



Linhas Críticas

ISSN: 1516-4896

rvlinhas@unb.br

Universidade de Brasília

Brasil

Pacheco, Martha

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL TRABAJO DECENTE Y PRODUCTIVO: LA ACCIÓN DEL  
CINTERFOR (OIT)

Linhas Críticas, vol. 16, núm. 30, enero-julio, 2010

Universidade de Brasília

Brasília, Brasil

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193514392008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## A T U A L I D A D E

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL TRABAJO  
DECENTE Y PRODUCTIVO: LA ACCIÓN  
DEL CINTERFOR (OIT)

Martha Pacheco\*

## Resumen

El artículo expone la estrecha relación entre la formación profesional y el logro del objetivo de un trabajo decente y productivo. Al efecto acoge un marco de referencia que incluye a los Objetivos de Desarrollo del Milenio e instrumentos de la OIT entre los cuales están las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2000) sobre el desarrollo de los recursos humanos y el Pacto Mundial para el Empleo (2009). Analiza el papel clave de la formación para el mejoramiento de las competencias laborales y el rol de las instituciones de formación profesional de la región latinoamericana y del Caribe con su impronta predominante de ser escenarios de dialogo social. Finalmente presenta la red y objetivos de OIT / Cinterfor, destaca el compromiso de las instituciones miembros expresado en la Carta de Brasilia en 2009 junto con en el apoyo a la estrategia de formación solicitada a la OIT por el G20 y expone brevemente los rasgos característicos de la formación profesional en la región.

Palabras clave: Formación profesional. Trabajo decente. Competencias laborales. Dialogo social. Productividad. Empleo.

## 1 Introducción

La rápida transformación que experimenta el mundo del trabajo coloca a la formación profesional y al desarrollo de los recursos humanos como tema medular de articulación entre las dimensiones económicas y sociales. Las

\* Colombiana, abogada de la Universidad de Santo Tomás, en Bogotá. Se desempeñó como Jefe del Programa Regional para las Américas del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia. Actualmente, es directora del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – OIT / Cinterfor, en Montevideo, Uruguay (Sitio web: [www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org) – Correo electrónico: [oitcinterfor@oitcinterfor.org](mailto:oitcinterfor@oitcinterfor.org)).

estrategias de crecimiento inclusivas son aquellas que se basan en el desarrollo de los recursos humanos como medio para facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos, así como para incrementar la productividad y la competitividad.

La formación y la capacitación para el trabajo están en el centro de la agenda política de los gobiernos y de los interlocutores sociales; ya no son consideradas como actividades aisladas y autoreferentes, sino compuestas simultáneamente por las dimensiones laboral, tecnológica y educativa. La importancia del desarrollo de los recursos humanos es reconocida mundialmente como lo señalan *“La Declaración de la OIT para una globalización equitativa”* (junio 2008), *“El pacto mundial para el empleo de la OIT”* (junio 2009) y los pronunciamientos del G20 (Pittsburgh, septiembre 2009).

### 1.1 Objetivo 1 de Desarrollo del Milenio

El primero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio –ODM 1, *“Erradicar la pobreza extrema y el hambre”* junto con una de las metas para hacer realidad dicho objetivo cual es *“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”* reflejan una de las áreas que se vincula más estrechamente con el mandato de la OIT y por ende con el trabajo de OIT / Cinterfor.

El trabajo decente es la principal vía de que la gente dispone para escapar de la pobreza; el mercado de trabajo no sólo es el espacio donde las personas obtienen ingresos para subsistir, sino también donde encuentran los medios para su realización personal e integración en la sociedad.

### 1.2 Productividad del trabajo

El producto por trabajador – o productividad del trabajo – es uno de los principales componentes de la demanda de mano de obra y el determinante principal de las condiciones de trabajo. Como lo señalara el informe del Director General de la OIT a la XVI Conferencia Regional Americana (Brasilia, mayo 2006), el bajo nivel de productividad, similar al registrado en los 80 en varias economías de la región, se explica no sólo por problemas de acumulación de recursos productivos, sino también – y en algunos casos principalmente – por un crecimiento insuficiente de la productividad total de los factores, lo cual indica que existen fuertes restricciones en los planos mesoeconómico y microeconómico.

Adicionalmente, la mayoría de las economías de la región presenta una elevada heterogeneidad productiva según los sectores y el tamaño de las empresas. En casi todos los países de la región hay unas cuantas ramas de actividad que tienen niveles de productividad sumamente elevados, junto

con otras que tienen niveles de productividad bastante inferiores al promedio. El problema central es que en las ramas donde se registran los niveles más altos de productividad se emplea a un porcentaje sumamente bajo de la población trabajadora.

