



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

45

REUNIÓN DE
LA COMISIÓN
TÉCNICA

► **Relatório de gestão
2020-2021
e Plano de Ação
2022-2023
de OIT/Cinterfor**

Novembro de 2021
Madri, Espanha



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



► **Relatório de gestão
2020-2021
e Plano de Ação
2022-2023
de OIT/Cinterfor**

Novembro de 2021
Madri, Espanha

Copyright © Organização Internacional do Trabalho (OIT/Cinterfor) 2021

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos Autorais e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por e-mail: rights@ilo.org. Todas as solicitações serão acolhidas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para esse fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org.

As denominações usadas, conforme a prática seguida pelas Nações Unidas, e a forma de apresentação dos dados nas publicações da OIT não implicam um juízo por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação à situação jurídica dos países, áreas ou territórios citados, ou de suas autoridades, nem sobre a delimitação de suas fronteiras. A responsabilidade das opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinadas pertence, exclusivamente, a seus autores, e sua publicação não implica aprovação da OIT.

As referências a empresas, processos ou produtos comerciais não implicam qualquer aprovação por parte da OIT, assim como o fato de empresas, processos ou produtos comerciais não serem mencionados não implica uma desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias, nos escritórios locais existentes em diferentes países ou solicitando-as a: Publicações da OIT, Escritório Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou, ao Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor), Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Também é possível solicitar catálogos ou listas de novas publicações aos endereços antes mencionados ou aos correios eletrônicos: pubvent@ilo.org oitcinterfor@ilo.org. Acesse nosso site: www.oitcinterfor.org

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor) é um serviço técnico da OIT, estabelecido em 1963, com o fim de promover e coordenar os esforços das instituições e organismos dedicados à formação profissional na região.

As publicações do Centro podem ser obtidas em Centro, Avda Uruguay 1238, Montevideu, Uruguai. E-mail: oitcinterfor@ilo.org, Tel.: 2902 1305. Site: www.oitcinterfor.org.

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor) é um serviço técnico da OIT, estabelecido em 1963, com o fim de promover e coordenar os esforços das instituições e organismos dedicados à formação profissional na região.

Impresso no Uruguai

Índice de conteúdos

Prefácio	1
PARTE 1: Relatório de gestão	3
1. Avanços na transformação do Centro e resposta à crise da COVID-19	4
1.1 Inovações nos meios de ação, produtos e serviços	5
1.2 Inovações nas formas de relacionamento com os membros da rede e outros aliados importantes	11
1.3 Inovações na geração, coleta, análise e gestão do conhecimento	14
2. Linhas do plano de trabalho 2020-2021, ações implementadas.....	19
2.1 Alinhamento da formação profissional às políticas de desenvolvimento produtivo e às mudanças tecnológicas.....	19
2.2 Fortalecimento das capacidades dos governos, das organizações de empregadores e dos trabalhadores em relação ao tripartismo e ao diálogo social na formação profissional.....	22
2.3 Reforma dos sistemas de qualificações, quadros regulamentares e esquemas de financiamento sustentáveis dos sistemas de formação profissional	25
2.4 A formação profissional ao longo da vida e a articulação entre a educação formal e a formação profissional	26
2.5 Promoção da pré-aprendizagem, aprendizagem de qualidade para o trabalho e outras formas de aprendizagem no local de trabalho.....	29
2.6 Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional	31
2.7 Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional.....	33
2.8 Formação profissional para igualdade de oportunidades e inclusão social ...	36
2.9 Articulação da formação profissional com serviços de emprego, orientação profissional e políticas ativas referentes ao mercado de trabalho.....	39

3. Recursos do Centro	43
3.1 Situação orçamentária no final do biênio 2018-2019	43
3.2 Execução do orçamento regular – ano 2020	44
3.3 Mobilização de recursos de cooperação técnica e extraorçamentários	45
3.4 Contribuições dos países-membros	47
PARTE 2: Proposta de plano de trabalho para 2022-2023	49
Introdução.....	49
Programa.....	50
A. Fortalecimento da capacidade das instituições e sistemas de formação profissional e dos representantes tripartites de identificar os desequilíbrios atuais entre a oferta e a demanda por competências profissionais e antecipar as necessidades futuras dessas competências	51
B. Desenvolvimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional, bem como dos representantes tripartites, para fortalecer as políticas em matéria de competências de trabalho e de aprendizagem permanente, modelos de governança e sistemas de financiamento	53
C. Fortalecimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional de conceber e oferecer opções de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas que incluam a formação no local de trabalho e aprendizagem de qualidade.....	54
D. Fortalecimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional de facilitar a transição digital dos sistemas de desenvolvimento das competências e reforço das competências digitais	56
Anexos	59
Anexo 1: Eventos, seminários e workshops convocados e organizados pela OIT/Cinterfor	59
Anexo 2: Eventos, seminários e workshops com a participação da OIT/Cinterfor	70
Acrônimos e siglas	75

Prefácio



O documento apresentado a seguir pela Diretora da OIT/Cinterfor é composto por:

- ▶ Relatório de gestão para o período agosto de 2019 - outubro de 2021.
- ▶ Plano de trabalho proposto para o período de 2022 - 2023.

Foi preparado para ser analisado e discutido durante a 45ª Reunião do Comitê Técnico da OIT/Cinterfor (Madri, Espanha, 16 a 18 de novembro de 2021).

Contém, em primeiro lugar, uma síntese das inovações introduzidas em diferentes áreas de funcionamento do Centro, das atividades e dos resultados alcançados nos últimos dois anos, bem como o relatório sobre os recursos financeiros.

Em seguida, incorpora um plano de trabalho para o biênio 2022-2023, que será enriquecido com o debate e as propostas das reuniões, bem como com as atividades preparatórias.

Vale destacar que, tanto na estrutura quanto no estilo, este documento difere dos relatórios de gestão anteriores devido, em parte, ao fato de informar sobre um período que teve características absolutamente excepcionais como resultado da pandemia da COVID-19. A razão fundamental para essa mudança é que se entendeu que é necessário refletir o processo de transformação realizado pelo Centro, com o objetivo de reforçar seu papel na promoção da inovação na formação profissional.



▶ **Parte 1:**
Relatório de gestão

Por ocasião da 44ª Reunião da Comissão Técnica (Montevideu, agosto de 2019), foi aprovado o plano de trabalho para o biênio que se encerra; que continha aspectos tanto de missão quanto programáticos.

Os **aspectos de missão** referiam-se à necessidade de o Centro continuar com o processo sistemático e cumulativo de melhoria contínua de seus procedimentos internos de trabalho, suas modalidades e mecanismos de ação, sua articulação com os serviços técnicos da sede e escritórios locais da OIT, bem como do desenvolvimento de alianças estratégicas com entidades nacionais e internacionais de cooperação e desenvolvimento. Tudo isso com o objetivo de contribuir ativa e efetivamente para a liderança da OIT, especialmente no que corresponde ao fortalecimento da cooperação e das alianças para o desenvolvimento, o intercâmbio de boas práticas, o estímulo à inovação, bem como a promoção do tripartismo e do diálogo social em sua área de atuação.

Os **aspectos programáticos**, por sua vez, consistiam em centrar a ação da OIT/Cinterfor em nove áreas temáticas. Essas áreas referiam-se a:

- a. atingir um alinhamento estreito com as políticas de desenvolvimento produtivo e com as mudanças tecnológicas;
- b. aprofundar o tripartismo e o diálogo social na formação;
- c. aperfeiçoar os quadros regulatórios e os esquemas de financiamento;
- d. obter uma maior articulação com a educação formal;
- e. promover o aprendizado de qualidade por meio da cooperação entre governos, empresas e sindicatos;
- f. fortalecer a gestão institucional e os sistemas de informação;
- g. inovar metodológica e tecnologicamente;
- h. promover maiores pertinência e adequação para favorecer a inclusão social; e
- i. articular-se com os serviços de emprego e outras políticas do mercado de trabalho.

As duas seções a seguir descrevem as ações e os resultados de ambas as dimensões.

1. Avanços na transformação do Centro e resposta à crise da COVID-19

De acordo com os compromissos assumidos na 44ª RCT e com o Programa e o Orçamento aprovados pelo Conselho de Administração da OIT, em 2020, a OIT/Cinterfor implementou um processo de planejamento estratégico com dois objetivos:

- ▶ fortalecer sua capacidade de apoio a processos de inovação nas políticas, sistemas e instituições de formação profissional;
- ▶ dar visibilidade e contribuir para a concretização do potencial transformador da formação profissional em áreas como equidade, combate à pobreza, crescimento da produtividade e transformação produtiva.

Os eixos de inovação necessários identificados no exercício foram:

- ▶ Nos meios de ação, produtos e serviços, especialmente por meio da digitalização de seus serviços de assistência técnica, desenvolvimento de capacidades e gestão da informação.
- ▶ Nas formas de relacionamento com os membros da rede e demais aliados-chave, dentro e fora da região, com base em estratégias colaborativas.
- ▶ Na geração, coleta, análise e gestão do conhecimento, como suporte para a tomada de decisões fundamentadas por evidências.

O advento das restrições impostas pela crise da COVID-19 não modificou esses eixos, porém, é evidente que acelerou seus processos de implementação e acentuou a curva de aprendizado e de resposta da equipe do Centro.

Como resultado, as ações da OIT/Cinterfor, em vez de desacelerar, aumentaram. Apesar de que, a partir de março de 2020, não tenha sido possível realizar ações presenciais, as comunicações, os intercâmbios e as atividades de apoio às instituições da rede aumentaram em número e frequência. Isso permitiu articular uma resposta rápida e oportuna às demandas das Instituições de Formação Profissional (IFPs) surgidas com a crise da COVID-19, bem como avançar na concretização do plano de trabalho traçado para o biênio.

Na resposta à COVID-19, as IFPs da rede OIT/Cinterfor tiveram a oportunidade de compartilhar suas próprias experiências e aprendizados, bem como de se beneficiar do conhecimento das demais instituições e países. Tanto a resposta à pandemia quanto o

plano de recuperação foram construídos de forma colaborativa por todos os países da região.

No que diz respeito ao plano de trabalho, graças às inovações introduzidas nos três eixos mencionados, foram realizadas ações e obtidos resultados significativos nas nove áreas temáticas programadas.

Antes de entrar em detalhes sobre as ações e os resultados, vale apontar, mesmo que brevemente, os aspectos mais específicos do processo de inovação realizado.

1.1 Inovações nos meios de ação, produtos e serviços

Já no fim da década de 1990, a OIT/Cinterfor era pioneira na incorporação das novas tecnologias da informação e comunicação. Nos 20 anos seguintes, consolidou-se uma plataforma digital de informação e gestão do conhecimento que, gradativamente, permitiu disponibilizar publicações, bancos de conhecimentos e experiências, bases de documentação, estatísticas e espaços virtuais de intercâmbio e aprendizagem (como o Espaço Virtual Cinterfor -EVC-). No entanto, até o último biênio, uma grande proporção das atividades de intercâmbio, cooperação horizontal e assistência técnica continuou sendo em formato presencial.

No processo de análise e planejamento estratégico que a equipe do Centro começou a realizar nos últimos meses de 2019, e que teve continuidade nos primeiros meses de 2020, foram identificadas duas áreas com oportunidade de melhoria.

A primeira foi a existência de uma margem interessante para **desenvolver ações mais sistemáticas voltadas para o desenvolvimento das capacidades das IFPs e dos representantes**. Isso implicava passar progressivamente da estrutura de resposta a demandas específicas das IFPs, a fim de iniciar processos cumulativos e de longo prazo. Assim, nos meses que antecederam a crise provocada pela pandemia, começava a ser projetada uma nova oferta de cursos com foco em temas-chave e de interesse transversal para toda a nossa rede.

A segunda referia-se a **continuar aprofundando na utilização das novas tecnologias digitais**, como ferramentas que permitem expandir o alcance e a cobertura dos serviços, facilitar a coordenação de agendas e a participação de especialistas, e, de modo geral, melhorar a nossa eficiência, otimizando a utilização dos recursos financeiros e humanos disponíveis.

Nos primeiros meses após o início da pandemia, quando ficou evidente o encerramento das atividades de formação presencial, o Centro reagiu rapidamente, gerando um mecanismo de conexão com as nossas instituições por meio de videoconferências, que chegaram a ser semanais, sobre temas emergentes no período crucial associados à Formação Profissional. Os avanços na digitalização desse processo também permitiram que ele fosse estendido a outros contatos e oficinas específicos, fundamentalmente à distância.

O aprendizado obtido nesses meses cruciais, bem como a ideia de aproveitar efetivamente essas oportunidades, e incluindo o estímulo trazido pelos desafios que a pandemia gerou para as IFPs e a consequente necessidade de a OIT/Cinterfor estar à altura das circunstâncias, levou à criação de uma nova Área de Serviços Digitais (ASD) capaz de fornecer suporte em cinco aspectos principais:

- ▶ Desenvolvimento de uma nova oferta de cursos à distância;
- ▶ Realização de eventos virtuais: oficinas, reuniões técnicas, conferências e seminários virtuais;
- ▶ Atividades de assistência técnica virtual em função das demandas das IFPs;
- ▶ Atividades de cooperação horizontal;
- ▶ Aperfeiçoamento e manutenção da plataforma de gestão do conhecimento.

Diversas ações convergiram para que a ASD fosse criada e começasse a dar suporte imediatamente. Foram realocados recursos financeiros a partir de linhas do orçamento regular que, devido às circunstâncias, permitiam estimar um baixo nível de execução (por exemplo: as missões). Novos processos de trabalho foram definidos e organizados, incluindo a redefinição de tarefas e responsabilidades da equipe do Centro. Foram gerados e disponibilizados, progressivamente e quando possível, dois novos postos de trabalho, um em informação e comunicação, e outro em tecnologias digitais.

O desenvolvimento da **nova oferta de cursos à distância** sobre temas de interesse comum foi uma das novidades mais destacadas deste biênio. Por um lado, eles faziam parte do plano de resposta da OIT/Cinterfor à emergência da COVID-19, na medida em que se tornaram uma ferramenta fundamental para continuar apoiando o desenvolvimento de capacidades das IFPs e dos representantes. Apoiados nas novas tecnologias disponíveis, os novos cursos possibilitaram a capacitação de equipes de trabalho em temas que integram a agenda regional de transformação e inovação da formação profissional.

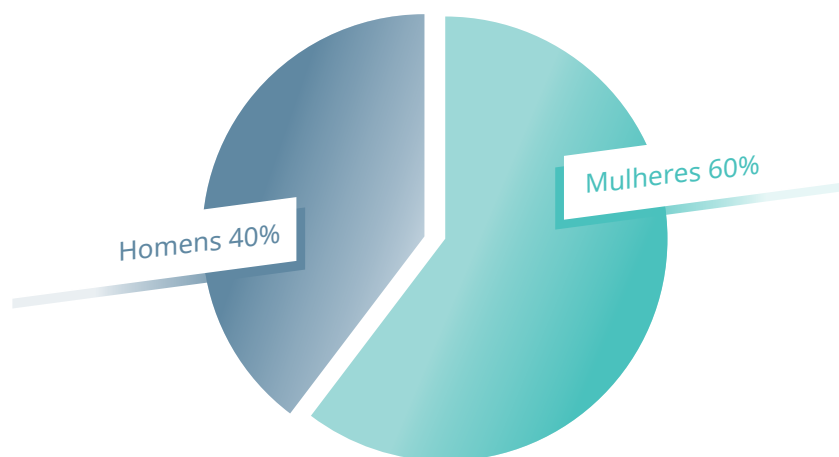
Em 2020, e durante os meses em que foram suspensas as ações de formação presencial na maior parte dos países, 145 participantes de 21 IFPs de 16 países tiveram a oportunidade, por meio dos cursos oferecidos pela OIT/Cinterfor, de continuar desenvolvendo suas capacidades em temas como concepção e implementação de Quadros Nacionais de Qualificações; políticas de Aprendizagem de Qualidade; ou Transversalização da Segurança e a Saúde no Trabalho (SST) na formação profissional.

Em 2021, o curso de Aprendizagem de Qualidade em espanhol foi replicado (para uma nova seleção de países), e trabalhou-se na preparação de uma edição inédita em inglês para os países do Caribe (a ser desenvolvida em 2022), bem como o curso de transversalização da SST na formação profissional. Paralelamente, foram concebidos e implementados novos cursos nas áreas de:

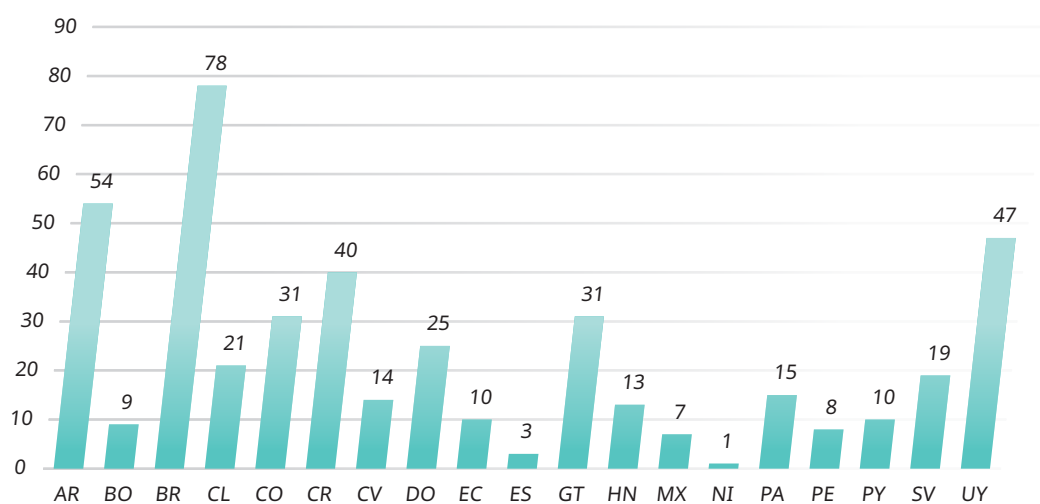
- ▶ Antecipação da demanda de formação pós-Covid;
- ▶ Avaliação do impacto na formação profissional;
- ▶ Estratégias de equidade de gênero no desenvolvimento de competências STEAM;
- ▶ Avanços na construção de um Quadro Regional de Qualificações;
- ▶ Formação baseada em projetos;
- ▶ Avaliação da aprendizagem;
- ▶ Uso da análise de dados para tomada de decisões e Aprendizado de Máquina.

Esses cursos, no final deste biênio, envolverão a participação de 436 participantes (173 homens e 263 mulheres) de 60 instituições, ministérios e organismos de 19 países.

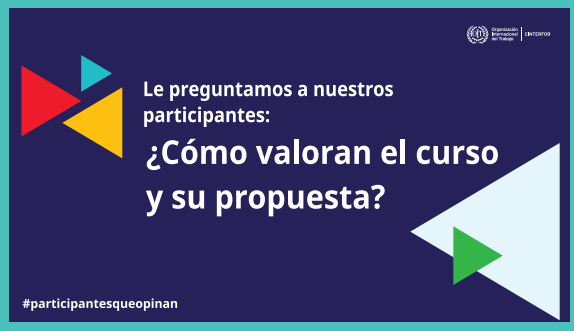
Percentagem de participantes por sexo - 2021



Número de participantes por país - 2021



Organizamos uma campanha com o objetivo de coletar a opinião dos participantes e obter sua avaliação sobre a proposta metodológica, o conteúdo e sua aplicabilidade. A campanha pode ser consultada no [canal da OIT/Cinterfor no YouTube](#).



Os **eventos virtuais** foram a segunda grande novidade do biênio. Nos anos anteriores à pandemia, eventos virtuais haviam sido realizados esporadicamente, incluindo principalmente videoconferências. Porém, nos meses seguintes às medidas de confinamento na região o número de eventos, a escala de participação tanto de participantes quanto de países, instituições e organizações, a amplitude de experiências da região e de outras regiões, e a variedade de temas abordados atingiram um patamar sem comparação na história anterior da OIT/Cinterfor e sua rede. Vale destacar que esse conjunto de eventos abrangeu tanto questões relacionadas à resposta imediata à crise quanto temas relacionados aos desafios da recuperação pós-Covid e a outros que fazem parte da agenda mais permanente de transformação produtiva e social, considerando-se, em todos eles, o papel da formação profissional.

Entre março de 2020 e a data presente, foram realizados cerca de 34 eventos virtuais de intercâmbio, abertos e gratuitos, atingindo um total de aproximadamente 7 700 participantes da região e do mundo.

A tabela a seguir contém o acesso a esses conteúdos em ambas as plataformas durante o ano 2020 até o terceiro trimestre de 2021. Observa-se um aumento sustentado das visitas, superando, nesses meses do ano 2021 o desempenho anual de 2020. Isso permite projetar uma variação anual maior no final de dezembro de 2021. Além disso, a duração média de visualização cresceu 32 por cento no YouTube, o que permite reafirmar a pertinência dos conteúdos abordados.

