

Aportes de INEFOP al 4º Congreso Nacional de Educación 2026 “Misiones Sociopedagógicas”

INEFOP

Uruguay, 2026

0. Presentación

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley N.º 18.406 del 24 de octubre de 2008 como persona de derecho público no estatal de carácter tripartito.

Su propósito es contribuir al desarrollo de políticas activas de empleo y formación profesional, promoviendo el acceso equitativo y descentralizado a oportunidades de formación vinculadas al trabajo decente, al desarrollo de capacidades, a la inclusión sociolaboral y al desarrollo productivo. Desde su conformación tripartita, articula con el Estado, organizaciones de trabajadores y empleadores y otros actores institucionales, sociales y productivos.

INEFOP centra su accionar en las personas que atraviesan situaciones laborales, educativas, sociales y territoriales diversas, con especial atención a quienes enfrentan mayores barreras frente al empleo. Sus políticas alcanzan tanto a personas que buscan acceder o retornar al trabajo como a quienes procuran fortalecer sus capacidades, mejorar su situación laboral o transitar nuevos recorridos formativos y laborales.

La Formación Profesional se concibe de forma integral como una política de inclusión, como una herramienta para mejorar la empleabilidad y un proceso educativo orientado al desarrollo de capacidades amplias, vinculadas al pensamiento crítico, la participación social, la comprensión del mundo del trabajo y el ejercicio de derechos. Tal como establece el Decreto N.º 364/019 del Sistema Nacional de Formación Profesional, la Formación Profesional constituye un derecho humano fundamental y aporta al desarrollo personal, la ciudadanía y la construcción de proyectos de vida.

Desde su especificidad como instituto tripartito de empleo y formación profesional, INEFOP procura vincular sus intervenciones con las oportunidades de empleo, las transformaciones del mundo del trabajo y las necesidades presentes y futuras de los sectores productivos.

Propósito y alcance de este documento

Se busca aportar a la reflexión y al debate sobre las relaciones entre Educación, Formación Profesional y trabajo en el marco del Congreso Nacional de Educación desde una perspectiva que reconoce la diversidad de trayectorias educativas, formativas y laborales que las personas construyen a lo largo y ancho de la vida. INEFOP aporta a este debate desde un lugar institucional propio, vinculado a la Educación No Formal y a su experiencia en el diseño, implementación y evaluación de políticas de Formación Profesional dirigidas principalmente a personas jóvenes y adultas y vinculadas al mundo del trabajo. Desde esta perspectiva, educación y trabajo se conciben como dimensiones profundamente interrelacionadas, cuyo diálogo resulta central para ampliar oportunidades, fortalecer capacidades y acompañar trayectorias diversas en contextos sociales y productivos en permanente transformación.

Miradas complementarias sobre las trayectorias a largo y ancho de la vida

INEFOP reconoce que las trayectorias educativas y laborales se construyen y reconstruyen a lo largo de la vida a través de transiciones, interrupciones, retornos y nuevas decisiones. La posibilidad de concretar y fortalecer caminos formativos se

encuentra mediada por condiciones sociales, económicas, territoriales, institucionales y personales, por lo que las posibilidades de sostener o reorientar un recorrido dependen también de las oportunidades disponibles (Terigi, 2009). Si las trayectorias son generalmente diversas y muchas veces precarias, las oportunidades educativas tampoco deberían organizarse bajo el supuesto de recorridos únicos. En tal sentido, el mayor desafío para INEFOP radica en generar oportunidades reales de acceso, permanencia, egreso, revinculación y continuidad entre los distintos espacios de educación, formación y trabajo decente para todas las personas.

3

Esta perspectiva requiere respuestas integrales, flexibles y articuladas entre instituciones, territorios, academia, organizaciones de la sociedad civil y actores productivos, capaces de contemplar la diversidad de trayectorias y contextos y de integrar las dimensiones educativas, sociales y productivas de la formación profesional y el trabajo decente.

Atender esta diversidad requiere propuestas de calidad que contemplen las características y oportunidades de cada territorio. El diálogo social y la articulación entre instituciones permiten reconocer necesidades, integrar distintas perspectivas y construir respuestas pertinentes a los contextos educativos, sociales y productivos.