Por ello es necesario intensificar el desarrollo de las capacidades y competencias de las personas de manera que se induzcan mejoras en la productividad y en la organización del trabajo que permitan reducir la informalidad y avanzar en prácticas con mayor productividad, mejores ingresos y condiciones de trabajo.

## 2 OIT – La formación y desarrollo de competencias laborales

La OIT ha indicado en numerosas oportunidades que contar con sistemas eficaces de desarrollo de las competencias profesionales — que vinculen la educación con la formación técnica, la formación técnica con la incorporación al mercado laboral y la incorporación al mercado laboral con el lugar de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida — puede ayudar a los países a obtener un crecimiento sostenible de la productividad y a convertir dicho crecimiento en más y mejores empleos.

En una de ellas, específicamente en las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos adoptadas por el Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2000) se señala que:

- Corresponde a la enseñanza básica garantizar a cada persona el pleno desarrollo de la personalidad humana y de la ciudadanía, así como asentar los cimientos de su empleabilidad.
- La formación inicial mejora la empleabilidad con la adquisición de calificaciones esenciales para el trabajo, conocimientos complementarios y competencias profesionales centradas en la industria que sean transferibles y faciliten la transición al mundo del trabajo.
- La educación permanente garantiza que las calificaciones y competencias de la persona se mantengan al día y mejoren en función del cambio laboral, tecnológico y de los requisitos en materia de calificaciones; garantiza el desarrollo personal y de la vida profesional de los trabajadores; conduce a aumentos en la productividad y los ingresos agregados, y mejora la equidad social.

Por lo anterior, la OIT considera fundamental la necesidad realizar, entre otras, las siguientes acciones:

Diseñar y poner en práctica programas de formación profesional que, vinculados con las políticas de empleo, se orienten a las necesidades de las poblaciones vulnerables al desempleo (jóvenes, mujeres desempleadas,

adultos con bajas calificaciones) y a las necesidades en materia de desarrollo local, sectorial y empresarial.

Propiciar la creación de instancias para el diálogo social en torno a la formación profesional en las que participen las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los ministerios de trabajo y de educación – utilizando instrumentos como la Recomendación núm. 195 de la OIT –, así como acrecentar su participación en la gestión de respuestas institucionalizadas y en el diseño y gestión de nuevos programas de formación.

Partiendo de la experiencia y las capacidades tanto de las instituciones nacionales de formación como de los entes privados, realizar esfuerzos con miras a facilitar la ampliación de su oferta y la introducción de innovaciones en su gestión (calidad, medio ambiente) y en sus actividades de formación (competencias, formación modular, formación por proyectos, uso de las TIC) mediante la mejora de su cobertura, calidad y pertinencia.

Llevar a cabo actividades de apoyo para quienes formulan las políticas de empleo (asistencia técnica, seminarios, capacitación, materiales y manuales didácticos), a fin de fortalecer su capacidad de generar políticas sólidas y duraderas.

Delinear y estructurar marcos nacionales de calificaciones que faciliten la articulación de la educación y la formación profesional y fomenten la cultura de la educación a lo largo de la vida. Estos marcos deben contemplar temas como el desarrollo de las competencias, el reconocimiento de los aprendizajes previos y el aseguramiento de la calidad de la formación.

### 3 El papel de las políticas, las instituciones y el diálogo social

El respaldo de las políticas y las instituciones del Estado es fundamental para que los mercados puedan traducir de manera eficaz el desarrollo de las competencias en logros de productividad, empleo y crecimiento. El reto que se plantea a nivel de política del Estado consiste en concebir y promover mecanismos institucionales que afirmen y mantengan la capacidad de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, los establecimientos de enseñanza, los institutos de capacitación profesional y las universidades para responder eficazmente a la evolución de las necesidades en materia de competencias y de formación, y también en desempeñar un papel estratégico e innovador, facilitando y sustentando los avances tecnológicos, económicos y sociales.

#### 3.1 Es fundamental la coordinación en tres niveles:

Entre los distintos proveedores de formación profesional, como las escuelas, los institutos de capacitación y las empresas, a fin de establecer cauces de aprendizaje coherentes y complementarios.

Entre el desarrollo de las competencias profesionales y las necesidades de las empresas, lo cual es indispensable para articular la oferta y la demanda de competencias. A este propósito los sistemas de información sobre el mercado laboral o los observatorios del mercado de trabajo, por ejemplo, deben identificar las competencias profesionales necesarias para la economía; los servicios de empleo, tanto públicos como privados, comunican esta información a los trabajadores, apoyan y encauzan la colocación de éstos en el mercado laboral, prestan servicios de intermediación y contratación, y orientan a los trabajadores en lo relativo a sus opciones de formación y de progresión profesional. Las instituciones habilitadas para evaluar y certificar las calificaciones y competencias profesionales de los trabajadores ayudan a las empresas a reconocer más fácilmente las competencias de los trabajadores y verificar si éstas coinciden con la demanda.