▶ Visualizações das videoconferências após a sua realização			
	2021	Set. 2021	Varição anual
Visualizações	9 947	10 016	0.69 %
Duração média (minutos)	04:07	05:26	32 %
Tempo de visualização (horas)	682.6	909.6	33.26 %

O total de visualizações no período 2020-2021 no YouTube foi de 19 963 e no Facebook de 34.292, totalizando 54 255 para ambas as plataformas.

A agenda de eventos da OIT/Cinterfor, por sua vez, foi combinada com iniciativas de diferentes instituições da nossa rede, o que resultou em uma ampla e diversificada oferta de espaços de troca de informações e conhecimentos. Nesse sentido, vale destacar a conferência virtual “Formando o Futuro: Rumo a uma era digital na formação”(realizada em março de 2021), organizada pela FUNDAE e pela SEPE da Espanha, com apoio técnico da OIT/Cinterfor, não só pela elevada e qualificada participação alcançada, mas também pelo seu formato inovador em múltiplas dimensões (temática, metodológica e tecnológica). Muitas das lições aprendidas nesse evento, juntamente com as originadas em atividades anteriores e posteriores, foram especialmente úteis para a organização, em condições tão especiais, desta 45ª Reunião da Comissão Técnica.

Também foi possível dar continuidade às **atividades de assistência técnica** em função de demandas específicas de determinadas IFPs, novamente graças à utilização das possibilidades oferecidas pelas tecnologias digitais e às necessárias adaptações metodológicas realizadas. Alguns exemplos são:

- ▶ a assistência prestada ao Panamá para a elaboração de um Quadro Nacional de Qualificações;
- ▶ a análise de lacunas de competências para o Paraguai e a República Dominicana;
- ▶ a formulação de estratégias de desenvolvimento de competências para a empregabilidade na Nicarágua;
- ▶ as oficinas de transferência em matéria de sistemas de informação para o emprego e de atualização das estruturas ocupacionais setoriais, bem como a descrição e avaliação de cargos no âmbito do Projeto CETFOR Fase II no Uruguai.

A **cooperação técnica horizontal entre instituições**, característica distintiva da nossa rede desde suas origens, também tem sido possível graças ao significativo esforço de inovação, com a utilização de novos meios e formatos. As tradicionais visitas de estudo e intercâmbio, que antes mobilizavam docentes em uma operação de viagens

coletivas para visitar experiências bem-sucedidas, adotaram um formato virtual, como aconteceu com a organização de visitas virtuais a centros de formação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) do Brasil, à disposição de todas as instituições da nossa rede. Foram realizadas oficinas de consulta técnica com diferentes instituições sobre temas como os quadros de qualificação com a Câmara Chilena da Construção, a certificação de competências com o Ministério da Educação da Bolívia, a visualização e o desafio da formação profissional no futuro com o Instituto Salvadorenho de Formação Profissional (INSAFORP) de El Salvador e o SENAC do Brasil, e a digitalização da formação com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) na Colômbia, entre outros.

1.2 Inovações nas formas de relacionamento com os membros da rede e outros aliados importantes

O apoio técnico oferecido pela equipe de especialistas do Centro com base em demandas específicas, as atividades de intercâmbio e cooperação entre as IFPs, junto com a difusão de informações e conhecimentos por meio de publicações ou meios eletrônicos, têm sido, ao longo da história, as modalidades mais utilizadas na nossa rede.

Com toda a riqueza e benefícios que estas práticas trazem, é claro que é possível caminhar para outras, talvez mais eficazes na promoção da inovação no campo da formação profissional. Sabe-se que a inovação não é um evento isolado nem um ato individual, mas um processo balizado por várias etapas e que, para ter sucesso, requer ambientes colaborativos.

Partindo dessa premissa, a OIT/Cinterfor começou a **promover processos de inovação colaborativa** que, à medida que avançam e amadurecem, têm a possibilidade de tornar-se projetos interinstitucionais.

Nesse sentido, o primeiro passo consistiu em identificar áreas temáticas de interesse comum a duas ou mais instituições da nossa rede, nas quais as IFPs estão testando novas abordagens, ferramentas ou soluções. Destacam-se: a concepção e implementação de Quadros Nacionais de Qualificações (e a possibilidade de avançar para um Quadro Regional); a concepção e implementação ou aperfeiçoamento de programas e políticas de Aprendizagem de Qualidade (incluindo a chamada “Formação Dual”); a inovação nas

abordagens pedagógicas (por exemplo, por meio da Formação Baseada em Projetos ou Desafios) e suas implicações em termos de formação de formadores, elaboração de currículos, atividades de aprendizagem, avaliação de aprendizados ou recursos didáticos, entre outros aspectos; a inovação na gestão de sistemas e instituições e seus processos fundamentais; a identificação de lacunas de competências e a antecipação de demandas por formação; ou a promoção e o fortalecimento do diálogo social relativo à formação profissional.

Merece menção especial o capítulo referente ao papel da formação profissional na transição para uma sociedade e uma economia digital. Inclui, por um lado, a transição digital dos próprios sistemas e instituições em termos de sua gestão, oferta formativa e outros serviços, e, por outro lado, o desafio de contribuir significativamente para o desenvolvimento das competências digitais de estudantes, trabalhadores e empregadores. Embora seja uma área que ganhou destaque especial no período recente, resultado das restrições impostas pela pandemia da COVID-19, é claro que se refere a processos de mudança que estavam em andamento e que, em todo caso, foram acelerados por essas restrições.

O segundo passo dessa estratégia foi articular sistematicamente tanto os recursos e meios de ação já descritos quanto outros que serão detalhados no próximo ponto. Isso pode ser ilustrado pela seguinte sequência, que tem sido a trajetória padrão para quase todos os tópicos mencionados.

Os cursos à distância que o Centro começou a oferecer em meados de 2020 têm como objetivo promover o desenvolvimento de capacidades das equipes institucionais e/ou nacionais, mas não tanto dos participantes individuais. Em todos os casos, têm sido uma forma de responder aos interesses de diversos subconjuntos de instituições da nossa rede por áreas temáticas e, como resultado, além da formação em si, propõe-se a elaboração de projetos, planos de ação ou roteiros nacionais e/ou institucionais. Isto supõe um exercício de construção colaborativa, tanto entre as pessoas de cada equipe quanto entre todas as equipes participantes, juntamente com a facilitação de especialistas da OIT/Cinterfor ou de outras instituições. Essas ações permitem extrapolar os propósitos estritamente formativos, na medida em que se tornam um veículo de cooperação horizontal entre as instituições, ou seja, de construção colaborativa. A finalização de um curso não é o fim do caminho. Também, em boa parte dos espaços, formou-se uma rede de equipes institucionais que continua se articulando por meio de intercâmbios, eventos e novas atividades de capacitação.

Surge no horizonte a possibilidade de elevar esse tipo de processo a um formato de projeto, ou seja, projetos de inovação colaborativa. Isto pressupõe que o acúmulo de atividades e iniciativas merece uma formulação em termos de um objetivo de desenvolvimento, objetivos específicos, produtos e as atividades que conduzem a eles, bem como uma estimativa dos prazos e recursos necessários para sua concretização. É provável que, neste ponto, seja necessário um maior volume de recursos, e sua mobilização deve estar sujeita a ajustes específicos, que podem incluir tanto esquemas de cofinanciamento entre as instituições participantes quanto a identificação de doadores para apoiar esses projetos. A OIT/Cinterfor entende que vários dos processos atualmente em andamento estão, após mais de um ano de acumulação, próximos desta última possibilidade.

Outra linha de trabalho que, em matéria de estratégias de relacionamento, começou a ser explorada neste biênio foi a procura por um **maior protagonismo das instituições membros da rede na implementação de ações de desenvolvimento de capacidades e de assistência técnica**. Embora não seja estritamente uma inovação, já que essa prática possui vários antecedentes, a novidade está, por um lado, na escala ou sistematicidade buscada (mais ações e mais frequentes), e, por outro, nos efeitos sinérgicos que se obtêm de sua articulação com as ferramentas e serviços inovadores que estão sendo descritos.

A aliança duradoura com o SENAI para o desenvolvimento das capacidades das IFPs da rede no campo da antecipação de demandas por formação continuou durante o presente biênio, tanto com a elaboração e realização de um curso à distância quanto por meio de diversas ações de assistência técnica e eventos virtuais dedicados ao assunto. Países que, como no caso do Chile, avançaram mais rapidamente na concepção e implementação de Quadros Nacionais de Qualificações, prestaram apoio técnico, de diversas formas, àqueles que buscavam percorrer caminhos semelhantes. Os processos de digitalização da oferta formativa têm sido, sobretudo durante o último ano, um terreno fértil de intercâmbio e cooperação, no qual têm sido compartilhados aprendizados e recursos. Da mesma forma, as metodologias focadas em identificar as lacunas de competências e analisar as tendências de sua demanda têm sido objeto de intercâmbio. Esses são alguns exemplos de uma tendência vigorosa que indica um cenário de cooperação baseado, fundamentalmente, nos pontos fortes das instituições da rede e na capacidade do Centro de identificá-las e gerar os canais adequados para que sejam compartilhadas e utilizadas.

1.3 Inovações na geração, coleta, análise e gestão do conhecimento

Há quase 15 anos, a OIT/Cinterfor assumiu que o ciclo de gestão do conhecimento é a principal dimensão de suas ações, a tal ponto que decidiu mudar sua denominação de “Centro de Investigação e Documentação” para “Centro de Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional”. Esse ciclo consiste nas seguintes fases: *a)* identificação e coleta de informações; *b)* classificação e armazenamento de informações; *c)* divulgação e compartilhamento de informações; *d)* uso/aplicação das informações; *e)* criação de novos conhecimentos. Esse ciclo é caracterizado por sua continuidade e replicação contínua. Assim, por exemplo, a fase final de uso e aplicação gera novas informações (adaptações, obstáculos, externalidades etc.) que são coletadas, classificadas, armazenadas e divulgadas.

A inovação na gestão do conhecimento é um processo permanente que, há muitos anos, apoia-se bastante na utilização de tecnologias digitais. A novidade, também nesse caso, está na aceleração desse processo inovador durante este biênio.

A criação da referida Área de Serviços Digitais do Centro tem sido, precisamente, uma resposta ao desafio que o ciclo de gestão do conhecimento enfrenta para acompanhar as demandas emergentes e as tendências de mudanças em matéria de ferramentas tecnológicas que permitem que cada uma das fases se desenvolva de forma mais eficiente e gere resultados incrementais de qualidade, pertinentes e oportunos.

Uma das ações que mais se destacam nesse sentido é a reformulação da plataforma virtual do Centro e o aprimoramento de suas funcionalidades, em aspectos como gestão de conteúdo e análise de métricas, atendendo às questões de busca de informação, redação, ilustração, publicação, gerenciamento de redes sociais e análise de monitoramento de métricas. Essas melhorias têm permitido a identificação do conteúdo de maior demanda e o consequente foco na reformulação do conteúdo de maior impacto. Da mesma forma, foram instalados vários *dashboards* ou painéis dinâmicos que permitem que os diferentes canais da OIT/Cinterfor sejam visualizados de forma simples e unificada.

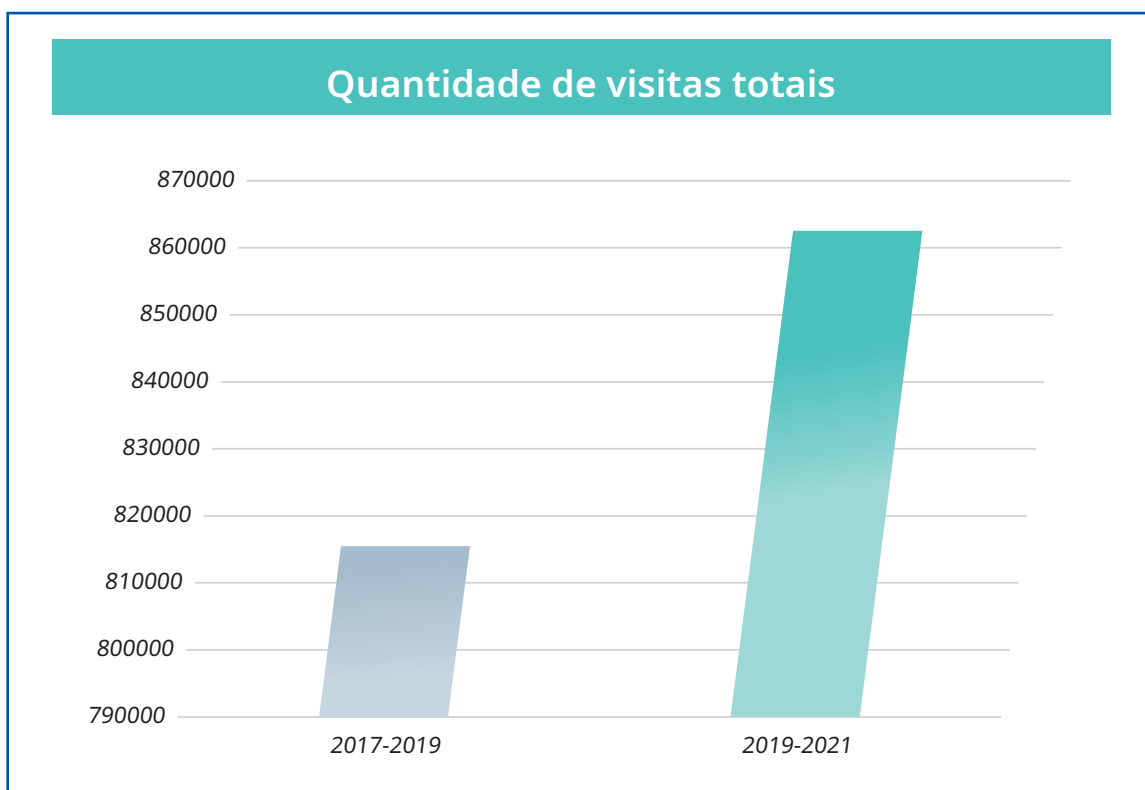
Essas melhorias foram implementadas sem afetar a continuidade dos processos de atualização e expansão dos bancos de conhecimento existentes, bem como a criação de novos bancos, um para lacunas de habilidades e Big Data, e outro para digitalização e formação. Da mesma forma, o Centro deu continuidade à sua linha editorial, gerando

um total de 17 publicações, várias em espanhol e inglês, (ver quadro no fim desta seção) e divulgando publicações tanto da OIT quanto das próprias IFPs e outras fontes.

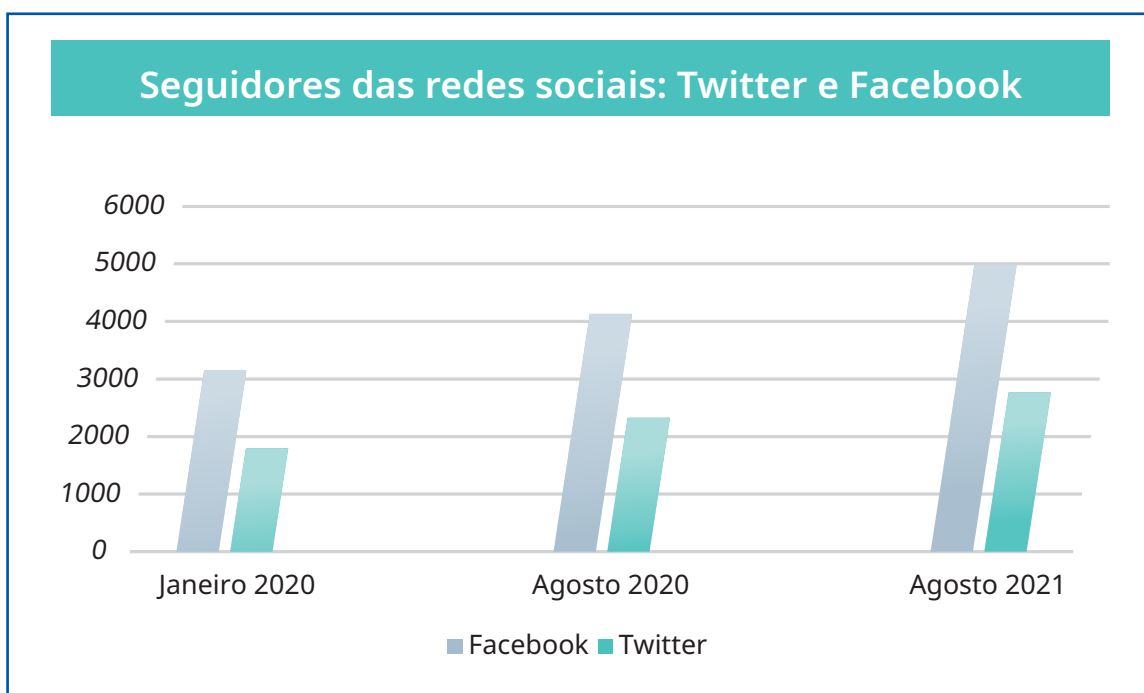
A plataforma de formação à distância desenvolvida no Moodle também foi atualizada e personalizada, com o objetivo de integrar ferramentas inovadoras para o desenvolvimento de novas atividades de aprendizado virtual promovidas pelo Centro a partir de 2020. As instituições da rede que tiveram a oportunidade de participar das atividades de formação à distância puderam vivenciar, graças a essas melhorias, os benefícios dos processos de imersão em atividades colaborativas, com acesso a materiais didáticos e guias, serviços de tutoria e acompanhamento, avaliação de aprendizagem e espaços de intercâmbio horizontal, incluindo revisão por pares dos produtos gerados (planos de trabalho, projetos ou roteiros).

Em síntese, além de um design mais amigável e intuitivo, a plataforma apresenta novos recursos para que as informações possam ser acessadas de forma mais direta, seja para atender às demandas particulares de cada instituição, seja para alimentar os processos colaborativos em áreas de interesse comum.

Olhando para alguns dos principais indicadores do website, observamos que para o período Setembro de 2019 - Setembro de 2021, 95 por cento das visitas recebidas foram de países das Américas, como a Colômbia, México, Peru, Argentina, Equador, Chile, República Dominicana, Uruguai e Guatemala.



O crescimento das visitas ao sitio website foi mantido, a um ritmo mais lento do que em períodos anteriores, o que, que poderiam ser compensados pelo crescimento contínuo das redes sociais do Centro. A este respeito, é de notar que durante o período de Janeiro de 2020 a Setembro de 2021, o alcance da página da OIT/Cinterfor no Facebook foi de 151 594 o número de pessoas que gostam da página era 151.594, o que significa o número de pessoas que gostam da página, são seguidores e outras que viram os seus posts.



Juntando os seguidores de ambas as redes sociais, temos cerca de 8.500 pessoas que se mantêm atualizados sobre os progressos e atividades que a Cinterfor organiza e divulga.

Também digno de nota é o crescimento contínuo de seguidores alcançado no LinkedIn, uma rede mais específica para o mundo do trabalho, onde temos 4.436 seguidores.



