
	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

1 - ¿Qué es el PGdeC?

Una iniciativa regional de fortalecimiento institucional basada en la socialización y gestión colectiva del conocimiento desarrollada desde OIT/Cinterfor con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.

Se inscribe en el Plan Estratégico para la acción futura de OIT/Cinterfor aprobado en 2007 y contribuye a su concreción tanto en lo temático como en lo operativo. Desde el punto de vista sustantivo asume la ejecución de las siguientes áreas operativas: gestión de la calidad, pertinencia y equidad de la formación; formación a lo largo de la vida para la empleabilidad y la ciudadanía; transversalización de género y equidad social en el diseño y gestión de la política formativa, formación para el desarrollo rural y fortalecimiento de la empleabilidad en grupos vulnerables. El PGdeC cuidará de la interdependencia entre estas áreas para el logro de una visión sistémica e integradora de las políticas de formación y apoyo al empleo.

Desde lo operacional, el PGdeC aporta al cumplimiento de las funciones prioritarias del Centro, en particular al desarrollo de *“una comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento acumulado en formación profesional a través de la recuperación crítica, sistematización y diseminación de información, experiencias e innovaciones tecnológicas en la región y en el mundo”*. Asimismo permitirá experimentar la ejecución compartida de actividades entre las entidades de la red, la OIT a nivel mundial, otros organismos internacionales involucrados con la temática y diversos donantes. Entre ellas se destaca el trabajo en redes virtuales; el intercambio, capacitación y asistencia técnica bilateral y/o multilateral y la sistematización y elaboración conjunta de documentos de análisis, suministro de modelos de referencia, materiales didácticos, recomendaciones e indicadores de evaluación, etc.

2- ¿Cuál es su finalidad?



Contribuir a la mejora continua de las políticas de formación profesional y de los servicios de orientación y apoyo al empleo de América Latina y El Caribe para incrementar la competitividad, la productividad y las oportunidades de acceso al empleo y/o al desarrollo de emprendimientos productivos de sus sujetos de atención, con énfasis en el desarrollo rural, la economía informal y grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación como las trabajadoras domésticas y madres adolescentes y jóvenes.

De esta manera se estará contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y transversales de las Metas del Milenio, al Programa de Trabajo Decente de la OIT para las Américas - Agenda Hemisférica 2006-2015 y a la Estrategia COSUDE para la Educación Básica y el Desarrollo de las Competencias Laborales referidos a:

- generación de mayores oportunidades de trabajo decente para todos
- superación de la pobreza y la exclusión social

Las estrategias de crecimiento inclusivas son precisamente aquellas que se basan en el desarrollo de los recursos humanos como medio para facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos y para mejorar la productividad y competitividad de sus países. Todos los seres humanos sin distinción de sexo, raza o credo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo personal y profesional en condiciones de libertad, dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

Para ello la OIT promueve la creación de trabajo decente y de las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. A esos efectos ha formulado el Programa de Trabajo Decente que combina e integra las políticas dirigidas al logro de sus cuatro objetivos fundamentales: promoción de los derechos laborales, fomento de las oportunidades de empleo dignas, mejora de la protección social y fortalecimiento del diálogo social en el mundo del trabajo. El Programa de Trabajo Decente (PTD) busca maximizar las sinergias entre estos cuatro objetivos para asegurar que se toman en consideración todas las dimensiones y se movilizan todos los actores tanto en los niveles macro como micro. El PTD ha sido considerado por la comunidad internacional como un instrumento importante para la estrategia mundial de desarrollo sostenible, cohesión social y combate a la pobreza y por ello el Sistema de las Naciones Unidas se ha comprometido a respaldar los esfuerzos de los países para incorporar de manera sistemática el empleo y el trabajo decente en sus agendas. Aunque en términos operativos el trabajo decente es una meta evolutiva que varía en función de las distintas situaciones nacionales y locales, así como de la diversidad de los niveles de desarrollo y de capacidades de cada país, tiene una dimensión insoslayable: su naturaleza integrada y equilibrada.

En la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente la formación profesional es una de las políticas de intervención estratégica trazada con el objetivo de mejorar la competitividad de los recursos humanos y ampliar la atención de los grupos vulnerables. Para alcanzar estas metas se requiere un trabajo articulado en torno a dos grandes ejes: el primero es un desarrollo institucional muy claro; el segundo en adoptar un enfoque que conciba a la formación profesional y al apoyo al empleo como un sistema en el que intervienen las entidades, los actores sociales (empleadores y trabajadores) los gobiernos locales y nacionales, las organizaciones de base comunitaria y la sociedad en su conjunto.