Entre las políticas sobre desarrollo de competencias y las políticas industriales, de inversión, comerciales, tecnológicas y macroeconómicas es necesaria para integrar eficazmente las políticas de desarrollo de competencias en la estrategia nacional de desarrollo y asegurar la coherencia de las políticas. La creación de habilidades, competencias y capacidades en la sociedad es un proceso a largo plazo, en el que no cabe tomar atajos. Por lo tanto, es preciso definir una estrategia previsor que permita asegurar el suministro oportuno de las competencias que los mercados de trabajo necesitarán en el futuro. Las instituciones tienen que fomentar la cooperación entre los diferentes ministerios, asegurar un intercambio efectivo de información y prever las necesidades en materia de competencias.

#### 4 Los problemas del empleo en América Latina – importancia del desarrollo de las competencias laborales

En América Latina la tasa de desempleo del 2009 se estima en 8.4%, casi un punto porcentual por encima del 7.5% de 2008; un contingente importante de población, en especial jóvenes, se mantuvo fuera del mercado laboral (en la inactividad), lo que contribuyó a que la tasa de desempleo no fuese mayor en 2009; el impacto del deterioro de las condiciones de empleo fue más acentuado entre los jóvenes de 15 a 24 años; la tasa de desempleo juvenil fue en promedio 2.3 veces la tasa de desempleo total y 3 veces más que la tasa de desempleo adulto.

Dos aspectos a destacar en la región latinoamericana son:

**Economía informal:** el empleo informal afecta al 57% de las mujeres y al 51% de los hombres.

**Desempleo juvenil:** en 2005 la OIT señalaba que en una perspectiva amplia, 22 millones, no estudian ni trabajan, de los que dos de cada tres son

mujeres, muchas de las cuales han sido madres a temprana edad. Y, aun aquellos que cuentan con el empleo, por lo general es precario, habida cuenta de su escasa formación y experiencia laboral.

En consecuencia, el problema que se plantea en el conjunto de los países de América Latina no es en términos estrictos la falta de trabajo, sino más bien el predominio de formas de trabajo cuya productividad es insuficiente para generar un ingreso decente. Por lo tanto es imperativo desplegar esfuerzos para fomentar, de forma armonizada, tanto el empleo como el incremento de la productividad. Al respecto, diversas investigaciones han puesto de relieve la importancia que tienen la magnitud del mercado, la existencia de un entorno favorable a la promoción de empresas e inversiones viables, la aplicación de políticas de desarrollo favorables a los pobres y con alto coeficiente de empleo, y la movilización en pos de la realización simultánea de los dos grandes objetivos:

En primer lugar, la tasa de crecimiento del empleo asalariado en la economía formal debe ser superior a la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo en la economía en su conjunto, con el fin de lograr que la fuerza laboral se desplace desde la economía informal hacia empleos en la economía formal, más productivos y acordes con el trabajo decente. Esto supone que haya sectores dinámicos y de alto crecimiento, que puedan compensar su retraso por medio del fomento empresarial y del desarrollo de las competencias técnicas y las competencias laborales fundamentales indispensables para utilizar las nuevas tecnologías y tener acceso a nuevos mercados; en segundo lugar, hay que aumentar la productividad del trabajo en la economía informal al objeto de reducir progresivamente el subempleo y la pobreza.

El desarrollo de las competencias es fundamental para ambos objetivos. A fin de hacer realidad el primero de ellos, la fuerza de trabajo debe ser «empleable», es decir, debe tener la capacidad de aprender nuevas tecnologías y prácticas laborales, de tomar parte en el diálogo social y de aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuo. La enseñanza básica y la enseñanza profesional preparan a los jóvenes para integrarse en el mundo laboral y en el aprendizaje que se desarrolla de forma permanente en el lugar de trabajo.

El entorno normativo, la calidad de los proveedores locales de servicios de formación profesional y las estrategias de crecimiento de las empresas deben conjugarse de forma sinérgica para favorecer así la extensión de la formación en el lugar de trabajo. Los servicios de empleo deben compartir la información de que disponen acerca de las ocupaciones y las competencias profesionales que necesita el mercado laboral, y facilitar la transición entre la vida escolar y la vida laboral. Además, cuando se dispone de una fuerza de trabajo más calificada se puede frenar el retroceso del contenido del factor empleo en el crecimiento de la economía formal.

