Inauguración 41a RCT OIT/CINTERFOR

Gerardina González, Directora Regional Adjunta para América Latina y el Caribe de la OIT

Good morning

It is a pleasure to be with you today.

- Allow me to start thanking the Ministry of Tertiary Education and Skills Training, the Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, and the National Training Agency of Trinidad and Tobago for their hospitality and their willingness to host the 41^a. Meeting of CINTERFOR's Technical Commission. Their decision gave us the framework to commemorate the 50 anniversary of CINTERFOR and also the opportunity to visit this beautiful country. Man, many thanks.

Now, please allow me to continue talking in Spanish

- También queremos agradecer a los representantes de las Instituciones de Formación Profesional (IFP) miembros de la Red que OIT/Cinterfor articula, por su apoyo para *“Desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y Cooperación Sur-Sur y Triangular 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”* que es la misión la misión de CINTERFOR.
- Queremos hacer un reconocimiento al apoyo que se recibe de los miembros del Consejo de Administración de la OIT que están presentes: Julio Roberto Gómez Esguerra y Alberto Echavarría, quienes participan por designación de los Grupos Empleador y Trabajador.
- Permítanme mencionar también – en forma genérica - a los colegas de la OIT que han trabajado en la organización de esta reunión, especialmente los de nuestra Oficina aquí, en Puerto España, encabezados por Giovanni di Cola y el equipo de CINTERFOR, liderado por Martha Pacheco.

1. Transmitir los reconocimientos de la OIT a la Red de IFP

La iniciativa de creación del Centro surgió como un acuerdo de cooperación entre la OIT y los países de la región; en efecto, haciendo eco de las aspiraciones planteadas por éstos, en un campo de su primordial interés como es la formación profesional, el Consejo de Administración de la OIT aprobó su fundación, indicando que el Centro debería ser un instrumento para la promoción de una colaboración permanente y activa entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional; además, preveía que si bien el Centro serviría en particular a los países americanos, también debería referirse a las cuestiones que se plantean en todo el mundo, encomendando al Director General asegurar que todos los países aprovecharan al máximo las investigaciones y las experiencias adquiridas por el Centro.

Cumplido medio siglo de creación de Cinterfor, se ha comprobado aquella notable visión que tuvieron sus fundadores; así como el empeño de los países americanos, a través de sus gobiernos y de las entidades de formación profesional que participan activamente, constituyendo la fuente y eje medular de sus actividades.

La OIT confía plenamente en el apoyo de la Red que articula Cinterfor; así está considerado en el Programa y Presupuesto del bienio 2014-2015, aprobado por el Consejo de Administración, en el sentido de que se seguirá promoviendo la Cooperación Sur Sur en la formación profesional, cooperación ésta de la cual ha sido pionero a través de más de cinco décadas.

2. OIT/Cinterfor, alianza estratégica con sobresalientes resultados

Las alianzas estratégicas son esenciales para conformar las políticas y los procesos de transformación eficaces; lo demuestra el vigor de esta Red de instituciones que ha traspasado las fronteras de América Latina y el Caribe: son 68 organismos de 27 países en América Latina, el Caribe, España y Cabo Verde, que comparten el conocimiento acumulado y, de manera permanente, llevan a cabo acciones de cooperación, intercambio y construcción colectiva de conocimiento, para desarrollar las competencias de los recursos humanos y así responder a las necesidades del sector social y productivo.

A través de los años, se observa el empeño de los países en ajustar sus sistemas de educación y formación para satisfacer las actuales y futuras exigencias de competencias laborales y mejorar la calidad de la educación y la formación y trabajar de forma coordinada. Para ello han contado con la participación sostenida de los interlocutores sociales en el establecimiento de prioridades nacionales, la elaboración de las políticas y la vigilancia de su aplicación, en los órganos directivos de las instituciones y en su intervención en consejos sectoriales de calificaciones y otros órganos en los que las asociaciones de empleadores y los sindicatos determinan las necesidades en materia de capacitación, garantizan la calidad y armonizan el aprendizaje en el lugar de trabajo y en las aulas, compartiendo costos y adoptando decisiones.

3. Desafíos del empleo en la región

Los países de América Latina y el Caribe han registrado, en los últimos años, cifras importantes de crecimiento económico acompañadas de resultados positivos en materia de empleo; en efecto en 2012 se registró la más baja tasa de desempleo urbano desde los años noventa, siendo ésta de 6.4% de la población económicamente activa. No obstante estos logros, persisten desafíos que deben afrontarse. En efecto, el desempleo de los jóvenes es de 14.3%, tres veces más que el de los adultos, y el desempleo de la mujer es 1.4 veces el de los hombres.

Muchos jóvenes tropiezan con dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo porque sus calificaciones educacionales no se ajustan a aquellas que exigen los empleadores. Por una parte, no hay suficientes puestos de trabajo altamente calificados a los que puedan aspirar los jóvenes titulados universitarios, aunque existe, sin embargo, una gran demanda insatisfecha de técnicos de todos los niveles y de trabajadores manuales calificados; y por otra, la calidad de la educación y la formación no es acorde con los requerimientos del mercado laboral.

La cobertura y la calidad de la educación básica y de la formación para el trabajo se ven desafiadas por las nuevas demandas de calificaciones más complejas y, a su vez, por la necesidad de actualizar las competencias de acuerdo con los cambios tecnológicos y organizacionales.

La evidencia de economías desarrolladas muestra que la capacitación laboral conlleva beneficios importantes: salarios más altos, mayor estabilidad en el empleo, mejoras en las condiciones laborales y la inserción laboral, así como ganancias en productividad.

4. La pertinencia de la Agenda de la 41ª RCT

Con enorme satisfacción repasamos la Agenda de la RCT; la cual responde a las prioridades que las instituciones de formación profesional han definido en anteriores oportunidades de encuentro e intercambio; cada una de las experiencias que se presentarán en las tardes temáticas y en la Feria del Conocimiento serán referentes para realizar acciones en los diferentes países, contando con la colaboración de las instituciones de la Red.

La prospectiva en la formación profesional

Como lo expresa el Pacto Mundial para el Empleo, es preciso dotar a la fuerza de trabajo de las competencias laborales necesarias, tanto ahora como en el futuro, lo cual implica mejorar la capacidad de los países para generar y utilizar información sobre el mercado de trabajo. Igualmente, vincular las estrategias de crecimiento con aquellas formuladas en el campo de la educación, el aprendizaje permanente, la formación laboral y el desarrollo de competencias, plantea una serie de elementos críticos entre los que se encuentra la anticipación y el desarrollo de competencias de cara a las necesidades futuras¹.

El diálogo sostenido entre empleadores y formadores, la coordinación entre instituciones gubernamentales, la información sobre el mercado laboral, los servicios de empleo y las evaluaciones de desempeño son todos pasos para identificar de manera temprana las necesidades en materia de competencias, tanto básicas como profesionales, dado que ambas cambian en función del crecimiento económico.

Durante la RCT se presentarán los resultados del programa de transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva, el cual se ha realizado en los últimos 14 meses con la participación del Centro, el SENAI e instituciones de formación de América Central, en los sectores de la construcción y el turismo. La identificación de las competencias laborales que se requerirán en los próximos años es un valioso y fundamental aporte al desarrollo económico y social sostenible. Los resultados de este ejercicio de prospectiva se replicarán en otros países, contando con el apoyo del SENAI y de las instituciones que han participado en este primer programa; la propuesta de creación de una red regional de prospectiva en la formación profesional será apoyada con entusiasmo por la Oficina Regional de la OIT.

La Oficina Regional estará atenta a los resultados de esta 41^a Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor y dará todo su apoyo al seguimiento de las iniciativas que surjan, reiterando nuestro más sincero agradecimiento a los representantes de las IFP que conforman una Red tan generosa para compartir el conocimiento acumulado, en beneficio de los trabajadores y las empresas de la región, y que ha apoyado con entusiasmo a la OIT en todos estos años.

Finalmente, debo señalar que mis palabras las he pronunciado en nombre y representación de nuestro Director General, Sr. Guy Ryder, y de la Directora Regional, Sra. Elizabeth Tinoco, quienes lamentan que otros compromisos laborales ineludibles no les han permitido acompañarlos como era su deseo.

Nuestra Directora Regional quería referirse a ustedes y por ello grabó un mensaje, que les presento como parte final de esta intervención.

Muchas gracias.

¹ OIT Estrategia G20.2011.