Mundial para el Empleo, la OIT propuso que se mitigaran los efectos negativos en el empleo de los funcionarios públicos. Esos esfuerzos estaban además respaldados mediante la aplicación del Convenio de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y gracias a la promoción de la negociación colectiva y las negociaciones como base para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Examen y adopción de los puntos de consenso del Foro

49. Tras la discusión sobre los temas principales, el Foro examinó una serie de puntos de consenso propuestos por la OIT. Éstos fueron adoptados con enmiendas propuestas por los participantes gubernamentales, empleadores y trabajadores. En el proceso, el portavoz de los empleadores lamentó la supresión de los puntos sobre la evaluación de los docentes, formas alternativas de contratar y retener a los docentes y formadores, y sistemas basados en el rendimiento o en los méritos aplicados a la remuneración de los docentes y formadores. Un participante del Gobierno de la Argentina lamentó que los puntos de consenso no adoptaran la forma de resumen del Presidente.

Observaciones finales

50. Para concluir, el Director Ejecutivo del Sector de Diálogo Social señaló la adopción por el Foro de un conjunto de puntos de consenso que reflejaban principios comunes basados en el diálogo social — la piedra angular de unas relaciones laborales satisfactorias. Estos puntos de consenso deberían convertirse en un importante punto de referencia para los mandantes tripartitos de la OIT — incluidos los numerosos representantes de los Ministerios de Educación — en sus reflexiones sobre la posible reestructuración de las políticas y prácticas sobre los temas del Foro. La OIT también examinaría atentamente el modo en que muchas recomendaciones y puntos valiosos planteados durante el Foro podrían enriquecer su propia labor en el futuro, en particular mediante la colaboración de los dos departamentos que habían contribuido a la organización del Foro y las oficinas pertinentes de la OIT en todo el mundo. El informe de los debates y los puntos de consenso se presentarían al Consejo de Administración de la OIT tan pronto como fuera factible.

Debería agradecerse a todos los miembros de la Mesa, los portavoces y los participantes y la Secretaría los esfuerzos realizados para contribuir al éxito del Foro.

- 51.** El portavoz de los empleadores lamentó que los puntos de consenso estuvieran tan diluidos, pero agradecía la oportunidad que se le había brindado para participar en un debate sobre las cuestiones relativas a la EFTP. Debía felicitarse a la OIT por haber elaborado un informe de referencia tan útil para el Foro y por haber ofrecido a los mandantes la oportunidad de tomar parte en un diálogo social sobre estas cuestiones. La activa participación de los gobiernos era particularmente acogida con beneplácito. Los resultados demostraban que dos días no bastaban para este Foro, y la OIT debía reconsiderar la estructura del mismo, y organizar menos reuniones de este tipo en favor de una mayor calidad.
- 52.** La portavoz de los trabajadores señaló que el Foro era importante porque muchas cuestiones eran el centro de una discusión fructífera y sumamente útil. Expresó su agradecimiento a la OIT por haber convocado el Foro, a su Secretaría por la excelente labor realizada, y a los tres Grupos por la calidad del debate. Los trabajadores estaban de acuerdo con los empleadores en que el tiempo disponible para examinar los puntos de consenso no había sido suficiente.
- 53.** El portavoz de los gobiernos expresó su agradecimiento por el informe de referencia de la OIT, pero señaló que lamentaba la estructura del Foro — dos días no eran suficientes y eso imponía una limitación injusta a nivel de tiempo a los participantes y una carga a la Secretaría. Por consiguiente, los puntos de consenso no eran tan sólidos como hubiera sido posible. Sin embargo, el Foro constituía un excelente ejercicio de lo que el tripartismo significaba — dar y recibir y negociar — y había que felicitar a los participantes de los grupos por sus contribuciones. Los gobiernos confiaban en que los resultados del Foro serían examinados atentamente por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2011.
- 54.** El Presidente concluyó señalando que las discusiones temáticas eran bastante enriquecedoras, gracias a las contribuciones de todos los participantes y a la gran labor de la Secretaría de la OIT. Si hubiera habido más tiempo, podría haberse alcanzado un mayor consenso en algunos puntos, por ejemplo, la cuestión de evaluación de los docentes, que fue un punto importante para los tres Grupos, especialmente para los gobiernos. Se esperaba, pues, que el Consejo de Administración de la OIT tomara nota de ello y actuara de conformidad con las recomendaciones relativas a la estructura de futuros foros de diálogo mundial.

Puntos de consenso del Foro

Puntos de consenso del Foro

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional, celebrado en la OIT, Ginebra, el 29-30 de septiembre de 2010, contó con la participación de representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores. El Foro examinó estrategias y políticas para ayudar a los mandantes en los Estados Miembros de la OIT a mejorar la prestación de unos servicios de educación y formación técnica y profesional (EFTP) universalmente accesibles y de calidad para todos los ciudadanos.
2. Una de las principales tareas del Foro fue intercambiar opiniones y experiencias muy diversas sobre las necesidades de formación iniciales y posteriores, los paquetes de remuneración, y las condiciones de educación y de trabajo de los docentes y formadores responsables de la EFTP. El Foro también examinó medidas para fortalecer los mecanismos y procesos del diálogo social que prevean la participación de todos los actores importantes en las decisiones relativas a la reforma de la EFTP.
3. El Foro tomó en consideración el documento de referencia preparado por la Oficina, *Los docentes y formadores del futuro: la educación y la formación técnica y profesional en un mundo en mutación*, y reafirmó la importancia que revisten una serie de normas internacionales para la labor en materia de política a este nivel de educación, inclusive la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1996, y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior, de 1997. También hizo referencia a la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, y el Pacto Mundial para el Empleo, adoptados por diversas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como por el Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad de empleo en el ámbito sectorial (marzo de 2010).