A todo ello responde y contribuirá el PGdeC al adoptar como meta el fortalecimiento del rol de la formación profesional como herramienta proactiva de articulación y coordinación de actores y recursos en función de la mejora de la competitividad y productividad y la generación de mejores oportunidades de inserción laboral y desarrollo profesional para todos sus sujetos de atención.

3- ¿Qué se propone?

Objetivo de desarrollo



- ***Incrementar la calidad y la equidad de las políticas de formación profesional, orientación laboral y apoyo al empleo mediante el fortalecimiento de un sistema de gestión de conocimiento y buenas prácticas multi-institucionales.***

Se entiende por *política de formación y apoyo al empleo* el conjunto articulado de orientaciones, directrices, metodologías, estrategias y actividades puestas en práctica por organismos públicos, privados, mixtos, de carácter nacional, regional o sectorial para desarrollar o fortalecer las capacidades productivas de sus sujetos de atención.

En la actual composición de la formación para el trabajo los *sujetos de atención* son:

- ⇒ *Individuales*: varones, mujeres, jóvenes, rurales, urbanos, trabajadoras y trabajadores ocupados o desocupados, etc.
- ⇒ *Colectivos*: micro, pequeñas y grandes empresas así como emprendimientos productivos locales, sectoriales, cadenas productivas, etc.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

Objetivos específicos

1. *Las entidades participantes construyen colectivamente un modelo de referencia de políticas de formación para un desarrollo rural sustentable con participación igualitaria en los recursos y la toma de decisiones de hombres y mujeres, adultos y jóvenes e implementan experiencias demostrativas de aplicación.*
- 2.- *Los servicios de orientación profesional y apoyo al empleo construyen colectivamente enfoques, metodologías y herramientas para mejorar la calidad y la equidad en los procesos de articulación con los contextos locales y de atención a las personas con problemas de empleo e implementan experiencias demostrativas de aplicación.*
- 3.- *Las entidades participantes construyen colectivamente recomendaciones, instrumentos e indicadores de evaluación para transversalizar la perspectiva de género e incorporar el enfoque integrado de calidad y equidad en programas y prácticas de formación profesional e implementan experiencias demostrativas de aplicación.*
- 4.- *Las entidades participantes construyen colectivamente un modelo de referencia de políticas de formación para mejorar las competencias de empleabilidad y ciudadanía de trabajadores/as de la economía informal y de madres adolescentes y jóvenes e implementan experiencias demostrativas de aplicación.*
5. *Las instituciones de formación del Caribe inglés conocen y adaptan enfoques y metodologías para mejorar la calidad y la equidad de sus políticas y disponen de equipos fortalecidos para multiplicar lo aprendido en otras entidades de la subregión.*

Tanto el objetivo de desarrollo como los objetivos específicos responden a enfoques teórico-metodológicos comunes y a la misma estrategia general de implementación lo que permite que se complementen y refuercen mediante la cooperación e intercambio de aprendizajes.

Los objetivos específicos fueron definidos para responder a los intereses y pedidos de cooperación de las entidades de la red de OIT/Cinterfor, las prioridades temáticas de OIT/Cinterfor y de los programas de la COSUDE en la región así como para dotar de insumos y generar sinergias para incrementar la mejora simultánea de la calidad y la equidad, o sea para el logro del objetivo de desarrollo.



4- ¿A quiénes está dirigido?

Población destinataria directa

Instituciones miembros de OIT/Cinterfor, entidades socias de los programas de la COSUDE en la región y otras organizaciones públicas y privadas comprometidas con el intercambio y la construcción colectiva de la calidad y la equidad de las políticas de formación y apoyo al empleo y/o con su aplicación para el desarrollo rural, la economía informal, el trabajo doméstico y la maternidad adolescente y juvenil.

Dichas entidades estarán representadas por equipos multidisciplinarios designados específicamente para participar en el Proyecto GdeC y serán co-ejecutoras del mismo a través de los equipos participantes del proceso de formación-acción y mediante la implementación de experiencias demostrativas de validación de los enfoques y metodologías construidos colectivamente (Proyecto Institucional de Innovación - PI).



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

Población destinataria indirecta

Entidades públicas y privadas e instancias gubernamentales responsables de la formación y el apoyo al empleo de América Latina, El Caribe y España. Todas las entidades de la región podrán acceder a los desarrollos conceptuales y metodológicos del proyecto GdeC y a sus resultados a través del portal Web así como de las diversas actividades técnicas organizadas por las entidades participantes, OIT/Cinterfor, COSUDE, etc. Se constituyen así en la *población destinataria de la socialización y gestión estratégica del conocimiento y del objetivo de desarrollo.*

5- ¿Qué ofrece?

Una actividad de formación-acción y asistencia técnica a distancia sustentada en una metodología de interaprendizaje que pone en diálogo los saberes, experiencias y prácticas acumuladas a nivel institucional, nacional y regional.