Para lograr el segundo objetivo, el acceso a la formación tendrá que extenderse sustancialmente a los sectores de la economía informal y la economía rural, donde encuentran ocupación la mayoría de las personas que viven en condiciones de pobreza, y especialmente las mujeres. Se trata sobre todo de las personas que trabajan por cuenta propia o para microempresas y pequeñas empresas, y de la población dedicada a la agricultura de subsistencia. Por otra parte, hay que optimizar la calidad de la oferta de formación, ampliando los servicios que prestan los sistemas de formación profesional en las zonas insuficientemente atendidas, introduciendo mejoras en los distintos mecanismos de aprendizaje laboral informal y adoptando medidas para ayudar a las pequeñas empresas a modernizar sus competencias técnicas y empresariales.

### 5 Pacto mundial para el empleo de la OIT (junio 2009)

Firmado por la totalidad de países miembros de la OIT, este pacto constituye una formidable movilización de voluntades y de acciones concretas a favor de la recuperación del empleo e ingresos como respuesta a la crisis.

Dicha respuesta, basada en el trabajo decente, prevé entre los principios para promover la recuperación y el desarrollo:

“Potenciar la igualdad de acceso y las oportunidades en cuanto al desarrollo de competencias laborales y a la participación en actividades de formación y educación de calidad, en el marco de la preparación para la recuperación”. Igualmente, “... asegurar la colaboración activa de la OIT con otros organismos internacionales, con las instituciones financieras internacionales y con los países desarrollados al objeto de reforzar la coherencia de las políticas e intensificar la asistencia al desarrollo y al apoyo a los países menos adelantados, los países en desarrollo y los países en transición cuya capacidad para responder a la crisis está limitada por un escaso margen fiscal y de políticas”.

Entre las medidas para acelerar la creación de puestos de trabajo y la recuperación del empleo y respaldar a las empresas, se menciona la de ayudar a quienes buscan trabajo:

- mejorando las competencias laborales de las personas;
- poniendo en práctica programas de formación profesional y de desarrollo de competencias empresariales tanto para personas con empleo asalariado como para personas con autoempleo;
- hacer inversiones en el desarrollo de competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de los trabajadores para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo o corren el riesgo de perderlo y de los grupos vulnerables.



## **6 El centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional de la OIT – OIT/Cinterfor**

**<<http://www.oitcinterfor.org>>**

OIT / Cinterfor tiene como misión desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y cooperación horizontal entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Creado en 1963, OIT / Cinterfor coordina la mayor red de instituciones de formación profesional –IFP– del mundo: 55 instituciones de los países de América Latina y el Caribe, España y Alemania, comparten sus conocimientos y, de forma permanente, llevan a cabo acciones de cooperación horizontal. Esta red tiene a disposición de la comunidad de la formación profesional más de 12.000 recursos didácticos; un banco de cerca de 160 experiencias formativas, acceso a los estándares de competencias identificados y validados en varios países de la región y del mundo; así como una base de datos de especialistas.

**<<http://cms.oitcinterfor.org/>>**

La presencia de las IFP de la región es altamente valorada gracias a los esfuerzos de modernización y reestructuración que gran parte de estas instituciones realizaron entre finales del decenio pasado y comienzos del actual. Lo que se plantea ahora es la necesidad de contar con políticas públicas de empleo y formación articuladas con esquemas institucionales estables, que aseguren la inversión y la acumulación en cuestiones tales como las estrategias de focalización, la detección de demandas de calificación, la innovación pedagógica o la formación de formadores, entre otras.

## **7 OIT/Cinterfor y el aporte a la estrategia de formación solicitada por el G20 a la OIT**

La Cumbre del G-20 (Pittsburgh 2009) declaró la importancia de poner el empleo de calidad en el centro de la recuperación y asumir el compromiso de implementar programas que promuevan el trabajo decente, generando un marco de crecimiento sólido, sostenible y equilibrado para un mercado laboral más inclusivo.

Asimismo expresó que los programas de formación y empleo diseñados conjuntamente por empleadores y trabajadores son, con mucha frecuencia, exitosos y solicitó a la OIT que, junto con otras organizaciones, proponga al mismo Grupo una estrategia de formación.

Por su parte el Director General de la OIT señaló la valiosa ayuda que representa el asesoramiento de OIT en materia de políticas, basado en las enseñanzas extraídas de la experiencia, las mejores prácticas y los conocimientos recopilados en el mundo, sobre todo para los países más pobres y menos desarrollados. También remarcó la importante función que en este sentido cumple la cooperación Sur-Sur.

