



Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/PFA/4/2

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Propuestas de presupuesto para 2012-2013 relativas a las cuentas extrapresupuestarias

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

Presentación resumida

Resumen

En este documento se presenta una propuesta de Programa y Presupuesto para CINTERFOR para 2012-2013. Adicionalmente, se brinda información sobre la ejecución del presupuesto 2010-2011 y las actividades realizadas durante 2010-2011 teniendo en cuenta las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en noviembre de 2009 (documento GB.306/9/1).

Repercusiones en materia de políticas

Ninguna.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Presupuesto para 2012-2013.

Decisión requerida

Párrafo 13.

Seguimiento requerido

Ninguno.

Unidad autora

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.306/9/1, GB.306/PFA/5/2, GB.310/10/3.

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 y estrategia de ejecución

Introducción

1. Durante casi medio siglo, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), con el apoyo de las instituciones de formación profesional (IFP) que conforman la red coordinada por el Centro, ha sido pionero en la gestión del conocimiento y la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular para el perfeccionamiento de las competencias laborales. Desde su establecimiento, el Centro ha sido un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional. Además otro objetivo que persigue desde hace mucho tiempo es el de hacer posible que todos los países del mundo se beneficien al máximo de su experiencia aunque su misión consista en atender específicamente a los países de las Américas.
2. En este documento se presentan el programa de CINTERFOR y las previsiones de ingresos y gastos para el bienio 2012-2013, habida cuenta de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo al aprobar el Programa y Presupuesto de la OIT para 2012-2013. En los anexos I y II se proporcionan detalles sobre el presupuesto propuesto y en el anexo III se facilita información sobre las actividades realizadas en el bienio 2010-2011 de conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración.

Programa

3. La misión del Centro seguirá inscrita en el marco estratégico de la OIT y se centrará en crear mayores oportunidades laborales para las mujeres y hombres, a fin de que dispongan de unos ingresos y un empleo decentes, atendiendo a los siguientes resultados:
 - desarrollo de las competencias laborales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento;
 - creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles;
 - fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social; y
 - acceso para más mujeres y hombres a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos.
4. La gestión del conocimiento, la cooperación Sur-Sur y triangular, y la cooperación interregional, así como el máximo aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en muy diversas áreas, serán los ejes prioritarios de CINTERFOR. Se fomentará la participación en actividades a escala mundial, incluyendo aquellas relacionadas con el seguimiento a la estrategia de formación del G-20.
5. Se prevé avanzar en las siguientes líneas de acción:
 - a) **Plataforma de gestión del conocimiento:** En un proceso de mejora continua, se seguirán incorporando contenidos útiles, prácticos y relevantes para el desarrollo de las competencias laborales; asimismo, se aprovecharán las innovaciones tecnológicas

para facilitar el acceso y el intercambio de información entre los nuevos usuarios de las Américas y de otras regiones.

- b) **TIC para la formación en las micro empresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYME):** Se continuará trabajando en las competencias digitales que permitan a las MIPYME el acceso a la formación, favoreciendo su inclusión social, su sostenibilidad, y la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo.
- c) **Establecimiento de alianzas:** Se explorarán alianzas público privadas para que poblaciones excluidas tengan acceso a la formación profesional, en especial utilizando las TIC («mobile learning» y TV digital, entre otros recursos).
- d) **Evaluación de impacto de las políticas y programas de formación profesional:** Sobre la base de lo desarrollado, conjuntamente con las IFP se promoverán herramientas de evaluación para que los mandantes puedan hacer el seguimiento de las políticas y programas que les permitan aprovechar y/o mejorar los resultados.
- e) **Diálogo social y productividad:** Se continuarán estimulando las instancias de diálogo bipartito y tripartito, para favorecer la eficacia de la formación profesional y su respuesta a las necesidades del mercado de trabajo, así como para garantizar que los trabajadores perciban los beneficios del incremento de la productividad.
- f) **La formación profesional y el medio ambiente:** Con el apoyo de las IFP que ya han avanzado en esta materia, se incrementará la cooperación Sur-Sur y triangular, así como la participación en actividades interregionales y mundiales, para contribuir a la sostenibilidad del medio ambiente.
- g) **Competencias laborales, empleo para los jóvenes y desarrollo empresarial:** La experiencia ha demostrado que las políticas y programas de empleo para la juventud son más eficaces si se conecta a los jóvenes con el mercado y el ambiente de trabajo, contribuyendo al desarrollo de sus habilidades empresariales y estimulando su creatividad. CINTERFOR continuará trabajando con la red de IFP para dar respuesta a esta prioridad de la región.
- h) **Formación profesional e integración regional:** Se mantendrá el apoyo a las iniciativas de las IFP relacionadas con la homologación de perfiles profesionales, para facilitar así el reconocimiento de los saberes adquiridos en otros países y la movilidad de los trabajadores.