La metodología fue desarrollada por el Programa de Fortalecimiento Institucional Calidad y Equidad en la Formación (PCyEF) ejecutado por OIT/Cinterfor con el apoyo de COSUDE en dos ediciones (2004/05 y 2006/07) en el que participaron más de treinta instituciones de 14 países.

A partir de los exitosos resultados logrados por los equipos participantes, confirmados por la evaluación internacional externa y de la incorporación de las lecciones aprendidas en su ejecución, el *PGdeC propone una modalidad de fortalecimiento institucional que articula estos cuatro servicios:*

- ⊙ *Desarrollo de un itinerario de formación-acción:* Diseño y gestión de políticas de formación y apoyo al empleo para el mejoramiento de la calidad y la equidad.
- ⊙ *Instrumentación de una comunidad de aprendizajes y prácticas* entre las entidades participantes y OIT/Cinterfor.
- ⊙ *Tutoría y acompañamiento técnico permanente* a los equipos participantes durante el proceso formativo y en la implementación de las experiencias demostrativas para validar los aprendizajes del itinerario formativo;
- ⊙ *Sistematización y disseminación del conocimiento construido colectivamente y de las lecciones aprendidas* durante el proceso para *poner a disposición* de la comunidad de la formación *modelos de referencia, metodologías, insumos y experiencias para el diseño y gestión de la política.*



6 -¿Cuáles son sus criterios rectores?

Para el logro de sus objetivos, el PGdeC adopta los siguientes enfoques conceptuales y metodológicos que sustentan una concepción común y compartida de las políticas de formación y apoyo al empleo:

- ⇒ *Calidad y equidad como dimensiones interdependientes de las políticas de formación y de apoyo al empleo*

El crecimiento con generación de más y mejores empleos requiere integrar las políticas económicas y las políticas sociales, incrementar las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad y hacerlo mediante el diálogo, la participación y la complementación de actores y recursos, de lo público y lo privado, lo nacional y lo territorial, lo estandarizado/ universal y lo focalizado/singular. El común denominador es la generación de



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

sinergias y la interacción lo que remite a la calidad de las respuestas e intervenciones en el sistema económico y productivo. Por su parte, la meta de trabajo decente para todos, implica asegurar la no discriminación en el acceso y en el mantenimiento del empleo así como la igualdad de oportunidades y trato. Por tanto, no basta con la calidad y la equidad como objetivos en sí mismos y por separado sino que se requiere de la construcción de un enfoque de calidad y de equidad como dimensiones interdependientes.

⇒ *Enfoque integral y sistémico del empleo y la formación*

Para abordar global y conjuntamente todas las dimensiones y actores que confluyen en el funcionamiento de ambos escenarios, atender a cómo se genera hoy el empleo, cómo se accede, cuáles son sus requerimientos, cómo se habilitan las oportunidades, etc. Adoptar un pensamiento y una actitud sistémica implica entender que es la interacción entre componentes, actores, y recursos la que produce las propiedades del sistema y fundamenta la concepción de la formación como el punto de encuentro entre la realidad del empleo y la de las personas. Así, por ejemplo la formación para la creación y/o desarrollo de las MIPYMES que, en la actualidad son responsables de la generación del 63% del empleo en la región, debe necesariamente incorporarse de manera transversal a los itinerarios de formación.



⇒ *Doble pertinencia con el entorno productivo y social y con los sujetos de atención*

Para asegurar la atención simultánea y articulada de los requerimientos, potencialidades y singularidades del desarrollo nacional y local y de la población destinataria - que ya no se compone exclusivamente por personas sino también por empresas, MIPYMES, cadenas productivas, sectores, comunidades, etc. Por ello se sostiene que la doble pertinencia es condición de calidad y equidad para la formación profesional actual.

⇒ *Perspectiva de género y equidad social como marco conceptual e instrumento de análisis*

Aporta el *foco en el sujeto situado y condicionado* por un sistema de valorización y jerarquización de sus competencias y capacidades así como de oportunidades de acceso a bienes y recursos. Concibe a las personas como punto de intersección de múltiples ejes de diferencias y singularidades que se potencian: género, etnia, nivel educativo, clase social, situación ocupacional, inserción urbana o rural pero también de los factores que inciden en su propia historia, la incidencia familiar y comunitaria, etc. *Esta mirada no sólo es condición para la pertinencia con los sujetos sino para la calidad de las intervenciones y es un factor de innovación puesto que debe tener en cuenta en la definición de las metodologías y estrategias didácticas.* Requiere de la incorporación articulada de la *transversalización de la perspectiva de género y equidad social* en el diseño, gestión y evaluación de las acciones y de la *focalización de metodologías y acciones* para superar desventajas de partida y dar respuesta a las problemáticas específicas de cada grupo, sector o región (mujeres pobres, madres jóvenes, mujeres y varones del ámbito rural trabajadores/as de la economía informal, personas con niveles educativos de partida insuficientes, promoción de áreas tecnológicamente innovadoras, promoción de la asociatividad para el desarrollo de MIPYMES etc.)