Publicações da OIT/Cinterfor durante o biênio

1. Programas de preaprendizaje (PPA) en América Latina y el Caribe durante y después de la crisis de COVID-19. 2021. Michael Axmann; Katharina Jaik
2. Pre-apprenticeship programs (PaPs) for Latin America and the Caribbean during and after the COVID-19 crisis. 2021. Michael Axmann; Katharina Jaik
3. La formación profesional para la reinserción social de personas privadas de libertad y liberadas. Nota técnica. 2021. Ana Juanche
4. Formación profesional y políticas de empleo juvenil. OIT/Cinterfor Notas N° 10. – 2021. OIT/Cinterfor
5. Metodología para la identificación de ocupaciones críticas y medición de brechas de habilidades para el trabajo - Paraguay. 2020. Amanda Monges; Yésica Fernández Malo
6. Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad. 2020. Rafaella Sarroca; Fernando Vargas Zúñiga
7. Informe 2020 Cinterfor: un año de retos y aprendizajes. 2020
8. Cinterfor 2020 Report: A year of challenges and lessons learned. 2020
9. Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila
10. Analytical inventory of experiences in the development and implementation of qualifications frameworks in Latin America. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila

Publicações da OIT/Cinterfor durante o biênio

- 11.** Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. 2020. Fernando Vargas Zúñiga
- 12.** Formación profesional y desarrollo productivo: casos de innovación en América Latina. 2da parte. Panorama de la formación N° 14. 2020.
- 13.** Productos del proceso de Marco Nacional de Cualificaciones en Perú. 2020. Fernando Vargas Zúñiga; Liliana González Ávila
- 14.** Informe final del ciclo de videoconferencias OIT/Cinterfor: la formación profesional frente a la crisis COVID-19. 2020
- 15.** Final report. ILO/Cinterfor Series of videoconferences: The role of vocational training in response to the Covid-19 crisis. 2020
- 16.** Ampliando el mundo virtual en la formación profesional. Potencialidad de la tecnología “blockchain” en la certificación de competencias. OIT/Cinterfor Notas N° 9. 2020. Fernando Vargas Zúñiga
- 17.** El rol de la formación profesional frente a los efectos de la COVID-19 en América Latina. OIT/Cinterfor Notas N°8. 2020
- 18.** The role of vocational training in confronting the effects of COVID-19 in Latin America. ILO/Cinterfor Notes N°8. 2020
- 19.** Actualización de cargos y desarrollo sectorial: hacia un enfoque de calidad basado en diálogo social. OIT/Cinterfor Notas, 7. 2020
- 20.** Updating jobs and sectoral development: towards a quality approach based on social dialogue. ILO/Cinterfor Notes, 7. 2020
- 21.** Informe de la videoconferencia: El papel de la formación profesional en respuesta a la crisis del Covid-19. Marzo 2020
- 22.** Videoconference report: The role of vocational training in response to the Covid-19 crisis. March, 2020
- 23.** Formación profesional y privación de libertad: apuntes para una agenda. OIT/Cinterfor Notas, 6. 2019. Ana Juanche
- 24.** Vocational training and deprivation of liberty: notes for an emerging agenda. ILO/Cinterfor Notes, 6. 2019. Ana Juanche

2. Linhas do plano de trabalho 2020-2021, ações implementadas

Como já mencionado, o Centro precisou redefinir sua estratégia para implementar as linhas de ação, o que exigiu um forte investimento nos processos de inovação, nas dimensões dos serviços e meios de ação, nas estratégias de relacionamento e no ciclo de gestão do conhecimento.

A seguir, serão apresentadas as principais ações realizadas e os resultados obtidos para cada uma das nove linhas do Plano de Trabalho 2020-2021. Por fim, será apresentado um resumo do plano de resposta à crise da COVID-19 implementado pelo Centro, principalmente durante o ano de 2020.

2.1 Alinhamento da formação profissional às políticas de desenvolvimento produtivo e às mudanças tecnológicas

Esta linha foi incluída no plano de trabalho para o biênio a fim de compreender todas as ações desenvolvidas para promover a coerência e a funcionalidade das políticas de formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo. Busca-se esse alinhamento, por um lado, para que os processos de desenvolvimento tenham uma oferta de trabalho com as capacidades necessárias para enfrentar os desafios da diversificação produtiva, qualidade, aumento da produtividade e atualização tecnológica, e, por outro, para que esses avanços se traduzam em maiores oportunidades de acesso a um trabalho decente e produtivo.

O desenvolvimento de capacidades das instituições da rede abrangeu dois grandes campos de ação complementares. Em primeiro lugar, a antecipação da demanda, a identificação de lacunas de competências nos mercados de trabalho e a adequação da oferta formativa. Em segundo lugar, a antecipação das demandas por formação com base na análise das tendências de transformação produtiva e tecnológica.

Em matéria de antecipação da demanda e **identificação de lacunas de competências**, o Centro tem implementado ações de assistência técnica, adaptando sua resposta ao uso inovador das tecnologias da informação e comunicação para os países a seguir.

No **Paraguai**, no âmbito do projeto “Fortalecimento de Capacidades do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social (MTESS) do Paraguai – Cumprimento e políticas de emprego. PRY/19/01/PRY” acordado entre o governo nacional e a OIT, foi realizado, em 2020, um exercício de análise das ocupações mais procuradas e identificação das lacunas de habilidades e competências entre, por um lado, a oferta e a procura do mercado de trabalho e, por outro, as necessidades de formação profissional detectadas nos territórios. Esses trabalhos foram desenvolvidos por meio da revisão de dados administrativos acessados eletronicamente no serviço público de emprego e de algumas bases de dados de intermediação privada, aplicando-se ferramentas de *Web Scrapping*; complementando-se com outras fontes secundárias, entrevistas com instituições de referência, especialistas e grupos focais com representantes de setores econômicos. O trabalho incluiu a transferência da metodologia para uma equipe do MTESS. Durante o ano de 2021, foram realizados alguns exercícios de atualização, além de atividades de transferência de competências à equipe do Observatório de Trabalho, ações que visam a servir de base para o desenvolvimento de um modelo dinâmico de mapa de empregabilidade e de uma proposta de “índice de empregabilidade”, bem como para a elaboração de um plano de adequação da oferta formativa das instâncias e programas públicos de formação profissional.

Na **República Dominicana**, durante o ano de 2021, a pedido do Ministério do Trabalho e do Instituto Nacional de Formação Técnico-Profissional (INFOTEP), foi realizada uma análise da oferta e da demanda de empregos com o objetivo de antecipar e detectar lacunas. Nesse caso, foi complementado com um estudo-piloto de rastreabilidade de graduados, no qual foram comparados dados de graduados vinculados ao mercado de trabalho formal. Os resultados e produtos obtidos constituem insumos para orientar a tomada de decisões do Ministério do Trabalho, da Diretoria de Emprego e do INFOTEP sobre políticas e ações de formação profissional.

No **Uruguai**, no âmbito do Projeto CETFOR – Fase II, apoiou-se o desenvolvimento de um estudo de lacunas de oferta e demanda que serviu de piloto para avaliar a necessidade de contar com informações panorâmicas sobre o mercado de trabalho. Também se prestou assistência na geração de bases para a criação de uma plataforma de informações sobre emprego, por meio da qual trabalhadores, empresários e o público em geral pudessem ter acesso a informações relevantes sobre o mercado de trabalho para a tomada de decisões. Esses avanços são os insumos para a preparação de um novo site que será lançado pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) com serviços de informação, orientação, capacitação e intermediação de trabalho. Ressalta-se que, com base nos produtos gerados no âmbito do programa, em 2021, foi iniciado o processo de certificação para alguns dos cargos nos setores abrangidos, como, por exemplo “técnico de som” para o setor de Televisão.

A OIT/Cinterfor criou em seu site um espaço especializado no uso de tecnologias digitais para antecipar demandas e medir lacunas (www.oitcinterfor.org/brecha_BigData).

O apoio a diferentes instituições e países na orientação e promoção da modernização da formação tem continuado. No **Panamá**, colaborou-se com o Fórum de “Formação Técnica e Profissional no Panamá” (fevereiro de 2020), organizado pelo Instituto Nacional de Formação Profissional e Capacitação para o Desenvolvimento Humano (INADEH), com uma apresentação sobre tendências e inovações para garantir a pertinência da oferta formativa. Para o INSAFORP (junho de 2021) e o SENAC (julho de 2021), os apoios deram-se na forma de trocas sobre os desafios futuros da formação profissional.

No que diz respeito à **antecipação das demandas formativas**, a exemplo de biênios anteriores, o Centro tem continuado apoiando o desenvolvimento de capacidades nas instituições da rede, tanto por meio da transferência metodológica baseada no Modelo SENAI de Prospectiva quanto com a divulgação de outras abordagens metodológicas e estudos, incluindo as experiências de aplicação nacional. As equipes formadas neste biênio e nos anteriores compõem um processo já consolidado de inovação colaborativa, que foi reforçado ao longo de 2021 com o curso à distância “Antecipação da demanda de formação pós-COVID-19: Modelo SENAI de Prospectiva”, que contou com 69 participantes de 19 instituições de 13 países. Esse curso somou-se à colaboração do programa de Cooperação Sul-Sul e Triangular (CSST) da OIT em Genebra.

No âmbito da CSST, destacam-se também a dinâmica da colaboração do SENAI e o apoio para a realização de um estudo prospectivo do setor têxtil no Brasil com participação tripartite, bem como a transferência do Modelo SENAI de Prospectiva para o Peru por meio de seu Ministério do Trabalho.

Conforme já mencionado no título do curso, várias ações estavam voltadas simultaneamente para a linha de ação definida no Plano de Trabalho, mas dirigidas sincronizadamente de modo a fazer parte da resposta da OIT/Cinterfor em apoio a instituições e países perante a crise da COVID-19.

É o caso da videoconferência “Formação profissional: resposta articulada com políticas de emprego, proteção e recuperação perante a COVID-19” (16 de abril de 2020), focada na reflexão sobre as diferentes questões que se colocam no cenário imediato e o cenário da recuperação e saída da crise. Além dela, a Conferência virtual organizada em 24 de setembro de 2020 juntamente com o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe para apresentar os resultados da Nota Técnica regional intitulada “Formação profissional na resposta à crise e nas estratégias de recuperação e transformação produtiva pós-COVID-19”, https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19. Após esse ciclo, em março de 2021, foi realizada a videoconferência

“Indústria + produtiva: Rumo à indústria 4.0”, onde o SENAI apresentou seu programa “Brasil + Produtivo” a um grupo de IFPs que atuam em programas de assistência a micro, pequenas e médias empresas.

Por fim, vale destacar a publicação “Formação profissional e desenvolvimento produtivo: casos de inovação na América Latina. 2da parte”, *Serie Panorama de la formación* N° 14 (2020).

2.2 Fortalecimento das capacidades dos governos, das organizações de empregadores e dos trabalhadores em relação ao tripartismo e ao diálogo social na formação profissional

Esta linha de ação inclui as atividades desenvolvidas com o objetivo de aumentar as capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores para sua participação nos diversos espaços de diálogo social no campo da formação. Com elas, também, procura-se evidenciar os benefícios para a qualidade, a relevância e a equidade na formação trazidos pela participação dos interlocutores sociais e pelos processos de diálogo social na gestão dos sistemas e instituições de formação, nas esferas tanto nacional quanto subnacional e setorial.

Esse objetivo foi tratado por duas vias principais. A primeira foi a inclusão de participantes de organizações de empregadores e de trabalhadores em diversas ações vinculadas às linhas temáticas do plano de trabalho, como videoconferências, oficinas virtuais e cursos de formação à distância. E a segunda foi por meio do apoio, coordenado com o Departamento de Atividades para os Empregadores (ACTEMP) e o Departamento de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV), ao processo regional bipartite denominado “Diálogo social e formação profissional: elementos para uma recuperação produtiva e inclusiva”.

Na primeira via mencionada, destacam-se: o curso “Aprendizagem de Qualidade: durante e depois da COVID-19 na América Latina e no Caribe”; primeira oficina virtual regional para a elaboração de roteiros e planos de ação nacionais, realizada em 2020; o curso-oficina virtual regional de capacitação e elaboração de roteiros nacionais “Aprendizagem de Qualidade na América Latina e no Caribe”, realizado em 2021; e a preparação de sua replicação nos países caribenhos de língua inglesa em 2022. Outros cursos também contaram com a participação de ambos os setores, como nos casos das duas edições (2020 e 2021) sobre “Transversalização da segurança e da saúde

no trabalho na formação profissional”, além de “Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências” (2021), “Avaliação de impacto da formação profissional” (2021) e “Avançando para um Quadro Regional de Qualificações” (2021).

No que se refere ao processo de diálogo social regional, vale destacar a participação qualificada de representantes de ambos os setores que, nos últimos meses, por meio de quatro atividades virtuais, abordaram os eixos temáticos de: a) Mudança tecnológica e digitalização; b) Exclusão e desigualdade no acesso a competências e oportunidades; c) Inovação na formação profissional; e d) Mudanças climáticas. Esses quatro eixos foram estruturados a fim de gerar respostas às seguintes áreas de oportunidade:

1. Inovação na educação e na formação técnica e profissional (EFTP) para os novos desafios: mais acesso às competências em novas tecnologias e uma digitalização inclusiva.
2. Maior equidade: estreitar a lacuna na FP com particular atenção aos seguintes grupos-alvo: (i) mulheres; (ii) trabalhadores autônomos, autônomos empregadores, microempresários; e (iii) jovens, todos eles grupos duramente atingidos pela crise econômica e de saúde, bem como pelas transformações no trabalho.
3. Mais relevância e qualidade, com competências da Quarta Revolução Industrial, da transição verde/justa e novos modelos/abordagens de formação.
4. Mais sustentabilidade ambiental por meio do desenvolvimento de habilidades verdes.

Realizou-se um quinto encontro com o objetivo de sintetizar e pactuar o conteúdo de um documento que consignasse os acordos firmados em termos de diagnósticos e visões compartilhadas, bem como orientações aos constituintes, com vistas a serem apresentados à 45ª Reunião da Comissão Técnica e com o objetivo de promover, com o apoio técnico da OIT/Cinterfor, ACTEMP e ACTRAV, uma futura fase de diálogo social tripartite.

Em outro âmbito, mas que também é relevante para os fins desta linha de trabalho, é importante mencionar que, ao longo de 2020, foi concluída a execução da Fase II do Projeto CETFOR “Desenvolvimento de capacidades para fortalecer a institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação do trabalho no âmbito de uma cultura do trabalho” no Uruguai, executado pela OIT, através da OIT/Cinterfor, e financiado pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP).

Nos últimos meses de sua execução, a pandemia desafiou diversas atividades “de campo”, de levantamento de informações com os diversos setores, empresas e trabalhadores. O planejamento destes últimos meses foi muito rigoroso e exigente para cumprir os prazos e produtos acordados. A unidade coordenadora reagiu rapidamente e, com o engajamento de todos os atores participantes, conseguiu estabelecer vários mecanismos à distância que permitiram continuar em frente, avançando nas linhas definidas e vencendo as dificuldades da não-presencialidade. O projeto completou suas atividades com muito sucesso, alcançando também altos níveis de adesão aos termos acordados. Isto incluiu a transferência das capacidades desenvolvidas na primeira fase do Projeto para o Ministério do Trabalho e Seguridade Social (MTSS), o INEFOP e os atores sociais, juntamente com a aplicação das ferramentas setoriais projetadas para valoração e avaliação dos cargos. Foram gerados:

- ▶ 361 descrições de cargos em quatro setores;
- ▶ 4 ferramentas de avaliação;
- ▶ quadros de competências e estruturas ocupacionais; e
- ▶ foi desenvolvida uma plataforma acessível para os atores sociais e técnicos que incorpora o desenvolvimento de todo o processo metodológico (desde a construção do formulário de levantamento até a ferramenta de avaliação) e acesso aos produtos finais para modificação e/ou impressão.

A Nota Técnica nº 7 da OIT/Cinterfor, intitulada “Atualização de cargos e desenvolvimento setorial: rumo a uma abordagem de qualidade baseada no diálogo social”, oferece uma boa aproximação a essa experiência. Os diversos produtos multimídia desenvolvidos também oferecem uma aproximação ao projeto. Esses recursos podem ser acessados no canal da OIT/Cinterfor no YouTube e no site (https://www.oitcinterfor.org/proyectos/Cetfor_Uy).

2.3 Reforma dos sistemas de qualificações, quadros regulamentares e esquemas de financiamento sustentáveis dos sistemas de formação profissional

Esta linha foi incluída no plano de trabalho 2020-2021 com o objetivo de abranger as ações realizadas visando a aperfeiçoar os quadros que regulam os sistemas de formação em aspetos essenciais, como: a) distribuição de funções e competências entre os diferentes organismos públicos do sistema; b) sistemas de incentivos e sua congruência com os objetivos estabelecidos; c) governança do sistema e mecanismos de tomada de decisões; d) participação dos interlocutores sociais; e) regime legal e regulamentar ao qual os provedores privados de formação estão submetidos; e f) esquemas de financiamento que garantam a disponibilidade estável e sustentável de recursos suficientes para as políticas de formação profissional.

Pela sua própria natureza, foi uma das mais afetadas em seu desenvolvimento, previsível pelas consequências da crise da COVID-19. Assim, pelo menos até o fim de 2021, as instituições da nossa rede focaram-se fundamentalmente em estruturar respostas à emergência primeiro e, posteriormente, adaptar a gestão institucional e a oferta formativa às novas condições.

Assim, por exemplo, a assistência técnica ao INSAFORP de El Salvador na preparação de seu novo Plano Estratégico Institucional e da nova política nacional de formação profissional foi adiada até que as condições sejam novamente propícias à sua realização. No Panamá, a OIT/Cinterfor em conjunto com o Escritório Sub-regional da OIT em San José, apoiou a elaboração da componente acadêmica de um projecto de reforço do INADEH, a ser submetido ao Banco de Desenvolvimento da CAF para financiamento. Este componente compreendia os eixos de qualidade e relevância da oferta formativa, a formação de instrutores e avaliadores, o sistema de formação e os indicadores de desempenho, o fortalecimento dos atores sociais e o diálogo social, bem como o fortalecimento do papel orientador do INADEH no sistema de formação profissional.

Está sendo iniciada uma assistência técnica com o Ministério do Trabalho da Colômbia para facilitar sua inserção e definição da institucionalidade dos componentes sob sua responsabilidade no novo Sistema Nacional de Qualificações da Colômbia. Na Costa Rica, a OIT e o Cinterfor apoiaram a modernização da Lei do INA com informações sobre comparabilidade e boas práticas. Da mesma forma, o diagnóstico e o aprimoramento institucional do processo de Certificação no Sistema Plurinacional de Certificação de Competências da Bolívia são apoiados em colaboração com a Agência Suíça para o Desenvolvimento e a Cooperação (COSUDE). Com o Ministério do Trabalho do Paraguai,

avança-se na utilização de mecanismos de antecipação da demanda e medição das lacunas de habilidades.

Não obstante os supramencionados, praticamente todos os cursos concebidos e ministrados, bem como os eventos virtuais realizados, têm fornecido materiais úteis para os fins desta linha de trabalho.

2.4 A formação profissional ao longo da vida e a articulação entre a educação formal e a formação profissional

Esta linha de atuação do Centro inclui aquelas atividades que têm sido orientadas no sentido de favorecer a melhoria da articulação da formação profissional com a educação formal, bem como com outras formas de educação e desenvolvimento de competências (por exemplo, a formação no trabalho), por meio do estabelecimento tanto de quadros de referência comuns quanto de Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ), dos mecanismos de reconhecimento e certificação de competências ou da homologação de resultados educacionais. Durante o biênio, esta linha foi atendida tanto na esfera regional quanto nacional.

Entre as ações em escala regional está, em primeiro lugar, o planejamento, desenho e execução do curso à distância “Construção e implantação de Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ)”, realizado em 2020, que contou com 73 participantes de 22 instituições de 16 países. Nesse curso, foi posta em prática toda a experiência que o Cinterfor adquiriu desde a publicação, em 2010, das “Ferramentas básicas para projeção e implementação de quadros de qualificações”, bem como a assistência técnica oferecida nos últimos anos na Colômbia, Panamá, Peru e República Dominicana, para concepção e formulação de seus quadros de qualificações.

Ainda em 2020, e como parte do material de referência para o referido curso, foi elaborado e publicado um “Inventário analítico de experiências de construção e implementação de quadros de qualificações na América Latina”, com o objetivo de identificar e apresentar uma visão panorâmica do nível de implementação dos quadros de qualificações latino-americanos, estabelecer comparações úteis no cenário de um quadro regional e identificar desafios para que os quadros nacionais e setoriais sirvam como ferramentas para transformar a oferta de educação e formação rumo à qualidade, pertinência e inclusão produtiva, bem como para a articulação dos componentes que estão na mira dos sistemas nacionais de qualificações. Os países abrangidos no inventário tiveram experiência com os QNQs em diferentes níveis de implementação,

foram eles: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

No âmbito dos QNQs, entre outras ações, destaca-se o apoio prestado no Peru ao **Programa “Melhora da qualidade e pertinência dos serviços de Educação Superior Universitária e Tecnológica na esfera nacional” (PMESUT)**, na proposta de um desenho de QNQ contextualizado no Peru, desenvolvido com base nas “Diretrizes para o desenho do QNQ”. Essa proposta foi ajustada a partir de um mapeamento de qualificações em potencial e de consultas aos diferentes atores envolvidos na oferta e demanda de qualificações, o que permitiu estabelecer seu alcance, objetivos prioritários e estrutura (níveis e descritores). O apoio técnico abrangeu tanto os aspectos de concepção, plano de implementação e recomendações populacionais quanto à realização de uma oficina de transferência metodológica para a implementação do QNQ. Os produtos resultantes podem ser consultados em: https://www.oitcinterfor.org/marcodecualificaciones/Pmesut_Peru

Os resultados do trabalho descrito nos parágrafos anteriores geraram várias consultas de vários países que levaram, durante 2021, à concepção e implementação do **curso-oficina “Avançando para um Quadro Regional de Qualificações”**. Este curso-oficina contou com a colaboração da UNESCO e da Organização dos Estados Americanos (OEA), que também promovem ferramentas de referência regional de qualificação em prol da qualidade, mobilidade e homologação, e, em suma, da formação ao longo da vida. O curso-oficina atraiu grande atenção e contou com 98 participantes de 34 instituições de 15 países, reunindo Ministérios da Educação, Ministérios do Trabalho e Instituições de formação profissional.