Presupuesto

- 6. En el anexo I se presentan los ingresos y gastos propuestos para la cuenta extrapresupuestaria correspondiente al ejercicio económico comprendido entre el 1.º de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, junto con las cifras comparativas de los gastos e ingresos previstos y los gastos e ingresos reales en 2010-2011. En el anexo II se brinda mayor información por subprograma. El total de ingresos previsto para 2012-2013 es de 3.156.379 dólares de los Estados Unidos y el total estimado de gastos, 3.312.860 dólares. La diferencia de 156.481 se financiará con cargo a los saldos transferidos de ejercicios anteriores.
- 7. Para el bienio 2012-2013, la OIT contribuirá con la suma de 2.136.379 dólares, que en relación al bienio anterior representa una diferencia de 236.367 dólares, suma que se estima cubre los incrementos de costos y mantiene la contribución en el mismo nivel en términos reales.

8. La contribución del país sede se mantiene en 50.000 dólares al año; se ha incluido en el presupuesto la suma de 350.000 dólares que corresponden a la deuda del Gobierno uruguayo por el período 2000-2006, cuyo pago ha sido ofrecido para el nuevo bienio.
9. Los aportes voluntarios de las IFP miembros se mantienen en 500.000 dólares; no obstante, se promoverá un incremento de los mismos para ajustarse al tipo de cambio del dólar. Se continuará con los esfuerzos por atraer nuevos miembros.
10. Se prevé un aumento de 10.000 dólares en la venta de publicaciones y servicios de imprenta.

Mobilización de recursos

11. A septiembre de 2011, el ingreso extrapresupuestario estimado de 100.000 dólares para el bienio 2010-2011 se había superado en 65.000 dólares. En la medida en que hay una mayor solicitud de asistencia técnica, la cual es financiada por los propios interesados, se prevé un incremento de dichos ingresos y la meta para el bienio 2012-2013 se ha fijado en 200.000 dólares.
12. Estos resultados demuestran la capacidad de movilización de recursos del Centro. Una mayor flexibilidad podría contribuir a lograr ingresos superiores, lo que permitiría responder a las crecientes demandas de formación de los recursos humanos en los países. Las distintas modalidades de gestión del conocimiento, tales como visitas de estudio, seminarios, conferencias, entre otras, podrían incluir disposiciones para generar recursos financieros adicionales que les permitan contribuir a su propia sostenibilidad.
13. ***El Consejo de Administración tal vez estime oportuno aprobar las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria de CINTERFOR para 2012-2013 que figuran en el anexo I.***

Ginebra, 20 de octubre de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 13