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

⇒ ***Aprendizaje permanente sustentado en la formación por competencias y para la empleabilidad y la ciudadanía***

Refiere a un aprendizaje complejo e integral que incluye el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a emprender junto al reconocimiento de que dicho aprendizaje se adquiere a lo largo de la vida y en todos los espacios: familia, aula, comunidad, trabajo, etc. Adopta la formación basada en competencias (FBC) como marco teórico y metodológico para el desarrollo de capacidades y, específicamente para la mejora de la empleabilidad entendida como “el desarrollo de las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de las tecnologías y de las condiciones del mercado de trabajo”¹. Las competencias de empleabilidad coinciden y se complementan con las necesarias para la participación ciudadana contemporánea por ello se plantea el cruce entre formación de competencia y género como marco metodológico para la doble pertinencia en la formación y para colocar el foco en el sujeto de atención.

⇒ ***Gestión participativa, multiactoral e interinstitucional***



No basta con las capacidades técnico-pedagógicas de una institución de formación para dar respuesta a los requerimientos del desarrollo económico y de los recursos humanos en el mundo contemporáneo. Se requiere del diálogo y la participación de empleadores, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, entidades del desarrollo local, etc. así como de la confluencia de recursos públicos y privados en la planificación, gestión y ejecución de programas de formación profesional. Cabe igualmente señalar que el tripartismo y el diálogo social en torno a la formación es uno de los principios rectores de la formación por competencia. Asimismo, la articulación y la complementación se constituyen en mecanismos centrales de la gestión para que la política formativa pueda constituirse en un servicio de apoyo a los proyectos ocupacionales de sus sujetos de atención y al desarrollo tecnológico y científico de los sectores productivos.

El PGdeC busca **profundizar y validar estos criterios así como la modalidad e-learning de fortalecimiento institucional** mediante su aplicación en los siguientes niveles de actuación:

- ⇒ El nivel macro o estandarizado del diseño y gestión de las políticas de formación y de los servicios de orientación y apoyo al empleo. – *Objetivos 1 y 2;*
- ⇒ El nivel específico del diseño y gestión de dichas políticas focalizando en:
 - un sector productivo en situación de desventaja: el ámbito rural – *Objetivo 3*
 - una modalidad de inserción laboral mayoritariamente caracterizada por la vulnerabilidad y desprotección: la economía informal – *Objetivo 4*
 - dos grupos poblacionales en situación de extrema desventaja: trabajadoras domésticas y madres adolescentes y jóvenes: *Objetivo 4*
 - una región con heterogeneidad de desarrollo y de la institucionalidad de la formación: Caribe Inglés – *Objetivo 5*

¹ Recomendación 195 de la OIT, Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, (art. 1.d) junio 2004.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

7- ¿Cómo se implementa?

Mediante la *colaboración y construcción asociativa y en red y la retroalimentación entre los ámbitos nacional, regional e internacional.*

El PGdeC apela a la participación multiactoral e interinstitucional para concretar la socialización de conocimiento y prácticas. Se concibe como una herramienta para coordinar la cooperación entre diversas entidades y organismos de formación y varios donantes para el co-financiamiento de forma tal de ampliar los recursos.

En la ejecución de cada objetivo específico se sumarán y articularán los conocimientos acumulados y los recursos humanos y financieros del propio Proyecto, las entidades participantes, los programas de formación y empleo de la COSUDE en la región americana, las actividades ordinarias de cooperación de OIT/Cinterfor, el apoyo técnico de las diversas áreas de la OIT (SKILLS, Centro de Turín, Oficinas Subregionales, especialistas en género y sectoriales, etc.), y de otros donantes con los que se podrán establecer acuerdos para la ejecución y co-financiamiento de acciones y/o productos específicos.

En el entendido de que la elaboración de conocimientos, su gestión y socialización son vitales para el desarrollo de capacidades, el GdeC se apoya en las oportunidades derivadas del principio de acción común para avanzar en la mejora continua de la calidad y la equidad de la formación profesional. Propone un enfoque de procesos pero que incluye la fijación previa de metas y resultados dado que ambos son fundamentales para la construcción de confianza sin la que no es posible la socialización de buenas prácticas y, menos aún, la construcción colectiva de nuevos conocimientos.