Como parte desse curso-oficina, foi desenvolvida uma série **de cinco videoconferências com a colaboração da *European Training Foundation (ETF)*, da *Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)*, da *Colleges and Institutes Canada (CICan)*, da *Universidade de Cardiff* e da *Comunidade do Caribe (CARICOM)***, que se aprofundaram em tópicos como o Quadro Europeu de Qualificações, a Classificação Europeia de Competências, Qualificações e Ocupações (ESCO), o reconhecimento de conhecimentos no Espaço Europeu, o inventário de quadros regionais de qualificações e níveis de referência globais de qualificações desenvolvidos pela UNESCO. Houve uma ampla participação que somou quase mil pessoas. Todos os vídeos com as gravações das sessões estão disponíveis no canal da OIT/Cinterfor no YouTube.

Outra importante atividade realizada, que foi articulada com os esforços da OIT na região, teve como objetivo promover a integração socioeconômica da população migrante no âmbito do Processo de Quito, nome que se tem dado às reuniões e compromissos estabelecidos entre os países latino-americanos para coordenar a resposta à crise migratória venezuelana. Durante 2020, foi realizado um **trabalho de análise sobre o atendimento que as IFPs oferecem à população migrante venezuelana**, a fim de detectar possíveis melhorias e propor ações para uma melhor integração. Para tanto, foi realizada uma pesquisa que informou sobre a chegada de migrantes venezuelanos a instituições de formação da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, México, Panamá, Peru e Uruguai.

Durante o ano de 2021, e também no âmbito do apoio aos países do Processo de Quito, foi apoiada a **elaboração de um esquema de certificação de competências, com foco nas habilidades de níveis baixo e médio, para pessoas venezuelanas refugiadas ou migrantes**. O trabalho incluiu a revisão e o oferecimento de recomendações para a simplificação dos procedimentos e requisitos para o reconhecimento da aprendizagem prévia (RPL), bem como os custos associados, especialmente no contexto atual da COVID-19. Os processos das instituições públicas de certificação de competência na Argentina, Costa Rica, Chile, Colômbia, Equador, Peru e Panamá foram estudados considerando seu peso como destinos de migrantes e refugiados.

Por último, vale referir que, com o objetivo de explorar novas fronteiras no campo da certificação, e com base na colaboração da ETF, no nosso ciclo de videoconferências “O papel da formação na resposta à crise da Covid-19”, foi elaborada e publicada a **nota técnica “Expandindo o mundo virtual na formação profissional. Potencialidade da tecnologia “blockchain” em certificação de competência”** (disponível em: www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/Blockchain_FP).

A OIT/Cinterfor implementou e continua interagindo com a **Rede de Organismos de Certificação de Competências** para oferecer uma opção de articulação dos produtos e serviços por meio de seu site. Isto permitiu manter informações atualizadas sobre ferramentas de padronização e elaboração de perfis, acesso a bancos de perfis e algumas ferramentas de certificação, além de publicações e estudos sobre o assunto, da região e do mundo.

2.5 Promoção da pré-aprendizagem, aprendizagem de qualidade para o trabalho e outras formas de aprendizagem no local de trabalho

Esta linha de ação foi incluída no plano de trabalho do biênio com o objetivo de promover, em conjunto com os países e instituições membros, o desenvolvimento de programas e sistemas de aprendizagem de qualidade que, por meio da combinação da formação no local de trabalho e a aprendizagem baseada na sala de aula, contribui para o desenvolvimento de competências das pessoas, principalmente dos jovens, e para a melhoria dos processos de trabalho. Isto significou em todos os casos promover, de forma integrada, seus pilares fundamentais: o diálogo social, a definição clara de funções e responsabilidades, o quadro jurídico e o acordo de financiamento compartilhado.

Acrescentou-se ao propósito anterior a necessidade de preparar e posicionar os constituintes nos países da região para a **Discussão Geral nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2022 e 2023, e a possível adoção de uma nova Norma Internacional na matéria.**

A geração de conhecimentos, o desenvolvimento de capacidades nas IFPs e os representantes tripartites, além do desenvolvimento de alianças estratégicas, têm sido as três vias complementares utilizadas pelo Centro para esses fins.

Em termos de geração de conhecimento, vale destacar em primeiro lugar o **estudo regional comparativo de quadros regulatórios da aprendizagem** em seis países (El Salvador, Costa Rica, República Dominicana, Colômbia, Argentina e Brasil) em conjunto com a Rede Global de Aprendizagem (GAN). Em segundo lugar, e em parceria com a BIBB alemã e o Programa EuroSocial+, foi realizado um **estudo sobre a participação do setor empresarial nas aprendizagens** em diversos países da região (Chile, Peru, Colômbia, México e Costa Rica). No âmbito do Projeto do Departamento de SKILLS sobre Aprendizagem de Qualidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, financiado pelo Governo da Flandres, foi realizado um estudo de caso com foco na República Dominicana.

Em termos de desenvolvimento de capacidades, durante o ano de 2020, foi concebido e implementado o **curso à distância “Aprendizagem de Qualidade: durante e após o COVID-19 na América Latina e o Caribe”**, que contou com 41 participantes de 10 instituições de 6 países, a maioria com equipes tripartites. Em 2021, foi elaborado e implementado o curso **“Aprendizagem de qualidade na América Latina e no Caribe: curso-oficina virtual regional de capacitação para a elaboração de roteiros nacionais”**, que contou com 30 participantes de 10 instituições de 6 países. Finalmente, na data desta reunião, foi concluído o trabalho de preparação da versão em inglês

deste último curso, que, conforme mencionado, será oferecido no primeiro semestre de 2022 a instituições e constituintes dos países do Caribe de língua inglesa. De maneira complementar, várias videoconferências que tiveram ampla participação foram dedicadas a esse tema, como **“O papel da aprendizagem de qualidade/formação dual na América Latina durante e após a COVID-19”** (23 de abril de 2020), **“Formação de tutores de empresas para a aprendizagem de qualidade em tempos de COVID-19”** (18 de junho de 2020), **“5th International Conference on TVET in the Caribbean 2021”** (Jamaica, maio de 2021) e o **“Colóquio Internacional: Perspectivas e consolidação da Formação Dual – Aliança da América Latina e o Caribe”**, em conjunto com o Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica (CONALEP) do México e a BIBB da Alemanha (28 a 30 de junho de 2021).

O Centro também participou de eventos organizados por outras instituições. Entre eles, destaca-se o **evento virtual “Formando o Futuro: Práticas trabalhistas para um mundo em transformação”** (29-30 de junho e 1º de julho de 2021), onde foram discutidas ferramentas fundamentais para a transição da educação para o mundo do trabalho, com representantes dos setores público e privado, organizações internacionais, acadêmicos e jovens de toda a América Latina. Este evento regional foi organizado pelo GAN Argentina, GAN Global e a União Industrial Argentina (UIA). Da mesma forma, o Centro participou com uma apresentação sobre “A formação dual no cenário educacional atual”, no Congresso Internacional de Formação Técnica e Tecnológica (CIFTEC) em sua terceira edição (11 a 13 de agosto de 2021).

Também em termos de desenvolvimento de capacidades, foi elaborado em 2020 e publicado em 2021 o **Guia Prático “Programas de pré-aprendizagem na América Latina e no Caribe durante e após a crise da COVID-19”** (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/PPA_ALC). Esta publicação contém, além de elementos conceituais básicos sobre pré-aprendizagem, seis exemplos extrarregionais (Países Baixos, Bósnia e Herzegovina, Alemanha, Áustria, Estados Unidos, África do Sul e México), bem como uma análise de potencialidades para o desenvolvimento da pré-aprendizagem no Brasil, Colômbia, Equador, Panamá e Paraguai.

Conforme anunciado anteriormente, o desenvolvimento de uma política ativa de alianças com parceiros estratégicos tem sido a terceira forma de atuação neste tema. Dentre esses parceiros, destacam-se a Rede Global de Aprendizagem, EuroSocial+, BIBB da Alemanha, DC dVET (Aliança de cooperação em formação dual composta pela Alemanha, Suíça, Áustria e Liechtenstein), CICan do Canadá, Community Colleges dos EUA no âmbito da aliança com a Organização Universitária Interamericana (OUI) e a Rede EIESTEC, RIAL/OEA. Por sua vez, em conjunto com a CONALEP, a BIBB e a rede IFP da OIT/Cinterfor, foi estabelecida a Aliança para a Formação Dual na ALC, cuja secretaria técnica fica a encargo da OIT/Cinterfor.

2.6 Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional

A OIT/Cinterfor continuou oferecendo apoio aos países e instituições membros em seus esforços de melhoria contínua e inovação na gestão institucional, gestão do conhecimento e desenvolvimento de sistemas de informação necessários para a concepção, planejamento, implementação e avaliação de políticas e programas de formação profissional. Em um período tão excepcional como tem sido este biênio, com base nos desafios colocados pela crise da Covid-19 e seu impacto na gestão e ação das instituições de formação profissional, boa parte do que tem sido feito concentrou-se na busca de estratégias e ferramentas para implementá-las.

Nesse sentido, e no âmbito do ciclo de videoconferências 2020 “O papel da formação profissional em resposta à crise da Covid-19”, a primeira sessão realizada em 26 de março de 2020, denominada “Covid-19: a resposta das IFPs”, contou com a participação de 31 representantes de 22 instituições e 2 ministérios do trabalho de 16 países, e permitiu uma primeira troca sobre a situação nos diversos países e as primeiras ações de resposta implementadas. Assim, cinco tendências principais foram identificadas:

- a) A crise afetou a oferta presencial das IFPs, bem como na educação geral, devido às medidas nacionais adotadas;
- b) A formação à distância ou formação virtual, utilizando as plataformas de cada instituição, surgiram como uma primeira solução para manter os participantes vinculados ao conteúdo da formação;
- c) Começaram a ser planejadas soluções para expandir a cobertura da formação virtual e usar Sistemas de Gestão de Aprendizagem (LMS, *Learning Management System*) em massa;
- d) Em vários casos, as IFPs estavam abrindo-se para ofertas privadas de plataformas de aprendizagem, como o LinkedIn, enquanto outras estavam promovendo seu próprio LMS para garantir a oferta de formação virtual que contratam, e
- e) Para os processos de certificação de competências, havia desafios quanto à avaliação e à coleta de evidências de desempenho e como poderiam ser feitas remotamente.

Embora todas as videoconferências desse ciclo tenham contribuído significativamente para esta linha, destacam-se a realizada no dia 4 de junho, intitulada **“A formação profissional prepara-se para o retorno à presencialidade”**, com apresentações da UNESCO, do SENAI e do Serviço Social da Indústria (SESI) do Brasil, bem como a videoconferência de encerramento do ciclo, realizada no dia 25 de junho e com foco nas conquistas, lições aprendidas e recomendações, e que contou com apresentações da CNI, do SESI e do SENAI do Brasil, do INSAFORP de El Salvador, do Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE) do Chile, do Instituto Nacional de Aprendizagem (INA) da Costa Rica e do SENA da Colômbia.

Tanto pelas informações recolhidas nesse ciclo quanto pela implementação de uma pesquisa com as IFPs da rede, foi possível instalar o observatório “Ações das IFPs diante da COVID-19”, um espaço de troca e recursos compartilhados para enfrentar os desafios advindos da crise (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19).

Outras ações implementadas foram, ao contrário, voltadas para exigências de ordem mais permanente, não tão determinadas pelas demandas que surgiram da crise. Exemplo disso é a aliança com a Universidade Tecnológica do Uruguai (UTEC), entidade membro da nossa rede e com a qual foi promovido um projeto conjunto, com o objetivo de desenvolver capacidades de tomada de decisões com base em dados e aprendizado de máquina para os tomadores de decisões das esferas pública e privada. Esse projeto permitiu criar o **curso Big Data: conceitos fundamentais e seus usos na formação**, ministrado no segundo semestre de 2021.

O componente de apoio à melhoria da gestão da informação para a tomada de decisões tem sido outro foco de atenção desta linha. Assim, continuou-se com o aprimoramento do **Painel de Visualização das Estatísticas Regionais da Formação Profissional** (www.oitcinterfor.org/statsfp). Este painel inclui informações sobre os resultados e efeitos da formação, bem como um perfil de indicadores básicos de economia, trabalho e educação por país. As bases dessas informações haviam sido estabelecidas com os produtos das duas pesquisas realizadas sobre os resultados da formação (2017 e 2018), que nos permitiram medir a dimensão e a capacidade das instituições de FP na região. Nos últimos dois anos, avançou-se na coleta da informação correspondente aos resultados da formação para efeitos da análise e identificação das principais tendências e acontecimentos. Além disso, foram atualizadas as informações sobre indicadores socioeconômicos. Os resultados estão disponíveis no quadro de informações correspondente, que permite visualizar os principais acontecimentos e tendências, bem como gráficos e análise das variáveis de resultado: participantes, gênero, nível socioeconômico, setor de formação, aprendizado dual, centros e instalações de formação, professores, financiamento, entre outros.

No âmbito nacional, durante 2021 e no âmbito do projeto “Fortalecimento das capacidades do MTESS Paraguai – Cumprimento e políticas de emprego. PRY/19/01/PRY” acordado entre o governo nacional e a OIT, o MTESS do Paraguai recebeu apoio técnico para o desenvolvimento de instrumentos de monitoramento, acompanhamento e visualização da Estratégia Nacional de Formação Profissional em uma plataforma virtual, cuja análise permite melhorar as competências profissionais e de gestão dos funcionários públicos, para uma gestão mais eficiente e moderna dos programas de formação profissional, visando à empregabilidade.

Os apoios já mencionados para a linha 2.1, ao INFOTEP da República Dominicana para análise da oferta e demanda de empregos, visando a antecipar e detectar lacunas, e o estudo-piloto de rastreabilidade de graduados, bem como ao MTSS e ao INEFOP do Uruguai na conformação e transferência de avanços para a implementação de uma plataforma de informação para o emprego também são exemplos de ações para promover a melhoria da gestão da informação.

2.7 Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional

No âmbito desta linha, a OIT/Cinterfor tem prestado assistência técnica e articulado a cooperação com o objetivo de estimular permanentemente a inovação nas modalidades e ferramentas de formação profissional. É um campo cada vez mais desafiado pelas mudanças na organização do trabalho, produto, entre outras coisas, da acelerada mudança tecnológica que vivemos.

As ações desenvolvidas incluem as formas de geração de conhecimento, desenvolvimento de capacidades e busca de alianças estratégicas.

No que diz respeito à geração de conhecimento, e com base em um quadro conceitual sobre a digitalização da FP na região, foi elaborado e implementado **um estudo sobre os níveis de progresso e as perspectivas de curto e médio prazos para a digitalização da Formação Profissional na América Latina e no Caribe**. O relatório resultante contém uma abordagem analítica dupla. Por um lado, descreve separadamente o estado da situação de cada um dos países incluídos nas entrevistas, servindo de insumo para a geração de fichas individuais por país com informações sobre indicadores digitais previamente definidos. Por outro lado, foi realizada uma análise transversal das informações, destacando-se as principais tendências emergentes em cada uma das dimensões estudadas, bem como o perfil dos casos que se enquadraram e não se

enquadraram nessas tendências predominantes. Essa análise transversal permite um diagnóstico geral da situação da região em geral, cujas conclusões preliminares são apresentadas nesta RCT.

Ainda no que diz respeito à geração de conhecimento, foi coordenado o desenvolvimento de **três estudos sobre diferentes aspectos do papel e do impacto da digitalização na formação profissional**. O primeiro estudo focou-se em conceitualizar o papel do acesso a competências digitais, e também outras, nos processos de digitalização bem-sucedidos e quais são as implicações disso para os sistemas de formação profissional da região. O segundo estudo analisa o potencial do desenvolvimento de competências digitais para a empregabilidade e a melhoria da equidade em grupos vulneráveis de jovens da região. E o terceiro analisa o papel das competências digitais nos desafios e o potencial que a digitalização promete para a melhoria da produtividade das micro e pequenas empresas na América Latina e no Caribe.

Além disso, foi desenvolvida uma seção no site que engloba uma extensa base de dados de recursos digitais sobre o tema da digitalização e seus efeitos na formação profissional.

No que diz respeito ao desenvolvimento de capacidades, destaca-se a elaboração e a implementação dos cursos **“Estratégias para a inovação em avaliação a partir da abordagem por competências”** (2020), que tiveram 10 participantes de 3 instituições de 3 países e que foram replicados em 2021, com 38 participantes de 5 países e 8 instituições; as duas edições de **“Transversalização da Segurança e Saúde no Trabalho na Formação Profissional”**, que, em 2020, contou com 36 participantes de 13 instituições de 12 países e, em 2021, com 40 participantes de 9 instituições de 5 países; **“Formação baseada em projetos para o desenvolvimento de habilidades transversais e socioemocionais”**, ministrada em português em 2021 para 38 participantes de 5 instituições do Brasil e de Cabo Verde, e cuja edição em espanhol está prevista para 2022. Este último curso foi estruturado no guia prático desenvolvido pela OIT/Cinterfor **“Guia de formação baseado em projetos: uma metodologia ativa com foco no desenvolvimento de competências e habilidades transversais”**, orientado para trabalhar com coordenadores pedagógicos, responsáveis pela concepção instrucional e docentes. Também possui seções conceituais e operacionais destinadas aos tomadores de decisões. Esse guia está em seu processo final de atualização e será diagramado em 2022.

Além disso, e por meio de um **convênio entre a OIT/Cinterfor e a Fundação Suíça para a Cooperação Técnica (SWISS CONTACT)**, foi realizada uma ação de formação (7 a 11 de junho) para assessores pedagógicos do Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) da Nicarágua, intitulada **“Competências de empregabilidade. Metodologia na sala**

de aula e utilização de recursos didáticos”, para introduzir e facilitar a divulgação da abordagem e as aplicações das *soft skills* para o conhecimento e prática dos instrutores e na utilização de material didático projetado para o desenvolvimento dessas competências.

Esta linha também foi abordada em várias instâncias do ciclo de videoconferências de 2020. Entre elas, estão a realizado no dia 3 de abril, **“Instrutores e docentes diante da Covid-19”**, com apresentações do SENAC do Brasil, SENA da Colômbia, Tknika do País Basco; a realizada em 7 de maio sobre **“Digitalização e formação profissional em tempos de Covid-19”**, com apresentações da UTEC do Uruguai, INSAFORP de El Salvador, INADEH do Panamá, SENA da Colômbia e do próprio Centro; e na realizada no dia 28 de maio e denominada **“Perante o cenário da Covid-19: a formação virtual veio para ficar?”**, com apresentação central da FUNDAE da Espanha.

Em 2 de novembro de 2020, realizou-se o webinar: Metodologia de formação baseada em projetos e formação de formadores, no âmbito do Convênio firmado entre SENA e OIT/Cinterfor, que contou com a participação das experiências do SENAI e do SENAC do Brasil, e do INFOTEP da República Dominicana.

No mesmo convênio com o SENA, destaca-se o webinar **“Processos de inovação pedagógica para a formação profissional integral”**, realizado em 25 de novembro de 2020, com o SENA, que contou com a participação da Escola de Formação de Instrutores INTECAP da Guatemala e do Projeto Comunidades de Aprendizagem SENAC - Projeto Educação Profissional do Futuro. (<https://www.oitcinterfor.org/node/8019>).

Durante o ano 2021, e no âmbito do convênio anual com o SENA, mas abrangendo todas as instituições da rede, foram realizadas as seguintes videoconferências:

- ▶ *Soft skills*: sua importância para a formação e o emprego em tempos de Covid-19 (30 de julho), com apresentações do ChileValora do Chile, SENA, iniciativa API da OIT e SENAC no Brasil;
- ▶ 3 experiências em padronização de competências. Avanços e desafios (31 de agosto), com apresentações do INA, do Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências Profissionais (CONOCER) e do SENA;
- ▶ Inovações curriculares e metodológicas para a formação: experiências do Brasil (14 de setembro), com apresentações do SENAC e do SENAI;
- ▶ Avanços e experiências em certificação de competências (6 de outubro), com apresentações da ChileValora, CONOCER, SENA e Instituto Nacional de Qualificações da Espanha (INCUAL);
- ▶ Qualificação de professores no contexto da formação profissional integrada, com uma apresentação da Escola Nacional de Instrutores do SENA (28 de Outubro).