Anexo I

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

	2010-2011 presupuesto aprobado (dólares EE.UU.)	2010-2011 ingresos y gastos previstos (dólares EE.UU.)	2012-2013 presupuesto propuesto (dólares EE.UU.)
A. Fondos transferidos del ejercicio anterior	201.879	428.716	486.761
B. Ingresos			
Contribuciones de la OIT	1.900.012	1.900.012	2.136.379
Contribuciones del país sede	100.000	100.000	450.000
Contribuciones de otros países de la región	500.000	500.000	500.000
Ventas de publicaciones y servicios de impresión	50.000	50.000	60.000
Ingresos varios ¹	10.000	-10.593	10.000
<i>Total ingresos</i>	2.560.012	2.539.419	3.156.379
C. Fondos disponibles totales	2.761.891	2.968.135	3.643.140
D. Gastos totales	2.759.931	2.481.374	3.312.860
E. Fondos para transferir al ejercicio siguiente	1.960	486.761	330.280

¹ Incluidos intereses, ganancias/pérdidas por tipos de cambio/revalorizaciones, etc.

Anexo II

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)

**Resumen de los gastos propuestos
para 2012-2013, por subprograma**
(cuenta extrapresupuestaria y contribución de la OIT)

Subprograma	Años/meses de trabajo		Costo en dólares de los Estados Unidos		
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Personal	Distintos de los de personal	Total
Ejecución de programas	2/00	3/07	793.995	54.000	847.995
Gestión del conocimiento	–	12/00	880.141	130.000	1.010.141
Servicios de imprenta	–	–	–	10.000	10.000
Administración, finanzas y recursos humanos	–	4/00	385.888	130.000	515.888
Gestión	2/00	4/00	821.967	106.869	928.836
Propuestas para 2012-2013	4/00	23/07	2.881.991	430.869	3.312.860

Anexo III

Actividades realizadas en respuesta a las orientaciones del Consejo de Administración

Participación de los interlocutores sociales

1. CINTERFOR promueve la participación de los interlocutores sociales en los organismos de la red que coordina y, gracias a su perspectiva integrada que contempla un enfoque sectorial y social, favorece el desarrollo de competencias basado en la demanda y el diálogo social para responder a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.
2. Los especialistas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) han participado en diversas actividades de CINTERFOR, tales como la preparación de la estrategia de formación requerida por el G-20 y las actividades sobre evaluación de impacto de la formación profesional, así como en el Comité de Programa y Presupuesto del Centro. El Centro ha participado en diversas actividades promovidas por la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y, conjuntamente con dicha Confederación, está llevando a cabo un programa de capacitación de representantes sindicales en las IFP.

Aporte de la formación profesional a la sostenibilidad de las empresas

3. En la región se destaca el papel productivo y social de las MIPYME, que representan más del 90 por ciento del tejido empresarial y generan el 61 por ciento del empleo en América Latina¹. Enfrentan, sin embargo, muchas dificultades, entre las cuales figuran la baja productividad, los problemas de competitividad, las limitaciones para acceder a capacitación y el desconocimiento de nuevas tecnologías. Por ello, CINTERFOR está interviniendo para potenciar el uso de las TIC en la formación profesional, como herramienta para generar soluciones prácticas e innovadoras para las MIPYME.
4. En esa misma dirección, ha establecido alianzas que le permiten responder a las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles², adoptadas por la Conferencia en 2007, centrándose en respuestas prácticas y orientadas a la demanda, diseñando herramientas, metodologías e intercambio de conocimientos y experiencias entre los organismos que integran la red que aglutina CINTERFOR.

La red CINTERFOR: una respuesta práctica, eficiente y pertinente a las necesidades de formación profesional

5. La red CINTERFOR fomenta el perfeccionamiento de los recursos humanos de los países, así como el fortalecimiento institucional de los organismos que tienen por misión el desarrollo de las competencias para el trabajo. En septiembre de 2011, la red tenía 61 organismos asociados. Se han incorporado, en particular, dos instituciones gestionadas por organizaciones sindicales sectoriales argentinas (el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)), el Instituto Profesional y Centro

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): *La situación de las PYMES en América Latina. El enfoque y el aporte de CEPAL*, México, 2010.