La retroalimentación entre los ámbitos nacionales, regionales e internacional se concreta del siguiente modo:

Ámbito nacional: las entidades de formación como co-ejecutoras Funciones y compromisos



Estará a cargo de las entidades de formación y/o de apoyo al empleo comprometidas con la mejora de la calidad y la equidad e interesadas en participar, co-ejecutando el Proyecto. Si bien OIT/Cinterfor ya tiene una pre-identificación de instituciones a partir de las manifestaciones expresas de interés recibidas o de las fortalezas temáticas de las entidades de la red y de los proyectos de la COSUDE en la región, para cada objetivo se instrumentará una estrategia de convocatoria específica dirigida a lograr una amplia cobertura pero atendiendo a que los perfiles institucionales faculten un intercambio interinstitucional enriquecedor para todas las entidades involucradas.

OIT/Cinterfor también podrá convocar a los equipos de las instituciones participantes de las ediciones anteriores que han expresado interés o necesidad institucional por seguir profundizando los enfoques y participando de comunidades de aprendizaje. Se entiende que dichos equipos facilitarán el diálogo con la institución para que asuma un liderazgo compartido en la ejecución de los objetivos específicos.

Con las entidades interesadas, se establecerá un acuerdo de participación y co-ejecución por el cual sus autoridades asumen las siguientes acciones:

- ➔ Identificar, convocar y seleccionar el o los equipos multidisciplinares que la representarán;



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

- Habilitar y apoyar a las personas participantes para que dispongan del tiempo requerido para ejecutar el Proyecto (Ver puntos 8 AL 13);
- Consensuar con los equipos la definición de la experiencia demostrativa de aplicación de enfoques y metodologías (Proyecto Institucional de Innovación -PI) y proveer los recursos necesarios para su implementación. Dado que el PI se inscribirá en las actividades regulares o en proyectos en curso de cada entidad, dicha implementación no debería necesitar de fondos adicionales, pero sí requerirá tiempo de coordinación, supervisión y/o acompañamiento. (Ver Metodología) El tiempo de la implementación dependerá del alcance que cada institución defina en el PI pero se estima un promedio de 8 (ocho meses);
- Asegurar la participación, como mínimo, de un representante del o los equipos institucionales en los talleres regionales;
- Cuando haya interés o necesidad de complementar la asistencia técnica virtual del equipo de OIT/Cinterfor con actividades presenciales, asumir la organización de la misma. OIT/Cinterfor podrá también aprovechar para el seguimiento presencial todas las actividades de cooperación habituales en las que esté involucrada la Unidad Coordinadora Regional.

Ámbito regional e internacional:



*OIT/Cinterfor como coordinador - Entidad de formación como líder
Funciones y compromisos*

OIT/Cinterfor

Ejercerá sus funciones de coordinador regional a través de un equipo técnico (equipo de tutoría) que será responsable de:

- La planificación y gestión técnica y operativa del Proyecto;
- El diseño, adaptación, implementación y evaluación de resultados del itinerario-formativo de cada objetivo específico;
- La coordinación y moderación de las comunidades de aprendizaje;
- La asistencia técnica virtual y presencial - cuando se acuerde con las instituciones co-ejecutoras;
- La retroalimentación e interacción entre los objetivos y la promoción de la cooperación bilateral entre las entidades participantes;
- La instrumentación de acuerdos y la coordinación con otros Servicios y Departamentos de la OIT así como con especialistas temáticos de las Oficinas Regional y Subregionales para involucrarlos en la implementación general de cada objetivo o en el logro de productos y actividades de interés común. También procurará la participación de otros organismos y/o actores internacionales comprometidos con las temáticas y dispuestos a actuar asociativamente para su desarrollo.
- La organización de tres (3) talleres regionales presenciales.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

Entidad de formación como líder

En aplicación de lo dispuesto en el Plan Estratégico de OIT/Cinterfor para la ejecución de las áreas operativas, el PGdeC invitará a instituciones-miembro con una notoria experiencia en la temática y/o con equipos que han participado del Programa de Fortalecimiento Institucional Calidad y Equidad en la Formación a asociarse al centro para co-liderar la ejecución de los objetivos específicos.

La entidad líder deberá adicionar a las enumeradas para la entidad co-ejecutora las siguientes acciones:

- Designar un/a especialista en la temática del objetivo para interactuar y cooperar mediante e-mail, con la Unidad Coordinadora de OIT/Cinterfor en:
 - la elaboración de materiales, actividades así como en la sistematización final de los productos desarrollados colectivamente;
 - la puesta a disposición de las entidades participantes de metodologías, estudios realizados por la Institución y buenas prácticas que sirvan de materiales de referencia o apoyos para la acción de las restantes entidades participantes;
 - moderar foros directamente o coordinar la participación de representantes institucionales para debatir buenas prácticas y/o materiales de referencia;
 - la tutoría y el acompañamiento virtual a las experiencias demostrativas.
- Ser sede del Taller Regional correspondiente al objetivo específico que esté liderando, colaborando con OIT/Cinterfor en su organización.
- Apoyar a OIT/Cinterfor en la búsqueda y/o en la articulación del accionar de otros donantes en forma tal de generar mayores sinergias e impactos.