INEFOP reconoce y valora los saberes, conocimientos y competencias que las personas construyen a lo largo de la vida, en el trabajo —remunerado y no remunerado— y en otros ámbitos de participación. Partir de lo que cada persona sabe y es capaz de hacer permite reconocer los aprendizajes construidos en distintos contextos y ampliar las posibilidades de continuidad. Pensar la formación a lo ancho de la vida supone, además, reconocer que estos aprendizajes se producen simultáneamente en múltiples espacios: el trabajo, la comunidad, la vida familiar y la participación social (UNESCO, 2020).

1. Educación, Trabajo decente y Formación Profesional: una relación estratégica

La Formación Profesional que desarrolla INEFOP puede comprenderse como un proceso que trasciende las fronteras del sistema educativo formal y reconoce al trabajo como un ámbito en el que se producen y movilizan aprendizajes, identidades, memorias y formas de participación social. Se orienta al desarrollo de competencias para la empleabilidad e incorpora una dimensión pedagógica que supone procesos intencionados de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, el Marco Pedagógico Institucional de INEFOP plantea una concepción educativa amplia y entiende la pedagogía como “la reflexión sobre las teorías, los modelos, los métodos y las técnicas de enseñanza” (INEFOP, 2020, p. 93).

La Formación Profesional procura ampliar las posibilidades de las personas para vincularse activamente con el mundo laboral (Mazzuchi, 2009). En un sentido más amplio, reconoce que se forma *para, por y en* el trabajo. Esto supone generar procesos formativos que permitan reconocer conocimientos, desarrollar capacidades y ampliar las posibilidades de participación de las personas en el mundo del trabajo.

La Formación Profesional requiere considerar a las personas en sus contextos y las condiciones que deben garantizar las políticas y las instituciones para que puedan aprender y transferir sus aprendizajes a situaciones laborales y entornos socioproductivos. Desde una perspectiva inclusiva y de derechos, esto supone atender las barreras económicas, territoriales, tecnológicas, culturales, de género, de cuidados,

discapacidad y trayectoria educativa, que producen accesos desiguales. El trabajo decente requiere de una Formación Profesional decente.

Empleabilidad, capacidades y desarrollo a lo largo y ancho de la vida

4

La vinculación con el empleo constituye una dimensión central de la Formación Profesional: debe contribuir a ampliar las oportunidades de acceso, permanencia y movilidad en el mundo del trabajo y responder de manera pertinente a las transformaciones productivas y a los nuevos escenarios laborales. Sin embargo, circunscribir su finalidad a la adecuación inmediata de las personas a los puestos de trabajo disponibles limitaría su alcance educativo y social. La Formación Profesional supone también fortalecer capacidades, ampliar oportunidades y generar condiciones para que las personas puedan construir y reorientar sus trayectorias laborales y formativas a lo largo de la vida, afrontando cambios ocupacionales, tecnológicos y organizacionales sin quedar limitadas a una tarea puntual o a una demanda coyuntural. En este marco, la vinculación con el empleo requiere atender tanto las oportunidades laborales como la evolución de las ocupaciones y las necesidades presentes y futuras del entramado productivo.

La articulación entre educación y trabajo requiere incorporar las perspectivas, necesidades y desafíos de los sectores productivos en el diseño de las propuestas de formación, incluyendo aquellas que se desarrollan en las propias empresas. Esto permite construir respuestas pertinentes frente a las transformaciones productivas y organizacionales, fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras y acompañar procesos de actualización e innovación. En este marco, INEFOP desarrolla instrumentos y propuestas dirigidas a empresas de diferentes tamaños, personas trabajadoras e iniciativas emprendedoras. Esto requiere fortalecer el diálogo con los sectores productivos y desarrollar capacidades de prospección que permitan anticipar cambios en las ocupaciones y en las competencias requeridas.

Las transformaciones tecnológicas y la creciente incorporación de herramientas digitales, automatización e inteligencia artificial están modificando tareas, ocupaciones y formas de organización del trabajo. Estos cambios requieren actualizar saberes y capacidades, anticipar sus impactos, identificar ocupaciones y competencias emergentes y acompañar procesos de actualización laboral, promoviendo una apropiación pertinente y crítica de las tecnologías, así como cambios en las trayectorias laborales.