² OIT: *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007.

de Formación Técnica (DuocUC) de la Universidad Católica de Chile y el Instituto Poblano para la Productividad Competitiva (IPPC) de México. Instituciones de otras regiones han mostrado interés en participar en la red, como el Instituto de Empleo y Formación Profesional de Cabo Verde (África).

Plataforma de gestión del conocimiento

6. El trabajo en red impulsado por el Centro y el aprovechamiento de las TIC, que ha tenido atención preferente, ha permitido que la gestión del conocimiento en la formación profesional ofrezca respuestas útiles, pertinentes y de calidad, además de una cobertura mundial. En efecto, las personas que visitan la plataforma (www.oitcinterfor.org) provienen de 192 países y territorios, y el número de registros ha aumentado de manera sostenida.
7. Con el decisivo apoyo de la red, CINTERFOR puso en servicio varias bases de datos (<http://cms.oitcinterfor.org>) cuyos contenidos son sistematizados, clasificados y actualizados de manera permanente. Más de 7.000 personas de todo el mundo se han registrado para acceder a este acervo de conocimientos (véase el cuadro 1)³, y se ha habilitado un servicio de traducción automática para romper las barreras lingüísticas. Entre las bases de datos se incluyen las siguientes:
 - **El banco de recursos didácticos**, que permite el acceso a más de 12.000 materiales prácticos como libros de texto, manuales, guías, vídeos, simuladores y programas informáticos. Al apreciable aporte del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial del Brasil (SENAI), en el primer semestre de 2009, se sumaron las contribuciones de otras IFP de la red. Estos recursos tienen un valor incalculable, no sólo en términos monetarios, sino también por su contenido, calidad y pertinencia.
 - **Base de datos de experiencias**. Se han sistematizado más de 200 estudios de casos que cubren ámbitos como el uso de las TIC en la formación, el mejoramiento de la productividad, el diálogo social y la certificación de competencias.
 - **Base de datos de competencias**. Facilita el acceso a más de 6.000 perfiles ocupacionales, identificados y validados por trabajadores y empleadores en numerosos países y sectores productivos. También se pueden conocer diseños curriculares y mecanismos de evaluación y certificación.
 - **Base de datos de especialistas**. Cuenta con más de 150 CV de profesionales, la mayoría vinculados a las IFP y a ministerios miembros de la red.
8. Asimismo, CINTERFOR coordina más de 20 comunidades virtuales de aprendizaje y práctica (<http://evc.oitcinterfor.org>) en las que participan más de 1.170 usuarios. En el cuadro 1 figuran datos estadísticos detallados sobre las visitas a las comunidades virtuales de aprendizaje y a las bases de datos.

³ Además, las páginas de CINTERFOR están disponibles por medio de redes sociales como Facebook (<http://www.facebook.com/oitcinterfor>), Google Profiles (<http://profiles.google.com/oitcinterfor>) y Google Maps (<http://maps.google.com/maps/ms?hl=en&ptab=0&ie=UTF8&oe=UTF8&msa=0&msid=200427752229327164652.00049c805ee6487f65f6d&t=p&ll=12.897489,78.046875&spn=155.672849,287.929688&z=2>).

Cuadro 1. Datos estadísticos del sitio web de CINTERFOR de 2010 hasta agosto de 2011

En 2010	En agosto de 2011								
	Visitantes	Páginas vistas	Aciertos exitosos	Visitantes	Páginas vistas	Aciertos exitosos	Países/ territorios	Visitas de fuera de América Latina y el Caribe (en %)	Usuarios registrados
Sitio web: www.oitcinterfor.org	3.278.684	9.914.753	50.688.661	2.147.766	6.348.827	33.581.953	192	10	-
Comunidades de aprendizaje: evc.oitcinterfor.org	6.846	334.918	1.141.457	5.127	275.592	907.416	46	4	1.170
Bases de datos: cms.oitcinterfor.org	19.737	183.009	1.607.869	39.643	217.486	1.647.845	125	12	7.020
Total	3.305.267	10.432.680	53.437.987	2.192.536	6.841.905	36.137.214	-	-	8.190

