

---

---

## II. INTRODUCCIÓN DEL DIRECTOR

La presente Memoria registra lo actuado por Cinterfor/OIT durante los dos últimos años, desde la celebración de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica en octubre de 2005 en República Dominicana. Durante la mayor parte de este período el Centro estuvo bajo la dirección de Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT desde abril de 1995, quien se acogió a los beneficios de la jubilación a partir del 1° de diciembre de 2006.

En diciembre de 2006 el Director General de la OIT consideró que al proceder a la designación de la futura Dirección de Cinterfor/OIT era oportuno emprender una reflexión en profundidad sobre las nuevas perspectivas del Centro en momentos en que la formación profesional adquiere una renovada relevancia en la región y en el mundo. La región de las Américas se encuentra abocada a la puesta en práctica de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente adoptada en la XVI Reunión Regional de la OIT en Brasilia; y América Latina y el Caribe, así como el mundo entero, reconocen con nuevo brío la importancia de la formación profesional, de la inversión en la capacidad y competencias de las personas y en la generación del conocimiento para hacer frente a los nuevos retos del mundo del trabajo.

Con el fin de preparar esta nueva etapa, el Director General decidió encomendarnos que tomáramos a cargo la conducción de la labor de Cinterfor/OIT y la preparación de la propuesta estratégica. El resultado de este trabajo se encuentra reflejado en el documento “Propuesta de Plan Estratégico para la Acción Futura de Cinterfor/OIT”. Ese documento presenta un breve análisis de la situación y los retos de las instituciones de formación profesional y educación para el trabajo en la región y el posible aporte de Cinterfor/OIT.

La propuesta de plan estratégico es el resultado de un amplio proceso de consulta verbal y escrita con las instituciones asociadas a Cinterfor/OIT, los representantes de los mandantes tripartitos de la OIT, las diferentes oficinas y departamentos de la OIT, hasta el personal del Centro, involucrados en la puesta en marcha de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente. En esta introducción a la presente Memoria sólo deseamos destacar que el proceso de consulta puso de manifiesto que se siguen dando tres condiciones que son críticas para la continuación efectiva de la labor del Centro.

La primera condición es que el tema de la formación profesional y la empleabilidad se mantienen como una preocupación prioritaria de las políticas públicas de América Latina y el Caribe. Se va consolidando la convicción de que un desarrollo económico y

social duradero e incluyente de los países de la región depende en amplia medida de una inversión cuantiosa en la capacidad de su fuerza de trabajo, sean ellos mujeres y hombres empresarios, trabajadores por cuenta propia o trabajadores asalariados. De esta inversión depende la sostenibilidad y la competitividad de los sistemas productivos y el éxito de la erradicación de la pobreza.

La segunda condición es el gran interés de las instituciones activas en el campo de la formación y la empleabilidad para seguir intercambiando experiencias y conociendo buenas prácticas, herramientas y metodologías que puedan alimentar el desarrollo de políticas y programas nacionales innovadores. Pese a la intensificación de la labor de cooperación horizontal de la red de Cinterfor/OIT, o más bien gracias a ella, la demanda y la oferta de información y asistencia sigue creciendo a un ritmo sostenido, tal vez más allá de la capacidad efectiva del Centro de darle cabal seguimiento.

La tercera condición es el gran reconocimiento y credibilidad de la acción de Cinterfor/OIT por parte de sus instituciones asociadas. Se constata un amplio consenso sobre la necesidad de mantener un motor y facilitador de los procesos de intercambio y aprendizaje recíproco así como de la sistematización y análisis crítico de la información y los conocimientos. También se expresa la confianza en que sea Cinterfor/OIT quien siga asumiendo esta tarea regional. En realidad, los organismos asociados a Cinterfor/OIT piden más cercanía y más participación del Centro en el apoyo a sus procesos de fortalecimiento técnico e institucional y de cooperación internacional con otras instituciones.

El proceso de consulta para la formulación del plan estratégico nos permitió también un mayor acercamiento a la compleja realidad institucional de la formación profesional en la región americana. Los países han dado, y están dando, diferentes respuestas institucionales y programáticas a un desafío que es común: cómo integrar los sistemas educativos y laborales para responder simultáneamente a las demandas del entorno productivo, las aspiraciones de la población activa a un empleo y trabajo decente, la inclusión social y económica de los grupos más pobres y vulnerables, y la necesidad de anticipar los perfiles profesionales que serán exigidos por la sociedad y la economía en el largo plazo. Esta gran diversidad de enfoques institucionales y programáticos puede ser sorprendente tomando en cuenta el proceso de intercambio que ha tenido lugar desde hace más de cuarenta años a través de Cinterfor/OIT; sin embargo, se explica por las importantes diferencias socioeconómicas, culturales y políticas que persisten en la región pese al desarrollo de la cooperación interamericana.

La diversidad es también una fuente de riqueza y un reto para una renovada acción de Cinterfor/OIT. Cuando el Centro fue establecido en 1964, sus instituciones asociadas eran jóvenes o recién nacidas, con importantes necesidades de asistencia, pero relativamente homogéneas. Hoy el Centro coordina y facilita una red de instituciones adultas con niveles muy diferentes de capacidad, alcance y solidez, muchas de ellas con un rol

de liderazgo nacional, subregional o regional. Esto demanda de Cinterfor/OIT, por un lado, demostrar permanentemente su valor agregado a través de la excelencia sustantiva, metodológica y tecnológica; por otro, aprovechar cada vez más las competencias y experiencias acumuladas en las instituciones nacionales con el propósito de fomentar la cooperación horizontal. Este valor agregado consiste también en favorecer el intercambio entre la región americana y las experiencias de otras regiones, lo que es muy propio de la vocación de la OIT como agencia global.