- ▶ Oficina Estratégias Didáticas ativas (novembro);
- ▶ Duas oficinas de centros de formação de docentes (15 de outubro e novembro), com a participação do SENA, do Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade (INTECAP) da Guatemala, do INFOTEP da República Dominicana e do SENAC do Brasil;
- ▶ Workshop sobre “Concepção de programas de formação no contexto das qualificações (em duas sessões: 13 e 19 de outubro), com apresentações do INCUAL, SENCE do Chile, INA e do Ministério da Educação Pública (MEP) da Costa Rica e SENA; e
- ▶ Workshop de Pesquisa técnico-pedagógica aplicada (10 de novembro), com apresentações da Universidade de Bremen, Alemanha, e do SENAC do Brasil.

Por fim, e em termos de alianças, destaca-se em primeiro lugar a continuação da cooperação oferecida sobre a metodologia de formação baseada em projetos pelo Vice-conselho de Formação Profissional do Departamento de Educação do País Basco e seu Centro de Pesquisa Aplicada de Formação Profissional – TKNIKA. Dentro da cooperação sistemática com o Centro Internacional de Formação da OIT em Turim, foi coorganizado o evento **“Digital Inclusion Summit, Leaving no one behind”** (7 a 8 de julho de 2021), que contou com uma grande feira virtual de experiências. Também é importante mencionar o trabalho conjunto com o SENAC do Brasil, tanto para o desenvolvimento de sua proposta de formação flexível quanto na elaboração do curso **“Design de formação baseada em projetos para o desenvolvimento de habilidades transversais e socioemocionais”**, bem como com a Universidade de Bremen da Alemanha, que colaborou tanto no desenvolvimento do guia prático quanto no curso.

2.8 Formação profissional para igualdade de oportunidades e inclusão social

De forma transversal a todas as suas atividades, mas também de forma específica, a OIT/Cinterfor tem apoiado os países e instituições membros em seus esforços para tornar a oferta de formação profissional mais inclusiva e equitativa. No entanto, e para além dessa transversalidade, é necessário relatar as ações mais diretamente relacionadas a esse objetivo.

Em termos de geração de conhecimento, duas novas iniciativas ganham destaque.

Em conjunto com o Escritório Regional da OIT, o Centro iniciou, em 2021, a realização do **projeto de pesquisa “Juventudes, competências digitais e formação profissional na América Latina e no Caribe”**, com o objetivo de contribuir para a geração de conhecimentos e insumos práticos para as IFPs da região e os Serviços Públicos de Emprego no que se refere a ações de política de formação e políticas ativas de mercado de trabalho que permitam aos jovens (particularmente aqueles em situação de vulnerabilidade socioeconômica) ter um itinerário de sucesso para que se insiram em setores mais dinâmicos da economia, onde as competências digitais (médias e avançadas) são fundamentais para a empregabilidade.

Por sua vez, o projeto de pesquisa “Micro e Pequenas Empresas, digitalização e formação profissional na América Latina e no Caribe”, em andamento, busca fortalecer o conhecimento sobre grupos de trabalhadores que enfrentam barreiras para acessar oportunidades de desenvolvimento de suas competências, especialmente as digitais, como as de micro e pequenas empresas. Esse projeto está sistematizando e classificando os programas existentes de formação de competências digitais para trabalhadores em micro e pequenas empresas no Brasil, Chile, Colômbia e Uruguai. Inclui o mapeamento institucional dos papéis que os diferentes Ministérios da Educação, do Trabalho e Institutos especializados dependentes deles desempenham na estruturação da oferta, na coleta de informações secundárias sobre o acesso e realização dos referidos programas e cursos de formação de competências digitais, bem como uma análise da economia política da estruturação da oferta e procura dos referidos cursos, identificando-se os principais nós de política que devem intervir para viabilizar a referida estruturação. Dessa forma, espera-se contribuir para a visibilidade e ponderação adequada dos efeitos da crescente exclusão digital (em competências, mas também em infraestrutura e acesso material à tecnologia digital) dentro dos países e entre países, como um elemento que agrava as dificuldades que as MPEs enfrentam para melhorar sua produtividade e integração em setores econômicos mais dinâmicos.

Por outro lado, com base no trabalho e no conhecimento acumulado em biênios anteriores, o Centro buscou dar continuidade à geração de conhecimento sobre políticas e programas de formação profissional em contextos de privação de liberdade e/ou com ex-presidiários nos países da região e a cooperação horizontal nesta matéria entre as instituições membros de Cinterfor. Para tanto, foi realizado um estudo exploratório sobre políticas e programas de formação profissional na América Latina e no Caribe, cujos resultados estão disponíveis na Nota Técnica: A formação profissional para reinserção social de pessoas privadas de liberdade e liberadas (<https://www.oitcinterfor.org/node/8216>). Além disso, está prevista a realização de uma videoconferência e a preparação de uma nova seção temática no site.

A inclusão dos trabalhadores migrantes foi outro foco do Centro nesta linha de trabalho, basicamente por meio das atividades já consignadas na linha de trabalho 2.4: o **trabalho de análise sobre a atenção que as instituições de formação profissional oferecem à população migrante venezuelana** para detectar possíveis melhorias e propor ações para uma melhor integração, e a **elaboração de um esquema de certificação de competências, com foco em habilidades de níveis baixo e médio, para pessoas venezuelanas refugiadas ou migrantes**.

Em termos de desenvolvimento de capacidades, durante 2021, a OIT/Cinterfor colaborou na tradução, revisão e adaptação para a América Latina do documento “Guia para promover a inclusão em EFTP e o desenvolvimento de competências”, originalmente elaborado em inglês pelo Departamento de SKILLS da OIT .

Ainda em 2021, com o apoio técnico e financeiro do Programa de Cooperação Sul-Sul e Triangular (CSST) da OIT, o Centro formulou e ministrou o curso “Estratégias de equidade de gênero por meio do desenvolvimento de competências STEAM”, voltado para o desenvolvimento de capacidades de equipes institucionais e representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores para traçar estratégias de promoção da equidade de gênero por meio do desenvolvimento de competências STEAM a partir da formação profissional. As equipes participantes abordaram os conceitos e ferramentas de cada módulo simultaneamente à elaboração de ações/intervenções, projetos ou roteiros em seus respectivos países para a incorporação do que foi abordado durante o curso. O processo de formação apoiou-se fortemente na troca de experiências e conhecimentos, e estabeleceu as bases para a criação de uma rede de cooperação Sul-Sul nesse tema. O curso contou com 41 participantes de 13 instituições de 9 países.

Também contribuíram para o desenvolvimento de capacidades as seguintes videoconferências: “Formação profissional: resposta articulada com políticas de emprego, proteção e recuperação contra a COVID-19”, realizada em 16 de abril de 2020; “O papel da formação profissional nas políticas de emprego de jovens na América Latina no contexto atual”, realizada em 6 de maio de 2021; “*Soft skills*: sua importância para a formação e o emprego em tempos de COVID-19”, realizada em 30 de julho de 2021, no âmbito do convênio com o SENA da Colômbia.

2.9 Articulação da formação profissional com serviços de emprego, orientação profissional e políticas ativas referentes ao mercado de trabalho

Durante o biênio que termina, a OIT/Cinterfor realizou ações de apoio aos países e instituições membros destinadas a uma maior articulação da formação profissional com outras políticas ativas referentes ao emprego e ao mercado de trabalho, levando em conta principalmente o contexto de crise e as perspectivas de recuperação pós-Covid -19.

Esses trabalhos possuem uma forte ligação com os processos já mencionados para a linha 2.6 em matéria de aperfeiçoamento dos sistemas de informação sobre formação profissional e emprego. A disponibilização de fontes e indicadores confiáveis e comparáveis para as variáveis mais relevantes na gestão das políticas ativas do mercado de trabalho, incluindo a educação e a capacitação, é uma base fundamental para avançar na articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e, em geral, todos os dispositivos de política de mercado de trabalho, sejam eles ativos ou “passivos”, como o seguro-desemprego.

Por outro lado, o projeto de pesquisa mencionado na seção anterior sobre “Juventudes, competências digitais e formação profissional na América Latina e no Caribe” tem o objetivo geral de contribuir para a geração de conhecimentos e insumos práticos para as instituições de formação profissional da região e os Serviços Públicos de Emprego no que se refere a ações de política de formação e políticas ativas de mercado de trabalho que permitam aos jovens (particularmente aqueles em situação de vulnerabilidade socioeconômica) fazer um percurso de sucesso para inserir-se em setores mais dinâmicos da economia, onde as competências digitais (médias e avançadas) são fundamentais para a empregabilidade.

Embora a maioria das videoconferências realizadas no biênio tenham fornecido material para reflexão e ação em matéria de políticas de mercado de trabalho e de emprego, duas devem ser destacadas.

Em primeiro lugar, a já mencionada alguns parágrafos acima, realizada em 16 de abril de 2020, que se focou em reflexões sobre as diversas questões que se colocam sobre o cenário imediato e de recuperação e saída da crise. Na ocasião, a OIT/Cinterfor fez a apresentação “Potencializando as ações com as políticas de emprego, proteção e recuperação econômica”, que vinculou a formação profissional aos quatro pilares da resposta da OIT à crise da COVID-19: estimular a economia e o emprego; apoiar às empresas, o emprego e a renda; proteger os trabalhadores no local de trabalho; e buscar soluções por meio do diálogo social.

Em segundo lugar, a também mencionada videoconferência de 6 de maio de 2021, da qual participaram o Diretor Regional da OIT e a Ministra de Trabalho e Seguridade Social da Costa Rica. Nela, o panorama do desemprego juvenil foi apresentado por uma especialista da OIT, e as perspectivas do SENA, SENCE, INEFOP, bem como de representantes jovens do setor dos trabalhadores, dos empregadores e de organizações juvenis. Os resultados dessa atividade foram publicados em uma nota da OIT/Cinterfor intitulada “Formação profissional e políticas de emprego juvenil” (<https://www.oitcinterfor.org/node/8153>).

Resposta da OIT/Cinterfor à crise da COVID-19

As medidas de saúde adotadas na maioria dos países da região para controlar a propagação do contágio do novo coronavírus afetaram as mais diversas áreas de atividade socioeconômica. O campo da formação profissional não foi exceção. Na época, pouco se sabia sobre a profundidade que a crise atingiria e qual seria o período de impacto na prestação normal de serviços de formação. Assim, configurou-se um cenário de alta incerteza para a tomada de decisões.

As instituições de formação alinharam-se às medidas sanitárias de distanciamento social, priorizando a segurança e a saúde tanto dos estudantes quanto de seus funcionários. Porém, tomar a decisão de suspender as aulas presenciais foi apenas o primeiro passo, e a isso se seguiram grandes dilemas: por quanto tempo essa medida deve ser mantida? Quais medidas e ações deveriam ter sido previstas para preparar o retorno às aulas, quando acontecesse? E, sobretudo, o que fazer nesse ínterim? Seria possível reduzir, pelo menos em parte, os danos causados pelo encerramento de centros? Com que estratégias e meios?

Assim como, em termos de políticas de saúde para controlar a pandemia, os países tiveram a oportunidade de aprender com os acertos e erros de outros, as instituições de formação também precisavam ter acesso à experiência de seus pares e trocar conhecimentos. Essa necessidade foi rapidamente identificada pela OIT/Cinterfor, o que levou à implementação de uma resposta inicial que foi se transformando em um plano integral de apoio às instituições membros de sua rede.

É importante ressaltar que o Centro também foi afetado pelas novas medidas, o que fez com que, a partir do dia 13 de março, todo o seu pessoal passasse a trabalhar remotamente, iniciando um processo acelerado de aprendizagem e inovação, guiados pela noção de que, quando a cooperação é mais necessária que nunca, impedi-la não é uma opção.

Com a equipe do Centro trabalhando de forma intensa e coordenada de suas casas, graças às tecnologias de comunicação disponíveis, foram delineadas as duas ações iniciais e simultâneas, que já estavam sendo implementadas em duas semanas:

1. Convocatória a uma reunião virtual regional, a fim de manter um intercâmbio preliminar sobre o estado de situação de cada país e instituição e as primeiras medidas implementadas.

O primeiro encontro regional virtual foi seguido por um ciclo de doze videoconferências que permitiram não só conhecer a evolução dos acontecimentos e ações, mas também aprofundar em dimensões mais particulares, por exemplo: como redimensionar a oferta de formação à distância? Como superar as lacunas de acesso a serviços digitais de comunicação e formação? Como preparar os docentes para desempenharem seu papel nos novos ambientes? É possível avaliar e certificar competências à distância? Com que ferramentas e abordagens? O que as instituições de formação profissional podem fazer para apoiar os desafios de saúde gerais de seus países e como podem contribuir para as medidas de recuperação do emprego e da economia?

2. Lançamento de uma pesquisa dirigida a todas as instituições da rede, de forma a começar a documentar e compartilhar sistematicamente a situação e as medidas adotadas em cada caso.

A pesquisa gerou a base para a criação do Observatório regional “COVID 19: a resposta das instituições de IFP” (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/observatorioFP).

Esse observatório tornou-se uma ferramenta permanentemente atualizada sobre as estratégias e ações das IFPs, além de permitir o compartilhamento totalmente aberto de recursos de todos os tipos desenvolvidos por cada uma delas.

Os materiais coletados por meio de reuniões virtuais, as videoconferências e a pesquisa também lançaram as bases para a preparação de vários documentos de referência e orientação, publicados eletronicamente tanto pela OIT/Cinterfor quanto pelo Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, e outros escritórios da OIT que se encaixam nessa área:

- ▶ A formação profissional na resposta à crise e nas estratégias de recuperação e transformação produtiva pós-COVID-19. Nota técnica regional. Panorama do trabalho em tempos de COVID-19 –2020 (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/FP_Covid_19).
- ▶ A formação profissional na resposta à crise gerada pela COVID-19. Blog #NoContagiamosAlEmpleo. (https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_747037/lang--es/index.htm).
- ▶ Panorama do trabalho em tempos de COVID-19: Impactos no mercado de trabalho e na renda na América Latina e no Caribe [Segunda edição] – 2020. OIT. Escritório Regional para a América Latina e o Caribe (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/NotaPlaboral_).
- ▶ O papel da formação profissional frente aos efeitos da COVID-19 na América Latina. OIT/Cinterfor Notas N° 8 – 2020 - (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/oitcinterfornotas/Fp_covid).

- ▶ Relatório final do ciclo de videoconferência OIT/Cinterfor: a formação profissional frente à crise da COVID-19 – 2020. (https://www.oitcinterfor.org/fp_covid19/Informefinal_CicloVC).
- ▶ Expandindo o mundo virtual na formação profissional. Potencialidade da tecnologia “blockchain” para a certificação de competências. OIT/Cinterfor Notas nº 9 – 2020 (https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/notas/Blockchain_FP).

O próximo componente do plano de resposta da OIT/Cinterfor consistiu na reconversão de seus serviços de assistência técnica e em ações de transferência e desenvolvimento de capacidades. Assim, diversas solicitações de cooperação técnica foram organizadas em formato digital. Apesar dos problemas que a falta de contato presencial pode trazer, esse formato também oferece grandes oportunidades de coordenar a agenda e a disponibilidade dos especialistas solicitados.

Os desafios desses meses, porém, exigiam implementar ações de maior alcance e cobertura, bem como reforçar a necessária cooperação entre países e instituições. Nesse sentido, a OIT/Cinterfor propôs-se a elaborar e colocar à disposição das instituições uma oferta totalmente nova, com características e formato inovadores: cursos à distância, com acompanhamento de tutores em alguns casos, e autoadministrados em outros.

Trata-se de uma oferta de serviço nova, uma vez que a OIT/Cinterfor anteriormente não havia implementado uma oferta de formação de modo sistemático com essas características. Avançar nesta nova linha de serviços era uma decisão tomada desde o fim de 2019, embora tivesse começado a ser planejada para ter um formato presencial. As novas circunstâncias não impediram continuar com esses planos, mas obrigaram a modificar o formato para torná-lo remoto e digital.

Na mesma linha, tem-se buscado retomar atividades de intercâmbio que geralmente aconteciam de modo presencial, como as viagens de estudo. Nesta primeira etapa, foi proposta a três instituições da Rede (o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SENAC, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, SENAR, do Brasil) a geração de “visitas virtuais de estudo pelos centros” para conhecer as instalações, bem como as inovações e os desenvolvimentos.

3. Recursos do Centro

3.1 Situação orçamentária no final do biênio 2018-2019

► Situação orçamentária no final do biênio 2018-2019 (expresado en dólares americanos)

	Orçado 2018-2019	Execução 2018-2019	% Execução
Fundos transferidos do exercício anterior	817.837,00	1 191 251,00	146,19 %
Contribuição da OIT	2.437.303,00	2.437.303,00	100,00 %
Contribuições dos países	500.000,00	423.104,20	80,02 %
Contribuição do Uruguay	100.000,00	50.000,00	50,00 %
Venda publicações e serviços gráficos	20.000,00	42.731,20	213,66 %
Juros, diferencias de câmbio	10.000,00	6.848,29	68,48 %
Arredondamento			
Subtotal receitas	3.067.303,00	2.959.986,69	96,50 %
Total receitas	3.885.140,00	4.151.237,69	106,84 %
Despesas	3.569.120,00	3.725.517,18	
Despesas serviços gráficos		44.957,21	
Despesas bancárias		6.423,85	
Arredondamento			
Total despesas	3.569.120,00	3.776.898,24	105,82 %
Saldo a favor da execução 2018-2019	316.020,00	374.339,45	

O presente relatório demonstra a situação de receitas e despesas reais no encerramento do biênio 2018-2019, em comparação com o orçamento para o mesmo período

Nesse período as receitas foram levemente inferiores à cifra orçada: 3,5 por cento. Na tabela é possível observar que, embora tenha havido uma diminuição no cobro das contribuições voluntárias, houve um aumento na venda de publicações e serviços gráficos nesse biênio.

3.2 Execução do orçamento regular – ano 2020

▶ Execução do orçamento regular – ano 2020 (expresado en dólares americanos)			
	Orçado 2020-2021	Execução 2020	% Execução
Fundos transferidos exercício anterior	1.189.434,00	1.189.434,00	
Contribuição da OIT	2.462.895,00	1.231.447,00	49,99 %
Contribuições dos países	500.000,00	155.558,84	31,11 %
Contribuição do Uruguay	100.000,00	50.000,00	50,00 %
Outras contribuições	280.000,00	107.367,58	38,34 %
Venda publicações e serviços gráficos	30.000,00	7.510,05	25,03 %
Outros (juros, diferencias de câmbio)	10.000,00	17.741,90	177,40 %
TOTAL	3.387.895,00	1.569.625,37	46,33 %
Total receitas	4.577.329,00	2.759.059,37	60,27 %
Despesas	3.733.200,00	1.464.219,15	39,22 %
Despesas serviços gráficos		6.132,43	
Despesas bancárias		1.923,14	
Total despesas	3.733.200,00	1.472.274,72	39,43 %
Saldo a favor da execução 2020	844.129,00	1.286.784,65	

A tabela acima mostra a execução do orçamento no final de 2020. Observa-se um equilíbrio de receitas e despesas, com rendimento de 46,33 por cento do total e execução de despesas de 39,43 por cento.

Em relação às contribuições recebidas, pode-se ver que, em dezembro de 2020, atingiam 34,25 por cento porém, informa-se que no momento da geração deste relatório a arrecadação das contribuições é de 73,32 por cento portanto, espera-se que no último trimestre do biênio 2020-2021 seja alcançado o cumprimento das expectativas estabelecidas.

Vale ressaltar, ainda, que o país sede cancelou a contribuição correspondente a 2020, restando a contribuição do ano em curso.

Em resumo, revendo o que está indicado na tabela, a execução do orçamento está se desenvolvendo em um ritmo muito bom, o que permite concluir que, até o final do biênio, a OIT/Cinterfor alcançará a execução de 100 por cento de seu orçamento. Destaca-se que o orçamento 2022-2023 já foi aprovado pelo Conselho de Administração da OIT (outubro de 2021). [Ver o anexo I do documento aprovado.](#)

Destaca-se que, apesar de 2020 ter sido um ano de crise, as instituições, tanto constituintes quanto associadas, estão fazendo um importante esforço para sustentar o apoio financeiro à OIT/Cinterfor, demonstrando um dos sinais mais claros sobre a vigência e relevância de seu trabalho em prol dos sistemas de formação profissional.

3.3 Mobilização de recursos de cooperação técnica e extraorçamentários

Orçamento Regular para a Cooperação Técnica (RBTC) e outras verbas

As linhas substantivas do orçamento são reforçadas a cada biênio com fundos RBTC alocados pelo Escritório Regional para as Américas. Para o biênio 2020-2021, foi inicialmente alocada a quantia de US\$ 100.000, mantendo o valor alocado no biênio anterior.

No entanto, com base no bom nível de execução desses recursos, somados a novas iniciativas regionais e demandas, o Escritório Regional foi-nos atribuindo verbas complementares, dobrando esses recursos e atingindo a quantia de US\$ 233.500. A execução desses recursos foi de 100 por cento.