### 7.1 La “Carta de Brasilia”

Con ocasión de la 39 Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor (octubre 2009), representantes de las IFP, suscribieron la Carta de Brasilia, en la cual reafirmaron el apoyo a las acciones que emprenda la OIT para generar la estrategia de formación solicitada por el G20. En seguimiento dicho compromiso documentaron casi un centenar de experiencias, las cuales están recopiladas en el siguiente sitio web: <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/g20/index.htm>

Es importante señalar que en la región se evidencia un significativo avance y procesos de mejora continua en la formación profesional; no obstante, todavía hay un gran desafío para cubrir las necesidades de desarrollo de los recursos humanos y, en especial, las de quienes trabajan en la economía informal. Por otra parte, el grado de desarrollo institucional es heterogéneo, en la medida en que se encuentran experiencias muy avanzadas y otras que requieren mejoras. A este propósito se dirige la misión de la red OIT/Cinterfor.

## 8 Formación profesional en América Latina y el Caribe – breve análisis

A partir de la experiencia de las IFP miembros de OIT/Cinterfor se presentan a continuación elementos relevantes de la formación profesional en América Latina y el Caribe, sistematizados en cuatro ejes – los resultados, los requerimientos para alcanzarlos, las características de la implementación y el conjunto de regulaciones, limitantes y condiciones. Igualmente se mencionan referencias, no exhaustivas, de programas de las IFP de la red OIT/Cinterfor:

### 8.1 La formación profesional ha contribuido al logro de los siguientes resultados:

- Las acciones de las IFP han facilitado la mejora de la empleabilidad y la movilidad laboral con la adquisición de competencias esenciales y transferibles centradas en la demanda, tal como lo demuestra la ejecución del “Programa Nacional de Cualificaciones” (PNQ) del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil que articula trabajo, educación y desarrollo, a las deman-

das efectivas de los sectores de la actividad económica, y que está vinculado con el “Programa Bolsa-Familia” de transferencias condicionadas.

- Generar y fortalecer competencias para el desarrollo empresarial, que a su vez aportan a la generación de empleos. Vale mencionar, entre otras, las experiencias del SEBRAE (Brasil), que tiene como misión el apoyo a los micro y pequeños empresarios, los programas “Proyecto microemprendedor” y “Emprender para desarrollar” del SENAC (Brasil), “Generación de empresas innovadoras” del SENA (Colombia) que, además dispone del “Fondo Empezar” para financiar la creación y desarrollo de pequeños emprendimientos.
- Facilitar la inclusión social de poblaciones con necesidades específicas. Al respecto se pueden citar: “Programa de acciones inclusivas” de SENAI (Brasil), dirigido a personas con necesidades especiales, así como a poblaciones negras, indígenas, mayores de edad; “María Marías” de SENAC (Brasil) encaminado a la formación de mujeres detenidas en prisiones, “Despertar y aprender” que capacita a jóvenes y adultos sordos, así como otros dirigidos a personas con deficiencias intelectuales; el proyecto “Recomenzar”, dirigido a las personas próximas a cumplir las penas de detención que lleva a cabo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, el programa “Hábil Técnico Permanente” del INSAFORP (El Salvador) que atiende a personas afectadas por el desempleo.
- Dinamizar procesos de innovación, aumentar la productividad y la competitividad, la calidad de productos y procesos: son numerosas las intervenciones de las IFP de la región que fortalecen el conocimiento y brindan apoyo a empresas innovadoras de base tecnológica, como el SENA (Colombia); el SENAI (Brasil) tiene a disposición de la industria programas avanzados en materia de asesoría, investigación, diseño, laboratorios e información tecnológica; el INFOTEP (República Dominicana) ha implementado la metodología de la OIT “Sistema de medición y avance de la productividad” –SIMAPRO– en el sector azucarero y turístico, y en sector de la confección el programa “LEAN 100”.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el clima laboral, aplicando metodologías como el Sistema de Medición y Avance de la Productividad SIMAPRO/OIT; o del “Plan Nacional de calificación para los trabajadores de la industria de la construcción” y el “Programa integral de seguridad y medio ambiente” de la UOCRA (Argentina).
- Conservar y preservar el medio ambiente, como en el “Programa ambiental de aprendizaje comercial” del SENAC (Brasil); o en los cursos del SENAI (Brasil) sobre educación y gestión ambiental, reciclaje de materiales, tecnologías limpias, tratamiento de agua, recuperación de áreas degradadas y legislación ambiental.

## 8.2 Requerimientos para alcanzar los resultados:

La experiencia de la región demuestra que existen condiciones fundamentales para alcanzar resultados:

- Estrategia de desarrollo del país, en general y en especial de las regiones y los sectores, a corto, mediano y largo plazo, que comprendan las políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos.
- Un marco institucional que articule e incentive la formación pertinente.
- Estimación de la demanda cuantitativa y cualitativa, con alcance prospectivo.
- Identificación de las expectativas y características de las personas a formar.
- Estandarización de los perfiles de competencia requeridos.
- Articulación de las instituciones públicas y de estas con las instituciones privadas.