Construcción de un banco de conocimientos

9. El valioso conocimiento acumulado en el desarrollo de los recursos humanos, así como las miles de experiencias que existen en la red, se han sumado y multiplicado para construir un acervo de conocimiento colectivo. En el bienio 2010-2011 se han abordado los siguientes temas prioritarios:

- **Reducción de la brecha digital para la sostenibilidad de las empresas.** Financiado por International Development Research Centre (IDRC) del Canadá, se llevó a cabo el proyecto «*Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME*», con el apoyo de varias instituciones miembros⁴. La *Guía metodológica para diseñar estrategias de capacitación basada en TIC para MIPYME* (Guía TIC para MIPYME), uno de los resultados de proyecto, está aplicándose en más de 200 empresas, conglomerados de diferentes países y sectores, como por ejemplo, en el Brasil (muebles y vestuario), Colombia (diseño y animación 3D), Guatemala (hoteles) y República Dominicana (talleres de metalmecánica)⁵. Las IFP no sólo contribuyeron con su conocimiento, experiencia y contactos con los conglomerados productivos, sino que también aportaron la logística, traducción, alojamiento y manutención de los participantes en varias reuniones presenciales.
- **Evaluación de impacto de la formación profesional.** La necesidad de los gobiernos, empleadores y trabajadores de conocer el impacto de las políticas y acciones de formación se abordó a través de la formación de una comunidad de aprendizaje y práctica que, coordinada por CINTERFOR, ha convocado a más de 110 expertos de las instituciones de la red, contando con representantes tripartitos del Consejo de Administración de la OIT. Se realizaron tres reuniones presenciales y encuentros

⁴ Instituto Tecnológico Universitario (ITU) de la Argentina, Instituto Euvaldo Lóikil (IEL) y Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) del Brasil, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de la República Dominicana.

⁵ Testimonios de empresarios y trabajadores en YouTube de CINTERFOR: <http://www.youtube.com/user/oitcinterfor?feature=mhsn#p/c/73DDE354DC4DAB32/1/IqIfESWDpps>.

virtuales de discusión⁶. El corolario de este proceso es una *Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional*, elaborada con los aportes de los especialistas de los organismos miembros de CINTERFOR, quienes han asumido la responsabilidad de redactar los diferentes capítulos. Esta Guía estará disponible en el sitio web del Centro, para que los mandantes puedan hacer seguimiento a los resultados de las políticas y programas en materia de fortalecimiento de las competencias profesionales, en concordancia con el Programa y Presupuesto de la OIT para 2012-2013.

Coordinación con la sede de la OIT, con las oficinas de la OIT en la región y con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín)

10. Se ha fortalecido la coordinación con las oficinas de la OIT en la región, así como con unidades de la sede. En particular, se ha colaborado con el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS), a propósito de la estrategia de formación solicitada por el G-20; con el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), en la respuesta a las solicitudes de fortalecimiento de las competencias de asociaciones sectoriales, como la Federación Empresarial Hotelera Gastronómica de Argentina, concretamente para la traducción y adaptación de materiales didácticos sobre construcción, hotelería y turismo, y con el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE), en la difusión de los diferentes programas y metodologías para el desarrollo de empresas sostenibles.
11. En coordinación con diversas dependencias de la OIT, con las Oficinas de la OIT para México y Cuba, y para el Cono Sur de América Latina y con el Centro Internacional de Formación (Centro de Turín) se promueve el Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO) que, basado en el diálogo social, responde a las necesidades de los trabajadores, empleadores y gobiernos para instalar prácticas laborales acordes con el trabajo decente, mejorar la productividad laboral y las condiciones de trabajo. SIMAPRO se está aplicando en varios sectores productivos (azucarero, confección, frutícola exportador, vitivinícola, automotriz y turismo) en Chile, Cuba, México y República Dominicana. Una dinámica red regional de especialistas apoya la metodología y hace aportes sustantivos para la mejora del sistema. La aplicación del SIMAPRO ha tenido impactos cuantitativos y cualitativos en el desarrollo de competencias y en la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en la reducción de riesgos y accidentes profesionales, de ausentismo, de rotación de trabajadores, así como en la mejora del ambiente laboral⁷.
12. CINTERFOR promueve los cursos impartidos por el Centro de Turín y le brinda apoyo en las actividades que éste lleva a cabo en el Uruguay. En el bienio 2010-2011 se organizaron conjuntamente varios cursos, como, por ejemplo, «Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho» y «SIMAPRO». Por otra parte, en coordinación con el Centro se publicó la guía *Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones* y se adaptó el material de capacitación en