Doble pertinencia: trayectorias y transformación productiva

La relación entre formación y producción es dinámica y bidireccional: las transformaciones del mundo productivo plantean nuevas demandas a la formación, y esta puede contribuir a esos cambios mediante el desarrollo de capacidades, la incorporación de nuevos saberes, la innovación y la participación activa de personas trabajadoras y representantes del sector empleador. Desde esta perspectiva, las propuestas formativas de INEFOP se sustentan en un principio de doble pertinencia: responder de manera articulada a las necesidades, expectativas y potencialidades de las personas y a los requerimientos y transformaciones del entorno productivo y social. Esta mirada permite superar una concepción de la formación limitada a la respuesta

inmediata a las demandas del mercado de trabajo y situarla como una herramienta para promover trabajo decente, inclusión, sostenibilidad y desarrollo (OIT/Cinterfor, 2006).

La presencia territorial de INEFOP contribuye, a su vez, a reconocer las particularidades de los contextos locales y a construir respuestas pertinentes para las personas, los sectores productivos y las comunidades.

5

2. Estrategias para el acceso, permanencia, egreso y revinculación

Generar mecanismos confiables de evaluación, reconocimiento y certificación de los aprendizajes construidos en distintos ámbitos permite poner en valor los saberes adquiridos, ampliar oportunidades y favorecer su continuidad (Dambrauskas, 2020). En este marco, INEFOP ha desarrollado procesos orientados a reconocer y certificar los saberes y competencias que las personas construyen a lo largo y a lo ancho de la vida, tanto en ámbitos formales como no formales e informales. Una expresión concreta es Uruguay Certifica, que reconoce y certifica competencias adquiridas fundamentalmente a través de la experiencia laboral, en el marco de la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional creada por el Decreto N.º 340/018.

El desafío es avanzar hacia un sistema confiable, legitimado y articulado con las instituciones educativas y del mundo del trabajo, que asegure la calidad y pertinencia de estos procesos y permita que los saberes adquiridos constituyan un punto de partida para nuevas oportunidades educativas y laborales (OIT, 2004). El reconocimiento y la certificación pueden favorecer así la continuidad educativa, la movilidad laboral y la construcción de nuevas trayectorias, en consonancia con lo previsto en el artículo 39 de la Ley General de Educación.

Garantizar el acceso a la educación y a la formación constituye una condición indispensable para la inclusión efectiva y requiere generar condiciones que permitan la participación y el sostenimiento de los procesos formativos, así como proyectar nuevas oportunidades educativas y laborales. Desde esta perspectiva, el acceso supone disponer de información clara, orientación adecuada y criterios que no reproduzcan desigualdades. La permanencia requiere apoyos pedagógicos, organizativos, territoriales y tecnológicos que respondan a diferentes necesidades, mientras que el egreso debe vincularse con aprendizajes demostrables, su reconocimiento y la posibilidad de continuar construyendo nuevos recorridos. Cuando una trayectoria se interrumpe, la revinculación debe concebirse como una posibilidad prevista y promovida por las políticas y los dispositivos institucionales.

Orientación educativo-laboral

La Orientación Educativo-laboral constituye un componente relevante de la política de INEFOP, ya que acompaña a las personas en la construcción y reorientación de sus trayectorias, articulando intereses, saberes, capacidades y experiencias con las oportunidades de formación y del mundo del trabajo. Orientar supone informar sobre las opciones disponibles y generar condiciones para fortalecer la toma de decisiones y ampliar las posibilidades de desarrollo educativo, formativo y laboral.

Según el Marco Conceptual y Metodológico de Orientación de INEFOP (2018), el proceso de orientación se centra en la singularidad del proyecto educativo-laboral de cada

persona y reconoce su carácter dinámico, vinculado al momento vital, las trayectorias, los intereses y las oportunidades. Desde esta perspectiva, la orientación busca fortalecer capacidades para la toma de decisiones, identificar posibilidades de formación y trabajo y acompañar la construcción o reorientación del proyecto educativo-laboral.



Acompañamiento

INEFOP reconoce su rol institucional en el sostenimiento de las trayectorias formativas de las poblaciones con mayores vulnerabilidades frente al empleo, mediante estrategias de acompañamiento socioeducativo laboral orientadas a favorecer la permanencia, la finalización y la continuidad educativa de las personas participantes. Estas estrategias buscan identificar oportunamente factores que pueden incidir en la desvinculación y orientar las respuestas necesarias, incluyendo la articulación con otros servicios e instituciones cuando corresponda.