## 8.3 Rasgos característicos de la formación profesional en la región:

### 8.3.1 En la administración de las IFP:

Un marco institucional definido, generalmente por una ley de carácter nacional, que establece la organización, estructura, funciones y órganos de dirección de las IFP (Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Perú). En algunos países, se desarrollan también políticas y acciones desde los Ministerios de Trabajo (Argentina, Brasil, México, Uruguay).

En los órganos de dirección superior (juntas, consejos directivos) participan los interlocutores sociales (representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores).

Los recursos financieros de las IFP están determinados por disposiciones legales; fundamentalmente se trata de contribuciones que pagan los empleadores con base en el valor de la nómina de sus trabajadores. Este aporte va desde el 0.75% SENATI (Perú), 1% SENAI (Brasil), 2% SENA (Colombia) y hasta 3% HEART NTA (Jamaica).

### 8.3.2 En la respuesta a las necesidades de formación:

- Orientada a la demanda y considerando la potencialidad de los sectores productivos, así como los requerimientos sociales. Se presta especial atención a las necesidades específicas de las empresas, así como de colectivos determinados.
- Enfoque de competencias laborales con orientación sectorial, en cuya identificación y validación participan empresas y trabajadores. Tal es el caso de las mesas sectoriales del SENAI (Brasil), los comités técnicos sectoriales del SENA (Colombia), e instancias tripartitas en la industria de la construcción, como UOCRA (Argentina) y SENCICO (Perú). Igualmente,

en la industria azucarera mexicana y en el sector frutícola de Chile, mediante la aplicación del SIMAPRO/OIT.

Desarrollo curricular contextualizado, flexible, modular e integral, orientado a cubrir diferentes competencias profesionales y básicas. Es así como el SENA está aplicando el enfoque de competencias en el desarrollo curricular, y en SENAI y SENAC se están diseñando itinerarios formativos con la secuencia de formación desde los niveles básicos hasta los avanzados.

Incorporación de avances tecnológicos en los ambientes de aprendizaje, tanto para atender colectivos con necesidades especiales, como también para ampliar el ámbito de actuación, entre otros el *"Telecurso TEC"* del Centro Paula Souza (Brasil), o los llevados a cabo por el INADEH (Panamá), que ofrecen formación a distancia con diferentes modalidades de participación.

Establecimiento de alianzas con las empresas, que facilitan la formación en el puesto de trabajo (formación dual en SENATI/Perú, INFOTEP/República Dominicana), o para responder a necesidades sociales. Así mismo, con otros actores, como cámaras sectoriales, cooperativas, universidades, dependencias gubernamentales nacionales, regionales o locales.

Formación, capacitación, actualización y evaluación de la gestión de la formación, a través de la participación de profesores, alumnos y usuarios (empresas, gobierno), tal como el *"Observatorio Escolar"* del Centro Paula Souza (Brasil).

Alianzas entre IFP para financiar y ejecutar programas de amplio cubrimiento, involucrando toda la cadena productiva, como el *"Programa Alimentos Seguros"* en el cual participan los productores rurales, transportadores, la agroindustria, servicios de distribución y servicios de alimentación, que es realizado por todas las instituciones del "Sistema S" de Brasil (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT y SEBRAE).

Articulación de la educación formal y la formación para el trabajo, en acciones como las realizadas por UOCRA (Argentina) en escuelas de la provincia de Buenos Aires, dando formación técnica específica a los jóvenes, con la posibilidad de certificar las competencias adquiridas; las asociaciones de IFP con escuelas de enseñanza básica, SESI-SENAI, y de enseñanza media SESC-SENAC. También tienen el propósito de ofrecer oportunidades educativas que propicien la formación integral de los jóvenes y ampliar su inserción en el mercado de trabajo.

Incorporación de incentivos fiscales para que las empresas capaciten a sus trabajadores, tales como la franquicia tributaria en Chile, que permite un descuento en los impuestos; el *"Programa de capacitación por medio del crédito fiscal"* de Argentina o los convenios enmarcados en avances tecnológicos del SENA y las empresas en Colombia.

