

# **Cinterfor, un instrumento de cooperación técnica regional**

João Carlos Alexim

**CINTERFOR/OIT**

**E**l Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor) es una agencia regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destinada a promover el desarrollo y perfeccionamiento de la formación profesional en los países de América y como tal es parte del Departamento Regional de la OIT para las Américas. Nació en 1961,\* a instancias de varios países de América Latina que se interesaron en la creación de un Centro para el intercambio de experiencias, eje propulsor de la cooperación técnica y mecanismo incentivador y coordinador de actividades de fomento y asistencia en materia de formación profesional.

Dichos países contaban ya con jóvenes instituciones nacionales de formación profesional que habían crecido rápidamente y que, en diversos grados, se consolidaban técnicamente como entidades especializadas para la formación de mano de obra calificada que se hacía necesaria para sustentar el proceso de industrialización creciente en que se embarcaba la región.

La iniciativa de creación surgió así como un esfuerzo conjunto entre la OIT y los países de la región. Haciéndose eco de las aspiraciones planteadas por éstos en un campo de su primordial interés como es la formación profesional, la OIT entregó su estructura y arraigo institucional para crear uno de sus proyectos regionales especializados y en 1963 firmó el convenio con el que la República Oriental del Uruguay dio acogida a la sede de Cinterfor. Los países americanos, a través de sus gobiernos y de las entidades nacionales de formación profesional, participaron activamente en el proyecto desde sus inicios, constituyendo la fuente y eje medular de sus actividades.

La fisonomía, estructura y organización de este Centro regional sui géneris fueron concebidas para armonizar con agilidad y flexibilidad un conjunto heterogéneo de intereses y condiciones entre países diversos, pero unidos en la persecución de un objetivo concreto, compartido, respecto al tema central de la formación profesional. El instrumento privilegiado que se delineó desde el comienzo fue el de la cooperación técnica horizontal, practicada en el flujo y reflujo de lazos permanentes de intercambio y colaboración recíproca que se amplifican y multiplican creando una corriente de contacto, apoyo y enriquecimiento mutuo.

## 1. LA CONCEPCION GENERAL

En su esencia y filosofía, Cinterfor es el núcleo de una red cooperativa de estructura abierta, no formal, participativa e integradora, donde las entidades nacionales vinculadas a la formación profesional adquieren un papel protagónico con acceso directo y fluido al núcleo coordinador y a los demás integrantes de la red. Cinterfor es "sentido" como un ámbito propio del conjunto de entidades a él vinculadas. En los comienzos se hablaba inclusive de un "club de amigos", homologado por responsabilidades semejantes en los distintos países.

Es posible que la propia novedad del tema de la formación profesional, que por entonces venía recién acuñando una institucionalidad propia e independiente en los países, y por lo tanto huérfana de cobertura por parte de los tradicionales sistemas de educación formal, haya contribuido a brindar un campo fértil para una colaboración e integración intrarregional que en tantos otros campos no llegaba a prosperar con paso decidido. La cooperación técnica desde los países industrializados y

---

\* Inició sus actividades en 1964.

desde los organismos internacionales - y muy especialmente de la OIT - fue maciza y marcante desde esos inicios en la región. Ello mismo estimuló la necesidad de comunicación y transferencia recíproca entre los países beneficiarios, procurando una caja de resonancia para las innovaciones de todo orden que flúan hacia y desde el campo de la formación profesional.

La cooperación entre estos países se erigió así como un complemento y refuerzo a la cooperación desde fuera, y adquirió una dinámica singular, sustentada por el desafío que cada país enfrentaba para avanzar con la mayor certeza por un camino nuevo, sobre el cual se abrían amplias expectativas. El propio peso de las instituciones de formación profesional de los países sudamericanos y algo más tarde de los de Centroamérica, dio a Cinterfor una fisonomía esencialmente latinoamericana, a la cual se fueron uniendo los países del Caribe, Estados Unidos y recientemente España.

Asentado sobre el principio fundamental de la solidaridad y de la potenciación de las fortalezas y capacidades de los propios países de la región para acercarse a la autosuficiencia colectiva, Cinterfor se constituyó en un pionero de la cooperación técnica entre los países en desarrollo, concepto y postura internacional que sería más tarde incorporada macizamente a la estrategia de colaboración internacional para los países del Tercer Mundo. El camino ya recorrido demostraba, aunque en un campo circunscrito, que la cooperación horizontal es necesaria y realizable y que se inspira en ciertos principios esenciales que pueden ser aplicados a las más diversas expresiones del desarrollo.