El acompañamiento socioeducativo se orienta al apoyo motivacional y al desarrollo de habilidades y estrategias para sostener y culminar los procesos educativos. El acompañamiento social atiende factores personales o contextuales que pueden incidir en la trayectoria, mediante acciones de orientación y derivación a organizaciones competentes. Ambas dimensiones requieren referentes claros, seguimiento oportuno y articulación con otros servicios e instituciones cuando sea necesario.

Revinculación y acreditación de saberes

INEFOP desarrolla convenios con ANEP, sindicatos y empresas que generan nuevas posibilidades de revinculación y continuidad educativa y pueden contribuir también a mejorar las condiciones laborales. Estas experiencias interpelan, a su vez, al sistema educativo respecto de qué conocimientos reconoce, mediante qué evidencias y con qué posibilidades de articulación.

Uno de los desafíos pendientes es fortalecer las articulaciones para que los aprendizajes y certificaciones alcanzados puedan traducirse en nuevas oportunidades educativas y laborales. Esto requiere construir pasarelas para la continuidad de los estudios que reconozcan los saberes adquiridos, clarificar las posibilidades que habilitan las distintas certificaciones y profundizar acuerdos entre instituciones en torno a referencias comunes de calidad, preservando la especificidad de cada ámbito formativo. También resulta necesario mejorar la información disponible para orientar decisiones, acompañar transiciones y conocer qué sucede con las personas luego de cada experiencia formativa. Fortalecer estas dimensiones permite avanzar hacia una perspectiva de trayectorias, en la que cada experiencia pueda constituirse en un punto de apoyo para continuar aprendiendo, trabajando y construyendo nuevos recorridos.

Diversificar con equidad y pertinencia territorial

La diversificación de las propuestas de Formación Profesional resulta necesaria para responder a la heterogeneidad de poblaciones, edades, trayectorias, situaciones laborales y contextos territoriales. Esta flexibilidad debe sostener circuitos formativos de calidad, especialmente para las personas que atraviesan situaciones de mayor

vulnerabilidad, combinando formatos diversos con objetivos formativos claros, acompañamientos pertinentes y aprendizajes con reconocimiento y valor social.

Las trayectorias educativas y laborales se construyen en territorios concretos, donde las oportunidades de formación, trabajo, participación y acceso a recursos institucionales se distribuyen de manera desigual. Territorializar la Formación Profesional supone reconocer estas diferencias, adecuar las respuestas a las particularidades de cada contexto y recuperar los saberes y experiencias que allí se generan para mejorar las políticas institucionales. Pensar la educación a lo largo y a lo ancho de la vida amplía, en este sentido, la mirada sobre los tiempos, espacios y experiencias en los que las personas aprenden y construyen sus trayectorias (Camors, 2021).



Perspectivas transversales en INEFOP

Las estrategias de acceso, permanencia, egreso y revinculación requieren incorporar perspectivas transversales que permitan reconocer desigualdades y barreras específicas que atraviesan las trayectorias. Entre ellas, resulta necesario considerar las vinculadas al género, los cuidados, la discapacidad, la dimensión étnico-racial y otras condiciones que pueden incidir en las trayectorias educativas, formativas y laborales. Su incorporación debe contemplarse tanto en el diseño de las propuestas como en las condiciones de acceso, los apoyos y el acompañamiento de las personas.

En particular, la dimensión digital de la ciudadanía y del mundo laboral constituye una perspectiva transversal. Las desigualdades en el acceso a dispositivos, conectividad y usos significativos de las tecnologías pueden generar nuevas barreras para el acceso, la permanencia y la continuidad de las trayectorias. Esto requiere contemplar apoyos y condiciones que favorezcan una apropiación pertinente y crítica de las tecnologías.

3. Articulación y continuidad de las trayectorias

Una parte significativa de las respuestas a los desafíos educativos y formativos se construye en la práctica cotidiana de equipos, instituciones y territorios. Frente a trayectorias diversas y situaciones de vulnerabilidad, muchas veces se generan respuestas a través de acuerdos de articulación y derivación, acompañamientos, adecuaciones de formatos, vínculos con actores locales y estrategias para reconocer aprendizajes contruidos en diferentes ámbitos.

El desafío consiste en generar condiciones para que estas respuestas puedan sostenerse y no dependan exclusivamente de la iniciativa, el compromiso o la capacidad de determinadas personas y equipos. Las trayectorias reales interpelan las condiciones institucionales previstas para acompañarlas y requieren mecanismos estables de articulación entre educación, formación y trabajo. Fortalecer estas articulaciones permite acompañar las transiciones, reconocer aprendizajes y ampliar las posibilidades de continuidad de las trayectorias.