⁶ Patrocinadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (Buenos Aires, julio 2010), la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo de España (Madrid, noviembre 2010) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) (Quito, agosto 2011). Para los encuentros virtuales, véase en la plataforma <http://evc.oitcinterfor.org/course/category.php?id=9>.

⁷ Véase Asociación de Exportadores de Chile A.G. (ASOEX): *Capacitación frutícola: Un Modelo Exitoso para la Competitividad de las Empresas y el Desarrollo de las Personas*, expediente exportador núm. 4, Santiago de Chile, diciembre de 2009. Disponible en http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/prod/simapro/aplica/chile/exp_expo.pdf.

gestión empresarial «Conozca su Negocio» (KAB, por sus siglas en inglés) para América Latina.

Calidad y equidad en la formación profesional

13. El proyecto «Gestión del conocimiento para la calidad y la equidad en la formación profesional», financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, contribuyó al desarrollo institucional de la formación profesional, así como a la orientación ocupacional y fortalecimiento de los servicios de empleo en América Latina y el Caribe. Se ejecutaron acciones de formación virtual y presencial en 13 países y 36 instituciones, sobre los siguientes temas: servicios públicos de empleo; formación para el desarrollo rural y la economía informal; e incorporación de la dimensión de género en la formación.
14. La evaluación externa del proyecto fue muy positiva, destacando los siguientes aspectos: el aporte conceptual y metodológico sobre la gestión del conocimiento y la formación profesional; la participación de equipos multidisciplinares de diferentes instituciones de formación de la región; el uso estratégico de las TIC; la movilización de recursos complementarios; el trabajo en equipo, tanto al interior de la institución como con las instituciones participantes; la contribución de las instituciones a las bases de datos de CINTERFOR; la identificación y aplicación de experiencias demostrativas para el fortalecimiento institucional⁸.

Participación en la reforma de las Naciones Unidas

15. En el marco de la reforma de las Naciones Unidas, el Uruguay es país piloto. CINTERFOR colabora en la ejecución de proyectos interagenciales, y especialmente en dos de ellos: «Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad» y «Apoyo al diseño e implementación del Plan Nacional de Integración Socio-Habitacional (JUNTOS)». En el primero de los proyectos mencionados, además del apoyo recibido en relación a aspectos conceptuales y metodológicos, se ha contado con la transferencia de las experiencias de dos de las IFP miembros. Se trata del Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) del Brasil, que ha implementado el programa «María Marías» de calificación profesional para mujeres detenidas con vistas a su reintegración a la sociedad, en temas como higiene y salud, alimentación, artesanías, culinaria, confección, informática y desarrollo empresarial (<http://cms.oitcinterfor.org/?q=es/node/282>). La segunda IFP es la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), que lleva a cabo formación en oficios propios de la industria de la construcción para población carcelaria, a fin de que los reclusos tengan competencias para su reinserción en la sociedad, una vez cumplido su tiempo de detención (<http://cms.oitcinterfor.org/?q=es/node/422>).
16. En Costa Rica, se brinda asistencia técnica para el fortalecimiento del programa conjunto «Juventud, Empleo y Migración: Una Ventanilla Única para el Empleo Juvenil», a través de propuestas de mejora destinadas a fortalecer las capacidades y competencias de instituciones de gobierno y de la sociedad civil para generar condiciones que garanticen un desarrollo humano inclusivo, sostenible y equitativo.