La Memoria que aquí se presenta rinde cuenta de lo realizado en los dos últimos años conforme al mandato y orientaciones que recibió el Centro con ocasión de la XXXVII Reunión de la Comisión Técnica en 2005. Se presentan las actividades realizadas desde una triple óptica de prioridades temáticas, cobertura geográfica e instrumentos de acción. Como siempre, la Memoria también hace al punto de los recursos humanos y financieros del Centro y su esfuerzo para encauzar su labor en el marco de la agenda global de trabajo decente de la OIT y para lograr alianzas significativas con otros interlocutores de la cooperación internacional.

Asimismo, una de las indicaciones más significativas de la nueva propuesta de plan estratégico es la sugerencia de reorientar la actividad de Cinterfor/OIT hacia un enfoque de gestión por resultados, tal como lo ha ido haciendo la propia OIT en los últimos años. Creemos por lo tanto útil tratar de mencionar, aunque de una forma resumida y poco científica, los que nos parece que son los principales logros de Cinterfor/OIT hasta la fecha.

Existe actualmente una verdadera comunidad regional de aprendizaje sobre formación profesional. Esta comunidad no ha alcanzado todavía su total sostenibilidad y requiere ulterior apoyo y desarrollo. Sin embargo, es un hecho extraordinario cómo dirigentes y profesionales de instituciones de países con diferentes orientaciones políticas e institucionales, demuestran una gran apertura y voluntad de comunicar, intercambiar información y ayudarse recíprocamente más allá de toda barrera ideológica, lingüística, cultural y geográfica.

Esta comunidad de aprendizaje se ha imbuido de muchos de los valores y principios de la OIT y asume con compromiso el reto de contribuir a la reducción de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, fomentando las oportunidades de empleo decente y productivo, la equidad de género y el diálogo social.

Se han experimentado, analizado críticamente y adaptado nuevos enfoques y herramientas dirigidos a fortalecer la capacidad e impacto de los sistemas nacionales de educación y trabajo en apoyo a las políticas económicas y sociales de los países miembros.

Se ha reconocido la necesidad de ir construyendo marcos supranacionales de normalización y certificación de calificaciones como aporte de las políticas de formación y empleo a la construcción de los procesos de integración regional.

Un gran número de personas de la región, dirigentes, profesionales, funcionarios públicos, empresarios, sindicalistas, académicos, investigadores y estudiantes ha tenido acceso y ha podido aprovechar un gran volumen de información, estudios y documentación crítica sobre los temas de la formación para el trabajo a efecto de desarrollar y alimentar sus proyectos profesionales e institucionales.

Todo esto, desde luego, no es mérito exclusivo de Cinterfor/OIT, pero podemos preguntarnos si los mismos resultados se habrían logrado en ausencia de una institución como el Centro y su labor paciente de construcción colectiva del conocimiento. Esta realidad representa ahora la base de partida para un nuevo esfuerzo de imaginación y acción en pro del desarrollo de las políticas e instituciones de formación profesional.

Terminamos esta introducción agradeciendo a la Dirección General y la Dirección Regional de la OIT para las Américas el habernos brindado esta extraordinaria oportunidad de liderar un proceso tan importante; a los dirigentes de las instituciones asociadas a Cinterfor/OIT por su apoyo, amistad, franqueza y orientación en el proceso de formulación de las nuevas estrategias del Centro; a los colegas de OIT que han demostrado interés en colaborar para el éxito futuro del Centro.

Un muy especial agradecimiento a nuestro predecesor y amigo Pedro Daniel Weinberg. El colega Weinberg sirvió a la OIT, a Cinterfor/OIT y a la comunidad entera de la formación profesional de la región americana, desde 1974, año en que ingresó por primera vez a la OIT. Desde entonces, y con períodos de interrupción, fue jefe de dos proyectos de cooperación técnica, en Montevideo y en México, actuó como consultor independiente para la Oficina de Buenos Aires y para Cinterfor/OIT, y finalizó su carrera al frente de la Dirección de este Centro, durante más de una década. Pedro Daniel ha sido un colega de gran visión y liderazgo que hizo importantes aportes al desarrollo de la formación profesional en la región americana y encabezó la consolidación de Cinterfor/OIT en el contexto regional de la formación. Sus competencias profesionales y calidez humana, su espíritu de trabajo, su dedicación y su lealtad con la causa de la formación e ideales de Cinterfor/OIT y de la OIT, además de su generosa amistad, son altamente reconocidos por todos los colegas del Centro.

Un gran agradecimiento también a todo el personal de Cinterfor/OIT por su constante apoyo y colaboración, su mística de trabajo y su generosidad. De la misma forma agradecemos a Elisa de León quien, luego de treinta años de trabajo en diversos servicios de este Centro, en noviembre de 2005, se acogió a los beneficios de un retiro anticipado, culminando su carrera, contribuyendo, en forma destacada, en el desarrollo del sitio web de Cinterfor/OIT.

ANTONIO GRAZIOSI  
Director a Cargo