Da mesma forma, por meio do Departamento de Cooperação para o Desenvolvimento (PARDEV), foram mobilizados recursos no valor de US\$ 80.000 para ações de cooperação e outros projetos de pesquisa.

Mobilização de recursos por meio de Projetos de Cooperação Técnica (XBTC)

Nesse período, a execução do Projeto URY/18/01/URY CETFOR Fase II: *Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação profissional no âmbito de uma cultura do trabalho* foi finalizada, de acordo com o seguinte detalhamento:

► Mobilização de recursos por meio de Projetos de Cooperação Técnica			
Projeto	Doador	Recursos executados US\$	Duração
URY/18/01/URY CETFOR Fase II.	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional	941.977,38	27 meses e meio 1º de agosto de 2018 a 15 de novembro de 2020

Além disso, a OIT/Cinterfor desenvolve ações no país-sede (Uruguai), no âmbito do Projeto GLO/18/50/UND Aliança para a Ação pela Economia Verde (PAGE, na sigla em inglês).

Trata-se de um projeto global, gerido de modo centralizado, por meio do qual foram alocados US\$ 316.138 ao Centro para execução dos resultados planejados em conjunto com o Ministério do Trabalho e Seguridade Social, o Ministério da Indústria, articulado com o Sistema das Nações Unidas no Uruguai.

Mobilização de recursos por outros conceitos

O Conselho de Administração, em sua 306ª sessão de novembro de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13), referiu-se à possibilidade de a OIT/Cinterfor receber recursos extraorçamentários para atividades de assistência técnica de curto prazo, financiadas pelas próprias partes interessadas.

Esses recursos permitem atender às crescentes demandas de assistência dos países da região, promover a cooperação Sul-Sul entre as instituições membros da Rede e trabalhar em conjunto com outros escritórios da OIT, como podem ser ações conjuntas com o Centro Internacional de Formação de Turim.

No Programa e Orçamento da OIT aprovados para o Centro no início do biênio, estimou-se que a receita por esse conceito seria de US\$ 250 000.

Ao final deste período 2020-2021, essa meta será superada, e teremos aumentado a nossa mobilização de recursos em 60 por cento atingindo o valor de US\$ 400 000.

3.4 Contribuições dos países-membros

As contribuições das instituições membros representam uma colaboração relevante para o orçamento do Cinterfor, equivalente a quase 30 por cento de seu orçamento regular.

A partir da resolução acordada na reunião do Comitê de Programa e Orçamento da Costa Rica (agosto 2017), temos trabalhado com as instituições para regularizar os casos de inadimplência, mas principalmente para formalizar os acordos de adesão dos membros por meio da assinatura de convênios.

No momento em que foi redigido este relatório, 24 instituições membros da OIT/Cinterfor tinham acordos de adesão em vigor. A Diretoria do Centro continuará seus esforços para regularizar os compromissos das contribuições voluntárias por meio da assinatura de convênios, enquanto serão propostos acordos que facilitem a solução dos casos de inadimplência que algumas instituições mantêm até o momento.

► Parte 2:

**Proposta de plano
de trabalho para
2022-2023**

Introdução

1. No âmbito do Chamado Global à Ação por uma Recuperação da Pandemia de COVID-19 Centrada nas Pessoas, da OIT, bem como no desafio de uma transformação produtiva inclusiva e sustentável, a OIT/Cinterfor apresenta sua proposta de Programa e Orçamento para o biênio 2022-2023, articulada com a estratégia da OIT sobre o desenvolvimento de competências profissionais para o mesmo período.
2. Com base no que foi expresso na Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho (108º CIT, 2019) e no Chamado Global à Ação por uma Recuperação da Pandemia de COVID-19 Centrada nas Pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente (109º CIT, 2021), orienta-se a apoiar de modo efetivo os países e os constituintes em seus esforços para implementar sistemas eficazes de aprendizagem permanente e uma educação e formação profissional de qualidade para todos, compatível com o âmbito estabelecido pela Recomendação sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, 2004 (n.º 195), e a Convenção sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, 1975 (n.º 142), e em linha com o ODS 4 (educação de qualidade e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos) e o ODS 8 (crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todos).
3. Leva em consideração de maneira especial o forte impacto que a crise da COVID-19 teve na região, que, sobreposta aos déficits pré-existentes em matéria de trabalho digno e desigualdade, acelerou mudanças em diferentes esferas dos mercados de trabalho e evidenciou a importância de oferecer oportunidades para o desenvolvimento das capacidades de todas as pessoas. Em função disso, outorga-se particular atenção às atividades de apoio aos processos de modernização e digitalização dos sistemas de formação profissional, à antecipação da demanda por novas habilidades e competências, à garantia da igualdade no acesso às oportunidades de desenvolvimento de competências profissionais e ao fortalecimento do diálogo social sobre formação profissional.
4. A OIT/Cinterfor, em sua qualidade de serviço técnico e núcleo articulador de uma rede de cooperação, assistência técnica e gestão do conhecimento de 67 instituições e organismos ligados à formação profissional de 27 países, é chamada a contribuir ativa e eficazmente para a liderança da OIT, em especial no que se refere ao fortalecimento da cooperação e das parcerias para o desenvolvimento, à troca de

- boas práticas, ao estímulo à inovação, bem como à promoção do tripartismo e do diálogo social em seu campo de atuação.
5. A OIT/Cinterfor, como *hub* de inovação no campo da formação profissional, continua desenvolvendo um processo sistemático e cumulativo de melhoria de seus processos de trabalho, suas modalidades e mecanismos de atuação, sua articulação com os serviços técnicos da sede e com os escritórios locais da OIT, bem como novas alianças estratégicas com organismos nacionais e internacionais de cooperação e desenvolvimento. O aspecto característico do biênio que está finalizando foi a aceleração da digitalização do mundo do trabalho e, em particular, da formação profissional. A OIT/Cinterfor não foge disso e também empreendeu sua própria transformação digital, o que tem permitido não só manter, mas até aumentar as atividades de troca, assistência técnica e cooperação em momentos em que os países demandam apoios não só de qualidade, mas também rápidos e pertinentes. Para o biênio 2022-2023, a OIT/Cinterfor pretende aprofundar essa estratégia de inovação e transformação para aumentar o leque de serviços de assistência técnica e sua qualidade, colocando o desenvolvimento das competências no centro de uma recuperação mais inclusiva, produtiva e sustentável.
 6. A seguir, o Programa da OIT/Cinterfor para o biênio 2022-2023.

Programa

O programa de trabalho proposto para o biênio faz parte do Plano Estratégico da OIT para 2022-2025 e está alinhado com o Resultado 5 do Programa e Orçamento 2022-2023 da OIT. Inclui, em particular:

- ▶ O papel central que os constituintes tripartites têm atribuíram na Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho (108ª CIT, 2019) e no Chamado Global à Ação por uma Recuperação da Pandemia de COVID-19 Centrada nas Pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente (109ª CIT, 2021), para o fortalecimento das capacidades das pessoas nas estratégias para enfrentar as grandes transições no mundo do trabalho, principalmente a digital, a ambiental e a demográfica,

bem como na concretização da Agenda 2030 aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (2015), em particular em relação aos ODS 4 e 8.

- ▶ O destaque dado no Plano Estratégico da OIT para 2022-2025 à necessidade de não deixar ninguém para trás, reforçado pela necessidade de abordar a recuperação global da crise de COVID-19, facilitando, em particular, a aprendizagem permanente e as transições do mercado de trabalho, garantindo um crescimento inclusivo e sustentável que gere emprego produtivo e trabalho decente, e promovendo um ambiente propício para as empresas sustentáveis e o empreendedorismo.
- ▶ O fortalecimento da capacidade da OIT de oferecer serviços de qualidade a seus representantes e Estados-Membros, compreendendo melhor suas necessidades e respondendo a elas de forma mais pertinente e oportuna.
- ▶ Contribuir para a condição da OIT como organização de referência no campo do desenvolvimento de capacidades das instituições que implementam as políticas públicas de formação profissional, bem como de trabalhadores e empresas.
- ▶ Aumentar a eficácia e a eficiência na utilização dos recursos, a fim de oferecer serviços excelentes e de qualidade aos Estados-Membros.

De acordo com as diretrizes do Conselho de Administração, a OIT/Cinterfor terá como eixos prioritários a gestão do conhecimento, a cooperação Sul-Sul e triangular, bem como o aproveitamento máximo das tecnologias da informação e comunicação em todas as suas áreas de trabalho.

O Centro planeja avançar nas quatro áreas de resultados a seguir.

A. Fortalecimento da capacidade das instituições e sistemas de formação profissional e dos representantes tripartites de identificar os desequilíbrios atuais entre a oferta e a demanda por competências profissionais e antecipar as necessidades futuras dessas competências.

Levando em consideração a necessidade de adaptar a resposta das instituições e dos sistemas de formação profissional às rápidas transformações dos setores produtivos e das ocupações e à evolução das cadeias globais de abastecimento, a **OIT/Cinterfor continuará apoiando o aperfeiçoamento dos sistemas de informação sobre o mercado de trabalho**. Isto, com o objetivo de determinar as necessidades em termos de reciclagem e aperfeiçoamento profissional, evitar o desequilíbrio entre a oferta e a

procura de competências, e dotar os sistemas de desenvolvimento de competências dos meios para antecipar as necessidades futuras nessa área.

Entre os efeitos que o Centro pretende gerar por meio das ações de assistência técnica e de cooperação Sul-Sul e triangular, estão:

- ▶ Continuar gerando e fortalecendo as capacidades dos representantes e das instituições de formação de definir e antecipar as necessidades de competências, considerando-se as mudanças no mundo do trabalho e das consequências da pandemia de COVID-19.
- ▶ A formulação e implementação, por meio do diálogo social, de estratégias setoriais que sejam prospectivas e inclusivas e estejam baseadas em dados empíricos para determinar e suprir as necessidades de competências.
- ▶ A experimentação de métodos inovadores para medir os desequilíbrios, existentes ou em potencial, entre a oferta e a demanda de competências, como as avaliações rápidas das necessidades de competências, a utilização das ferramentas de “macrodados” e a medição da falta de adequação das competências.
- ▶ A concepção e implementação de intervenções destinadas a identificar as necessidades em matéria de competências e a promover a aquisição de competências, a reciclagem profissional e o aperfeiçoamento das competências necessários para uma transição justa para a sustentabilidade ambiental e outras capacidades necessárias para um emprego produtivo, trabalho digno, resiliência das empresas e dos trabalhadores, e desenvolvimento pessoal.

As ações que serão realizadas ou promovidas a esse respeito são:

- ▶ Elaboração de produtos para divulgação do conhecimento – com uma perspectiva de igualdade de gênero e não-discriminação – sobre a antecipação das necessidades de competências e a determinação dos desequilíbrios do mercado de trabalho, com base nas informações relacionadas ao mercado de trabalho, incluindo dados recolhidos em tempo real e os macrodados.
- ▶ Identificação e divulgação de boas práticas obtidas a partir de intervenções bem-sucedidas em matéria de previsão das necessidades de competências.
- ▶ Elaboração e implementação, a título de piloto, de diretrizes de detecção e previsão das competências necessárias para facilitar uma transição justa para um futuro melhor do trabalho na fase de recuperação que se seguirá à crise desencadeada pela COVID-19.
- ▶ O desenvolvimento das capacidades do corpo técnico e docente por meio de ações como a concepção e execução de cursos presenciais e virtuais, e a organização de oficinas técnicas. Da mesma forma, será intensificada a divulgação de manuais e

guias dirigidos às instituições da rede OIT/Cinterfor e aos representantes sobre as novas abordagens e métodos utilizados para antecipar as necessidades de competências, adaptando a oferta e a procura.

- ▶ O acompanhamento técnico e a facilitação de atividades de cooperação Sul-Sul e de construção colaborativa de soluções para o aperfeiçoamento dos sistemas de informação e de detecção e previsão das demandas de competências.

B. Desenvolvimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional, bem como dos representantes tripartites, para fortalecer as políticas em matéria de competências de trabalho e de aprendizagem permanente, modelos de governança e sistemas de financiamento.

O Centro continuará apoiando os países em seus esforços para desenvolver políticas e estratégias nessas áreas. Pretende-se reforçar o papel da formação profissional nas reformas estruturais e nas estratégias de crescimento da produtividade e sua relação com os planos nacionais de desenvolvimento e as políticas setoriais, comerciais e de emprego, incluindo as relacionadas à recuperação da crise causada pela COVID-19.

Entre os efeitos que o Centro pretende gerar por meio das ações de assistência técnica e de cooperação Sul-Sul e triangular, estão:

- ▶ Elaboração e aplicação de políticas e estratégias nacionais de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente, por meio do diálogo social e da negociação coletiva, a fim de atender às necessidades de aquisição de competências após a formação profissional inicial, com especial ênfase na igualdade de gênero, inclusão e diversidade.
- ▶ Integração do desenvolvimento de competências e a aprendizagem permanente nos planos nacionais de desenvolvimento, nas políticas setoriais e nas estratégias de reforma estrutural, nas esferas nacional e regional.
- ▶ Promoção da participação dos representantes na governança dos sistemas de aquisição de competências e de aprendizagem permanente, entre outras coisas, estabelecendo mecanismos tripartites de governança de competências ou reformando os existentes.
- ▶ Concepção e implementação de novos mecanismos de financiamento e sistemas de incentivos equitativos e sustentáveis que facilitem a aprendizagem permanente

e ofereçam soluções inovadoras que permitam às pessoas e as empresas enfrentar os desafios em termos de competências.

As ações que serão realizadas ou promovidas são:

- ▶ Elaboração de produtos para divulgação do conhecimento sobre as inovações nos quadros regulatórios dos aspectos institucionais, de participação e diálogo social, e das diferentes modalidades de formação.
- ▶ Troca de conhecimentos, a cooperação Sul-Sul e triangular, e a construção colaborativa de soluções em matéria de inclusão e promoção da equidade de gênero nos sistemas e políticas de desenvolvimento das competências e na aprendizagem permanente.
- ▶ Documentação, divulgação e troca de conhecimentos em matéria de políticas e estratégias de financiamento do desenvolvimento de competências e, em particular, sobre diferentes modelos, mecanismos, incentivos e medidas de sensibilização.
- ▶ Formulação e execução de cursos dirigidos às instituições da rede OIT/CINTERFOR e aos representantes tripartites para o desenvolvimento de suas capacidades de participação em espaços de diálogo social sobre a formação profissional.
- ▶ Apoio técnico e facilitação da-Sul e triangular, a pedido dos países, nos processos de melhoria ou reforma dos quadros regulatórios, esquemas de governança e de financiamento dos sistemas de desenvolvimento de competências, e aprendizagem permanente.

C. Fortalecimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional de conceber e oferecer opções de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas que incluam a formação no local de trabalho e aprendizagem de qualidade.

Levando-se em consideração a necessidade de atender efetivamente às necessidades das empresas e de obter melhores resultados de emprego para homens e mulheres, os países receberão apoio em seus esforços para desenvolver uma oferta de formação inovadora, flexível e inclusiva. Será promovido o diálogo social para ampliar as oportunidades de formação no local de trabalho, bem como a aquisição de competências básicas e competências digitais. A inovação será estimulada por meio de modalidades de aprendizagem flexíveis e centradas no aluno, como ferramenta a serviço da inclusão e da não-discriminação. Procurar-se-á fortalecer os sistemas de reconhecimento de conhecimentos anteriores e das competências por meio de mecanismos inovadores

e digitais. Dadas as repercussões da pandemia de COVID-19, deve ser dada atenção prioritária aos jovens, mulheres e grupos em situação de vulnerabilidade.

Entre os efeitos que o Centro pretende gerar por meio de ações de assistência técnica e de cooperação Sul-Sul e triangular, estão:

- ▶ Modernização das aprendizagens, mediante a reforma de seus quadros regulatórios e dos sistemas vigentes, e o desenvolvimento de modelos adaptados aos países.
- ▶ Diversificação das opções e meios de aprendizagem, com especial atenção à formação e atualização de professores e docentes da formação, e para incentivar a participação das mulheres em ocupações intensivas em ciência, tecnologia, engenharia e matemática, e limitar a discriminação por motivos de gênero na formação .
- ▶ Desenvolvimento e implementação de políticas e programas inclusivos de reconhecimento das competências e de conhecimentos prévios que promovam a mobilidade por meio da adoção de quadros de qualificações e acordos bilaterais e multilaterais, e concebam programas voltados a reforçar a aquisição de competências básicas.
- ▶ Promoção da inovação metodológica e tecnológica na concepção e desenvolvimento da formação profissional com foco no papel da equipe docente, nos novos ambientes de aprendizagem e no desenvolvimento das competências para o futuro do trabalho.
- ▶ Elaboração e implementação de iniciativas específicas, como, por exemplo, pautas de orientação profissional e medidas de apoio complementares à formação, para melhorar o acesso à aprendizagem e à permanência, especialmente para jovens, mulheres, trabalhadores mais idosos, trabalhadores da economia informal, pessoas com deficiência e pessoas em situações de vulnerabilidade.

As ações que serão realizadas ou promovidas a esse respeito são:

- ▶ O Centro oferecerá apoio técnico e facilitará a cooperação Sul-Sul e triangular nos processos de adaptação e reforma de políticas e programas, e quadros regulatórios da aprendizagem profissional.
- ▶ Serão elaborados relatórios analíticos sobre os programas de aprendizagem profissional para a discussão normativa que acontecerá na Conferência Internacional do Trabalho em 2022 e 2023.
- ▶ Concepção e execução de cursos dirigidos a instituições da rede OIT/CINTERFOR e os representantes em áreas como aprendizagem profissional, modalidades de formação flexíveis, como os estudos em meio período ou período integral,

aprendizagem virtual, desenvolvimento estratégico dos recursos humanos nas micro, pequenas e médias empresas, reconhecimento de competências e conhecimentos prévios, inclusão social e igualdade de gênero.

- ▶ A troca de conhecimentos e a construção colaborativa de soluções sobre a formação inclusiva de competências e a promoção da igualdade de gênero por meio da aquisição de competências profissionais e aprendizagem permanente.

D. Fortalecimento da capacidade das instituições e dos sistemas de formação profissional de facilitar a transição digital dos sistemas de desenvolvimento das competências e reforço das competências digitais.

Levando-se em conta as oportunidades e os desafios revelados durante a crise do COVID-19 que a digitalização representa para os sistemas de desenvolvimento das competências profissionais e a aprendizagem permanente, a OIT/Cinterfor apoiará os países em seus esforços de adaptação de seus sistemas de formação profissional para a nova sociedade digital. Nesse sentido, apoiar-se-á o desenvolvimento das capacidades das instituições e dos sistemas para, com base no diálogo social, melhorar o acesso ao aperfeiçoamento das competências, materiais e recursos didáticos, bem como das atividades de formação, avaliação e certificação.

Entre os efeitos que o Centro pretende gerar por meio das ações de assistência técnica e de cooperação Sul-Sul e triangular, estão:

- ▶ Avaliação da infraestrutura e das capacidades digitais básicas necessárias para permitir que os sistemas de desenvolvimento das competências, as empresas, os docentes e os provedores de formação ofereçam programas de educação híbridos e virtuais para o desenvolvimento de competências digitais.
- ▶ Promoção do acesso equitativo à aprendizagem digital por meio do apoio técnico, parcerias e soluções inovadoras de baixo custo aplicadas em caráter de piloto.
- ▶ Desenvolvimento de ferramentas e materiais digitais que podem ser utilizados nas modalidades de educação híbrida, virtual e à distância, com o objetivo de melhorar a oferta de formação, avaliação e certificação.

- ▶ A concepção de programas inclusivos de formação em competências digitais e as respectivas certificações.

As ações que serão realizadas ou promovidas a esse respeito são:

- ▶ Serão elaborados produtos de divulgação de conhecimento e orientações técnicas sobre a definição, o desenvolvimento, a avaliação e a certificação de competências digitais.
- ▶ Concepção e execução de cursos dirigidos a instituições da rede OIT/Cinterfor e aos representantes sobre digitalização e processos-chave da gestão institucional e a elaboração e disponibilização da formação.
- ▶ Ações de assistência técnica para atender às demandas dos nossos membros, utilizando as tecnologias da informação e comunicação em uma combinação de meios presenciais e remotos.
- ▶ Serão promovidas a troca de conhecimento e a construção colaborativa de soluções em termos de fortalecimento das capacidades do corpo docente e técnico, das instituições governamentais, dos provedores de formação e das organizações de empregadores e de trabalhadores, para projetar e implementar programas e avaliações virtuais, bem como utilizar as novas tecnologias e ferramentas digitais.