Puntos de consenso sobre los desafíos planteados y el camino a seguir

Los desafíos a los que se enfrenta la EFTP y el papel de los proveedores públicos y privados

4. La persistente crisis económica y del empleo ha estado afectando a los países y sectores, y ha planteado nuevos desafíos para la EFTP. En este contexto, el Foro subrayó la necesidad de unas políticas y prácticas que eleven la categoría de la EFTP y pongan de relieve la importancia que ésta reviste para encarar dichos desafíos, aunando aspectos del desarrollo de las calificaciones para la empleabilidad, así como aspectos más generales del aprendizaje permanente y la educación general para todos los ciudadanos. A tal efecto, la inversión pública y privada en la EFTP debería alcanzar unos niveles que permitan asegurar un acceso universal, una formación de calidad y unos resultados pertinentes para todos los aprendices, y estar complementada cuando sea posible por una colaboración pública/privada mutuamente beneficiosa.
5. La EFTP desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social. A fin de aprovechar plenamente el potencial de la EFTP, los países necesitan información más

actualizada y, cuando sea posible, «en tiempo real», sobre las tendencias actuales y futuras en materia de calificaciones. Las organizaciones internacionales, como la OIT, la UNESCO y la OCDE, y las organizaciones regionales pertinentes, deberían ayudar a los mandantes en los Estados Miembros a recopilar y analizar información actualizada sobre la oferta y demanda de calificaciones.

6. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían recurrir al diálogo social para alcanzar acuerdos que alienten y permitan a los trabajadores recibir EFTP orientada al empleo y que mejore las calificaciones genéricas de los estudiantes que reciben EFTP, así como aspectos más generales del aprendizaje permanente y de la educación general para todos los ciudadanos. Dichas calificaciones genéricas incluyen las aptitudes lingüísticas, empresariales, de comunicación, para la resolución de problemas, para el trabajo en equipo y otras calificaciones básicas. Debería fomentarse el establecimiento de programas que contemplen el aprendizaje tanto en las escuelas de EFTP como en el lugar de trabajo (tales como los períodos de prácticas y las pasantías).
7. El Foro puso de relieve la necesidad de mejorar la colaboración entre los interlocutores sociales con miras a producir y evaluar efectivamente los resultados previstos en materia de EFTP.

Educación inicial y desarrollo profesional de los docentes y formadores responsables de la EFTP

8. Los participantes en el Foro acordaron que los docentes y formadores responsables de la EFTP deberían ser docentes calificados — con calificaciones tanto técnicas como pedagógicas — y tener experiencia en lo que respecta a las necesidades de la industria y de los lugares de trabajo.
9. Convendría «tender puentes» entre los países que cuentan con unos sistemas eficaces de formación de los docentes responsables de la EFTP y aquellos países que tratan de invertir en nuevas estructuras de formación de los docentes responsables de la EFTP. El refuerzo de la cooperación internacional, en colaboración con organizaciones como la OIT, la UNESCO y la OCDE, puede desempeñar un papel activo a la hora de facilitar la colaboración entre países.

El empleo en la EFTP

10. En muchos países, la EFTP se enfrenta a la escasez permanente de docentes y formadores calificados. A fin de mejorar la contratación y retención de un número adecuado de docentes y formadores responsables de la EFTP debidamente calificados, se considera fundamental adoptar unas normas de alto nivel sobre la formación inicial y permanente, ofrecer una remuneración competitiva y unas condiciones de enseñanza atractivas, y establecer la infraestructura y los equipos necesarios para obtener unos resultados de aprendizaje satisfactorios.
11. Teniendo en cuenta la subrepresentación histórica de las mujeres y las minorías en el empleo en EFTP, sin socavar por ello el principio de la designación por méritos, las políticas de recursos humanos de los proveedores públicos y privados de EFTP deberían tratar activamente de promover el empleo de las mujeres calificadas y las minorías, en especial en los sectores de alto nivel y los puestos de responsabilidad. A fin de lograr este objetivo, es necesario centrarse en superar las barreras culturales e institucionales que obstaculizan la igualdad de oportunidades, así como en promover buenos modelos a seguir para los candidatos que sean mujeres o formen parte de una minoría.

-
12. La seguridad y la titularidad del empleo son factores importantes que refuerzan la prestación de servicios de calidad, la satisfacción en el trabajo y la contratación y la continuidad, lo que evita la escasez de docentes y formadores. Recurrir excesivamente a docentes «ocasionales», contractuales o temporales puede afectar negativamente a los objetivos institucionales y del sistema, así como al alto nivel profesional. Al mismo tiempo, la seguridad del empleo no se puede garantizar totalmente en todos los ámbitos y sectores profesionales que están en constante evolución. Cuando se eliminan empleos de docentes o formadores por razones económicas o profesionales, unas buenas prácticas de recursos humanos requieren medidas de formación y colocación alternativas.