8 - ¿Cuáles son las características de la metodología de trabajo?

La metodología de interaprendizaje que ofrece el PGdeC concibe al conocimiento como una construcción colectiva, de carácter comunitario y centrado en la persona y la organización que aprende.

Esta modalidad se sustenta en la convicción de que no hay receptores pasivos de la asistencia técnica y menos aún del fortalecimiento institucional sino un proceso de colaboración interactiva a partir del compromiso de trabajo conjunto. La intervención de diferentes instituciones, profundizando en diversos temas y ámbitos de actuación fortalece la validación de enfoques y metodologías, incrementa la masa crítica y optimiza los resultados.

Esto implica diálogo y retroalimentación a partir de una voluntad de compartir y de destinar tiempos y recursos para crear consensos sobre las definiciones, las metodologías y estrategias y para validarlos mediante experiencias demostrativas.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

Por ello, la metodología didáctica se caracteriza por:

→ ***Construcción y trabajo en equipo***

La participación es grupal y no individual; desde esta perspectiva, el diálogo y la interacción son condiciones básicas, sin las cuales no es posible consolidarse como equipo participante, construir la propia identidad grupal y, menos aún, desarrollar una nueva mirada común y consensuada sobre el quehacer profesional y sobre la formación y los servicios de apoyo al empleo como sistema.

Por ello, las entidades de formación para participar deben designar un equipo, preferentemente multidisciplinario que será el destinatario directo del proceso de fortalecimiento que luego transferirá a la institución a partir de la implementación de, por lo menos, una experiencia demostrativa.



El supuesto de base es que las competencias individuales y las competencias clave de una organización se constituyen en un proceso de integración y coordinación de ida y vuelta. Las organizaciones más productivas y más innovadoras son aquellas capaces de construir equipos heterogéneos, basados en la diversidad de ideas y la multiplicidad de enfoques.

→ ***Marco epistemológico integrador***

Basado en los principios del aprendizaje significativo, la formación por competencias, la socialización y gestión del conocimiento. Para ello:

- ↪ promueve la revisión y fortalecimiento metodológico y estratégico desde una *nueva mirada* que hace eje en los criterios rectores comunes ya presentados;
- ↪ parte de la *recuperación y valoración de las trayectorias individuales y de las políticas y prácticas de las entidades participantes* (misión y visión, cultura institucional, modalidad organizativa, articulación con el entorno productivo y social, relación con los diferentes grupos poblacionales destinatarios de la formación, procedimientos de diseño curricular, de formación docente, etc.);
- ↪ coloca a *las personas y a las instituciones, representadas por sus equipos, como protagonistas de un proceso de aprendizaje permanente*, apoyado en la puesta en común y el debate sobre las experiencias y prácticas acumuladas por cada entidad participante y por el sistema de formación profesional regional e internacional;
- ↪ concibe a *las personas y a los equipos como multiplicadores* de los aprendizajes adquiridos, como *agentes de cambio promotores y articuladores de la participación de los diferentes actores involucrados* en el quehacer institucional. Así se fortalece el rol de la formación como herramienta proactiva de articulación de recursos para la generación de nuevas alternativas de empleo.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

➔ **Modelo de referencia para el diseño y gestión de políticas de formación y apoyo al empleo**

El PGdeC adopta como herramienta didáctica para el diseño y gestión un modelo de referencia, o sea un modo compartido de concebir la política de formación y de sistematizar los conocimientos. Se trata de un mapa cognitivo que define criterios rectores comunes y promueve la total flexibilidad de énfasis y estrategias lo que permite la adecuación a realidades diversas. Dicho modelo ya ha sido aplicado tanto por políticas públicas como por instituciones privadas, en intervenciones para el combate a la pobreza, la economía informal, etc. Postula que una política de mejoramiento de la empleabilidad y la ciudadanía, comprometida con la mejora de la calidad y la equidad debe integrar las siguientes dimensiones:

- ⊙ Articulación con el entorno productivo y social
- ⊙ Orientación ocupacional
- ⊙ Planificación y desarrollo curricular
- ⊙ Estrategias complementarias ²
- ⊙ Estrategia de comunicación
- ⊙ Monitoreo y evaluación
- ⊙ Sistematización y diseminación de resultados y lecciones

Estas dimensiones se pueden concebir como componentes, áreas o funciones en el accionar de cada entidad, ello dependerá de la estructura organizativa, pero necesariamente deberían considerarse todas en el diseño y la gestión de la oferta de formación o de los servicios de orientación y apoyo al empleo.