Anexos

Anexo 1: Eventos, seminários e workshops convocados e organizados pela OIT/Cinterfor

► Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2021

Nome	Data	Observações
Indústria + produtiva: Avançando rumo à indústria 4.0.	18 de março	Dirigido às IFPs que trabalham em programas de assistência a micro, pequenas e médias empresas. O SENAI apresentou seu programa Brasil+Produtivo.
Formando o Futuro: Rumo a uma era digital na formação. Aprendizagens, desafios e oportunidades para a formação profissional na era digital.	23 a 25 de março	Organizado pela FUNDAE, em preparação para a RCT. A Cinterfor realizou a convocatória à Rede de IFPs.
Feira Virtual de Competências.	21 e 22 de abril	Realizou-se uma troca de experiências de CSST na América Latina e no Caribe, com a presença do SENAI Brasil, INSAFORP El Salvador, INA Costa Rica, UOCRA Argentina e OIT/Cinterfor.
O papel da formação profissional nas políticas de emprego de jovens na América Latina no contexto atual.	6 de maio	O evento contou com a participação de autoridades e especialistas da OIT, e da Ministra do Trabalho e Seguridade Social da Costa Rica. Foi realizada uma mesa de diálogo com a presença do SENA Colômbia, SENCE Chile e INEFOP Uruguai, bem como um espaço de troca com representantes juvenis dos setores de trabalhador, empregador e organizações de jovens.
Curso-oficina de transferência de conhecimento e desenvolvimento de capacidades sobre competências de empregabilidade.	7 a 11 de junho	No âmbito de um acordo com a Swisscontact Nicarágua, foi realizada esta atividade de formação para um grupo de assessores pedagógicos do INATEC Tecnológico Nacional.
Curso de formação de facilitadores para micro e pequenas empresas em Produção mais limpa. PAGE Uruguai.	21 de junho a 8 de setembro	No âmbito do programa PAGE Uruguai, com o apoio do Ministério da Indústria, Energia e Mineração (MIEM), do Ministério do Trabalho e Seguridade Social (MTSS), do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) e da OIT.
Colóquio Internacional: Perspectivas e consolidação da Formação Dual. Aliança da América Latina e do Caribe.	28 a 30 de junho	Organizado pelo CONALEP do México junto com o Instituto Federal de Formação Profissional da Alemanha, o BIBB, e a OIT/Cinterfor. Estiveram presentes membros da Rede IFP compartilhando seus avanços, dificuldades e conquistas. INSAFORP, El Salvador; SENAI, Brasil; SENA, Colômbia; INA, Costa Rica; INTECAP; Guatemala; INATEC, Nicarágua; INADEH, Panamá; SINAFOCAL, Paraguai; INFOTEP, Rep. Dominicana; e INEFOP, Uruguai.

► Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2021		
Nome	Data	Observações
Observatórios de emprego e ferramentas de tratamento de dados.	6 de julho	Foram apresentadas as experiências do Observatório de Ocupações do SEPE Espanha e a do Observatório da Indústria, impulsionado pela Federação de Indústrias do Estado do Paraná e pelo SENAI Paraná.
Lançamento Virtual do Programa Diálogo Social e Tripartismo. A relevância dos Organismos Setoriais.	8 de julho	Organizado pela ChileValora, OIT Cone Sul e OIT/Cinterfor.
Rumo a um Quadro Regional de Qualificações na América Latina e no Caribe. Estrutura e ferramentas de comparabilidade.	22 de julho	Organizado conjuntamente com a OEA e a UNESCO. A OREALC-UNESCO Santiago e a Rede Europeia de Serviços de Emprego apresentaram suas experiências.
Rumo a um QRQ na América Latina e no Caribe. Propósito, objetivos e evolução dos quadros.	29 de julho	No segundo encontro do ciclo de videoconferências, foi realizada uma apresentação da <i>European Training Foundation</i> (ETF).
<i>Soft Skills</i> : sua importância para a formação e o emprego em tempos de COVID-19.	30 de julho	ChileValora, SENA Colômbia e a iniciativa de Aprendizagem Profissional Inclusiva (API) da OIT-SENAC no Brasil apresentaram suas respectivas experiências de trabalho com essas competências.
Rumo a um QRQ na América Latina e no Caribe. A validação da aprendizagem no espaço europeu e sua relação com o Quadro Europeu de Qualificações.	5 de agosto	Ciclo de videoconferências no âmbito do curso de QRQ, organizadas em colaboração com a OEA e a UNESCO. Participou como expositor o especialista, pesquisador e catedrático de políticas educacionais; Diretor Adjunto do projeto "Digital Futures of Work" da Cardiff University.
Rumo a um QRQ na América Latina e no Caribe. Processo de criação, qualidade e governança do MEC. QRQ na aprendizagem permanente e qualidade nos sistemas de EFTP.	12 de agosto	Em colaboração com a OEA e a UNESCO. Foram abordados a experiência europeia e os sistemas de formação profissional, com a participação de um especialista em representação da <i>European Training Foundation</i> (ETF) e um especialista da UNESCO (Paris).
Rumo a um QRQ na América Latina e no Caribe. Avanços da Aliança do Pacífico sobre QRQ. A <i>Caribbean Vocational Qualification</i> (CVQ) e sua incorporação no Quadro de Qualificações.	19 de agosto	Espaço organizado em colaboração com a OEA e a UNESCO. 4 especialistas internacionais compartilharam sua visão sobre os desafios comuns na América Latina e a experiência da Aliança do Pacífico: Programa educação para o emprego na Aliança do Pacífico, Cégep Marie-Victorin, Collège Montmorency, e NTA T&T.
3 experiências na padronização de competências. Avanços e desafios.	31 de agosto	No âmbito do Convenio SENA 2021, foram apresentadas as experiências do INA Costa Rica, SENA e CONOCER México.

► Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2021

Nome	Data	Observações
Primeiras oficinas para acordar uma abordagem do país em relação à consultoria de indicadores de empregos verdes e azuis.	8 e 9 de setembro	No âmbito de um dos objetivos de PAGE Uruguai, convocado pelo Ministério do Trabalho e pela OIT.
2ª Reunião do Conselho Consultor, Aliança de Formação Dual para América Latina e Caribe.	9 de setembro	Evento presidido pelo CONALEP México, com apoio do BIBB e da OIT/Cinterfor. Participaram líderes representantes de Instituições de Formação Dual do Brasil, Chile, Colômbia, Cuba, Equador, El Salvador, Nicarágua, Panamá, Paraguai, República Dominicana, Uruguai e México.
Inovações curriculares e metodológicas para a formação: experiências do Brasil.	14 de setembro	No âmbito do convênio com o SENA (Colômbia), o SENAC e o SENAI apresentaram inovações realizadas na formação profissional para atender ao avanço da digitalização na economia.
Avanços e experiências em certificação de competências.	6 de outubro	Videoconferência, desenvolvida em colaboração com o SENA, contando com as experiências da ChileValora, SENA, INCUAL (Espanha) e CONOCER (México).
Primeira parte – Elaboração de programas de formação no contexto de qualificações. A experiência da Espanha e da Costa Rica.	13 de outubro	Videoconferência em convênio com o SENA (Colômbia), com a presença do INCUAL (Espanha), do INA e do Ministério da Educação da Costa Rica.
Formação de docentes e instrutores de formação profissional. Experiências do Brasil, Guatemala e República Dominicana.	15 de outubro	Videoconferência no âmbito do convênio SENA. Foram compartilhadas as experiências em formação de formadores do INTECAP (Guatemala), INFOTEP (Rep. Dominicana) e SENAC Brasil.
Segunda parte – Elaboração de programas de formação no contexto de qualificações. A experiência da Colômbia e do Chile.	19 de outubro	Videoconferência em parceria com o SENA, com a presença do SENCE (Chile).
<i>Pre-apprenticeship programs (PaPs): An innovative approach for existing challenges?</i>	20 de outubro	Videoconferência sobre os programas de pré-aprendizagem, sua relevância para enfrentar os desafios atuais da região.
Qualificação docente no contexto da formação profissional integral.	28 de outubro	No âmbito do Convênio com o SENA, a Escola Nacional de Instrutores (ENI) apresenta a experiência do plano pedagógico.

▶ Programas de formação desenvolvidos pela OIT/Cinterfor - 2021		
Nome do curso	Data	Observações
Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências.	19 de abril a 25 de junho	Desenvolvimento da capacidade das pessoas de enfrentar e resolver situações e problemas relevantes para o desempenho profissional, aplicando habilidades específicas para a área de formação e transversais para trabalho em equipe, comunicação e proposta de soluções.
Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho na formação profissional.	26 de abril a 2 de julho	Curso de formação para equipes interdisciplinares institucionais dispostas a reunir saberes e esforços para projetar e propor a transversalização da SST na formação em sua instituição.
Antecipação da demanda de formação pós-COVID-19: Modelo SENAI de Prospectiva.	26 de abril a 23 de julho	O curso ofereceu uma contextualização dos fatores de mudança no mercado de trabalho que levam à necessidade de antecipar as demandas de formação, bem como os meios e ferramentas para identificar um setor de aplicação, desenvolver a prospectiva tecnológica em contato com informantes-chave dos mundos produtivos público e privado, extrair tendências e formular recomendações de geração ou modificação de programas de formação.
Aprendizagem de qualidade na América Latina e no Caribe.	24 de maio a 9 de julho	Curso-oficina virtual regional de capacitação e elaboração de roteiros nacionais.
Avaliação do impacto na formação profissional.	26 de junho a 20 de agosto	Curso desenvolvido para melhorar os níveis de conhecimento e capacidades que permitam incorporar a avaliação de impacto nas tarefas rotineiras das instituições que realizam processos de formação para o trabalho.
Avançando rumo a um Quadro Regional de Qualificações.	12 de julho a 23 de agosto	Espaço para o desenvolvimento de capacidades sobre o conceito e a viabilidade de um QRQ; também para gerar esforços para a formulação de novas políticas públicas de emprego e formação.
Estratégias de equidade de gênero por meio do desenvolvimento de competências STEAM.	29 de julho a 30 de setembro	Curso com perspectiva de gênero, que busca contribuir para a eliminação de estereótipos associados a determinadas áreas de desenvolvimento profissional e melhorar o acesso de mulheres a disciplinas como ciência, tecnologia, engenharia, entre outras.
Design de formação baseada em projetos para o desenvolvimento de habilidades transversais e socioemocionais.	16 de agosto a 29 de outubro	Uma experiência de aprendizagem aplicada e contextualizada com base nas propostas e projetos curriculares formulados pelos próprios participantes.
Big Data: conceitos fundamentais e usos na formação profissional.	4 de outubro a 30 de novembro	Os usos do Big Data são cada vez mais variados e conhecidos, ocupando um lugar de relevância em diversos setores das nossas sociedades. Nesse sentido, o curso trata dos principais aspectos conceituais sobre a ciência de dados e Big Data, digitalização, automatização e transformação de dados, bem como seu potencial e possíveis aplicações na formação profissional.

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2020		
Nome	Data	Observações
Elaboração e implementação do curso de Gestão de Centros de Formação Profissional às Diretorias dos Centros do Sistema INFOCAL.	Santa Cruz (Bolívia), 27 a 31 de janeiro	Capacitação que teve como objetivo fornecer um conjunto de conhecimentos, ferramentas práticas e atitudes pessoais e profissionais para a melhoria contínua dos processos técnico-pedagógicos e administrativo-financeiros. Contou com o apoio da OIT/Cinterfor e do Escritório da OIT para os Países Andinos.
Oficina de transferência metodológica para a implementação do Quadro Nacional de Qualificações.	Lima (Peru), 4 e 5 de fevereiro	No âmbito de um acordo entre o PMESUT e a OIT/Cinterfor, foi realizado um processo para formular um Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) contextualizado no Peru, desenvolvido com base nos "Lineamentos para o desenho do QNQ", adequado em função de um mapeamento de qualificações em potencial.
Oficina de validação dos produtos referidos à metodologia do povoamento e ao roteiro de implementação do QNQ no Peru.	Lima (Peru), 27 de fevereiro	Finalizado o processo PMESUT – OIT/Cinterfor, os produtos da cooperação técnica foram entregues em uma oficina com os atores envolvidos.
Covid-19: a resposta das IFPs.	26 de março	Atividade organizada com o objetivo de dialogar e trocar estratégias, ações e ferramentas frente à crise de saúde mundial. Contou com uma ampla participação de diretores de IFPs e ministérios do trabalho de 15 países da América Latina.
Instrutores e docentes diante da Covid-19.	3 de abril	Foram compartilhadas experiências do SENAC Brasil, do SENA Colômbia e do TKNKA País Basco, com comentários do INTECAP Guatemala. O objetivo foi conhecer como as IFPs continuaram de forma virtual com processos presenciais e quais ferramentas permitiram melhorar a participação na formação à distância.
Formação profissional: resposta articulada com políticas de emprego, proteção e recuperação perante a Covid-19.	16 de abril	A videoconferência focou-se na reflexão sobre o cenário imediato e o de recuperação e saída da crise. Representantes da FUNDAE da Espanha, da Agência Pública de Emprego do SENA Colômbia e do SENCE Chile realizaram apresentações.
O papel da aprendizagem de qualidade / formação dual na América Latina durante e após a COVID-19.	23 de abril	Foram analisados os casos do Brasil (SENAI), da Costa Rica (INA) e do Paraguai (MTESS), bem como seus programas de aprendizagem/capacitação dual.
Reunião virtual de Diretores da Rede de Institutos de Formação Profissional da América Central, Panamá, República Dominicana e Haiti: Resposta dos Institutos de Formação Profissional perante a crise da pandemia de COVID-19.	29 de abril	Reunião que contou com a presença e o apoio da OIT/SJO e da OIT/Cinterfor, que também colaborou disponibilizando a plataforma virtual.

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2020		
Nome	Data	Observações
A OIT na América Latina e no Caribe respondendo aos desafios para o desenvolvimento de habilidades em tempos de COVID-19.	30 de abril	Desafios e avanços do trabalho da OIT na região para enfrentar a pandemia, e o papel das IFPs da rede OIT/Cinterfor na geração de respostas para formação e desenvolvimento de habilidades para o emprego.
Digitalização e formação profissional em tempos de COVID-19.	7 de maio	Com apresentações da UTEC Uruguai, INSAFORP El Salvador, INADEH Panamá e SENA Colômbia, foi analisada a crescente oferta de espaços de aprendizagem remota e as novas plataformas de aprendizagem, tanto para atualização e preparação de docentes quanto para oferecer novos conteúdos de base digital.
A certificação de competências profissionais em tempos de COVID-19. Desafios e avanços.	14 de maio	Com apresentações das experiências da CONOCER México, INFOTEP República Dominicana, SENA Colômbia e comentários por parte do SECAP Equador, foram trocadas ideias e analisadas as experiências sobre o impacto da COVID-19 nos processos de reconhecimento, avaliação e certificação de competências, suas implicações no momento atual e no futuro.
Panorama, impactos e resposta a partir da visão da ETF na Europa frente à COVID-19.	21 de maio	A apresentação abrangeu a análise da ETF durante a pandemia, a evolução das respostas e as ações dos países desde o início do surto.
Perante o cenário da Covid-19: a formação virtual veio para ficar?	28 de maio	FUNDAE Espanha, SENCE Chile e SENATI Peru trocaram pontos de vista e debateram se a formação à distância e os modelos flexíveis que integram os modelos presencial e remoto vieram para ficar.
A formação profissional prepara-se para o retorno à presencialidade	4 de junho	Realizou-se uma troca de conhecimentos e experiências sobre os avanços e as principais considerações a serem levadas em conta no planejamento da volta às atividades presenciais de modo seguro para todas as pessoas. O SENAI Brasil apresentou uma pesquisa realizada sobre várias práticas de retorno às aulas no mundo. A OREALC/UNESCO apresentou o documento Resposta da esfera educacional à COVID-19: Preparação para a reabertura das escolas.
Formação de tutores de empresas para aprendizagem de qualidade em tempos de COVID-19.	18 de junho	A Câmara colombiana-alemã em Bogotá e a COPARMEX México apresentaram suas boas práticas para a capacitação de instrutores em empresas, em ambientes de aprendizagem de qualidade, com foco nos períodos durante e após a COVID-19. A INEFOP Uruguai expôs no contexto da abordagem uruguaia Aproximando Educação e Trabalho (AEeT).

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2020		
Nome	Data	Observações
Encerramento do ciclo de videoconferências: conquistas, lições aprendidas e recomendações.	25 de junho	Realizou-se um balanço do ciclo, avaliando-se seu desenvolvimento, lições aprendidas, produtos gerados e recomendações surgidas. Contou com um painel composto pelo Diretor Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, e representantes do INSAFORP El Salvador, SENAI Brasil, SENCE Chile, INA Costa Rica e SENA Colômbia.
Oficinas de transferência da metodologia para descrição e avaliação de cargos do setor de televisão e pesca industrial. Projeto CETFOR Uruguai – Fase II.	28 de agosto	Estas oficinas foram a culminação de dois anos de trabalho bipartite coordenado pelo Projeto CETFOR da OIT/Cinterfor junto ao INEFOP, com o apoio do MTSS.
Formação profissional na resposta à crise e nas estratégias de recuperação e transformação produtiva pós-COVID-19.	24 de setembro	Conferência virtual realizada junto com o Escritório Regional da OIT com o intuito de apresentar a Nota técnica <i>“Formação profissional na resposta à crise e nas estratégias de recuperação e transformação produtiva pós-COVID-19”</i> , da <i>Serie de Notas Panorama Laboral</i> em tempos de COVID-19. A apresentação também foi acompanhada por um painel de especialistas da Rede IFPs: SENAC Brasil, INSAFORP El Salvador e UOCRA Argentina.
Expoemprego virtual SENA 2020 - Oportunidade, Conexão e Transformação.	29 e 30 de setembro	A OIT ofereceu apoio para o desenvolvimento da atividade e dos contatos com os painelistas. Além disso, no dia 29 de setembro, a OIT/Cinterfor realizou uma apresentação sobre os desafios da FP perante a COVID-19 e as lacunas de habilidades, na mesa-redonda <i>“Transformação profissional, um desafio para a intermediação. Como conectamos o talento dos colombianos nesta nova realidade?”</i>
Apresentação da iniciativa “PUEDO” Plataforma Uruguia de Emprego e Dados de Orientação. Projeto CETFOR Uruguai – Fase II.	5 de outubro	No âmbito do Projeto CETFOR (INEFOP, MTSS Uruguai e OIT/Cinterfor), foi apresentada a ferramenta concebida para facilitar o acesso à informação sobre o mundo do trabalho e da formação entre as pessoas e as empresas.
Experiências de certificação de tecnologias digitais no INTECAP e avanços no processo de certificação do SENA.	14 de outubro	O webinar foi convocado pela OIT/Cinterfor, contou com as apresentações do INTECAP Guatemala e do SENA Colômbia, e foi moderado pelo Cinterfor. O objetivo do seminário foi conhecer e trocar conhecimentos sobre as boas práticas de certificação de competências em tecnologias digitais. Também participaram como observadores representantes do INFOTEP República Dominicana, ChileValora, INADEH Panamá, INATEC Nicarágua e INA Costa Rica.

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2020		
Nome	Data	Observações
Apresentação de ferramentas setoriais desenvolvidas no âmbito do Projeto CETFOR Fase II.	29 de outubro	Conjuntamente com o INEFOP e o Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social do Uruguai (MTSS), no evento, foram apresentados os materiais desenvolvidos como parte da finalização de um processo de trabalho de 2 anos.
Estratégias de inovação em avaliação a partir da abordagem por competências.	3 a 17 novembro	Em parceria com o SENA Colômbia, realizou-se uma oficina virtual sobre inovação em avaliação para a formação profissional integral, voltada a explorar com os participantes novos conceitos e ferramentas didáticas sobre avaliação, no âmbito de uma pedagogia de formação profissional orientada ao desenvolvimento de competências.
Webinário Sistema de informação para a gestão acadêmica SOFIA do SENA.	11 de novembro	Realizou-se uma troca virtual com o SENCE Chile e o SENA Colômbia.
O reconhecimento de aprendizagens prévias e a certificação de competências e sua articulação com o Sistema Nacional de Qualificações. A experiência da Colômbia.	12 de novembro	Evento no âmbito do convênio com o SENA que contou com a apresentação do Sistema de qualificações do Ministério do Trabalho da Colômbia.
Fórum Internacional Desafios da formação profissional no Paraguai para a reativação do emprego durante e depois da COVID-19.	13 de novembro	Organizado junto com o Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social – MTESS do Paraguai, a OIT/Cinterfor e a OIT Cone Sul.
Conferência virtual internacional: A definição de perfis e seu uso na certificação de competências. A experiência da ChileValora.	17 de novembro	Dirigido a técnicos do serviço de certificação do SENA Colômbia. Também participaram como observadores técnicos de 6 países da América Latina.
Webinário Antecipação da demanda de formação em tempos de COVID-19: O modelo SENAI de prospectiva. Avanços e novidades.	23 de novembro	A OIT/Cinterfor e o SENAI ofereceram aos participantes uma visão atualizada da metodologia, compartilhando os desafios e mudanças aos quais a formação profissional deve atender, bem como uma troca sobre o modelo de prospectiva do SENAI e sua relevância no contexto atual.
Processos de inovação pedagógica para a formação profissional integral.	25 de novembro	Webinário realizado no âmbito do convênio SENA – OIT/Cinterfor de 2020. Contou com apresentações do SENAI e do SENAC do Brasil, bem como do INTECAP da Guatemala.
<i>Webinar Digitalization of TVET: reflections and experiences from Latin America.</i>	27 de novembro	Organizado junto com o HEART/NSTA Trust Jamaica, contou com experiências do INET Argentina, SENAI Brasil e UTEC Uruguai.
Metodologia de formação baseada em projetos e formação de formadores.	2 de dezembro	No âmbito do convênio OIT/Cinterfor – SENA, o webinário contou com a participação das experiências do SENAI e do SENAC de Brasil, bem como do INFOTEP da República Dominicana.