La remuneración y el entorno de la enseñanza y el aprendizaje

13. Los niveles salariales de los docentes y formadores responsables de la EFTP a menudo no reflejan la importancia del trabajo en este sector de la educación cada vez más importante, y es posible que tampoco sean competitivos en comparación con la docencia en otros niveles de la educación o con empleos equivalentes en el sector privado. En un gran número de países, en particular en los países en desarrollo, los actuales paquetes de remuneración no bastan para atraer a un número suficiente de candidatos jóvenes y disponibles que aspiran a ser docentes y formadores, ni para conservar al personal en activo, una gran parte del cual opta por la empresa privada o por empleos en otros países. Los salarios bajos afectan asimismo a las prestaciones de las pensiones, lo que supone otra falta de incentivo con respecto a la docencia.
14. La carga de trabajo en la EFTP debería definirse con respecto a las distintas responsabilidades de los docentes y formadores, incluido el tiempo de instrucción y preparación, la labor de proyecto y los intercambios en el lugar de trabajo. Es esencial que los empleadores, tanto del sector público como privado, garanticen un entorno seguro y saludable para la docencia y el aprendizaje.
15. Una infraestructura en EFTP debidamente financiada y con un equipamiento de formación actualizado es esencial para la calidad y pertinencia del aprendizaje. Las autoridades gubernamentales y públicas en materia de educación son las principales responsables a la hora de garantizar que se realicen las inversiones necesarias para lograr este objetivo, a pesar de que la colaboración entre los sectores público y privado es también un medio importante para complementar y apoyar las instituciones de EFTP. Las buenas prácticas incluyen:
- centros de formación integrados en que las autoridades públicas financien los gastos de formación (los salarios y las prestaciones de los docentes y el apoyo económico a los estudiantes) y en que los empleadores o las empresas ofrezcan equipo para la formación;
 - un paquete de formación compartido en el que las autoridades públicas cubran la formación en las escuelas y las empresas privadas en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta las dificultades y necesidades institucionales respectivas.

El diálogo social en la EFTP

16. Existe un consenso general acerca de que el diálogo social — es decir, todas las formas de intercambio de información, de consultas o de negociación entre los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores relativas a cuestiones de interés común con respecto a la política económica y social — es esencial para una formulación y aplicación adecuada de políticas relativas a la EFTP. Debería recurrirse al diálogo social a la hora de examinar las cuestiones más generales, tanto prácticas como de política, relativas a la

EFTP mediante la participación de los interlocutores sociales, y en el marco de los sistemas e instituciones de EFTP entre los empleadores, a nivel internacional o institucional, como las juntas escolares, y los sindicatos que representan a los docentes y formadores.

17. La diversidad de las experiencias nacionales explica la diversidad de los marcos y procesos para el diálogo social en la EFTP. El diálogo social a nivel sectorial es cada vez más importante a la hora de armonizar las actividades de la EFTP con las necesidades del mercado de trabajo nacional o local. Existen varios ejemplos positivos de órganos nacionales, subnacionales o sectoriales para el diálogo social sobre la política y práctica en materia de EFTP, entre los que se incluyen:

- consejos o comisiones tripartitas de asesoramiento sobre estrategias, políticas, calificaciones, evaluación y normas de formación y programas en materia de EFTP;
- juntas de formación profesional o consejos o comisiones sobre competencias a fin de identificar y prestar asesoramiento sobre las necesidades relativas al desarrollo de la fuerza de trabajo y las competencias, y
- consejos o comisiones tripartitas para gestionar los fondos para la formación, asesorar sobre los incentivos fiscales ofrecidos por los gobiernos o elaborar herramientas de intervención específicas para el mercado de trabajo, en especial para los jóvenes y los grupos de población económica o socialmente desfavorecidos.

Este tipo de órganos se construyen en torno al diálogo social tripartito y en muchos casos están subvencionados por los gobiernos y cuentan con la plena participación de los interlocutores sociales en sus funciones operacionales o de asesoramiento en materia de política.

18. La eficacia del diálogo social depende de que todas las partes interesadas reconozcan su importancia, de que se respeten los derechos y principios de la libertad sindical y de asociación, y de la organización y participación en la toma de decisiones de los interlocutores sociales, tal y como se establece en las normas internacionales del trabajo ¹ y en las normas internacionales sobre los docentes ², marcos y procesos subvencionados y apoyados adecuadamente a nivel institucional, así como asistencia cuando sea necesario para desarrollar y mantener las capacidades de las partes interesadas en EFTP para que recurran eficazmente al diálogo social.

19. En los casos en los que las instituciones o marcos de diálogo social están integrados realmente en la cultura institucional de un país, pueden aportar estabilidad a las políticas y prácticas sobre las cuestiones relativas a la EFTP que trascienden los cambios políticos a corto plazo y/o facilitar la gestión de las difíciles condiciones económicas creadas, por ejemplo, por las medidas de ajuste estructural. Los intercambios internacionales de información y la asistencia técnica y financiera pueden contribuir a que las instituciones y marcos de diálogo social sean más sostenibles, particularmente en los países pequeños y en desarrollo.

¹ El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

² La Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1996, y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior, 1997.

Cuestiones conexas no contempladas en el informe de la OIT

– Aprendizaje informal y en el lugar de trabajo

- 20.** Es necesario mejorar la recopilación y utilización de datos sobre las tendencias de la EFTP y su evolución, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, y propiciar el intercambio internacional de información y el trabajo en red con respecto a estas cuestiones.
- 21.** Además de impartir una EFTP formal a través de instituciones de formación y por docentes y formadores en el sistema formal de EFTP, es preciso prestar más atención al reconocimiento y la creación de conexiones con el aprendizaje permanente y en el lugar de trabajo, lo cual incluye:
- desplegar esfuerzos para establecer programas de aprendizaje formales utilizando mecanismos de diálogo social;
 - mejorar idealmente los programas de aprendizaje informales, en particular en los países en desarrollo, o vincularlos con los programas de aprendizaje formales, cuando sea posible, y
 - hacer un mayor uso de la tecnología de la información y las comunicaciones como instrumento para impartir formación.

Estos programas deberían cumplir los requisitos y procedimientos de acreditación, reconocimiento y garantía de la calidad establecidos por las autoridades competentes.

- 22.** El reconocimiento del aprendizaje previo, en el aprendizaje formal pero, en particular, en el aprendizaje informal, debe hacerse más flexible a través de:
- el reconocimiento de las competencias adquiridas;
 - el reconocimiento de las competencias técnicas y de las calificaciones genéricas que revisten importancia para perfiles profesionales específicos, y
 - el establecimiento de marcos específicos para los sectores.