➔ **Trabajo por proyecto como dispositivo estratégico para generar cambios**

Un proyecto responde a una voluntad deliberada de actuar sobre la realidad para mejorarla, para resolver sus problemas. Es una herramienta de gestión de actividades y procesos dirigidos a generar cambios y, por ende, al logro de objetivos concretos. Requiere de la adquisición de competencias para plantear y resolver problemas, puesto que éstos constituyen un elemento detonante del proceso de cambio, para el trabajo participativo y en equipo para encontrar las soluciones e implica el compromiso con la obtención de resultados.



En el marco del PGdeC la construcción de proyectos tiene más de un alcance e involucra de distintas maneras a sus diferentes actores.

↳ El **Proyecto Institucional de Innovación (PI)** es la herramienta de gestión que se propone adopten las instituciones participantes para orientar las acciones y procesos dirigidos a la mejora continua de la calidad y la equidad de sus políticas.

Mediante la formación y acompañamiento para el diseño y planificación del **propio Proyecto Institucional de Innovación** los equipos participantes fortalecen sus competencias para liderar procesos de revisión e innovación metodológica y de modalidades de gestión en su institución. *El PI diseñado es el que se implementará mediante una experiencia demostrativa por lo*

² Conjunto de medidas de índole económico, cultural, organizacional, de nivelación educativa, etc. para atender las situaciones inequitativas de partida de los sujetos de atención.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

cual deberá ser previamente acordado entre el equipo, las autoridades de la institución y la tutoría del PGdeC (ver Ámbito nacional : las entidades de formación como co-ejecutoras) para asegurar que forme parte de las actividades regulares de la institución y que tenga por objetivo la incorporación de nuevos enfoques, metodologías o estrategias para la mejora de la calidad y la equidad como dimensiones interdependientes.

El PI se constituye así en una estrategia de fortalecimiento institucional al mismo tiempo que en una experiencia de validación de los enfoques y metodologías construidos colectivamente. La sistematización de las experiencias será el insumo de base para las publicaciones finales de cada objetivo del Proyecto GdeC.

↳ El **Proyecto Ocupacional** es la metodología de formación propuesta para incrementar las competencias de empleabilidad y ciudadanía y para acceder a un trabajo decente de las mujeres y varones así como de los sujetos colectivos, por ejemplo las MIPYMES, destinatarios de las acciones de formación que cada institución lleva adelante. Requiere innovar metodológica y estratégicamente todas las dimensiones y componentes de la política formativa y de apoyo al empleo desde una concepción sistémica y desde sus aportes, interrelaciones y frenos para el mejoramiento de la calidad, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades.

- ***El PI y el PO tienen por ende una relación de interdependencia que hace que la instrumentación de uno necesite del otro y viceversa.***

↳ El **programa de formación-acción** también responde a una estructura en fases como las de un proyecto. Tiene un resultado esperado: el PI del equipo y una planificación estratégica para procesar los cambios: la experiencia demostrativa.

Por eso las unidades didácticas, las competencias a desarrollar y las actividades propuestas son las que se requieren para lograrlos y, obedece a una lógica de proceso y avance en espiral.

9 - ¿Qué competencias individuales e institucionales contribuye a fortalecer?

Las requeridas para:

- ➔ Diseñar y gestionar un Proyecto Institucional de Innovación (PI) para la mejora de la calidad y la equidad de las políticas de formación y apoyo al empleo;
- ➔ Dinamizar una comunidad de aprendizajes y prácticas entre las entidades de formación participantes y OIT/Cinterfor.



10 - ¿Cuál es el plan de acción para la ejecución de los objetivos específicos?

La ejecución de cada objetivo específico tendrá las siguientes etapas:

☑ Planificación:

- Identificación de contrapartes potenciales,
- Estrategia de convocatoria para ampliar participación,
- Acuerdos de participación y co-ejecución con las entidades involucradas y con la entidad líder,
- Adaptación de los materiales de referencia y de las actividades propuestas,



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

- Revisión del marco lógico y elaboración del cronograma.

Implementación:

- Dictado del itinerario de formación-acción y/o desarrollo de la comunidad de aprendizaje,
- Ejecución de las experiencias demostrativas (PI elaborado en el proceso formativo).

Monitoreo y evaluación:

- Sistematización de enfoques y resultados del objetivo.

Como es su práctica habitual, OIT/Cinterfor diseminará y transferirá los productos del PGdeC mediante el portal web institucional y/o de otras, las publicaciones impresas y sus actividades de socialización del conocimiento, capacitación y asistencia técnica

11 - ¿Cuál es el tiempo estimado de duración?

- Planificación: 3 meses

Implementación del itinerario de formación-acción

- Se plantea una carga horaria de 200 hs. con una duración de 6 (seis) meses. Dicha carga incluye la lectura de los materiales propuestos (4 hs. semanales), las reuniones de equipo que se deberán realizar una vez cada 15 días con una duración estimada de 3 horas, el diálogo a través de la plataforma e-learning con el equipo de tutoría de OIT/Cinterfor y la participación en la Comunidad de Aprendizaje y Práctica.