- Intermediación y orientación laboral articulada con las acciones de formación para que respondan a las demandas del mercado del trabajo y actualizar los currículos, como en el SENA (Colombia), INTECAP (Guatemala) y SENATI (Perú).
- Apoyos económicos o de otro tipo para apoyar a las personas para asistir a los programas de formación, tales como el programa “*Bécate*” que, en asociación con las empresas, se ejecuta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México; el programa “Bolsa Trabajo” de Brasil, los programas de bienestar estudiantil que brindan servicios de alojamiento, transporte, alimentación, servicios médicos, entre otros, del SENA (Colombia).
- Cooperación sur-sur: las IFP miembros de OIT / Cinterfor colaboran entre sí permanentemente; son numerosas las acciones que realizan, compartiendo el conocimiento y las experiencias, así como también especialistas que llevan a cabo las acciones de cooperación técnica. Por otra parte, colaboran con otros países fuera de la región, como lo están haciendo SENAI y SEBRAE (Brasil) en países de África.
- Homologación de perfiles de competencia laboral para su reconocimiento en varios países, facilitar la movilidad laboral y la transparencia regional de las calificaciones. Se puede mencionar el convenio en el sector de la construcción en el que participan UOCRA, el Instituto Nacional de Educación Técnica, el Instituto de Estadísticas y Registro de la Construcción, la Asociación de Recursos Humanos y el Ministerio de Trabajo de Argentina, el Ministerio de Trabajo de Uruguay, SENCICO de Perú y el SENAI de Brasil. También las normas de competencia que, con carácter regional, se han aprobado por las IFP de América Central y República Dominicana. En el Caribe Inglés, se cuenta con un marco regional de calificaciones.
- Utilización de unidades móviles para llegar a comunidades rurales, mediante la disposición de “kits” formativos en diferentes áreas sectoriales, como lo hace INTECAP (Guatemala), SENA (Colombia) y SENAI (Brasil) entre otras.

#### 8.3.3 En la evaluación y mejora continua:

- Seguimiento a los egresados: la mayoría de las IFP verifican variables como la inserción laboral o la pertinencia de las competencias.
- Evaluación del resultado y desempeño de las instituciones: así como el seguimiento a los egresados, las IFP valoran la calidad, pertinencia y equidad en sus acciones.
- Evaluación de impacto de la formación: considera factores que tienen relación con el concepto de trabajo decente. Estos estudios no se realizan sistemáticamente, es uno de los temas a mejorar en la región. No obstante, existen algunas experiencias como la del programa “*Bécate*” efectuada

por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social -CONEVAL- de México; la evaluación de impacto del aprendizaje dual de SENATI (Perú), y las de programas de formación de jóvenes en Chile, Colombia, Brasil y Argentina.

- Gestión de la calidad con diferentes enfoques e instrumentos: su aplicación, desde los años 90, ha permitido un amplio desarrollo del concepto de certificación de la calidad a partir de normas ISO, como se evidencia en SENAI (Brasil), SENA (Colombia), SENATI (Perú), INTECAP (Guatemala), SENCE (Chile). En varios países se cuenta con normas de calidad adaptadas a la formación, como en Argentina, Chile, Perú y México.

#### 8.3.4 El marco regulatorio, condicionantes y limitantes:

##### 8.3.4.1 Marco regulatorio:

- **Los principios y la agenda de trabajo decente.** Las experiencias relevadas son un compromiso con el Programa de Trabajo Decente, como se aprecia, entre otros, en Argentina, Paraguay y Uruguay.
- **La legislación laboral.** En muchos países se reglamentan los aspectos relativos al aprendizaje, pasantías y prácticas remuneradas, como en Argentina, Colombia y Brasil. También estímulos a la creación de empresas como el “Fondo Emprender” (Colombia), “Bolsa Familia” (Brasil) y las becas de capacitación (México).
- **El marco legal institucional y el grado de desarrollo y participación de los interlocutores sociales.** En la mayoría de las IFP se observa una participación tripartita y su alto grado de involucramiento en la definición de políticas y gestión de las IFP; mientras que en otras pocas se da una baja participación. No obstante, en la definición y validación de competencias sectoriales se verifica un amplio espacio de diálogo social, llegándose aún a la certificación de competencias por sindicatos, cámaras como se está implementando recientemente en México a través del CONOCER.
- **Las políticas públicas asociadas al empleo, la educación y la formación.** Si bien existen algunas experiencias, todavía es necesaria una mayor articulación.

##### 8.3.4.2 Condicionantes:

- La crisis agravó la situación de desempleo de varios grupos, entre los cuales los jóvenes y los adultos con bajas calificaciones. Se activaron espacios de diálogo social sobre la formación profesional para responder a tales demandas.
- La alta diversidad de la población de la región exige a las IFP el diseño y ejecución de programas focalizados, considerando sus características relativas a raza, género, edad, ubicación geográfica, condiciones físicas y educativas.
- En la región, el empleo informal afecta al 57% de las mujeres y al 51% de los hombres, lo que ha demandado respuestas a las IFP, como algunas de las que se da cuenta en este documento.

- La formación profesional requiere de importantes inversiones. Ya se mencionó atrás que la mayoría de los países prevén un aporte, el cual a veces es insuficiente considerando la magnitud de la demanda.