## 2. LOS SOCIOS DEL SISTEMA CINTERFOR

En cuanto sistema abierto, los integrantes de Cinterfor aumentan y sus formas de participación se diversifican. Dentro de los países asociados, que son todos aquellos que siendo miembros de OIT manifiestan su voluntad de

participar en las actividades del Centro, los actores esenciales son los órganos gubernamentales involucrados en la formación profesional, y en particular, las instituciones nacionales especializadas de capacitación para el trabajo. Entre los primeros, y dependiendo de la conformación organizativa de la formación en cada país, se cuentan las secretarías o direcciones que en los ministerios de Trabajo o de Educación tienen a su cargo la formulación de políticas y directrices en la materia; a ellos se agregan, en algunos casos, otros ministerios como el de Juventud en Jamaica, el de Ciencia y Tecnología en Brasil, o los de Industria y de Construcción en Perú, y otros que tienen también injerencia en la formación profesional. Las instituciones especializadas son aquellos entes por lo general públicos, aunque altamente autónomos, que tienen el cometido nacional de capacitar a los trabajadores para uno o más sectores de la actividad económica, casi siempre bajo esquemas no formales, independientes a los de la enseñanza regular.

Son éstos los miembros y componentes activos y permanentes del sistema Cinterfor, quienes constituyen el primer circuito concéntrico de intercambio y cooperación y el nervio vital de transferencia de ideas, tecnologías y experiencias. Pero a este conjunto de órganos de política y de ejecución en materia de formación profesional en los países asociados a Cinterfor, se agregan otros organismos de variados objetivos y funciones con los cuales el Centro promueve y mantiene vínculos en un segundo circuito concéntrico. Tal es el caso de las secretarías y programas departamentales, provinciales y municipales encargados de impartir programas de capacitación, las organizaciones no gubernamentales de acción comunitaria y promoción al desarrollo, los centros de investigación y estudio que se interesan por la formación profesional y por la vinculación entre educación y trabajo en general, las redes internacionales de información y documentación sobre estos temas, los órganos y asociaciones regionales de cooperación sectorial - especialmente en áreas estratégicas de la actividad económica - y una

serie de otros órganos y asociaciones que se interesan de manera general o específica en determinados aspectos de la formación profesional.

La relación con las organizaciones gremiales de empleadores y trabajadores constituye una constante en la forma de trabajo de Cinterfor. Ello responde desde luego, al principio fundamental que inspira a la OIT en el sentido de promover la participación conjunta de gobiernos, empleadores y trabajadores en todo lo que atañe al trabajo humano. Pero además, al hecho de que el tripartismo ha cobrado vida en los órganos decisorios de las entidades especializadas de formación profesional en la mayor parte de los países americanos y en España. El Centro, en cambio, no trabaja directamente con las empresas sino que llega a ellas a través de las instituciones nacionales que les prestan servicio en cada país. Sin embargo, da acogida en determinados casos a asociaciones de responsables de la capacitación en las empresas.

Por otra parte, la OIT respalda a Cinterfor con toda una estructura de lazos dentro de la región y hacia el resto del mundo, y sostiene su inserción en una estrategia global de cooperación en el campo de la formación profesional y del desarrollo de las relaciones de trabajo en general. A través de aquélla se establecen puentes con centros regionales similares creados con posterioridad en Asia y en África y actualmente en Europa, así como con las agencias y centros especializados de formación profesional en los restantes países del mundo. Cinterfor conecta a sus instituciones asociadas al plano internacional con el concurso del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, así como con el de los servicios técnicos especializados en la sede de Ginebra. A su vez, la OIT facilita la articulación de la formación profesional con los restantes campos de actividad que le son propios: el empleo, las condiciones y relaciones de trabajo, y las actividades específicas de coopera-

ción y desarrollo en los distintos sectores económicos, y extiende los vínculos del Centro hacia las demás agencias de las Naciones Unidas.