- ❖ En los *objetivos* 2 (Servicios de Orientación y apoyo al empleo) y 5 (Caribe inglés) se deberá añadir el tiempo de adaptación de los materiales didácticos que serán desarrollados en conjunto –mayoritariamente a través de e-mail – entre el equipo designado a esos efectos por las instituciones y el equipo de tutoría.
- ❖ En el *Objetivo* 3 no se realizará un proceso estructurado de formación-acción sino que la tarea de construcción colectiva se efectuará directamente a través de la comunidad de aprendizaje/prácticas.

- Implementación de la experiencia demostrativa por parte de las IFP participantes
El tiempo dependerá del alcance de cada propuesta pero se estima como máximo 8 (ocho meses)

Monitoreo y evaluación



- Sistematización de resultados: dos (2) meses.

Total estimado para las IFP participantes: 16 meses

12- ¿Cómo es el cronograma tentativo para la ejecución de los objetivos específicos?

Cabe señalar que, dada la lógica de proceso del PGdeC, las etapas no se han concebido como sucesivas en el tiempo sino con un período de encabalgamiento puesto que la definición y planificación de la etapa siguiente es uno de los productos o resultados de la anterior.



	GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC	 Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE
---	--	--

Objetivo 1 - Desarrollo rural

Planificación:	1/6 al 30/08/08
Itinerario de Formación-acción:	1/9/08 al 30/2/09
Implementación de experiencias demostrativas:	1/2/09 al 30/9/2009
Evaluación y sistematización:	1/8/09 al 30/10/2009

Objetivo 2 - Servicios de Apoyo al Empleo

Revisión de la metodología y capacitación de tutores /multiplicadores - Dirección de Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo de Uruguay:	1/5 al 30/8/2008
Implementación experiencias demostrativas:	1/9/08 al 30/4/2009
Sistematización y diseminación:	1/3 al 30/5/2009

Objetivo 3 - Transversalización de género y del enfoque integrado de calidad y equidad

Comunidad de aprendizaje	1/10/2008 al 30/3/2009
Sist. y elaboración borrador de guía práctica:	1/2 al 30/4/2009
Implementación de experiencias de validación:	1/4 al 30/8/2009
Sistematización y Publicación:	1/9 /09 al 30/3/2010

Objetivo 4 - Economía informal

Planificación:	1/3 al 30/5/2009
Itinerario de Formación-acción:	1/6 al 30/11/2009
Implementación de experiencias demostrativas:	1/11/09 al 30/6/2010
Evaluación y sistematización:	1/5/10 al 30/09/2010

Objetivo 5 - Caribe inglés

Planificación:	1/10/09 al 30/3/2010
Itinerario de formación-acción:	1/4 al 30/9/2010
Implementación de experiencias demostrativas:	1/8 al 28/2/ 2011
Evaluación y sistematización:	1/2/11 al 30/5/2011

13 - ¿Cuáles son los requisitos para participar?

➤ Para las Instituciones de Formación:



La voluntad y el compromiso institucional de participación que se detalla en el punto 7: *Ámbito nacional: las entidades de formación como co-ejecutoras*

➤ Para los equipos:

El equipo deberá estar integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco personas que:

- Por sus tareas y funciones se encuentren vinculadas con las áreas de diseño, gestión y/o planificación de políticas y/o programas de formación. Para el mejor aprovechamiento se recomienda que esta conformación sea multidisciplinaria.



	<p>GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE CALIDAD Y EQUIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS APORTES PARA EL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE PGdeC</p>	 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE</p>
---	--	---

- Las personas seleccionadas deben ser capaces de:
 - ✓ operar con facilidad con la computadora y mediante Internet;
 - ✓ trabajar con otros y comunicarse con fluidez;
 - ✓ organizar su trabajo con cierta autonomía;
 - ✓ disponer de un mínimo de 4 horas semanales para dedicar a la lectura y a las actividades individuales o grupales;
 - ✓ reunirse al menos una vez cada 15 días por un mínimo de 3 horas con l@s restantes integrantes del equipo.

⇒ De equipamiento técnico

- Computadora con acceso a Internet que tenga los programas: Adobe Acrobat Reader 7.0 o superior, Microsoft Word 97 o superior, Internet Explorer 6.0 o superior y una casilla de correo electrónico;
- Acceso a Internet;
- Micrófono y parlantes;
- Acceso a impresora.

En función del cupo previsto para asegurar un eficaz funcionamiento de cada objetivo, el equipo de OIT/Cinterfor podrá realizar una selección entre las entidades que expresaron en tiempo y forma su voluntad y compromiso de participación.