4. Fortalecer a quienes forman

Quienes enseñan tienen un lugar central en la formación profesional. El conocimiento técnico y la experiencia en el mundo del trabajo son fundamentales, pero no bastan por sí solos para generar experiencias de aprendizaje pertinentes, inclusivas y de calidad.

Enseñar en formación profesional requiere articular saber técnico, saber de la experiencia y saberes, capacidades y competencias para la enseñanza. Supone reconocer los saberes previos y las trayectorias de las personas, vincular los aprendizajes con situaciones y problemas del trabajo, acompañar puntos de partida diversos y generar condiciones para una autonomía creciente en los procesos de aprendizaje.

Enseñar en la formación profesional

La formación profesional tiene características propias que también interpelan a quienes enseñan. Los grupos suelen reunir edades, niveles educativos, experiencias laborales, expectativas y vínculos con el trabajo muy diversos. A esto se suma la necesidad de articular permanentemente teoría y práctica, conocimientos técnicos y competencias generales, en contextos atravesados por transformaciones productivas, organizacionales y tecnológicas.

Esta especificidad requiere reconocer y fortalecer a las personas formadoras de las entidades de capacitación, poniendo en valor su conocimiento técnico y su experiencia, y generando oportunidades para desarrollar las competencias necesarias para enseñar en el campo de la formación profesional.

En ese sentido, se reconocen algunos saberes, capacidades y competencias necesarios en las personas formadoras:

- Dominio técnico actualizado y comprensión de los procesos y contextos de trabajo.
- Competencias para planificar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje propios de la formación profesional.
- Capacidad para reconocer saberes previos, trabajar con trayectorias y puntos de partida diversos y acompañar los procesos de aprendizaje.
- Competencias generales vinculadas a la comunicación, el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y la autonomía, entre otras capacidades relevantes para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Competencias digitales para integrar tecnologías a la enseñanza, generar recursos y promover usos pertinentes y críticos.
- Capacidad para reflexionar sobre la propia práctica, intercambiar con otros formadores y sostener procesos de aprendizaje profesional continuo.

Políticas de fortalecimiento para las personas formadoras

Fortalecer a quienes forman requiere una política sostenida que integre un componente central vinculado a las oportunidades de formación continua, intercambio entre pares, acompañamiento y reflexión sobre las prácticas, en relación con las características de las propuestas formativas, las poblaciones y los contextos en los que se desarrolla la formación.

Asimismo, se requiere profundizar la articulación con actores del sistema educativo y otras instituciones con experiencia en formación docente y educación de personas jóvenes y adultas, preservando al mismo tiempo la especificidad de enseñar en el campo de la formación profesional.

Desde su vínculo con las entidades de capacitación, los sectores productivos y los territorios, INEFOP puede contribuir a identificar necesidades, generar oportunidades de desarrollo profesional y producir conocimiento sobre las prácticas de enseñanza en formación profesional. El desafío es avanzar hacia una política consolidada que fortalezca a quienes forman y contribuya, en articulación con otros actores, a mejorar la calidad de las propuestas de formación profesional.



5. Componentes de INEFOP para una política integrada

Los desafíos planteados en los apartados anteriores requieren avanzar hacia respuestas más articuladas entre educación, formación y trabajo. En este marco, la experiencia y las características institucionales de INEFOP permiten identificar algunos aportes para una construcción más integrada.

Dado el lugar propio que INEFOP ocupa en el entramado de educación, formación y trabajo, su conformación tripartita, que reúne al Estado y a organizaciones de trabajadores y empleadores, su naturaleza de persona pública no estatal y su inserción territorial favorecen la cooperación con múltiples actores y la construcción de respuestas próximas a las realidades de las personas y los sectores.

Estas características plantean desafíos de gobernanza, coordinación y construcción de acuerdos, pero constituyen también una fortaleza. El diálogo social permite reconocer necesidades, poner en diálogo distintas perspectivas y orientar prioridades con mayor legitimidad. La capacidad técnica institucional permite traducir esos acuerdos en propuestas, acompañamientos, criterios de calidad e información para la toma de decisiones.

Desde esta configuración institucional, pueden identificarse algunos componentes que aportan a una política integrada de educación, formación y trabajo:

Componente	Aporte a una política integrada
Tripartismo	Integra las perspectivas del Estado y de las organizaciones de trabajadores y empleadores, vinculando la formación con las necesidades de las personas, del empleo y del desarrollo productivo.
Diálogo social	Permite reconocer necesidades presentes y futuras, poner en diálogo distintas perspectivas y acordar prioridades de formación con legitimidad social.
Mirada territorial	Reconoce diferencias productivas, sociales e institucionales y favorece respuestas contextualizadas.

Capacidad técnica	Transforma necesidades y acuerdos en diseños formativos, estándares, acompañamientos, evaluación e información para la gestión.
Trabajo interinstitucional	Construye pasarelas, corresponsabilidades y continuidad entre educación, formación, protección social y trabajo.
Entidades de capacitación	Aportan capacidad de ejecución, especialización y proximidad con distintas poblaciones y territorios, en el marco de orientaciones compartidas, criterios comunes de calidad, acompañamiento y supervisión, y contribuyen también al aprendizaje institucional.

De la experiencia al aprendizaje institucional para robustecer las políticas públicas

Las experiencias desarrolladas en programas, equipos y territorios constituyen también una fuente de aprendizaje institucional. Su sistematización, análisis y evaluación permiten producir conocimiento a partir de las prácticas, identificar respuestas que resultan pertinentes frente a distintas situaciones y distinguir aquellas vinculadas a circunstancias particulares de las que pueden transformarse en capacidades más estables del sistema.

Para ello, es necesario generar información sistemática sobre los procesos y sus resultados, que permita conocer qué respuestas funcionan, bajo qué condiciones y para qué situaciones. Esta información puede aportar evidencia para:

- Revisar las intervenciones, orientar decisiones y mejorar las respuestas institucionales.
- Sistematizar prácticas y resultados, incluyendo la experiencia de participantes, formadores, entidades y sectores.
- Evaluar la ejecución, la inserción, los aprendizajes, la continuidad, la calidad del empleo, la movilidad y el desarrollo personal y profesional.
- Identificar barreras institucionales recurrentes y diseñar respuestas que no dependan exclusivamente de iniciativas individuales.
- Construir acuerdos de mediano y largo plazo que trasciendan programas o coyunturas específicas.
- Generar conocimiento público que aporte al desarrollo de las políticas de educación y formación profesional.

6. A modo de cierre

Educación y trabajo se relacionan en las trayectorias de las personas, en los saberes contruidos a partir de distintas experiencias, en los cambios productivos y en las posibilidades de participar plenamente en la sociedad. La Formación Profesional es parte constitutiva de esa relación y contribuye a ampliar las oportunidades educativas y laborales.

Para INEFOP, formar para el trabajo implica contribuir al empleo y al desarrollo productivo, al ejercicio del derecho a la educación y al aprendizaje a lo largo de la vida (Ley N.º 18.437; UNESCO, 2020), al desarrollo de capacidades y a la construcción de

proyectos educativos y laborales. Esto requiere propuestas pertinentes y de calidad, reconocimiento de saberes, orientación y acompañamiento, posibilidades de continuidad y fortalecimiento de quienes forman. Avanzar en esta dirección requiere profundizar los vínculos entre educación, formación y trabajo. Desde su experiencia institucional, INEFOP puede contribuir a este proceso mediante el diálogo social, la presencia territorial, la cooperación interinstitucional y su capacidad técnica, favoreciendo acuerdos con proyección y continuidad en el tiempo. Esta mirada requiere, a su vez, mantener una vinculación permanente con las transformaciones del trabajo y del entramado productivo, anticipando nuevas necesidades de formación y desarrollo de capacidades.