### 3. LA COMPOSICION DE FUERZAS

Tienen poder e injerencia en el Centro, la OIT, los gobiernos de los países miembros y las instituciones nacionales especializadas de formación a él asociadas. La Organización se proyecta a través de sus principios, convenios y recomendaciones, sus políticas sobre formación profesional y la administración directa del Centro. Los países expresan sus demandas y conducen sus opiniones a través de sus instancias de representación de gobierno, empleadores y trabajadores en la propia OIT, y directamente junto a la dirección del Centro o a través de la Comisión Técnica, su órgano consultivo al cual pertenecen como miembros. La Comisión Técnica, que se reúne periódicamente a convocatoria del Director General de la OIT, está oficialmente conformada por los delegados gubernamentales de los países que manifiestan su voluntad de participar. La tradición y la práctica, entre tanto, han establecido que son sus miembros: los delegados indicados oficialmente por los gobiernos; los directores generales de las instituciones que contribuyen con aportes financieros al sostenimiento del Centro; y los representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores indicados por los respectivos grupos del Consejo de Administración de la OIT.

Esta composición real le da a la Comisión Técnica un gran peso efectivo en las recomendaciones, estando involucradas las Instituciones que ejecutan la formación en los países y que son las que apoyan y participan directamente en la realización del programa de trabajo del Centro; y las organizaciones sociales, que responden por el apoyo político, propiciando la concertación tripartita de acuerdo a las condiciones concretas de la realidad nacional. La composición numérica desequilibrada de las distintas delegaciones, originada por el número desigual de instituciones que componen el

esquema nacional de formación profesional en cada país, se compensa en la Comisión Técnica por los procedimientos utilizados para las deliberaciones y por la calidad de las representaciones. El mecanismo determinante es el acuerdo o el consenso como forma de decisión. No se recurre a la votación y si algún tema cuenta con restricciones de alguna de las partes, se procura conciliar intereses y buscar las soluciones adecuadas, lo que hasta ahora no ha resultado un escollo a la adopción de las recomendaciones.

La OIT asume un gran margen de responsabilidad administrativa, lo que garantiza el uso de mecanismos ágiles y flexibles, con un respaldo institucional que asegura rentabilidad funcional y control riguroso en el uso de los recursos. La neutralidad de principios que sustenta es fundamental para que todos los países se sientan seguros en sus derechos de participación y en igualdad de acceso a los beneficios.

La Comisión Técnica, que se reúne formalmente cada año - pero que ocasionalmente alarga ese período al año y medio - es el centro nervioso de todo el sistema. Ella examina el desempeño general del Centro, su administración, su programación, y sus condiciones financieras. Como resultado emanan recomendaciones que son llevadas a consideración de la OIT. Por lo expuesto, se puede observar que las responsabilidades de este forum sobrepasan las funciones de una "Comisión Técnica" que en la realidad asume el papel de un "Consejo Técnico Consultivo". La Reunión de Cartagena, en 1984, recomendó que se estudiara cambiar la denominación del Centro, sustituyendo el largo título de "Investigación y Documentación" por simplemente el de "Centro Interamericano para el desarrollo de la formación profesional", y que se cambiase también el nombre "Comisión Técnica" para otro que mejor correspondiera a la naturaleza y nivel de sus atribuciones. De nuevo, sin necesariamente hacer uso del formalismo, se está dejando a la práctica el ajuste deseado. Sobre todo en estos dos casos en los cuales no están en juego

aspectos sustantivos. Los cambios, conforme a la tónica general de actuación y evolución de Cinterfor, se producen gradualmente y una vez que la experiencia y la práctica van decantando hasta aconsejar su formalización.

#### 4. LA DISTRIBUCION DE BENEFICIOS

Las instituciones asociadas a Cinterfor participan de manera variable en cuanto a los aportes y beneficios que los ligan al sistema, articulando de manera flexible sus intereses, contribuciones y demandas. Dentro del espíritu, de los valores y de la cultura general del sistema, las aspiraciones individuales se alimentan de los intereses colectivos y la contribución de cada miembro no requiere ser proporcional a los beneficios directos que individualmente reciba, sino que a lo que extrae del desarrollo global del grupo cooperativo. Esta concepción de hermandad representa una fórmula política avanzada en el sentido de la integración regional.

El Centro opera dentro de un principio redistributivo en el cual los que pueden ofrecer más lo hacen en beneficio de los que eventualmente presentan mayores necesidades. A través de una constante compaginación de necesidades y disponibilidades, se aborda de manera muy concreta los intereses convergentes o complementarios de grupos específicos de instituciones. Ello se logra a través de la conformación de grupos ejecutivos y de puntos focales, integrados de manera variable y ad hoc, lo que permite que todos los miembros tengan la oportunidad de contribuir y de recibir, conforme a sus prioridades. Así, el sistema promueve la multiplicación de los recursos y de los productos, de modo casi automático. De hecho, todas las instituciones participantes presentan, a pesar de sus grados diferenciales de desarrollo, determinadas virtudes o excelencias meritorias de proyección hacia otras entidades o hacia el conjunto regional. Como se ha constatado en una reciente investigación sobre instituciones y sistemas de formación profesional en América Latina realizada por Cinterfor, la suma de experiencias y capacidades de estas instituciones

conforma un notable paradigma de modernización y un elenco de iniciativas que revelan destacados logros e importantes potencialidades para responder a las condiciones y exigencias de la formación profesional para hacer frente a las actuales demandas en los planos económico y laboral.

El mecanismo de la cooperación horizontal articulada produce un efecto en cadena: el efecto-demostración y el efecto "paraguas", que en su conjunto conforman un poderoso esquema de circulación y distribución de los beneficios colectivos. Si bien en un sistema así concebido todos los miembros se benefician o pueden beneficiarse del proceso en su conjunto, es cierto que, en última instancia, aquellos organismos nacionales más activos o de mayor iniciativa pueden recoger mayores frutos. Sin embargo, Cinterfor cuida de que aquellos que por algún motivo se hacen menos presentes en un momento dado, articulen sus demandas para tener mejores posibilidades de respuesta del conjunto. Existe dentro del sistema la convicción de que la fortaleza del mismo radica en la capacidad de mantener aglutinado al amplio conjunto de las entidades vinculadas, lo que asegura la riqueza, diversidad y permanente renovación del diálogo e intercambio entre los miembros.

Si consideramos los costos de este sistema de cooperación horizontal, se aprecia con claridad que éstos representan claras ventajas comparativas respecto de la cooperación internacional tradicional y, más aun, se presta admirablemente para complementarla a costos reducidos, accesibles a los propios países de la región, asegurando un proceso permanente de afianzamiento, consolidación y perfeccionamiento de las transferencias e innovaciones suscitadas por la cooperación técnica vertical tradicional. Es por ello que el acento de las actividades de cooperación horizontal está en la introducción de componentes de capacitación que garanticen la absorción y maduración de los principios y de los procesos tecnológicos completos. El aporte de recursos externos de la cooperación multi o bilateral juega un papel

de "semilla" o "detonador" de circuitos de cooperación horizontal que la torna a su vez más rentable y que prolonga sus consecuencias. Por ello, lejos de ser un sustituto de la cooperación vertical, la horizontal la refuerza, vivifica y hace más plausible, multiplicando y decantando sus efectos no sólo en el receptor directo sino a través de la red regional constituida en torno al Centro.

Si bien Cinterfor es un sistema eminentemente regional, nunca ha cerrado sus fronteras para no caer en las limitaciones de un modelo puramente endogámico. Por el contrario, cada vez procura más una ligazón hacia países y regiones externas, convirtiéndose en una "ventana al mundo" para el sistema.

Los costos de operación de Cinterfor se reducen al mínimo. Cuenta con una pequeña estructura de personal propio, que articula y moviliza el vasto y altamente calificado cuadro de recursos humanos pertenecientes a sus instituciones miembros. La financiación de las actividades convenidas con dichas instituciones opera sobre la base de costos compartidos en los que la mayor parte recae sobre las propias instituciones participantes. Funge, entonces, como una cámara de compensación facilitando la participación de aquellas entidades con menor capacidad financiera, con cargo a los recursos recaudados en el conjunto del sistema. La flexibilidad en las formas de financiación se ha convertido en una exigencia cada vez mayor para mantener e incrementar el nivel de actividad, en momentos de serias restricciones presupuestarias de las instituciones nacionales. En consecuencia, se aprovecha de la manera más adecuada y accesible a cada entidad participante, los recursos y capacidades que puede poner a disposición del sistema regional. El aporte de recursos financieros de la OIT y de otras fuentes externas a las que Cinterfor somete proyectos de cooperación regional, son el insumo indispensable para movilizar y potenciar aportes complementarios de las entidades nacionales. Es en la suma y confluencia de aportes de estos diversos orígenes donde se viabiliza una

corriente de cooperación horizontal con un intenso nivel de actividad.

## 5. LA ESTRATEGIA OPERATIVA

El Centro despliega variadas formas de actuación conforme a los temas que aborda en cada oportunidad, los destinatarios y participantes directos de cada una de ellas, y los objetivos específicos que en cada caso se plantean. Las modalidades a las cuales recurre con mayor frecuencia son las siguientes:

a) Los seminarios, sea para difundir una experiencia, para discutir concepciones innovadoras, para preparar o actualizar directivos, técnicos y docentes. Los seminarios son el instrumento de repercusión más directa e inmediata, y por lo tanto, irremplazables en la programación, pudiendo estar vinculados a un proyecto o ser parte de un programa más amplio de actividades. Un seminario puede también ser un programa en sí mismo, generador de nuevas ideas y concepciones, forum de comparación fértil y de convalidación de experiencias. Muchos dirigen "no creen en reuniones"; hay los que dicen que las reuniones sólo sirven para proponer otras reuniones. Si bien ello puede ser verdad en frecuentes casos, no se puede generalizar. No hay un recurso sustituto de la reunión, para el alcance de ciertos objetivos como los que han sido indicados algunas líneas atrás. Además el contacto directo estimula, acelera y compromete la concreción de acuerdos de cooperación, vitalizando fuertemente el sistema. Por cierto que los seminarios vinculados a programas o proyectos de mayor permanencia llegan a ser más productivos, por lo que se estimula el seguimiento y avance en las líneas de trabajo abiertas por los seminarios, conforme a las prioridades y perspectivas de acción que en ellos mismos se detectan.

b) Las investigaciones, instrumento indispensable para la apertura de nuevos senderos y para la extensión de las fronteras de la formación profesional. Siguiendo la concepción general de su funcionamiento, Cinterfor realiza

sus investigaciones siempre asociado a las instituciones nacionales. En la práctica, los trabajos de investigación aprovechan la capacidad técnica de las instituciones y su compenetración con el asunto de que se trate. La participación del Centro posibilita la aplicación de metodologías comunes y el logro de resultados comparables cuyo análisis sirve además de espejo para la ubicación de cada experiencia institucional o nacional respecto del conjunto. A la vez, permite la irradiación de los resultados de los estudios y su aplicación en las actividades prácticas de las instituciones y del propio Cinterfor. Es también una tarea investigadora, la permanente auscultación del entorno de la formación profesional y la detección del desarrollo y avance del conjunto regional en esta materia. La visión analítica y proyectiva de la región como un todo, en los aspectos determinantes para la formación profesional, representa el papel de mayor importancia que tiene que cumplir el Centro, y el que le permite situarse como interlocutor informado, conocedor y por lo tanto, válido como orientador y consultor ante las instituciones.

c) La cooperación horizontal, al mismo tiempo un instrumento y una finalidad de Cinterfor. Como modalidad de trabajo ha demostrado ser expedita y eficaz y ha generado notables resultados en el campo de la formación profesional, los cuales pueden ser motivo de orgullo. Como instrumento, se ha usado para superar recursos individuales limitados y para multiplicar los efectos de experiencias singulares. Como objetivo, se ha estimulado y facilitado que los países recurran a ella siempre más, aprovechando las capacidades e intereses de sus homólogas y fomentando un creciente espíritu de solidaridad a nivel regional. Con el fin de hacer de la cooperación una práctica permanente y asentada en las instituciones, se ha recomendado y apoyado la conformación de unidades de cooperación internacional dentro de sus respectivas estructuras. En prácticamente todas ellas se cuenta con al menos un responsable directo por la coordinación y programación de las actividades de cooperación,

lo que ha posibilitado un resultado plenamente satisfactorio en los números, aunque se tenga que reconocer la necesidad de seguir perfeccionando el mecanismo y su operación. La firma de convenios entre instituciones se ha convertido en práctica habitual y se cuenta en la región con una gran cantidad de ellos existiendo convencimiento sobre los beneficios que implican. Pero todavía hay que mejorar la operación efectiva de tales convenios y los procedimientos de programación y ejecución de las actividades acordadas, tarea que persigue Cinterfor de forma permanente. La cooperación horizontal apoya la valorización de los expertos nacionales, estimula la mayor preparación del personal técnico local y genera un intercambio de experiencias de gran eficacia. Sin alimentar xenofobias estériles y teniendo la conciencia de que el recurso regional no es suficiente, aunque necesario y muy valioso, la CTPD contribuyó decisivamente para la integración de los organismos de formación profesional.

d) La asistencia técnica directa, que se concreta bajo la forma de misiones de asesoramiento o de respuestas a consultas específicas de una determinada institución. Estas consultorías son muchas veces ejecutadas directamente por el personal técnico del Centro, pero también de manera creciente, con el recurso de consultores externos y del personal técnico de las propias instituciones nacionales. Cinterfor identifica los especialistas más idóneos para el cumplimiento de una determinada misión, y promueve la movilización e intercambio de los mismos entre los distintos países, en cuyo caso la asistencia técnica tiende a encadenarse con flujos sucesivos de cooperación horizontal.

e) La red de información y documentación sobre formación profesional, que reúne toda la memoria de lo producido en la región sobre este tema y realiza la integración con otros sistemas de información dentro de la región y fuera de ella. Con esto se posibilita el acceso de cada institución aso-

ciada al rico acervo generado por el conjunto de las experiencias de la formación profesional en el mundo. Cinterfor ha diseñado la concepción de la red y colabora en su implantación, ofreciendo asistencia técnica y capacitación a los centros institucionales y manteniendo la coordinación general de la misma. El desarrollo de las comunicaciones está posibilitando notables avances en la organización y funcionamiento computarizado del Sistema Regional de Información y Documentación (SIRFO), que a su vez está vinculado con otros sistemas como el IRTIS, el ILIS/OIT y con servicios como el REDUC.

## 6. VEINTICINCO AÑOS EN RETROSPECTIVA

Los objetivos y funciones que fueron asignados a Cinterfor desde su creación reflejan una notable visión proyectiva, desde el momento que abordaban los temas neurálgicos de la formación profesional e incorporaban la dimensión de flexibilidad y transformación constante conforme a las nuevas situaciones que irán emergiendo. Por ello, el marco general de su actuación ha conservado plena vigencia y la asegura asimismo para el futuro.

Sin embargo, el énfasis y enfoque de las actividades ha ido evolucionando en sintonía con las prioridades de cada etapa en la vida de la formación profesional en la región. En un primer período, el gran tema que concitó las expectativas de las instituciones capacitadoras fue la disponibilidad de materiales didácticos en cantidad y calidad acorde con las crecientes necesidades. Era éste un campo en el que el trabajo cooperativo a nivel regional ofrecía claras ventajas.

De una cierta forma se puede decir que fueron las Colecciones Básicas Cinterfor (CBC) el producto que marcó y consolidó los primeros años del Centro. Con la colaboración directa de expertos nacionales seleccionados, reunidos en grupos de trabajo específicos, fueron elaboradas 33 colecciones de materiales didácticos para un amplio rango de ocupaciones entre



1970 y 1980. Recién en 1980, en la Comisión Técnica de Brasilia, se decidió partir para la preparación de especialistas nacionales en la producción de materiales didácticos y hacia la conformación y coordinación de un sistema de informaciones que posibilitara el intercambio de materiales didácticos entre los países, considerando que su elaboración ya había alcanzado niveles importantes en la región, en lo cuantitativo y en lo cualitativo. La diversidad de métodos formativos y estrategias operativas recomendaban prudencia en la adopción de manuales regionales y énfasis en la selección, adaptación, validación y utilización de materiales instruccionales adecuados a cada situación. La contribución metodológica y fomentadora de las CBC fue entretanto considerable para que se desarrollara en la región esa experiencia colectiva.

A partir de los ochenta, el Centro se centró en lanzar y afianzar la preocupación con el entorno de la formación profesional y consecuentemente ganó terreno el tema de la gestión política, técnica y administrativa de las instituciones nacionales. Ello situó el acento de su actividad en los procesos decisorios de la programación, recomendando una mayor aproximación con la realidad económica y las empresas, y en consecuencia la adopción de formas flexibles de planificación estratégica. En todas las oportunidades se ventiló ese enfoque y se lanzó a la mesa de debates el papel y desempeño de la formación profesional en la perspectiva del desarrollo global de los países. La ampliación de la cobertura y la adecuación de la formación profesional a los perfiles de la demanda real pasaron a ser el eje de la actividad estimulada por el Centro.

## 7. EL FUTURO

Si bien el ideal sería que la cooperación técnica entre los países de la región fluyese de forma espontánea y en las exactas proporciones de las necesidades con eficiencia de medios y eficacia de fines, esa meta está aún lejos de alcanzarse. Por muchos años será todavía necesaria la presencia activa de

Cinterfor. El camino de aumentar y reforzar la capacidad de las unidades de cooperación internacional de las instituciones de formación profesional se ha demostrado correcto y los avances en esos términos son notorios. Particularmente será necesario mejorar algunas prácticas como los criterios de decisión sobre la elección de las formas de cooperación; la elaboración adecuada de los proyectos y planes de ejecución; la capacidad de negociación de las condiciones y los términos de una cooperación o asistencia técnica; la adopción de mecanismos apropiados y ágiles; el uso de procesos de evaluación; la gestión de costos y financiación; etcétera.

Del mismo modo, será conveniente mejorar la red de informaciones sobre la oferta de posibilidades de capacitación y sobre la demanda o necesidad de esos servicios. Cinterfor deberá mantener un permanente y actualizado seguimiento y control del conjunto de acciones que se desarrollan bajo las perspectivas de la cooperación técnica, como única forma de optimizar los recursos y posibilidades.

La red o el sistema regional de información sobre formación profesional deberá vencer las resistencias opuestas por las estructuras burocráticas y las relaciones de poder dentro de las instituciones, y transformar su actual concepción bibliográfica en un sistema de informaciones técnicas y monográficas de mayor impacto y alcance. Esto exigirá del Centro un formidable esfuerzo, sólo posible de lograr con refuerzo financiero externo y con el apoyo decidido de las instituciones de formación profesional asociadas. Naturalmente que el cambio tecnológico y las actuales condiciones de las comunicaciones electrónicas serán elementos revolucionarios en la puesta en marcha de un sistema regional de informaciones de este tenor.

El Centro está en condiciones de iniciar la producción de un Informe Anual de Desempeño de la Formación Profesional Regional con la utilización de estadísticas y de indicadores, en

los moldes de lo que hacen regularmente el BID, el BIRF y la CEPAL en sus respectivos campos. El estudio regional sobre instituciones y sistemas de formación profesional realizado en 1989 ofrece las bases para la implantación de esta nueva tarea.

El grado de desarrollo que ha alcanzado la formación profesional en la región tiene como corolario la existencia de un excelente plantel de expertos. Esos profesionales - entre directivos, planificadores, técnicos y docentes - se han formado en las prácticas institucionales y se han desarrollado participando en muchas experiencias de cooperación técnica en las cuales el Centro ha desempeñado un papel determinante. La presencia en sus actividades, en los seminarios, los estudios, las iniciativas de cooperación horizontal, van incorporando gradualmente una insustituible experiencia y familiaridad con acciones de tipo internacional. Cinterfor deberá sistematizar y optimizar informaciones y mecanismos de utilización de ese conjunto de expertos, imprescindibles para asegurarle la mayor efectividad como ejecutor de proyectos, particularmente los de desarrollo de capacidad institucional. El Centro estará así en condiciones de consolidarse como la mejor alternativa para las instituciones en la ejecución de proyectos de ese tipo.

Cinterfor está empeñado en perfeccionarse como puente o canal para las relaciones con otros continentes, los Estados Unidos y Canadá. Para ese fin, se hace necesaria una mejor articulación con el Centro Internacional

de Formación de la OIT, en Turín, con los centros regionales de formación profesional en Asia (APSDEP), Africa (CIADFOP), y Europa (CEDEFOP), y otros organismos similares. Con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y con los Community Colleges de aquel país y de Canadá, deberán encontrarse las fórmulas de articulación de intereses. De la misma forma con las agencias internacionales como el BID, el PNUD y el Banco Mundial. La tarea consistirá en demostrar las ventajas comparativas de utilización de Cinterfor como agente multiplicador de experiencias para la región, capaz de ofrecer apoyo a las inversiones y a la cooperación que a ella se destinan. Por fin, cumple definir los medios para asegurar una presencia más significativa en el Caribe, una región que comparativamente presenta peculiaridades en el campo de la formación profesional en relación con América Latina. El modelo organizativo generado y consolidado en esta última no se repite en los países caribeños, que presentan un perfil institucional tradicional y escasos recursos. En el Caribe la articulación con CARICOM y CATVET podrá representar un importante medio de expansión de los efectos, dada la diferenciación y fragmentación de esa área.

Para situarse en la dimensión de ese futuro, el Centro deberá aplicar toda su creatividad, valerse del fuerte y decidido apoyo de sus miembros asociados y de la OIT, y reforzar su capacidad con recursos que pueda captar de las agencias internacionales de desarrollo y de los países que participan de la cooperación internacional.