Estas medidas deberían cumplir los requisitos y procedimientos de acreditación, reconocimiento y garantía de calidad establecidos por las autoridades competentes.

- 23.** Se insta a la OIT a que aplique los puntos de consenso señalados en el presente documento en los programas de la OIT tanto actuales como futuros.

Cuestionario de evaluación

Durante el Foro se distribuyó un cuestionario solicitando las opiniones de los participantes sobre varios aspectos de la misma. Sus respuestas y las estadísticas sobre la participación se resumen a continuación.

1. ¿Cómo valora el Foro en lo referente a los puntos siguientes?

	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria
Elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	13	15	1		
Puntos propuestos para la discusión	8	20	2		
Calidad de la discusión	2	17	9		
Beneficio potencial para el sector	6	17	3	2	
Conclusiones		12	12	1	3
Posibilidad de crear redes	6	11	7	2	1

2. ¿Cómo valora la calidad del informe en los siguientes aspectos?

	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria
Calidad de análisis	13	11	6		
Objetividad	15	11	4		
Amplitud temática	8	16	6		
Presentación y legibilidad	8	15	4		
Volumen y pertinencia de la información	8	13	8	1	

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	2	22	6
Presentaciones	5	23	1
Reuniones de los grupos	5	21	4

4. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

	Notable	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios
	16	11	3		

5. Respuestas al cuestionario

Gobierno/autoridad de la educación pública (incluyendo asesores)	Empleadores privados	Trabajadores	Observadores	% de respuestas
24	1	3	2	33

6. Participantes en el Foro

Gobierno/autoridad de la educación pública (incluyendo asesores)	Empleadores privados	Trabajadores	Observadores	% Mujeres
72	5	5	8	38

7. Otras observaciones

- No hay tiempo suficiente con el formato de dos días para discutir temas y llegar a conclusiones satisfactorias.
- Necesita más reuniones de información para los participantes que asistan por primera vez a una reunión de la OIT
- Inadecuada vinculación con el Foro sectorial sobre las capacidades y la formación, marzo de 2010

Sitio web del Servicio de Actividades Sectoriales

8. ¿Está usted al corriente de que el Servicio de Actividades Sectoriales tiene un sitio web que proporciona informaciones sobre sus actividades y reuniones?

Sí 13 No 17

9. En caso afirmativo, ¿cómo valoraría el diseño y contenido del sitio web?

Notable	Muy bueno	Bueno	Podría mejorarse	Deja que desear
	5	6	2	

10. Si ha respondido «deja que desear» o «podría mejorarse» ¿qué propondría usted para mejorar el diseño y el contenido del mencionado sitio web

El motor de búsqueda tiene que ser mejorado para obtener los documentos relacionados

11. Cuando consultó el sitio web, ¿descargó algún documento?

Sí 6 No 5 Me limité a verlo sin descargarlo 2

12. Desearía usted inscribirse y obtener información sobre nuestras reuniones mediante un formulario de inscripción electrónico en el sitio web?

Sí 26 No 3

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr Greg Vines
Minister Labour
Australian Permanent Mission
Chemin des Fins 2 – Grand-Saconnex
1211 GENEVA 19
Switzerland
Tel.: +41 22 799 9160
Fax: +41 22 799 9175
E-mail: greg.vines@dfat.gov.au

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALBANIA ALBANIE

Ms Flora Batusha
General Director
Human Resources and Internal Services
Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities
TIRANA
Albania
Tel.: +355 42227942
Fax: +355 42228340

Ms Alida Mici
Director
Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities
TIRANA
Albania
Tel.: +355 42227942
Fax: +355 42228340
E-mail: alidamici@yahoo.com

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Matías Barroetaveña
Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Secretaría de Empleo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Alem 650, Piso 15
AR-C 1001 BUENOS AIRES
Argentina
Tel.: +5411 43105513
Fax: +5411 43105513
E-mail: mbarroetavena@trabajo.gov.ar

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Darío César Celaya Álvarez
Minister
Mission of Argentina – Geneva
C.P. 536
R15 GENEVA 15
Switzerland
Tel.: +41 22 929 86 00
Fax: +41 22 798 5995
E-mail: dariocelaya@yahoo.com

AUSTRIA AUTRICHE

Ms Sonja Schmöckel
Labour Market Subsidies Unit
Federal Ministry of Labour, Social Affairs
and Consumer Protection
Stubenring 1
A-1010 WIEN
Austria
Tel.: +431 71100 6423
E-mail: sonja.schmoeckel@bmask.gv.at

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Thomas Schüller
Labour Market Subsidies Unit
Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection
Stubenring 1
A-1010 WIEN
Austria
Tel.: +431 71100 6423
E-mail: thomas.schueller@bmask.gv.at

BANGLADESH

Mr Faiyaz Kazi
Counsellor
Permanent Mission of Bangladesh
65, rue de Lausanne
1202 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 908 8020
E-mail: faiyaz2508@hotmail.com

BURKINA FASO

M. Justin Koutaba
Ministre
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
03 BP 7016 OUAGADOUGOU 03
Burkina Faso
Tel.: +226 50 316110/11
Fax: +226 50 335 377

M. Benoît Kaboré
Directeur général
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
DG/ANPE
01 BP 521 OUAGA 01
Burkina Faso
Tel.: +226 50300097
E-mail: benkabor2003@yahoo.fr

M^{me} Sougué Hafoussiadou
Directrice
Fonds d'appui à la formation professionnelle
et à l'apprentissage (FAFPA)
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
12 BP 26 Guaga 12
OUAGADOUGOU
Burkina Faso
Tel.: +226 50 36 70 20
Fax: +226 50 367024
E-mail: souguehafou@yahoo.fr

