

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

Res. 2579/17

ACTA N° 121, de fecha 10 de octubre de 2017.

VISTO: El Programa de Acreditación de Saberes que se viene desarrollando a partir del 2007 en el Consejo de Educación Técnico-Profesional, acreditación concebida como un proceso formativo de reconocimiento y de certificación de aprendizajes adquiridos por las personas en el transcurso de la vida, mediante el trabajo, la experiencia y la convivencia social, promoviendo la inclusión social y tendiendo a la continuidad educativa de las mismas;

RESULTANDO: I) que ante la necesidad de avanzar en el diseño institucional que permita ir consolidando la Certificación Ocupacional como parte de las políticas públicas de empleo y formación profesional, se ha elaborado una propuesta de arreglo institucional de la Certificación Ocupacional en Uruguay, a partir del análisis y consenso entre representantes institucionales y organizaciones directamente involucradas a nivel nacional;

II) que la citada propuesta ha sido presentada a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y al Consejo de Educación Técnico Profesional;

III) que el mismo fue elaborado por un grupo de trabajo interinstitucional y tripartito integrado por representantes de dichas Instituciones, del PIT-CNT y del Sector Empresarial;

CONSIDERANDO: que este Consejo entiende pertinente aprobar la Propuesta de Arreglo Interinstitucional sobre Certificación Ocupacional en Uruguay;

ATENTO: a lo expuesto;

EL CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL POR UNANIMIDAD (TRES EN TRES), RESUELVE:

1) Aprobar la Propuesta de Arreglo Interinstitucional sobre Certificación Ocupacional en Uruguay que a continuación se detalla:

Este documento se presenta a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y el Consejo de Educación Técnico-Profesional; el mismo fue elaborado por un grupo de trabajo interinstitucional y tripartito integrado por representantes de dichas instituciones, del PIT-CNT y del Sector Empresarial¹

Ante la necesidad de avanzar en el diseño institucional que permita ir consolidando la Certificación Ocupacional como parte de las políticas públicas de empleo y formación profesional, el objetivo es elaborar una propuesta de arreglo institucional de la Certificación Ocupacional en Uruguay, a partir del análisis y consenso entre representantes institucionales y organizaciones directamente involucradas a nivel nacional.

INTRODUCCIÓN

Existe un consenso a nivel nacional de la necesidad de mejora de las calificaciones de la fuerza de trabajo, ya entre los trabajadores en actividad para que puedan hacer frente a los desafíos actuales del mercado de trabajo; ya entre las personas que integran colectivos con mayores vulnerabilidades frente a nuestro mercado de trabajo para insertarse en él; ya en la vinculación inicial y permanente de los jóvenes que aún se encuentran estudiando o aquellos que se han desvinculado del sistema educativo formal.

¹Gabriela Rodríguez y Mauricio Vidal por MTSS/DINAE, Fernando Ubal, Gerardo Garbarino, Ismael Fuentes, Rosana Perdomo y Silvia García por INEFOP, Miguel Venturiello y Nicolás Cristina por CETP/UTU, Mario de Saa por PIT – CNT, Gonzalo Suárez por Sector Empresarial.

A su vez, es también consensuada la necesidad de acompañar el crecimiento económico con desarrollo inclusivo, integrador, equitativo, sustentable; y allí la productividad, la competitividad y la innovación – en su acepción más amplia – parecen jugar un rol clave. De esta forma las políticas de formación profesional reafirman o se tornan en un pilar fundamental para ese desarrollo del país; formación profesional pertinente, oportuna y de calidad; en los niveles básicos y formales, mas también en la formación profesional impartida/adquirida desde/en diversas instituciones y organizaciones, desde una concepción de aprendizaje a lo largo de toda la vida y en diferentes ámbitos.

La mejora de la pertinencia, oportunidad y calidad de la formación profesional, requiere avanzar en el cambio de paradigma, donde la política deje de estar centrada en la oferta; haya énfasis en la prospección de necesidades formativas a nivel nacional y por sectores de actividad; involucre a los actores sociales en la definición de las necesidades; se trabaje desde un enfoque sistémico donde la formación es parte de un todo más complejo para la contribución al desarrollo productivo y social del país, a la altura de los requerimientos del mundo actual; se valore lo aprendido fuera de los ámbitos formales como conocimientos, habilidades y destrezas válidas para/en el desempeño laboral.