► **Eventos, seminários e oficinas virtuais convocados e organizados pela OIT/Cinterfor - 2020**

Nome	Data	Observações
Avanços na formação contínua na empresa na Espanha e no Peru.	3 de dezembro	Webinário desenvolvido no âmbito do convênio SENA – OIT/Cinterfor 2020, onde a equipe de formação contínua do SENA compartilhou experiências com a FUNDAE Espanha e o SENATI Peru.
Oficina virtual para validação da reestruturação do modelo de produção de recursos educacionais digitais.	3 a 10 de dezembro	Atividade dirigida a técnicos do SENA Colômbia, foi desenvolvida em três sessões de elaboração em conjunto entre o Cinterfor e o SENA.
Programas de pré-aprendizagem durante e após a COVID-19.	9 de dezembro	Webinário para apresentação da publicação “Elaboração de programas de pré-aprendizagem na América Latina durante e após a COVID-19: a perspectiva do Cinterfor”. Apresentação dos países que participaram do estudo.

► **Eventos, seminários e oficinas organizados e/ou convocados pela OIT/Cinterfor 2019**

Nome	Data	Observações
Oficina sobre identificação e padronização de competências, avaliação e certificação.	Bogotá, 20 a 22 de agosto	Dirigido à equipe da Direção de Mobilidade e Formação para o trabalho – DMFT, no âmbito do acordo entre a OIT/Cinterfor e o Ministério do Trabalho da Colômbia.
Primeiro Congresso Nacional de Instrutores de Formação Profissional.	Guatemala, 20 a 22 de agosto	Organizado pelo INTECAP, foram realizadas uma exposição sobre metodologia de Formação Baseada em Projetos (FBP) em relação ao desenvolvimento de <i>soft skills</i> e reuniões com a equipe responsável pela FBP.
Oficina de Alistamento para a implementação do Sistema Nacional de Qualificações – Fase II.	Bogotá, 24 a 26 de setembro	Foram desenvolvidos três temas: Padronização; Avaliação, Certificação e Qualidade; e QNQ. A OIT/Cinterfor ofereceu seu apoio técnico ao SENA Colômbia, para gerar uma metodologia de oficina inicial e, posteriormente, uma oficina de continuidade para avançar nas diferentes áreas em relação à reflexão sobre os desafios e ações a empreender.
Oficina com o grupo de trabalho multissetorial do quadro de qualificações do Peru e assinatura do acordo de cooperação da OIT/Cinterfor com o PMESUT, para a projeção do Quadro Nacional de Qualificações e um roteiro para sua implementação.	Lima, 2 de outubro	Convocado pelo Programa de Modernização da Educação Técnica e Formação Profissional do Ministério da Educação do Peru. Avançou-se na concretização das ações inclusas no âmbito do convênio.
Visita técnica a TKNIKA.	San Sebastián, 13 a 19 de outubro	Facilitou-se a participação de funcionários do SENA com o objetivo de conhecer a realidade empresarial do País Basco e sua vinculação com a Formação Profissional.

▶ Eventos, seminários e oficinas organizados e/ou convocados pela OIT/Cinterfor 2019		
Nome	Data	Observações
Oficina de capacitação para formulação e aplicação da metodologia de formação por projetos.	Buenos Aires, 15 a 18 de outubro	A pedido da Fundação UOCRA, foi desenvolvida uma atividade formativa para um grupo de instrutores, formuladores pedagógicos e diretores de centros da Fundação UOCRA, SMATA e UOM.
Oficina sobre o Subsistema de garantia da qualidade da formação para o trabalho. Oficina sobre o Subsistema do Quadro Nacional de Qualificações. Oficina sobre o Subsistema de padronização, avaliação e certificação de competências.	Bogotá, 16 a 18 de outubro	Dentro da implementação do convênio entre a OIT/Cinterfor e o Ministério do Trabalho/DMFT, foram programadas três oficinas para avançar na socialização e validação das propostas realizadas pela equipe de Direção, sobre os componentes do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ).
Programa de gerência avançada para instituições de formação profissional na América Latina e no Caribe	San José Costa Rica, 29 de outubro a 1º de novembro	A OIT/Cinterfor, junto com o Escritório da OIT San José INCAE, tem apoiado a realização desse programa, ao qual assistiram diretores e gerentes do INFOTEP, do INSAFORP e do INADEH, e subdiretores do SENA e do INA.
Oficina com o grupo de trabalho multissetorial para propor as bases do Quadro Nacional de Qualificações.	Lima, 5 e 6 de novembro	No âmbito do acordo, o PMESUT e a OIT/Cinterfor desenvolveram uma série de oficinas, com a participação de representantes de diferentes atores envolvidos na oferta e na demanda de qualificações. Todo o processo também contou com o apoio técnico da ChileValora.
Seminário sub-regional: No centenário da OIT, a formação profissional hoje no Caribe inglês, lacunas e desafios.	Kingston, 5 a 8 de novembro	Organizado pelo HEART Trust/NTA Jamaica com o apoio técnico da OIT/Cinterfor e do Escritório da OIT Porto da Espanha.
Assistência técnica para a Consolidação da Formação Dual na Colômbia – perspectiva internacional, situação atual e desafios.	Bogotá, 12 a 14 de novembro	Assistência desenvolvida a pedido da DMFT para uma equipe de funcionários do Ministério do Trabalho, do Ministério da Educação e do SENA Colômbia.
Visita técnica ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR.	Juazeiro, 19 a 22 de novembro	Funcionários do SENA conheceram o Centro de Excelência em Fruticultura, localizado em Juazeiro (Bahia).
Oficina sobre metodologias de formação baseada em projetos para a escola de formadores do SENA.	Bogotá, 20 e 21 de novembro	Um especialista da OIT/Cinterfor foi o responsável pela oficina, dirigida a funcionários do SENA com experiência na metodologia.
Visita técnica ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI.	Brasília, 19 novembro São Paulo, 20 e 21 de novembro	Funcionários do SENA viajaram para conhecer o funcionamento da CNI/SENAI e do Instituto de Inovação em São Paulo.

► Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2019		
Nome	Data	Observações
Oficina com a Comissão Intersetorial para a Gestão dos Recursos Humanos, para avançar na socialização e validação das propostas sobre os subsistemas de padronização e de avaliação e certificação.	Bogotá, 25 e 26 de novembro	No âmbito do convênio entre a OIT/Cinterfor e o Ministério do Trabalho/DMFT, foi apresentada à CIGERH a visão internacional do panorama e contexto sobre a formação profissional, a padronização de perfis por competências, e a avaliação e certificação de competências.
Visita técnica ao Serviço Nacional de Treinamento em Trabalho Industrial – SENATI.	Lima, 25 a 29 de novembro	Os funcionários do SENA realizaram a visita técnica com o objetivo de conhecer suas estratégias de aliança com o setor privado no desenvolvimento de programas, bem como na gestão dos programas de aprendizagem.
Funcionários do SENA Colômbia realizaram uma visita técnica ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC .	São Paulo, 2 a 6 de dezembro	O objetivo foi conhecer o projeto “Educação do Futuro” no âmbito da inovação na formação profissional e seus componentes de flexibilidade curricular, orientação de projetos de vida, formação e valorização docente, uso de espaços educativos e cultura digital.
Visita técnica ao Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade – INTECAP.	Guatemala, 2 a 6 de dezembro	Funcionários do SENA visitaram a instituição com o objetivo de conhecer a Escola de Formação de Instrutores e seu funcionamento.
Oficina de exploração de cenários de governança e roteiro do Quadro Nacional de Qualificações do Peru.	Lima, 2 e 4 de dezembro	No âmbito do acordo da OIT/Cinterfor e do PMESUT.
Gestão de Centros de Formação Vocacional (CFV).	Assunção, 9 a 13 de dezembro	O MTESS, por meio do SNPP Paraguai junto com a OIT/Cinterfor e o CIF- OIT Turim, desenvolveram o curso dirigido a 30 Diretores de Unidades Operacionais do SNPP de todo o país.

Anexo 2: Eventos, seminários e workshops com a participação da OIT/Cinterfor

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2021		
Nome	Data	Observações
Colóquio Internacional de Formação Dual. Mesa de Diálogo sobre Formação Dual e nova normalidade.	22 de março	Organizado pelo CONALEP, a OIT/Cinterfor realizou uma apresentação com as principais reflexões sobre o papel do setor público no impulsionamento da aprendizagem de qualidade.
Processo de Quito. VII Reunião Regional Capítulo Lima. Oficina de Integração socioeconômica.	5 de abril	No âmbito das atividades que contaram com o apoio da OIT/Cinterfor dentro do Processo de Quito, foi realizada uma apresentação sobre Atenção das Instituições de Formação Profissional à população venezuelana e avanços rumo a um Quadro Regional de Qualificações.
Simpósio Inovação e Inteligência artificial. CONALEP 2021.	28 de abril	A Cinterfor participou do painel sobre construção de alianças para o desenvolvimento da inteligência artificial na América Latina.
Reunião de Diretores da REDIFP.	5 de maio	Apresentação do plano de trabalho da Rede e das ações de cooperação técnica da OIT e da OIT/Cinterfor.
<i>Fifth International Conference TVET: Creating Opportunities in a Global Pandemic.</i>	12 a 14 de maio	Organizado pelo HEART/INSTA Trust e University of the West Indies. A OIT/Cinterfor participou da mesa sobre diálogo social.
#Falemos sobre a formação profissional e os desafios decorrentes da pandemia de Covid-19.	25 de maio	Ciclo de encontros organizado pelo SENCE Chile que contou com a participação da Cinterfor.
Colóquio virtual: formando um El Salvador melhor.	15 de junho	Organizado pelo INSAFORP. A Cinterfor participou com uma apresentação sobre a formação profissional frente aos desafios da reconfiguração produtiva e da digitalização.
Formando o futuro. Práticas profissionais para um mundo em transformação. GAN Argentina.	29 de junho a 1º de julho	Apresentação dos avanços do projeto GAN Global – OIT Cinterfor: um estudo internacional comparativo sobre os quadros legais das “aprendizagens de qualidade” na Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, El Salvador e República Dominicana.
Congresso Internacional de Formação Técnica e Tecnológica - CIFTEC 2021.	11 a 13 de agosto	Foi realizada uma conferência sobre a formação dual no cenário da educação internacional.
Quadro de Qualificação Técnico Profissional: Rumo à homologação de perfis na região.	1º de setembro	Espaço de diálogo entre especialistas da América Latina, organizado pela Corporação de Capacitação da CChC e ChileValora.

► **Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2021**

Nome	Data	Observações
Fórum Formação para o trabalho e a empregabilidade juvenil.	22 de setembro	Organizado pelo Ministério de Trabalho do Equador, a OIT/Cinterfor apresentou uma palestra sobre a Situação do trabalho e a educação não-formal no Equador e na região.
Seminário Internacional Juventude, Educação e Trabalho.	6 de outubro	Com o SENAI e o SESI, a OIT/Cinterfor participou com uma apresentação sobre aprendizagem de qualidade na formação profissional
Educação e futuro do trabalho dos jovens. Perspectiva da política pública.	12 de outubro	Evento virtual, organizado pela Rede GAN e ANDI Colômbia, para abordar os diferentes aspectos da empregabilidade juvenil na Colômbia na atualidade. A OIT/Cinterfor participou, dando a visão da OIT sobre o futuro da Educação.
CAEI Chile-2021. 7ª edição do Congresso das Américas sobre Educação Internacional (CAEI). Traçar o Futuro: Fortalecendo a Comunidade Global do Conhecimento.	19 a 22 de outubro	A OIT/Cinterfor participa do painel plenário Traçando o Futuro da Educação Superior: Perspectivas de Organização Internacionais e Multilaterais.

► **Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2020**

Nome	Data	Observações
Rede de Especialistas em certificação de competências profissionais da Aliança do Pacífico.	Cidade do México, 21 a 23 de janeiro	Encontro organizado pela Secretaria do Trabalho e Previdência Social (STPS) e pelo Conselho Nacional de Padronização e Certificação de Competências Profissionais (CONOCER) do México, em colaboração com a Chile Valora, e o apoio da EUROsocial. O objetivo do encontro foi a conformação de um grupo técnico profissional para avançar rumo a um catálogo homologado de certificação de competências profissionais nos países membros da Aliança do Pacífico. A OIT/Cinterfor participou na qualidade de observador.
Fórum: Formação Técnica e Profissional no Panamá. Apresentação sobre Tendências e Inovações para garantir a pertinência da oferta formativa.	Panamá, 11 a 13 de fevereiro	Evento organizado pelo INADEH no âmbito de seu aniversário que contou com uma apresentação da OIT/Cinterfor sobre as tendências e inovações para garantir a pertinência da oferta formativa.
Oficina Construindo trajetórias de inclusão por meio da educação e do emprego: desafios e oportunidades para jovens na América Latina e no Caribe.	Santiago, Chile, 12 e 13 de março	Organizada pela CEPAL e pela UNICEF. A OIT/Cinterfor realizou uma apresentação sobre a formação e a educação técnico-profissional, na mesa Alternativas educacionais para forjar trajetórias de inclusão para a juventude.

▶ Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2020		
Nome	Data	Observações
Lançamento da plataforma Projeto de Vida e Carreira CONALEP.	2 de julho	O Cinterfor participou no evento de lançamento, com comentários sobre o projeto.
Segundo Ciclo de Seminários Sindicais. Crise e Trabalho: desafios de trabalho e de empregabilidade nas plataformas digitais.	7 de julho	Organizado pela Fundação Instituto de Estudos Laborais - FIEL Chile, contou com uma exposição da OIT/Cinterfor.
Certificação em Sistema de indicadores da ETFP.	13 a 24 de julho	Organizado pela FLACSO El Salvador para o FOMILENIO II, a OIT/Cinterfor ofereceu apoio com uma apresentação sobre a lacuna de habilidades e o futuro do trabalho na ALC. O papel da educação técnica e a formação profissional.
Mesa-redonda virtual: os desafios da formação profissional no âmbito da crise de saúde e o futuro do trabalho.	16 de julho	O evento foi organizado pela Fundação UOCRA (Argentina) e pela Organização dos Estados Ibero-americanos – OEI, com a participação do Cinterfor no painel de palestrantes.
Que desafios os jovens enfrentarão no mercado de trabalho pós-pandemia?	18 de agosto	Organizado pela Associação Nacional de Organizações Não-governamentais Voltadas ao Desenvolvimento - Anong Uruguai. O Cinterfor participou do diálogo sobre a situação dos jovens, o acesso ao mercado de trabalho e a formação na conjuntura atual.
Primeiras Jornadas de Formação Profissional, Trabalho e Produção: Rumo a um círculo virtuoso de crescimento e inclusão social.	27 e 28 de agosto	Organizado conjuntamente pela Organização dos Estados Ibero-americanos – OEI, a Confederação Geral do Trabalho – CGT da Argentina e a Universidade Nacional de Salta. A OIT/Cinterfor fez uma apresentação no painel Educação e mundo do trabalho.
Programa Empregabilidade e Vinculação Educativa - EVE.	25 de setembro	A OIT/Cinterfor participou da mesa-redonda Desafios e oportunidades para a força de trabalho juvenil em tempos novos.
XIX Congresso internacional de transporte 2020. Um transporte seguro para épocas de incerteza.	1º de outubro	Organizado pelo SENA Colômbia, oferecemos uma conferência sobre Qualificações e Ocupações no Transporte após a pandemia de C-19.
Fórum Intersectorial de Educação e Formação Técnico-profissional: Boas Práticas e Políticas na Aliança do Pacífico e no Canadá.	15 de outubro e 5 de novembro	Colleges and Institutes Canada (CICan) e Programa Educação para o Emprego na Aliança do Pacífico: Desenvolvimento Sustentável e Competências para o Emprego no Setor Extrativo do Chile, Colômbia, México e Peru (EPE-AP). A OIT/Cinterfor participou de dois painéis.
Ciclo de conferências da Secretaria de Educação de Bogotá.	11 de novembro	Evento organizado pela Secretaria da Educação de Bogotá, UNESCO e PNUD Colômbia, do qual participamos como painelistas na mesa sobre Certificação de competências / Microcertificações.

► **Eventos, seminários e oficinas virtuais com a participação da OIT/Cinterfor - 2020**

Nome	Data	Observações
Sétima Conferência Ministerial sobre a Sociedade da Informação da América Latina e no Caribe. Reunião virtual.	23 a 26 de novembro	A OIT/Cinterfor participou representando o Escritório Regional.
Seminário Internacional Virtual Formação Profissional 4.0: Uma Formação Profissional Olhando para o Futuro.	10 e 11 de dezembro	Organizado pelo INADEH Panamá, contou com o apoio da OIT Panamá e do Cinterfor, participando como moderadores em duas mesas-redondas.

► **Eventos, seminários e oficinas com a participação da OIT/Cinterfor - 2019**

Nome	Data	Observações
Reunião das diretorias regionais do SINDESENA	Bogotá, 1º de outubro	O Sindicato de funcionários públicos do SENA, o SINDESENA, convidou a OIT/Cinterfor a realizar uma apresentação sobre o futuro da formação e as implicações dos sistemas nacionais de qualificações, seguida de uma troca com os líderes sindicais.
VI Congresso Internacional de Educação Técnica, Tecnológica e de Engenharia.	Bogotá, 17 de outubro	Organizado pela escola tecnológica Instituto Técnico Central, Universidade Nacional da Colômbia; foi realizada uma apresentação sobre os desafios da formação profissional.



▶ **Lista de
Siglas y Acrónimos**

► Lista de siglas y acrónimos	
ACTEMP	Departamento de Atividades com os Empregadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Atividades com os Trabalhadores, OIT
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
ASENOF	Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Colombia
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute, Bahamas
BVTB	Barbados Vocational Training Board
CADERH	Centro Assessor para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, Honduras
CANTA	Caribbean Association of National Training Agencies
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CETFOR	Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo.
CETP/UTU	Conselho de Educação Técnico-Profissional – Universidade do Trabalho do Uruguai
CFP 401	Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIF	Centro Internacional de Formação da OIT, Turim
CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional, OIT
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CONALEP	Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica, México
CONOCER	Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências Profissionais, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
DGCFT	Direção-Geral de Centros de Formação para o Trabalho, México
DuocUC	Instituto Profesional Centro de Formación Técnica, Chile
ETF	Fundação Européia da Formação
FATERYH	Federación argentina de trabajadores de edificios de renta y horizontal
FAUTAPO	Fundação Autapo - Educação para o Desenvolvimento, Bolívia
FP	Formação Profissional
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, España
Fundación UOCRA	Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores, Argentina

▶ Lista de siglas y acrónimos	
GAN	Rede Mundial de Aprendizagem
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
IFP	Instituições de formação profissional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundación INFOCAL, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
MIPYME - MPMEs	Micro, pequena e média empresa
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Chile
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay
NTA	National Training Agency, Trinidad y Tobago
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PARDEV	Departamento de Associações e Cooperação para o Desenvolvimento
RCT	Reunião da Comissão Técnica
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, República Dominicana y Haití
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil

► Lista de siglas y acrónimos	
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador
SEP	Secretaría de Educación Pública, México
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SNA EDUCA	Corporación Educacional de la Sociedad de Agricultura de Chile
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Perú
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Perú
SEST/SENAT	Serviço Social do Transporte. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SKILLS	Serviço de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade, OIT
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguay
SPE	Serviços Públicos de Empleo
SPPE	Secretaria de Políticas Públicas de Empleo. Ministério de Trabalho e Empleo, Brasil
SPTS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council, Barbados
TVET Guyana	Council for Technical and Vocational Education and Training, Guyana
UPACP	Unión del personal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR