



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

Gestión de conocimientos: Estrategia institucional de OIT/Cinterfor

**Taller Regional sobre
Gestión de Conocimientos en Proyectos de Desarrollo
Lima, noviembre de 2011**



Red de instituciones miembros de OIT/Cinterfor

Un servicio de la OIT para el mundo de la formación profesional



Factores de incidencia

- Iniciativas para bienio 2012/2013 -

- Profundizar la gestión del conocimiento en la red:
 - ☐ Evitar duplicación de esfuerzos.
 - ☐ Promover conocimiento e innovaciones.
 - ☐ Construcción colectiva del conocimiento (énfasis en innovación).
- Promoción y apertura a otras regiones.
- Aumento gradual de la cantidad de instituciones miembros.
- Asociaciones público-privadas.



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

2. Objetivos de la gestión del conocimiento

- Generar productos prácticos para la FP
- Agregar valor a las actividades de los miembros de la red
- Sistematizar información, acumularla, ponerla a disposición
- Convertir conocimiento tácito en explícito a favor de las IFP
- Difundir los valores y estrategias de la OIT a favor del trabajo decente y productivo
- Favorecer el ingreso de más personas a las acciones de formación profesional y por este medio a empleo e ingresos
- Colaborar de esta forma en la reducción de la pobreza y los ODM

3. Enfoques y concepto:

GdC se entiende como la actividad de recopilación, ordenamiento, difusión y agregación de valor para mejorar la calidad, pertinencia y equidad de la FP en la región.

Enfoques:

- Enfoque de Competencias Laborales
- Enfoque de Género
- Diálogo Social
- Desarrollo de Empresas Sostenibles



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Conceptos



4

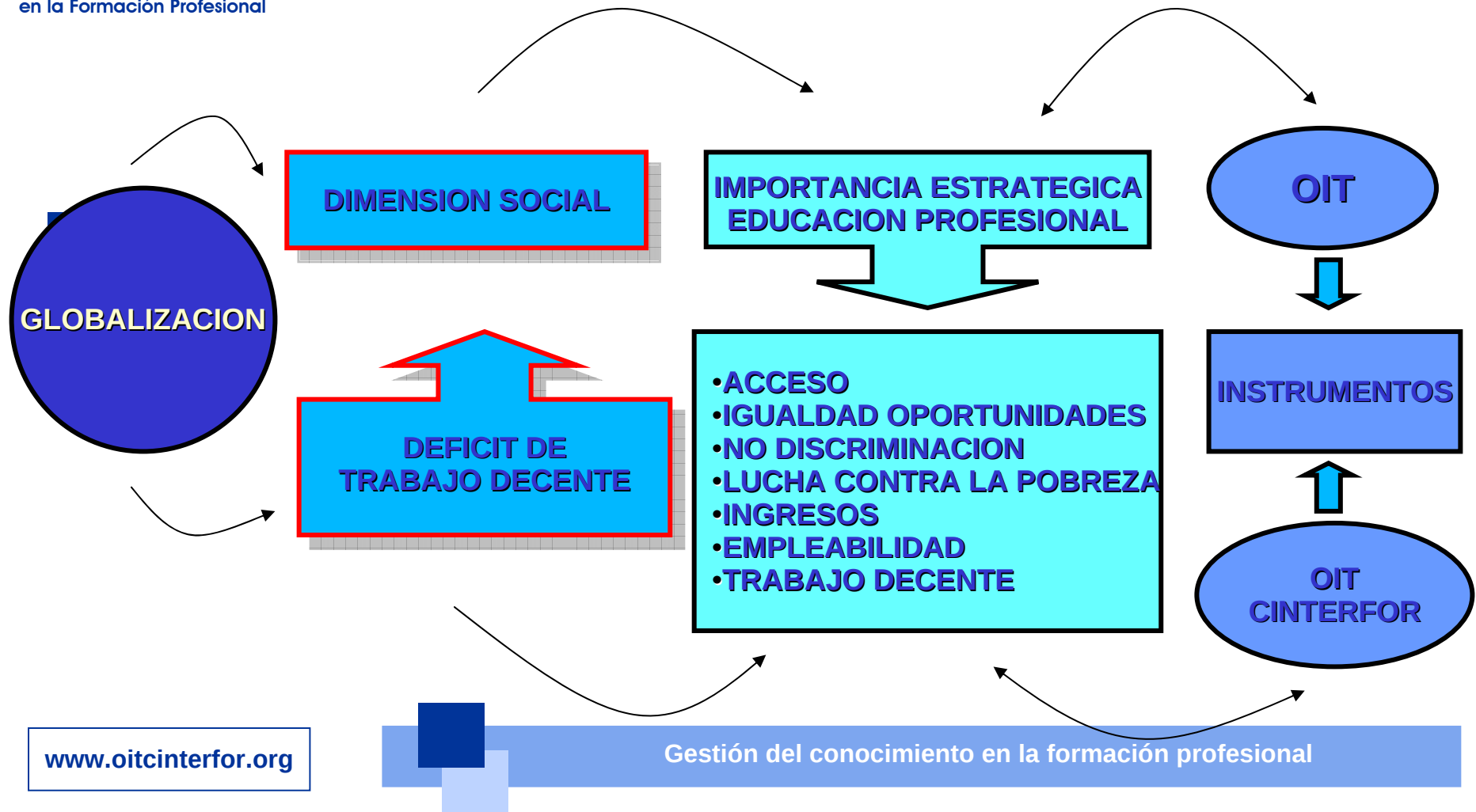
Diseño de la estrategia de gestión de conocimientos



CINTERFOR

Centro Interamericano para el
Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional

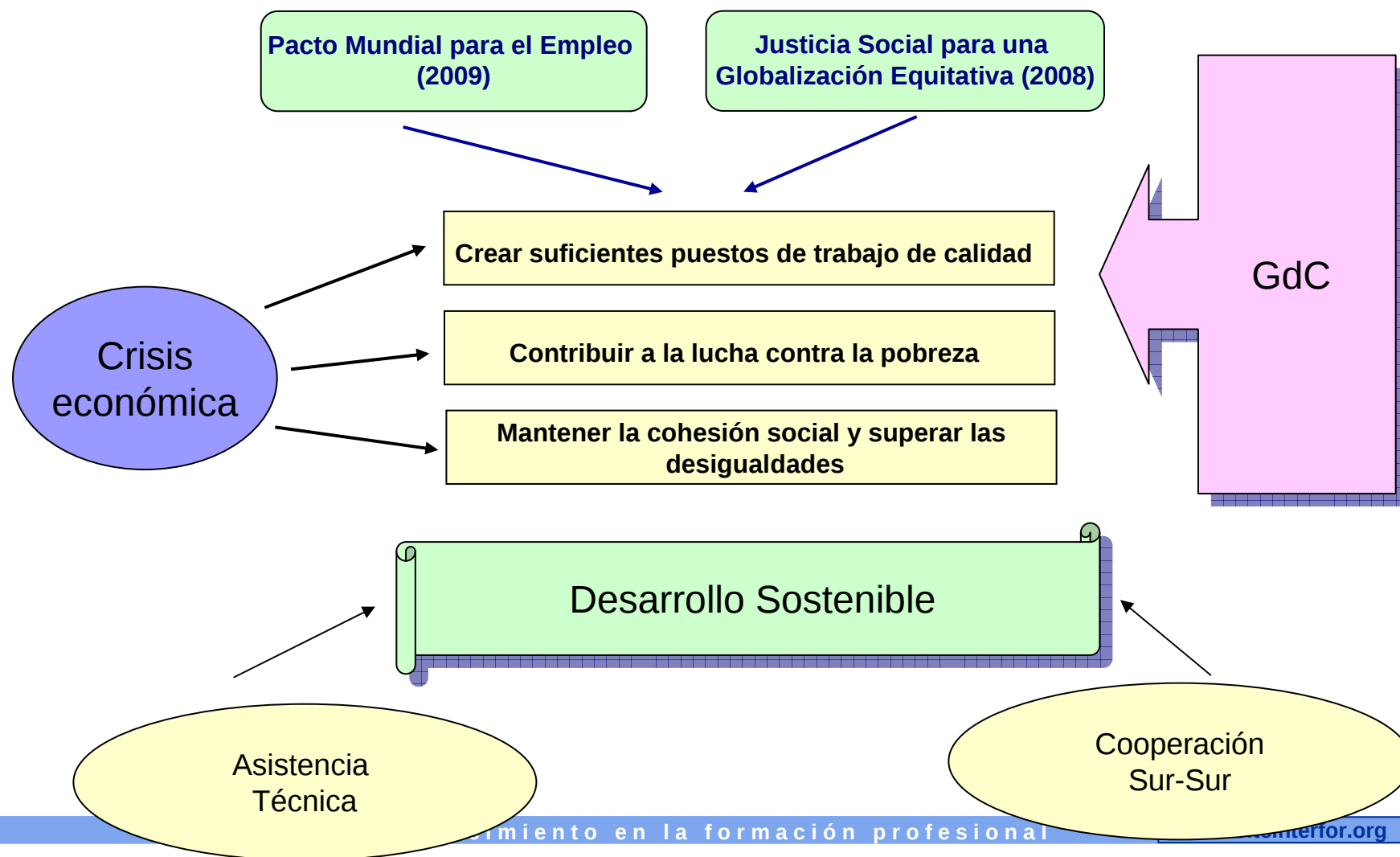
Diseño de la estrategia de gestión de conocimientos:





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

La GdC para que?



OIT/Cinterfor: Diseño de la estrategia de gestión de conocimientos

Misión:

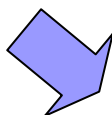
- ☐ Comunidad permanente de aprendizaje.
- ☐ Cooperación horizontal.
- ☐ Compartir conocimientos, experiencias y buenas prácticas.

Visión de OIT/Cinterfor:

Centro global de excelencia



Coordina y promueve



Red de IFP y educación para el trabajo

Implementación de la estrategia de gestión del conocimiento

Proyecto GdC sobre calidad y equidad - Apoyo COSUDE

Objetivo: Desarrollar procesos de fortalecimiento institucional basados en la socialización y gestión colectiva del conocimiento para la mejora de la calidad y equidad de la formación

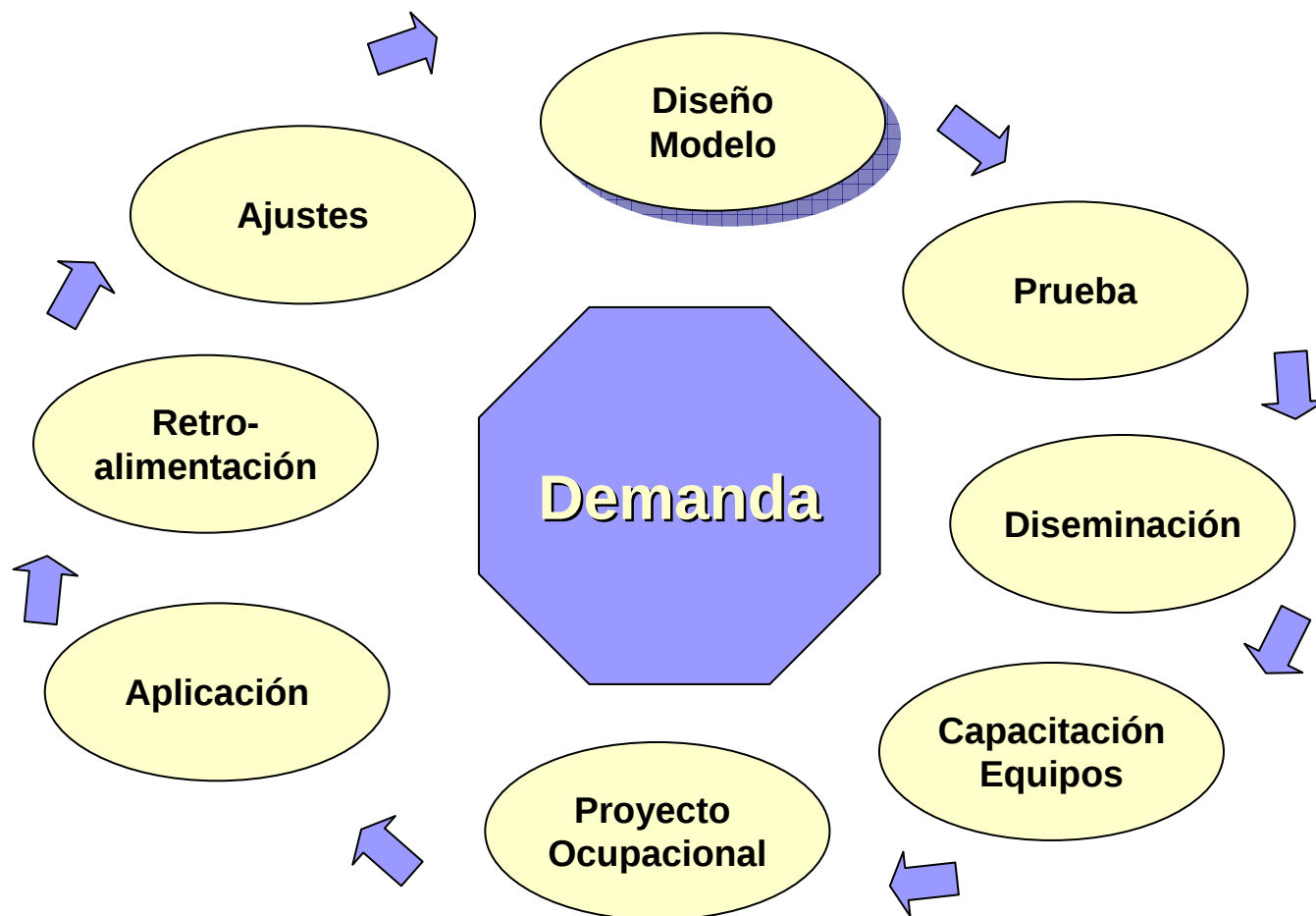
Líneas de trabajo (8/2009-3/2011)

- Género en la formación.
- Fortalecimiento institucional a los servicios de orientación profesional y apoyo al empleo.
- Fortalecimiento de equipos institucionales en:
 - ☐ desarrollo rural sustentable;
 - ☐ economía informal;
 - ☐ grupos vulnerables.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

¿Cómo se ha aplicado? La GdC en calidad y equidad de la formación



Productos de construcción colectiva (2010-2011)

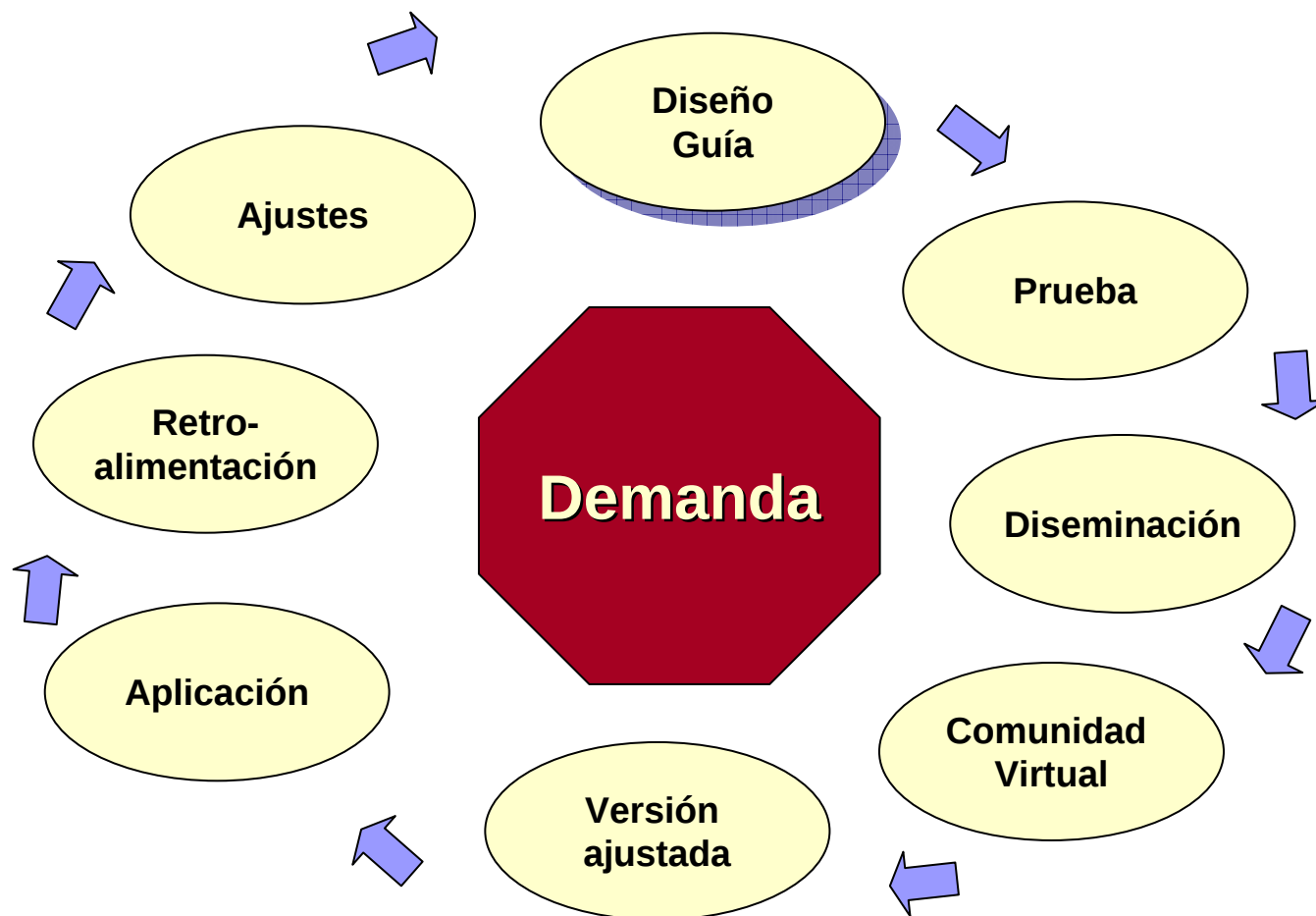
- **Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de calificaciones:**
 - ☐ Tema crítico en la región.
 - ☐ Perspectiva regional.
- **Guía para la evaluación de impacto de la formación:**
 - ☐ Experiencias y buenas prácticas compartidas.
 - ☐ Guía interactiva en línea.
- **Guía de capacitación con TIC para MIPYME:**
 - ☐ Uso de las TIC en la formación profesional.
 - ☐ Soluciones prácticas e innovadoras para las MIPYME.
 - ☐ Más de 200 empresas en 5 países





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

¿Cómo se ha aplicado? Otros productos de la GdC





Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

6. Estrategias de difusión, uso y aplicación del conocimiento generado

Alto impacto y demanda de los servicios en Internet

- Visitantes: 3.305.267 (2010)
- Pedidos al servidor: 53.437.987 (2010)
- Países/territorios: 197 (9/2011)





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Plataforma de gestión del conocimiento

■ Bases de datos

- **Recursos didácticos:** más de 12.000 ... valor incalculable (calidad, pertinencia, conocimiento y económico)
- **Experiencias:** más de 200, incluye resultados, factores de éxito/dificultades, contacto.
- **Competencias:** más de 6.000 identificados y validados en más de 20 países.
- **Especialistas:** más de 150 CV de profesionales.



■ Comunidades de aprendizaje

■ Buscadores de cursos y recursos didácticos

■ Usuarios registrados: 8.590 de todo el mundo (9/2011)





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Algunos resultados:

■ Aplicación del enfoque de competencias laborales.

- ☐ Inicio: 1996
- ☐ Diez años después:
- ☐ Todas las IFP de la región aplican la FBC
- ☐ Más de 10 manuales de elaboración de normas, disponibles en la red
- ☐ Más de 5000 estándares enlazados en la web
- ☐ Más de 5 metodologías de diseño de la formación por competencias
- ☐ Innovaciones en ambientes de aprendizaje aplicadas en SENA Colombia, SENAI Brasil, INTECAP Guatemala, SENATI Perú.

Algunos resultados del Programa Gestión de Calidad y Equidad en la Formación (PGdeC)

- ❑ 4 programas de formación.-acción - 6 comunidades virtuales
 - ✓ 13 países, 34 instituciones, más de 300 participantes
 - ✓ Más de 600 personas involucradas en las instituciones participantes
- ❑ Mapa conceptual empleabilidad, calidad y equidad en diseño y gestión de las políticas de formación profesional. Validado y disponible en la Web
- ❑ Guía para la integración de la perspectiva de género y calidad en las políticas de formación, validada
- ❑ Metodología incorporada por las IFP participantes, ej: Fundación UOCRA-Argentina, Red UPCN-Argentina, ITU-Argentina, INFOCAL-Bolivia, FAUTAPO-Bolivia, INA-Costa Rica, CONALEP-México, INFOTEP-Rep. Dominicana, MEC-Uruguay.
- ❑ Metodología del PGdeC se han integrado a los proyectos nuevos de cooperación que el Centro desarrolló durante el 2011 (Costa Rica, Proyecto L, Dinae Uruguay, Simapro, Formación en GRH, entre otros)

Mirada evaluativa (1)

■ Lecciones aprendidas en el diseño y planificación

- ☐ Considerar a los destinatarios
- ☐ Respuesta práctica a demandas reales
- ☐ Tener claros los objetivos
- ☐ Considerar las posibles dificultades
- ☐ Apuesta a un trabajo regional en red

■ ... en la implementación

- ☐ Necesidad de hacer seguimiento continuo
- ☐ Aprovechamiento de la experiencia de las IFP
- ☐ Estrategias de motivación
- ☐ Flexibilidad frente a los cambios
- ☐ Aprender haciendo
- ☐ Aprender de y con otros

Mirada evaluativa (2)

- Factores críticos:
 - ☐ mantener el compromiso de la red
 - ☐ disposición de recursos
- Elementos favorables
 - ☐ Apropiación
 - ☐ Sostenibilidad
 - ☐ Disposición a la construcción colectiva conocimiento
 - ☐ Cooperación sur-sur
- Si tuviéramos que diseñar nuevamente la estrategia.....
 - ☐ Validaríamos la misión, la visión y los ejes prioritarios
 - ☐ Incorporaríamos los aprendizajes de estos 50 años
 - ☐ Potenciaríamos alianzas público-privadas.
 - ☐ Fortaleceríamos la cooperación triangular.

“Necesitamos tener sueños y estar dispuestos a asumir riesgos con nuevas ideas y métodos de trabajo.”

*Sr. Juan Somavía, 2009,
Director General de la OIT*

Gracias por su atención



oitcinterfor@oitcinterfor.org

www.oitcinterfor.org