En este marco, la certificación de competencias laborales o la certificación ocupacional, entendida como “el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado, busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, independientemente de la forma en cómo los hayan adquirido”.

La certificación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores conlleva entonces la necesidad de definir cuál será la unidad de medida contra la que se evaluará, o sea la norma, estándar o perfil profesional. Este es un aspecto central, para la elaboración de diseños curriculares que permitan formación pertinente; se convierte en la unidad de medida para la certificación; puede constituirse en un aporte a la negociación colectiva.

La certificación ocupacional, así como la elaboración de los perfiles profesionales no se concibe sin diálogo social al menos en dos dimensiones: la política, y la técnica; con esto queremos decir que son tomadores de decisión y aportantes de insumos a través de diferentes ámbitos, sobre los que volveremos al momento de describir el proceso y al momento de ensayar arreglos institucionales. Son entonces, actores directamente interesados, sindicatos y cámaras o gremiales empresariales de los sectores que se aborden; el Consejo de Salarios del sector, el ministerio de trabajo y las instituciones de formación profesional nacionales y sectoriales son también actores centrales en una política de certificación.

La migración en general y en especial la migración regional, temporal o definitiva por diferentes razones, es parte de la cultura, además de un derecho humano. Es una preocupación y un interés de larga data en los ámbitos regionales vinculados a la facilitación de la circulación de trabajadores², avanzar en la consagración de este derecho a través de la consecución de acuerdos entre los países para la homologación u otras formas de validación de la experiencia laboral de los trabajadores desarrollada en un país diferente al de residencia. Los avances que Uruguay haga en materia de validación de perfiles y procesos de

²El sub grupo 10 que trata los temas socio laborales de MERCOSUR es uno de los ámbitos ocupados en estos temas.

certificación, acercará las posibilidades de avances hacia acuerdos regionales.

ANTECEDENTES

Uruguay ha transitado en los últimos años, - tanto desde el mundo educativo como desde el mundo del trabajo, desde el sector privado y desde el sector público - a través de diversas iniciativas o experiencias que han permitido generar aprendizajes a nivel institucional e interinstitucional, constituyéndose en avances en materia de certificación de competencias laborales hacia el diseño de una política pública.

A partir de 2007 CETP-UTU viene desarrollando el Programa de Acreditación de Saberes, acreditación concebida como un proceso formativo de reconocimiento y de certificación de aprendizajes adquiridos por las personas en el transcurso de la vida, mediante el trabajo, la experiencia y la convivencia social, promoviendo la inclusión social y tendiendo a la continuidad educativa de las mismas.

Desde el sector público, en el marco de la Comisión Interinstitucional del Sistema Nacional de Formación Profesional conformada a instancias del Diálogo Nacional por el Empleo realizado en 2011, MTSS/DINAE y CETP-UTU³ se desarrollaron experiencias demostrativas en los sectores hotelero/gastronómico y forestal/maderero⁴, con participación activa de los actores sociales de los respectivos sectores. Éstas se formularon y llevaron a cabo con el objetivo de ser generadoras de insumos para la formulación de una política nacional que involucrara a todas las instituciones y organizaciones con cometidos para ello.

³Según Convenio de Cooperación Técnica firmado en 2013

⁴En el marco de los acuerdos de la Comisión Interinstitucional del Sistema Nacional de Formación Profesional, conformada por ambas instituciones junto a MEC, OPP, UDELAR, INEFOP y UTEC, 2012 – 2014. Ambas experiencias involucraron desde el comienzo a los actores sociales de cada sector, otros ministerios así como actores del mundo de la formación según el caso; así también la prospección de necesidades formativas formó parte del proceso metodológico desarrollado para llegar a la certificación de perfiles críticos en cada sector. A su vez se profundizó en esta dimensión a través del acercamiento a la metodología de prospección diseñada por SENAI y transferida a países del Cono Sur, a través de un proceso de cooperación sur – sur, donde Uruguay trabajó en el sector de TI en 2014.

Para concretar la implementación de tales procesos de certificación, se trabajó previamente en la elaboración del diseño metodológico, de los instrumentos de evaluación, de las herramientas, y la capacitación a asesores y evaluadores; en este proceso fueron especialmente relevantes los aportes de: CETP/UTU aportando la experiencia y los aprendizajes desde el Programa de Acreditación de Saberes; de la DINAIE aportando el conocimiento acumulado a través del acceso e intercambio con la experiencia internacional, especialmente regional; la asistencia técnica de OIT/CINTERFOR a través de diferentes consultores nacionales e internacionales⁵. Fases previas a la certificación la constituyeron la elaboración de los perfiles profesionales correspondientes – a través de ámbitos tripartitos creados para ello -, y antes en el tiempo, la recolección y análisis de las necesidades de fuerza de trabajo y/o de formación del sector.

Consignaremos aquí solamente dos acuerdos interinstitucionales entre la MTT/DINAIE y CETP/UTU, emergentes del desarrollo del convenio de cooperación técnica, que consideramos de mayor relevancia al momento de pensar en el diseño de la política nacional de certificación, los cuales tuvieron como objetivo profundizar la articulación y complementariedad, “las pasarelas” o la “navegabilidad entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación”; son: el diseño en conjunto del plan de desarrollo, y la complementariedad y continuidad educativa y laboral.

El primero de éstos, garantiza a aquellos trabajadores que están transitando por el proceso de certificación y necesitan “cerrar brechas de capacitación”, poder hacerlo, sin tener que “salir a buscar por su cuenta” una propuesta pertinente en la oferta formativa existente. Y el segundo acuerdo, busca asegurar el reconocimiento de la certificación para su posterior continuidad educativa así

⁵Entre 2013 y 2015, algunas de ellas en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional de MTSS/DINAIE, financiado por la AECID.

como también la complementariedad de la acreditación y certificación.

A éstas experiencias demostrativas le sucedieron otras, con la participación activa de INEFOP a partir de 2015, que han contribuido al Programa de Culminación de Ciclos Educativos a través de la certificación de mozos, al Sistema Nacional Integrado de Cuidados a través de la certificación de personas cuidadoras, entre otras. En la réplica de certificaciones de mozos actual, el Comité Sectorial de Turismo se ha incorporado como espacio sectorial, con el que interactúa el comité de validación. Todas estas experiencias han aportado a la mejora de los procesos e instrumentos, que tendrán una nueva versión en el marco del Proyecto CETFOR, especialmente en los sectores de construcción y hotelero gastronómico.

Desde el sector privado también han habido iniciativas, es el caso del sector de la construcción, que ha formulado una propuesta de certificación de las competencias de los trabajadores a partir de una actualización de la evaluación de tareas del sector⁶; es también el caso de certificaciones vinculadas a estándares internacionales de calidad o para obtención de licencias de uso de maquinarias y tecnología, aunque éstas últimas con algunas características diferentes.

Simultáneamente con estos avances, Uruguay ha reactivado la negociación colectiva a través de los Consejos de Salarios, como política pública en el ámbito de las relaciones laborales, desde hace ya más de una década. En tal sentido, cabe destacar que los temas de formación profesional, formación continua, reconocimiento de lo aprendido en el trabajo, actualización de las categorías laborales, son temas de agenda en muchos sectores de actividad,

⁶“Evaluación de tareas y propuesta de certificación de competencias para la industria de la construcción”. realizada por los actores del sector con la asistencia técnica de OIT/CINTERFOR. Junio 2014.

avizorándose un futuro en el cual progresivamente vayan ocupando mayor lugar.

Desde el MTSS, en acuerdo con INEFOP, se han impulsado acciones decididas de mayor articulación entre las políticas de relaciones laborales y las de formación profesional y empleo; muestra de ello es el propio proyecto CETFOR gestionado por OIT/CINTERFOR, que entre sus componentes incluye desarrollo de capacidades tripartitas para la descripción de puestos de trabajo y valoración de cargos a través de una metodología participativa, para ser puestas a disposición de la negociación colectiva, calificando la misma; al tiempo que constituyéndose en la antesala para la elaboración de perfiles, mejorar la pertinencia de la formación con las necesidades de los sectores de actividad, siendo un insumo fundamental para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

CÓMO AVANZAR HACIA LA CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO

La experiencia internacional, especialmente de la región, nos muestra que los mayores avances se dan en aquellos países que han priorizado el acuerdo de actores a las grandes construcciones nacionales; esto es, a partir de consensos nacionales y arreglos institucionales acordados, se ha avanzado en aquellos sectores que por diversas razones sienten la necesidad de hacerlo; sea porque son sectores pujantes de la economía nacional, sea por la escasez de mano de obra calificada en el sector, sea por la cultura de acuerdos y trabajo conjunto entre los actores, entre otras posibles razones.

El desarrollo de una política de certificación ocupacional requiere de algunas complementariedades; si concebimos la certificación como “ el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador,

efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado”..., será necesaria la construcción del mapa o estructura ocupacional del o los sectores involucrados y la elaboración de los perfiles profesionales correspondientes, promoviendo la construcción del marco de cualificaciones con sus niveles y pasarelas entre el mundo de la educación - formal y no formal - y el mundo del trabajo . La potencialidad de la construcción de este mapa, lo constituye la visualización global del sector, de los perfiles críticos en relación a la calidad y cantidad de personas que revisten en el mismo y planificar la mejora, la visualización de las competencias transversales al sector. Esto redundará en la mejora de la calidad y la pertinencia de la formación, en la posibilidad de certificar aquellos trabajadores que ya revisten en ciertos perfiles permitiendo detectar debilidades y planificar planes de desarrollo de capacidades individuales y/o colectivas, con activo involucramiento de trabajadores y empresarios del sector.

Este mapeo de la estructura ocupacional permite a su vez detectar las necesidades de formación inicial y continua del sector, así como anticipar necesidades futuras de formación.

Por otra parte, el mapa así como la descripción y valoración de puestos de trabajo, serán un insumo puesto a disposición de la negociación colectiva, especialmente en los consejos de salarios.

Etapas o dimensiones complementarias:

- Elaboración del mapa de la estructura ocupacional
- Descripción de puestos de trabajo
- Detección de necesidades de formación del sector
- Elaboración de perfiles profesionales, al menos los considerados críticos o

relevantes

- Propuesta de plan formativo sectorial
- Certificación

Los avances realizados hasta la fecha permiten contar con parte de los procesos, guías metodológicas e instrumentos necesarios, sin embargo será necesario acompañar o preceder cada etapa de la elaboración de otras herramientas. Así mismo será necesario realizar la formación de los recursos, tanto desde los organismos estatales y paraestatales como sectoriales. El Proyecto CETFOR contribuye claramente en este sentido, siendo un imperativa la toma de decisiones respecto de los arreglos institucionales, los roles y funciones de cada institución, así como de los actores sociales en estos procesos.

Cabe destacar aquí, que la certificación se ha concebido en Uruguay y en general en los modelos de sistemas de formación profesional, como uno de sus componentes; en la propuesta que estamos considerando en Uruguay, los componentes o unidades temáticas se han distribuido de la siguiente forma: prospección de necesidades de formación; normalización de competencias laborales o perfiles ocupacionales y diseño de módulos formativos; certificación ocupacional; aseguramiento de calidad de la ofertas formativa y orientación.

Resulta relevante, consignar que en discusiones y acuerdos desarrollados en el marco de la Comisión Interinstitucional para la mejora de la formación profesional en Uruguay, "... se considera la realidad general de nuestro país, principalmente en lo concerniente al desarrollo productivo, y en este marco las dificultades en los niveles de calificación de la población, y en la estructuración y articulación de los distintos niveles de FP para generar propuestas pertinentes a la realidad del país. Se entiende que para poder atender a esta necesidad el país cuenta con dos dimensiones de formación profesional.

1- Formación Profesional que forma parte de la Educación Media Técnica y Tecnológica, Educación Terciaria y Educación Universitaria.

2- Capacitación laboral, que puede dar lugar a la certificación.

El desafío del SNFP será aportar elementos para que estas dos dimensiones puedan articularse y contar con propuestas pertinentes y de calidad, favoreciendo las complementariedades, promoviendo una relación virtuosa entre educación y trabajo, esto es, facilitando la continuidad educativa y la mejor inserción en el mercado de trabajo de nuestros ciudadanos, reconociendo lo aprendido independientemente de dónde fue aprendido.

De todas maneras la incidencia del SNFP en cada una de las dimensiones de FP será diferente. Para la primera dimensión brindará elementos para que las instituciones que tengan propuestas de este nivel a su cargo puedan considerarlas, y a partir de ello, evaluar sus propuestas y considerar modificaciones o la creación de nuevas propuestas.

Mientras que la incidencia en la segunda dimensión será más directa ya que el SNFP establecerá las bases y los criterios de calidad que deriven en un ordenamiento y pertinencia de las propuestas de FP considerando las necesidades e intereses de la población y del país.

En tal sentido los contenidos de la formación, las metodologías, los recursos didácticos, las infraestructuras deberán ser acordes y coherentes con el proyecto nacional que define prioridades para el país. A su vez, sosteniendo lo dicho antes respecto de la necesidad de una articulación y complementariedad en consonancia con el proyecto país, es necesario construir e implementar el sistema en clave de diálogo social.

Aquí nuestra preocupación central, lo fundamental, lo sustantivo, es generar una

propuesta que mejore la calidad de la formación profesional en nuestro país, en aras de la mejor formación de la ciudadanía, con igualdad de oportunidades. En tal sentido será necesario establecer las bases para la construcción de un sistema que priorice y anticipe las necesidades de formación, elabore los perfiles profesionales necesarios, establezca estándares de referencia y oriente y regule las propuestas de FP con criterios de calidad, equidad y pertinencia para el Sistema Nacional de Educación como para el mundo del trabajo”.

PRINCIPIOS Y VALORES RECTORES:

- Trabajo Decente
- Empresas Sostenibles
- Diálogo Social
- Construcción de confianza
- Transparencia y confiabilidad

El acuerdo interinstitucional y tripartito respecto de estos principios y valores rectores, concuerda y respeta normas internacionales de trabajo emanadas de la OIT; cabe mencionar especialmente la Recomendación 195, que en su art.1 establece que “los Miembros deberían, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social” ; así también en su art.5 recomienda definir, “... con la participación de los interlocutores sociales, la estrategia nacional de educación y formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de empresa”; en otro parte del mismo artículo plantea “... fortalecer, en los planos, internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el

diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas”.

DISEÑO INSTITUCIONAL

Para discutir y realizar una propuesta de arreglos institucionales, roles y funciones, es oportuno repasar los cometidos institucionales respecto de la certificación ocupacional en particular, y de la formación profesional en general.

Cuadro de cometidos institucionales respecto de la Certificación Ocupacional⁷

	MTSS/DINAE Ley N° 17.930 Art. N° 317	CETP/UTU Ley N° 18.437 Art. N° 64	INEFOP Ley N° 18.406
COMETIDOS REFERIDOS A LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Promover un sistema de Certificación Ocupacional (Profesional).	Participar en procesos de certificación de saberes o competencias técnicas	Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales. Dar cobertura entre otros servicios, de acreditación de competencias, a las personas derivadas de los SPE, los comités departamentales. y los comités sectoriales Promover la creación de Comités Sectoriales de E y FP, que colaborarán con la certificación de competencias Asesorar el PE en políticas de empleo.

⁷Elaborado a partir de los anexos del documento de base del eje 3 del Diálogo Nacional por el Empleo, 2011

COMETIDOS REFERIDOS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL ⁸ EN GENERAL	Articular sus actividades con otros organismos públicos y privados, especialmente con la Junta Nacional de Empleo.	Impartir cursos de capacitación laboral	Diseñar y gestionar programas de Formación profesional...
	Implementar, coordinar y supervisar el desarrollo de la formación profesional y contribuir a la elaboración de un Sistema Nacional de Formación Profesional.	Promover la coordinación con otras instituciones públicas en materia de la formación profesional	

A partir del repaso y análisis realizado en el grupo de trabajo sobre los cometidos antes consignados, realizamos la siguiente propuesta de gobernanza, estructura organizativa y funciones, en cuatro dimensiones: estratégica, normativa, operativa y financiera.

A su vez, esta propuesta se asienta sobre algunos pilares: involucramiento del Estado en la dimensión estratégica de orientación, diseño, evaluación y monitoreo; operativización a través de la institucionalidad existente con participación social, articulación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA Y NORMATIVA: conformación de una Comisión Nacional de Certificación Ocupacional, integrada por MTSS/DINAE, CETP/UTU, INEFOP, PITCNT, Sector Empresarial, presidida por MTSS/DINAE; los cometidos de esta comisión estarán vinculados a velar por el cumplimiento de los principios y valores rectores, así también velar por la profundización de los acuerdos vinculados a la generación de pasarelas entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, la elaboración de la estrategia de avance, de promoción y difusión, la validación de los procedimientos

⁸Se considera solo la formación profesional “no formal”, no incluye la educación técnica profesional.

metodológicos principales inherentes a la política, la evaluación y monitoreo de la misma.

DIMENSIÓN OPERATIVA: cometido alojado en INEFOP, a través de una unidad técnica, responsable de gestionar los procesos de elaboración de estructuras ocupacionales, levantamiento de perfiles y certificación ocupacional en coordinación con los Comités Sectoriales u otros ámbitos bipartitos, tripartitos o multipartitos. La asistencia técnica a los sectores para el desarrollo de los procesos podrá realizarse a través de la contratación de servicios de expertos formados y certificados a tales efectos (en una primera etapa en el marco del Proyecto CETFOR). Los diseños curriculares se desarrollarán conjuntamente con CETP/UTU.

DIMENSIÓN FINANCIERA: la financiación de la política de certificación será a cargo del Fondo de Reconversión Laboral, administrado por INEFOP.

MTSS/DINAE: promueve y lidera la fase de diseño, seguimiento de la implementación, evaluación y monitoreo; integrando marco conceptual, lineamientos metodológicos, estrategia de avance; promoviendo ordenamiento de cometidos y funciones; coordinando con DINATRA la vinculación con la negociación colectiva.

INEFOP será responsable de la implementación; en coordinación con los Comités Sectoriales⁹ o los espacios sectoriales de aquellos sectores que se definan prioritarios y por donde se irá avanzando, así como de la financiación de los procesos; elabora junto a UTU los diseños curriculares para las formaciones asociadas a los procesos de certificación.

⁹A partir de la consolidación de los Comités Sectoriales, se podría analizar el avance hacia la conformación de institutos sectoriales de formación y certificación, con financiación de INEFOP, bajo parámetros comunes. Esto permitirá mejorar la cobertura territorial y la calidad y pertinencia de la oferta formativa.

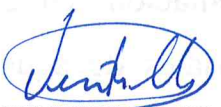
UTU participa de los comités de validación y certificación, elabora junto a INEFOP los diseños curriculares para las formaciones asociadas a los procesos de certificación.

COMITÉS SECTORIALES: En los sectores que se decida avanzar progresivamente, se promoverá la conformación y/o consolidación del Comité Sectorial de Empleo y Formación Profesional establecido en el Art. N° 12 de la Ley N° 18.406 de creación de INEFOP; de éste Comité se deberá desprender un ámbito/organismo sectorial de certificación, en este caso integrado por TRABAJADORES, EMPLEADORES, Estado a través de MTSS/DINAE y CETP/UTU (el actual comité de validación, evaluación y certificación sería un germen de este organismo). Sin perjuicio de lo anterior, en sectores que así se considere por parte de la Comisión Nacional, y ante la inexistencia de comité sectorial, se podrán considerar igualmente pertinentes otros ámbitos sectoriales.

2) Pase a la Dirección de Comunicaciones para su inclusión en la página web y siga al Departamento de Administración Documental para comunicar a la División de Capacitación y Acreditación de Saberes. Cumplido, archívese.


Ing. Agr. María Nilsa PÉREZ HERNÁNDEZ

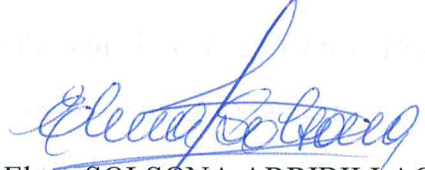
Directora General


Mtro. Téc. Miguel VENTURIELLO BLANCO

Consejero


Mtro. Téc. Freddy AMARO BATALLA

Consejero


Esc. Elena SOLSONA ARRIBILLAGA

Secretaria General