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Désirée Sougouri
Deuxième conseillère
Mission permanente du Burkina Faso
Rue de Lausanne 44
1201 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 734 63 31
Fax: +41 22 732 77 34
E-mail: dsougouri@yahoo.fr

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

S.E. M. Zacharie Perevet
Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle
BP 16273
YAOUNDÉ
Cameroun
Tel.: +237 22 20 37 34
Fax: +237 22 20 37 81

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M^{me} Jeanne Eba'a
Chargée d'études dans les services du Premier ministre
YAOUNDÉ
Cameroun
Tel. +99090049
E-mail: ebaajane@yahoo.fr

M. Philippe Ngathe Kom
Directeur de la formation et de l'orientation professionnelles
Répondant national de l'OIF-FPT
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
BP 16273
Bureau au CFPR-EB, rue Ceper
YAOUNDÉ
Cameroun
Tel.: +237 22 20 07 35
Fax: +237 22 20 07 35
E-mail: ngathe_kom@yahoo.com

M. Francis Ngantcha
Ministre conseiller
Mission permanente du Cameroun à Genève
6, rue du Nant
1207 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 736 20 22
E-mail: ngantchaf@bluewin.ch

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Thierry Max Christian Zouma
Directeur de la formation et du conseil en entreprise
Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi
BP 1744
Avenue de l'Indépendance
BANGUI
République centrafricaine
Tel.: +236 611255
Fax: +236 21 61 6800
E-mail: organisationacfpe@hotmail.com / zoumat@yahoo.fr

CHINA CHINE

Mr Dongwen Duan
First Secretary
Mission of China
11, Chemin de Sunville
1213 Petit-Lancy
GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 879 5652
Fax: +41 22 879 5650
E-mail: duandongwen@hotmail.com

CONGO

M. Nicolas Kossaloba
Directeur général de l'emploi
et de la formation qualifiante
246, rue Loukolele Telongai
BRAZZAVILLE
Congo
Tel.: +242 666 85 07
E-mail: kosnicolas@yahoo.fr

M. Luc-Joseph Okio
Ambassadeur
Mission permanente de la République
du Congo à Genève
8, rue de Chabrey
1202 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 731 88 21/26
Fax: +41 22 731 88 17
E-mail: missioncongo@bluewin.ch

M. André Okombi Salissa
Ministre
Ministère de l'Enseignement technique,
professionnel, de la Formation qualifiante
et de l'Emploi
8, rue de Chabrey
1202 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 731 88 21/26
Fax: +41 22 731 88 17
E-mail: missioncongo@bluewin.ch

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Jean Ngakosso
Directeur de l'enseignement technique 2^e degré
P14-105 V Goprolog
Mont-Boukero Massengo
Talangai – BRAZZAVILLE
Congo
Tel.: +242 662 22 20

M. Jean-Claude Gouobolo
Conseiller technique
8, rue de Chabrey
1202 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 731 88 21/26
Fax: +41 22 731 88 17
E-mail: kosnicolas@yahoo.fr

M^{me} Fernande MVila
Conseillère
Mission permanente du Congo à Genève
8, rue de Chabrey
1202 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 731 88 21/26
Fax: +41 22 731 88 17
E-mail: mvilafern@yahoo.fr

CYPRUS CHYPRE CHIPRE

Ms Maria Mikellides
Senior Productivity Officer
Cyprus Productivity Centre
Ministry of Labour and Social Insurance
77 Kallipoleos Avenue
2100 NICOSIA
Cyprus
Tel.: +357-22806000
Mobile: +357-99486211
Fax: +357 22376872
E-mail: mmikellides@kepa.mlsi.gov.cy / info@kepa.mlsi.gov.cy

ECUADOR EQUATEUR

Sr. Jorge Thullen
Asesor del Ministro de Relaciones
Laborales en Ginebra
C.P. 55
1294 GENTHOD
Suisse
Tel.: +41 22 774 1220
Fax: +41 22 774 4305
E-mail: gthullen@hotmail.com

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Raafat Abdel Aleem El Meslawy
Labour Counsellor
Permanent Mission of Egypt
49, avenue Blanc
1202 GENEVA
Switzerland
E-mail: mission.egypt@ties.itu.int

EL SALVADOR

Sra. Hilda Aguilar
Primera Secretaria
Misión Permanente de El Salvador
GINEBRA
Suiza
Tel.: + 41 22 732 70 36
E-mail: haguilar@rree.gob.sv

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr Dimitris Passouris
Head
Vocational Training Department
Manpower Employment Organization
8, Ethnikis Aytistascos St.
174 56 ALIMOS ATHENS
Greece
Tel.: +301 998 9671
Fax: +30 210 9989829
E-mail: dpassouris@gmail.com

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Dimitrios Raftopoulos
Head of European Affairs Section
Organisation for Vocational Education and Training
Ministry of Education, Life-Long Learning and Religion
41, Ethnikis Antistaseos Av.
14234 N. IONIA ATHENS
Greece
Tel.: +30 210 2709020
Fax: +30 210 2772208
E-mail: raftopoulosdim@hotmail.com

HUNGARY HONGRIE HUNGRIA

Ms Zsófia Lux
Senior Counsellor
Ministry for National Economy
Department of VET and Adult Education
Kálmán Imre U. 2
BUDAPEST 1054
Hungary
Tel.: +36 1 473 8745
Fax: +36 1 473 8720
E-mail: lux.zsofia@szmm.gov.hu

ITALY ITALIE ITALIA

Mr Claudio Franzosi
Researcher
Institute for the Development of Vocational
Training for Workers (ISFOL)
Via G.B. Morgagni, 33
00161 ROME
Italy
Tel.: +39 06 44590347
Fax: +39 06 44291871
E-mail: c.franzosi@isfol.it

Mrs Paola Nicoletti
Researcher
Institute for the Development of Vocational
Training for Workers (ISFOL)
Via G.B. Morgagni, 33
00161 ROME
Italy
Tel.: +39 06 44590302
Fax: +39 06 44291871
E-mail: p.nicoletti@isfol.it

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Shukri Dajani
Special Adviser for ILO Affairs
Mission of Jordan
Rue de Vermont 37-39
1202 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 748 2000
Fax: +41 22 748 2001
E-mail: sdajani@jordanmission.ch

KIRIBATI

Mr Tebao Awerika
Permanent Secretary
Ministry of Labour and Human Resource Development
P.O. Box 69
Bairiki
TARAWA
Kiribati
Tel.: +686 21097
Fax: +686 21452
E-mail: awerika@labour.gov.ki / secretary@labour.gov.ki

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Jiweon Jeong

Director
Skills Development Policy Division
Ministry of Employment and Labour
SEOUL
Republic of Korea
Tel.: +82 2 2110 7255
E-mail: jiweoon@moel.go.kr

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Ha Jung Song

Deputy Director
Skills Development Policy Division
Ministry of Employment and Labour
SEOUL
Republic of Korea
Tel.: +82 2 2110 726
E-mail: hjsong@moel.go.kr

KUWAIT KOWEÏT

Ms Fawziah Mohamed Khdad

Chief of Training and Follow-up Department
Vocational training for handicapped
Ministry of Social Affairs and Labour
Kuwait
Tel.: +965 99507006
Fax: +965 257 13912
E-mail: rajabfouz@hotmail.com

KYRGYZSTAN KIRGHIZISTAN KIRGUISTÁN

Mr Uran Bolush

Consul Attaché
Kyrgyz Mission to the United Nations
36, avenue Theodore-Weber
1208 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 707 92 22
Fax: +41 22 707 92 21
E-mail: uran.bolush@ties.itu.int / mm5307@richmong.ac.uk

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab Rahaman

Labour Attaché
Permanent Mission of Malaysia
International Center Cointrin (ICC)
20, route de Pré-Bois
1215 GENEVA 15
Switzerland
Tel.: +41 22 710 7510
E-mail: aminuddin_ar@yahoo.com

MAURITIUS MAURICE MAURICIO

Mr Roland Dubois
Director
Mauritius Institute of Training and Development (MITD)
IVTB House/Pont Fer
PHOENIX
Mauritius
Switzerland
Tel.: +230 6018207
Fax: +230 2515009
E-mail: rdubois@mitd.mu / prdubois2609@hotmail.com

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Tanya Trayag-Gujadhur
Second Secretary
Permanent Mission of Mauritius in Geneva
37-39, rue de Vermont
CH 1211 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 734 8550
Fax: +41 22 7348630
E-mail: tprayag@mail.gov.mu

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sra. Cecilia Amero Coutigno
Ministre
Mission permanente du Mexique
Chemin Louis Dunant 15
5^e étage
1202 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 748 0707
E-mail: cecilia.amero@delegamexoi.ch

MOZAMBIQUE

M. Juvenal Dengo
Premier secrétaire
Mission permanente du Mozambique
Rue Gutier, 13
1201 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 732 32 14
E-mail: juvenaldengo@hotmail.com

NAMIBIA NAMIBIE

Ms Maria Nangolo-Rukoro
Chief Executive Officer
Namibia Training Authority
NTA Village, Rand Street
P.O. Box 70407
Komasdal
WINDHOEK
Namibia
Tel.: +264 61 279 550
Fax: +264 61 279 551
E-mail: info@nta.com.na

Ms Albertina T. Heita
Manager
VTC Transformation
Namibia Training Authority
NTA Village, Randstreet
P. O. Box 70407
Khomasdal
WINDHOEK
Namibia
Tel.: +264 61279572
Fax: +264 61279551
E-mail: aheita@nta.com.na

Mr Muvatera Ndjoze-Siririka
Director, Vocational Education
Ministry of Education
P.O. Box 3321
WINDHOEK
Namibia
Tel.: +264 61 270 6246
Fax: +264 61 270 62 15
E-mail: mndjoze@mec.gov.na

Mr H. Daniel Ngodji
Deputy Director Vocational Education
Ministry of Education
Private Bag 13186 WINDHOEK
Namibia
Tel.: +264 061 2706216
Fax: +264 061 2706215
E-mail: dngodji@mec.gov.na

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Bukar Sheriff Konduga
Director, Employment and Wages
Federal Ministry of Labour and Productivity
Federal Secretariat Complex
Alhaji Shehu Shagari, Annex 2
ABUJA
Nigeria
Tel.: +234 8050 584 669
E-mail: skonguga@yahoo.com

PARAGUAY

Sr. Sergio Roberto Rojas Sosa
Director General
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
Avda. Molas López No. 480
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 606 506

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Lida Inocencia Coronel de Duré
Gerente Económica
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
Avda. Molas López No. 480
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 609 454
E-mail: lcoronel96@hotmail.com

Sra. Mirta Isabel Zárate Ruiz Díaz
Directora de Recursos Humanos
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
Avda. Molas López No. 480
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 606 506
E-mail: snpprrhh@hotmail.com

Sra. Verónica de Hollanda Ramírez
Asesora Jurídica Externa
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
Avda. Molas López No. 480
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 606 506
E-mail: vdehollanda@snpp.edu.py

Sr. José Reynaldo Rodríguez Fernández
Gerente de Acción Formativa
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 606 506
E-mail: josesnpp@gmail.com