Apoyo a los Programas de Trabajo Decente por País

17. Los Programas de Trabajo Decente por País de la región contemplan, como política activa del mercado de trabajo, el fortalecimiento de la formación profesional para, entre otros propósitos, mejorar la movilidad laboral, incrementar la productividad de las empresas, poner en práctica estrategias de desarrollo local, articular los sistemas de educación y formación, así como el reconocimiento y certificación de saberes.

⁸ Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_151807.pdf.

18. CINTERFOR apoya la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País, a través de la gestión y construcción colectiva de conocimiento y de la dinámica cooperación Sur-Sur que promueve entre las IFP. Además, ha respondido a numerosas solicitudes puntuales de los interlocutores sociales, que se resumen a continuación:

- **Argentina:** Reconocimiento de los aprendizajes obtenidos fuera del sistema educativo; formación de formadores en el sector hotelero; y homologación de perfiles profesionales. En este último campo, y a fin de facilitar la movilidad laboral y la portabilidad de las competencias, se trabaja con diversas organizaciones del país, como el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) y UOCRA, para equiparar los perfiles profesionales de la industria de la construcción de la Argentina con los del Brasil, Perú y Uruguay, a través del SENAI, del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE), respectivamente.
- **Barbados:** Junto con la **Oficina de Países de la OIT para el Caribe**, se realizó una acción tripartita de formación sobre el SIMAPRO.
- **Bolivia, Estado Plurinacional de:** Capacitación de actores gubernamentales para la conformación de un sistema de competencias laborales, con la cooperación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina.
- **Brasil:** Apoyo del SENAI en la elaboración de la «Guía TIC para MIPYME» y aplicación de la misma en conglomerados de confección de ropa en Pernambuco y de fabricación de muebles en Minas Gerais.
- **Chile:** Se asiste técnicamente a la Comisión Tripartita del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) en el análisis y sistematización de metodologías de evaluación y certificación de competencias.
- **Colombia:** Al igual que el SENAI del Brasil, el SENA colaboró en la elaboración de la guía para el uso de las TIC en la formación de empleadores y trabajadores de micro empresas y pequeñas y medianas empresas, la cual está siendo aplicada en conglomerados de animación digital, respondiendo así a la promoción de actividades emprendedoras e inversiones intensivas en generación de empleo.
- **Costa Rica:** Como se ha indicado al mencionar la colaboración con las Naciones Unidas, se apoya el programa conjunto «Juventud, Empleo y Migración: Una Ventanilla Única para el Empleo Juvenil».
- **República Dominicana:** El INFOTEP aportó sus conocimientos para la elaboración de la «Guía TIC para MIPYME», que se está aplicando en empresas del sector metalmeccánico, dando respuesta así a las necesidades de capacitación que los actores sociales han planteado.
- **Guatemala:** Se presta apoyo al INTECAP en la elaboración de la «Guía TIC para MIPYME» y la aplicación de la misma en cerca de 170 empresas del sector turístico. En acciones de cooperación Sur-Sur, el INTECAP fue receptor de la experiencia del SENA de Colombia en manejo de costos y gestión gerencial.
- **Perú:** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recibió cooperación de su homólogo de la Argentina en materia de competencias laborales.
- **Uruguay:** Se ha respaldado técnicamente el programa «Objetivo Empleo» y se ha apoyado el Diálogo Nacional para el Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente, se han atendido las solicitudes de los representantes de empleadores y trabajadores del sector de la construcción, que necesitaban asistencia técnica para la actualización de los perfiles ocupacionales.

La estrategia de formación solicitada por el G-20

19. En la 39.^a Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR, celebrada en octubre de 2009, los representantes de la red de IFP suscribieron la «Carta de Brasilia» en la cual expresaron su apoyo al Pacto Mundial para el Empleo, así como al diseño e implementación de la estrategia solicitada por el G-20. Con tal propósito, las instituciones sistematizaron sus mejores prácticas en campos como la atención a grupos vulnerables y la coordinación entre educación y trabajo, que están disponibles en la base de experiencias; provienen igualmente de las IFP la mayoría de los estándares laborales de la base de datos, así como el acceso a sus recursos didácticos. El compromiso de la red de CINTERFOR también se demostró en la participación en diferentes reuniones técnicas que se han llevado a cabo para responder a la solicitud del G-20, como las celebradas en Lima, en marzo de 2010, y en Turín, en marzo de 2010 y mayo de 2011.

40.^a Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR

20. La 40.^a Reunión de la Comisión Técnica de CINTERFOR se llevó a cabo entre el 3 y 5 de octubre de 2011. El Gobierno de Panamá, a través del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), fue el anfitrión de este evento que tiene lugar cada dos años y convoca a los representantes de la red de IFP, así como a otros organismos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. El propósito de este encuentro bienal es examinar y discutir los temas de mayor proyección para el desarrollo de los recursos humanos en la región, intercambiar experiencias y proponer nuevas actividades de cooperación que atiendan las prioridades de los respectivos países.
21. Bajo el título «2011-2020: Década de la innovación en la formación para el trabajo», se analizaron los avances de la formación profesional en el continente, así como los desafíos que se enfrentan, para lo cual es preciso incorporar nuevas visiones, tanto en la gestión como en los planos técnico y tecnológico.

Ejecución del presupuesto 2010-2011

22. La depreciación del dólar ha repercutido en el presupuesto del Centro. Cuando éste fue elaborado, en junio de 2009, el tipo de cambio utilizado era de 1 dólar de los Estados Unidos por 24 pesos uruguayos, mientras que en junio de 2011 era de 1 dólar por 18,75 pesos uruguayos. El déficit resultante de 230.000 dólares, se ha cubierto con recursos generados en bienios anteriores.

Personal local del Centro

23. En las propuestas de presupuesto para 2010-2011⁹ se informó al Consejo de Administración del retiro de una funcionaria nacional en 2010 y de que los recursos correspondientes a este puesto se utilizarían para financiar dos o más cargos de menor rango. En la práctica, debido a la depreciación del dólar, sólo fue posible incorporar un puesto de funcionario nacional para la gestión del conocimiento. Sigue siendo necesario cubrir el segundo puesto para atender las crecientes demandas de asistencia técnica, lo que se hará en el próximo bienio si se cuenta con recursos suficientes.

⁹ Documento GB.306/PFA/5/2, párrafo 14.

Mobilización de recursos

24. Como se informara al Consejo de Administración en noviembre de 2009 ¹⁰, se añade al aporte monetario anual de los miembros de CINTERFOR, su contribución al cumplimiento del cometido del Centro, ya que asumen el pago directo de la logística de sus actividades (traducción, pasajes, alojamiento, alimentación y traslados internos, entre otros). En el bienio 2010-2011, esta contribución se ha estimado en la suma de 700.000 dólares.
25. Por otra parte, como se dijera en líneas anteriores, los ingresos extrapresupuestarios que han permitido responder a las crecientes demandas de cooperación técnica han alcanzado la cifra de 165.000 dólares, y los ingresos necesarios para los servicios de imprenta, la suma de 60.000 dólares, superando lo previsto en el Programa y Presupuesto para 2010-2011.

Relación entre el CINTERFOR y el país sede, Uruguay

26. En junio de 2011 se renovó el comodato de la sede del Centro, vencido desde 1999, al suscribirse con el Banco de Previsión Social, el contrato respectivo por una duración de diez años.
27. Es preciso mencionar que el Gobierno uruguayo adeuda sus contribuciones de los años 2000 a 2006, por un valor de 350.000 dólares, que se espera recibir en el bienio 2012-2013.

¹⁰ *Ibíd*, párrafo 6, e).