#### 8.3.4.3 Limitantes:

- El diálogo social en la formación profesional tiene diversos grados de participación y madurez de los interlocutores sociales.
- La capacidad tecnológica local condiciona los procesos formativos y ha exigido soluciones innovadoras que son referentes para los demás países.
- El desarrollo de las capacidades y la disponibilidad de docentes es un desafío importante, el cual se viene abordando en algunos países.
- La calidad de educación general en la región exige esfuerzos adicionales a los programas de formación profesional para el desarrollo de competencias fundamentales.

Las experiencias nacionales analizadas para la elaboración de este documento permiten visualizar como, en algunos casos, se han superado los condicionantes y limitaciones. A pesar de ello, todavía se mantienen situaciones que deben ser superadas, para lo cual las experiencias positivas son un referente de utilidad.

## 9 Características relevantes de la formación profesional en América Latina y el Caribe

Gestión del conocimiento y la red de OIT/Cinterfor.- Gracias a la acción de la OIT en la región, a la constitución y vitalidad de la red que coordina a través de Cinterfor, las IFP intercambian de manera permanente el conocimiento, materiales didácticos, experiencias y especialistas.

Respuestas a frecuentes ciclos de crisis-recuperación. La región se ha visto afectada por recurrentes crisis que han puesto a prueba la capacidad de respuesta de las IFP, obligándolas a innovar, generando constantemente nuevos productos y servicios.

Enfoque sectorial y social, basado en la demanda y diálogo social, que denota una aproximación práctica a las necesidades de los sectores productivos, con la participación de los interlocutores sociales.

Tripartismo en la mayoría de los órganos directivos de las IFP, así como también en la conformación de instancias a nivel sectorial, local e inclusive en los centros de formación.

Responsabilidad social de las instituciones de formación, atendiendo a grupos vulnerables, la preservación del medio ambiente y brindando información transparente de su gestión a la sociedad.



## **Formação profissional e trabalho digno e produtivo: a ação do Cinterfor (OIT)**

### **Resumo**

O artigo descreve a relação entre a formação profissional e a realização do objetivo de um trabalho digno e produtivo. Divulga um quadro de referência que inclui os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os instrumentos da OIT, entre os quais estão as conclusões da Conferência Internacional do Trabalho (2000) e o Pacto Mundial para o Emprego (2009). Analisa o papel fundamental da formação para a melhoria das competências trabalhistas e o papel das instituições de formação profissional da região Latino-americana e do Caribe com seu caráter predominante de ser cenário de diálogo social. Finalmente apresenta a organização e os objetivos da OIT / Cinterfor, destaca o compromisso das instituições membros expresso na Carta de Brasília em 2009, juntamente com o apoio da estratégia de formação solicitada à OIT pelo G20. Palavras-chave: Formação profissional. Trabalho digno. Diálogo social. Emprego.

## **Professional training and productive and dignified work: the action of Cinterfor (ILO)**

### **Abstract**

This article describes the relationship between professional training and the achievement of the objective of dignified and productive work. It sets out to divulge a framework which includes the Objectives of Development of the Millenium and the tools of ILO, among which are the conclusions of the International Labour Conference (2000) and the World Agreement for Employment (2009). It analyses the fundamental role of training to upgrade work competencies and the role of institutions of vocational training in the Latin American and Caribbean region due to its predominant characteristic of being a scenario of social dialogue. Finally it presents the organization and the objectives of ILO / Cinterfor, focuses on the commitment of member institutions stated in the Chart of Brasilia in 2009, jointly with the support of the training strategy requested from ILO by the G20. Keywords: Professional training. Dignified work. Social dialogue. Employment.

## **La formation professionnelle et le travail digne et productif : l'action du Cinterfor (OIT)**

### **Résumé**

Cet article décrit la relation entre la formation professionnelle et la réalisation de l'objectif d'un travail digne et productif. Il a comme finalité de divulguer un cadre de référence qui inclus les Objectifs du Développement du Millénium et les instruments de l'OIT, parmi lesquels les conclusions de la Conférence Internationale du Travail (2000) et le Pacte Mondial en faveur de l'Emploi (2009). Il analyse le rôle fondamental de la formation pour améliorer les compétences des travailleurs et le rôle des institutions de formation professionnelle de la région Latino- américaine et des Caribes par son caractère prédominant d'être un scénario de dialogue social. Finalement, il présente l'organisation et les objectifs de l'OIT / Cinterfor, met en relief l'engagement des institutions membres tel qu'exprimé dans la Carte de Brasilia en 2009, ensemble avec l'appui de la stratégie de formation sollicitée à l'OIT par le G20. Mots clefs : Formation professionnelle. Travail digne. Dialogue social. Emploi.

Recebida 1ª versão em: 06.05.2009

Aceita 2ª versão em: 20.04.2010