Sr. Jorge Antonio Peña Masulli
Director General de Administración y Finanzas
Ministerio de Justicia y Trabajo
Avda. Gaspar Rodríguez de Francia esq. EE.UU.
ASUNCIÓN
Paraguay
Tel.: +595 21 442 982
E-mail: jorgepe1979@gmail.com

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Manuel G. Imson
Labour Attaché
Permanent Mission of Philippines
Avenue Blanc 47
CH-1202 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 716 1930/33
Fax: +41 22 716 1932
E-mail: mission.philippines@ties.itu.int

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena Nojszewsua-Dochev
First Secretary
Permanent Mission of the Republic
of Poland in Geneva
15, chemin de l'ancienne-Route
1218 GRAND-SACONNEX
Switzerland
Tel.: +41 22 710 97 11
E-mail: magdalena.nojszewsua-dochev@msz.gov.pl

PORTUGAL

Sr. Francisco Madelino
Presidente
Instituto do Emprego e Formação Profissional
Rua de Xabregas, 52
1949-003 LISBOA
Portugal
Tel.: +351 21 861 41 00
Fax: +351 21 861 46 02
E-mail: francisco.madelino@iefp.pt

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. António Valadas da Silva
Social Counselor
Permanent Mission of Portugal
Rue de Moillebeau 58
Case postale 432
CH-1211 GENEVE 19
Switzerland
Tel.: +41 22/918 02 00/27
Fax: +41 22/918 02 28
E-mail: mission.portugal@ties.itu.int / valadasdasilva1@gmail.com

QATAR

Mr Ali Al-Khulaifi
Minister Plenipotentiary
Representative of the Ministry of Labour
Permanent Mission of Qatar to the
United Nations in Geneva
Avenue du Bouchet, 27-29
1209 GENEVA
Switzerland
E-mail: mission.qatar@ties.itu.int / latifa@qatarmission.ch

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Ms Choong Yeen Chia
Counsellor (Labour)
Permanent Mission of Singapore
10, avenue du Pailly
1219 CHÂTELAINE
Switzerland
Tel.: +41 22 7950101, ext. 174
E-mail: Chia_choong_yeen@mom.gov.sg

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sra. Soledad Iglesias Jiménez
Subdirectora General de Orientación
y Formación Profesional
Ministerio de Educación
C/Los Madrazo, 15-17
28014 MADRID
Espagne
E-mail: soledad.iglesias@educacion.es

Sr. Adolfo Hernández Gordillo
Subdirector General de Políticas Activas de Empleo
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)
C/ Condesa de Venadito, 9
28027 MADRID
Espagne
Tel.: +34 91 5859748
Fax: +34 91 585 9753
E-mail: Adolfo.hernandez@sepe.es / politicas.activas@sepe.es

Sra. Ma. Ángeles Dueñas Sánchez-Toledo
Consejera de Educación en Suiza
Ministerio de Educación de España
Embajada de España
Consejería de Educación
Kirchenfeldstrasse, 57
3006 BERNE
Suisse
E-mail: angeles.duenas@educacion.es

Sra. Marta Rodríguez-Tarduchy
Consejera Laboral
Ministerio de Trabajo e Inmigración
Madrid
Espagne
Tel.: +34 629 20 3338
E-mail: marodri@mtin.es

SUDAN SOUDAN SUDÁN

Ms Awadia Ali Elngoumi Mohamed
General Director of Technical and Vocational Education
Ministry of Education
KHARTOUM
Sudan
Tel.: +249912914192
E-mail: awadia-elngomi@live.com

Mr Mohamed Ahmed Hassan Rasmi
Secretary-General for Vocational Training
Ministry of Labour
Supreme Council for Vocational Training
KHARTOUM
Sudan
Tel.: +249 83 780931
Fax: +249 83 798824
E-mail: rasmivet@hotmail.com

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Jean-Daniel Zufferey
Secrétaire général
Confédération suisse des offices de la formation professionnelle (CFSP)
c/o Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Maison des Cantons
Maison rouge 27
3960 SIERRE
Suisse
Tel.: +41 31 309 51 58
Fax: +41 31 309 51 50
E-mail: zufferey@edk.ch

M^{me} Katharina Frei
Chef suppléante
Secteur questions de fond et politique
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Effingerstrasse 27
3003 BERNE
Suisse
Tel.: +41 31 322 8247
Fax: +41 31 311 3981
E-mail: katrin.frei@bbt.admin.ch

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres
Agregado Laboral
Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela
18a, chemin François-Lehmann
1218 GRAND-SACONNEX
Suisse
Tel.: +41 22 717 0940
Fax: +41 22 723 2881
E-mail: carlos.flores@ties.itu.int

VIET NAM

Mr Doung Duc Lan
Deputy Director-General
General Department of Vocational Training
Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs
38 Auco Road
HANOI
Viet Nam

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Dao Quan Vinh
Counselor
Permanent Mission of the Socialist Republic of Viet Nam
to the United Nations
30, Chemin des Corbillettes
1218 GRAND-SACONNEX
GENEVA
Suisse
Tel.: +41 22 798 24 85
Fax: +41 22 798 07 24
E-mail: mission.vietnam@ties.itu.int / dqvinh60@gmail.com

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Mr Enosh Bolo

Director, Strategy and Service Delivery
Federation of Kenya Employers (FKE)
P. O. Box 48311-00100
NAIROBI
Kenya
Tel.: +254 20 2721929
Fax: +254 20 272 1990
E-mail: ebolo@fke-kenya.org

Mr Charles Fadel

Global Education Research Lead
Cisco Systems, Inc.
27 Elm Street
CHELMSFORD MA. 01824
United States
Tel.: +1978 936 1701
E-mail: cfadel@cisco.com

M. Henri Moser

Président
Fondation Henri Moser
65, rue du Rhône
1204 GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 786 68 83
E-mail: moser.henri@bluewin.ch

Ms Carrie Murdoch

Manager Education, Skills and Trade
Business New Zealand
3-11 Hunler Street
P.O. Box 1925
WELLINGTON 6140
New Zealand
Tel.: +644 496 6556
Fax: +644 496 6550
E-mail: cmurdoch@businessnz.org.nz

Mr Chiel Renique

Senior Adviser Education and Training
Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW)
Bezuidenhoutseweg 12
P.O. Box 93002
2509 AA DEN HAAG
Netherlands
Tel.: +31 70 349 02 21
E-mail: renique@vno-ncw.nl

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

M^{me} Marjorie Alexandre
Syndicat national de l'enseignement technique action autonome
74, rue de la Fédération
75015 PARIS Cedex 15
France
E-mail: Alexandre.marjorie@yahoo.fr

M. Luc Allaire
Syndicat national de l'enseignement
Centrale des syndicats du Québec
9405, rue Sherbrooke Est
MONTRÉAL Québec
Canada
E-mail: allaire.luc@csq.qc.net

Ms Pat Forward
Federal TAFE Secretary
Australian Education Union
Federal Office
120 Clarendon Street
SOUTH MELBOURNE – VICTORIA
Australia
E-mail: pforward@aeufederal.org.au

Mr Anders Johansson
Senior Officer
Department of Professional Development and Working Conditions
Läraryrbundet
Swedish Teachers' Union
P.O. Box 12229
SE-102 26 STOCKHOLM
Sweden
Tel.: +46 8 737 65 47
Fax: +46 8 695 07 42
E-mail: anders.f.johansson@lararforbundet.se

M. Ladjji Tiema
Professeur de topographie au lycée
Syndicat national des travailleurs
de l'éducation et de la recherche
01 BP 98
OUAGADOUGOU 01
Burkina Faso
Tel.: +226 70723500
E-mail: tiema.ladji@yahoo.fr

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Ms Rocío Lardinois de la Torre
Project Manager – TVET Teachers & Trainer
Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
Street Europe 123
P.O. Box 22427
THESSALONIKI
Greece
Tel.: +30 2310 490 157
Fax: +30 23 10 490 117
E-mail: rocio.lardinois@cedefop.europa.eu

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Education International (EI)
Internationale de l'éducation
Internacional de la Educación

M^{me} Monique Fouilhoux
Deputy General Secretary
Education International
5, boulevard du Roi Albert II
1210 BRUSSELS
Belgique
Tel.: +32 2 224 0643
Fax: +32 2 224 0606
E-mail: monique.fouilhoux@ei-ie.org

Mr Bob Harris
Senior Consultant
Education International (EI)
Avenue Reverdil 8-10
1260 NYON
Switzerland
Tel.: +41 22 365 2196
Fax: +41 22 365 2197
E-mail: Bob.harris@ei-ie.org

Mr David Robinson
Consultant
Education International
2705 Queensview Dr.
OTTAWA, ON
Canada
Tel.: +1 613 820 2270
Fax: +1 613 820 7244
E-mail: robinson@caut.ca

Ms. Cristina Drews
Senior Professional Assistant
Education International
5, boulevard du Roi Albert II
1210 BRUSSELS
Belgium
Tel.: +322 224 0611
Fax: +322 224 0606
E-mail: Cristina.Drews@ei.ie.org

**International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores**

M. Jean Dejardin
Conseiller
Organisation internationale des employeurs
26, chemin de Joinville
1216 COINTRIN/GENÈVE
Suisse
Tel.: +41 22 9290013
Fax: +41 22 9290001
E-mail: dejardin@ioe-emp.org

**International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional**

Ms Raquel Gonzalez
Director
International Trade Union Confederation (ITUC)
Geneva Office
46, avenue Blanc
1202 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 738 42 02
Fax: +41 22 738 10 82
E-mail: raquel.gonzalez@ituc-csi.org

Ms Esther Busser
Assistant Director
International Trade Union Confederation (ITUC)
Geneva Office
46, avenue Blanc
1202 GENEVA
Switzerland
Tel.: +41 22 738 42 02
Fax: +41 22 738 10 82
E-mail: esther.busser@ituc-csi.org

**Secretariat of the Meeting
Secrétariat de la réunion
Secretaría de la Reunión**

Secretary-General/Secrétaire générale/Secretaria General

Sra. Elizabeth TINOCO
Directora
Departamento de Actividades Sectoriales

Executive Secretary/Secrétaire exécutif/Secretario Ejecutivo

Sr. Bill RATTEREE
Especialista del Sector de Educación
Departamento de Actividades Sectoriales

Expert/Expert/Experto

Sr. Michael AXMANN
Especialista en Sistemas de Desarrollo de Competencias Profesionales
Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

Representative of the Bureau for Workers' Activities/Représentante du Bureau des activités pour les travailleurs/Representante de la Oficina de Actividades para los Trabajadores

Sra. Amrita SIETARAM
Especialista en Actividades para los Trabajadores
Oficina de Actividades para los Trabajadores

Clerk of the Meeting and Chief of the Secretariat Services/Greffier de la réunion et chef des services du secrétariat/Secretario de Actas y Jefe de los Servicios de Secretaría

Sr. Thomas HIGGINS
Oficial principal de relaciones
Servicio de Relaciones Oficiales

Asistido por el Sr. Carlos CARRION-CRESPO
Especialista de los servicios públicos
Departamento de Actividades Sectoriales

Assistant to the Clerk of the Meeting/Assistante greffière de la réunion/Asistentia Secretaria de Actas

Sra. Victoria HINCHA-MAJUVA
Asistente administrativa
Departamento de Actividades Sectoriales