11

En el marco del Congreso Nacional de Educación, INEFOP aporta, desde su experiencia y su lugar institucional, algunos ejes para seguir reflexionando y fortaleciendo las políticas y articulaciones que permitan acompañar y conectar las trayectorias educativas, formativas y laborales a lo largo y ancho de la vida:

- ¿Cómo articular las necesidades del empleo y del desarrollo productivo con el desarrollo de capacidades de largo plazo?
- ¿Qué características presentan las trayectorias de las personas que alternan o combinan educación, formación profesional y trabajo?
- ¿Qué dificultades existen para reconocer y dar continuidad a aprendizajes realizados en distintos ámbitos de educación, formación y trabajo?
- ¿Qué dispositivos de orientación y acompañamiento favorecen el acceso, la permanencia y la continuidad de las trayectorias educativas, formativas y laborales?
- ¿Cómo generar mayores posibilidades de continuidad entre la formación profesional y el sistema educativo?
- ¿Cómo acompañar los procesos de actualización, reconversión y transición laboral frente a los cambios tecnológicos, productivos y ocupacionales?
- ¿Qué especificidades presenta la formación de quienes enseñan en formación profesional y cómo articular su actualización técnica con la formación para la enseñanza?
- ¿Qué articulaciones entre instituciones y actores pueden contribuir a fortalecer las trayectorias educativas, formativas y laborales?

Bibliografía

Documentos de referencia

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. (2018). *Marco Conceptual y Metodológico de Orientación de INEFOP*.

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. (2020). *Marco pedagógico institucional: Conceptos, políticas y prácticas*.

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. (2021). *Glosario de competencias transversales*.

OIT. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)*. Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2023). *Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I_NSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4347381,es

OIT/Cinterfor. (2006). *Calidad, pertinencia y equidad: Un enfoque integrado de la formación profesional*. OIT/Cinterfor.

UNESCO. (2020). *El enfoque de aprendizaje a lo largo de toda la vida: Implicaciones para la política educativa en América Latina y el Caribe*.

UNESCO https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373632_spa

UNESCO. (2022). *Transformar la educación y formación técnica y profesional (EFTP) para transiciones exitosas y justas: Estrategia de la UNESCO 2022–2029*. <https://unesdoc.unesco>.

Uruguay. (2008). *Ley N.º 18.406. Creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional*. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay

Uruguay. (2008). *Ley N.º 18.437. Ley General de Educación*. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay

Uruguay. (2018). *Decreto N.º 340/018. Creación de la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional*. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay.

Uruguay. (2019). *Decreto N.º 364/019. Reglamentación del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP)*. Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay.

Bibliografía General

Camors, J. (2020). La educación de personas jóvenes y adultas en clave de revisión y proyección. En J. Camors (Coord.), *Educación de personas jóvenes y adultas: Un campo específico de debate* (pp. 15–23). Unidad de Comunicación y Ediciones, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de la República.

Camors, J., Camejo, M., Cordano, M., Rodríguez, E., & Turnes, G. (2021). *Educación de personas jóvenes y adultas: Un campo específico en debate*. Librería América Latina.

Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. (2022). *La brecha digital en la educación con personas jóvenes y adultas (EPJA) en América Latina y el Caribe*. <https://redclade.org/publicaciones/la-brecha-digital-en-la-educacion-conpersonas-jovenes-y-adultas-epja-en-america-latia-y-el-caribe/>

Casanova, F. (2002). Formación profesional, productividad y trabajo decente. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (153), 29–54. OIT/Cinterfor.

Cousillas, L., Dambrauskas, A., Morales, M., Ruiz, L., & Wilkins, A. (2024). Acreditación de saberes e inclusión digital en Uruguay: La incidencia de las habilidades digitales en la aprobación de AcreditaCB. *Diálogos Pedagógicos*, 22(44), 15–36. [https://doi.org/10.22529/dp.2024.22\(44\)02](https://doi.org/10.22529/dp.2024.22(44)02)

Dambrauskas, A. (2020). *La acreditación de saberes: Una oportunidad para la transformación del sistema educativo en Uruguay. 2017–2019*. Dirección de Educación, Ministerio de Educación y Cultura.

Mazzuchi, G. (2009). Revisión y reflexiones en torno a las políticas activas del mercado de trabajo en Uruguay. En I. Perazzo, C. Rossel, G. Mazzuchi, F. Pintos, & P. Carrasco (Eds.), *Políticas activas de empleo en Uruguay: Cuatro abordajes complementarios* (pp. 73–118). Organización Internacional del Trabajo.

Morales, M. (Comp.). (2009). *Educación no formal: Aportes para la elaboración de propuestas de políticas educativas*. Ministerio de Educación y Cultura.

Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones* (4.ª ed. rev.). CEIL-CONICET.

Riquelme, G. (2022). *La educación de personas jóvenes y adultas como estrategia para enfrentar las desigualdades en América Latina: De las políticas a las prácticas*. Nueva Mirada Ediciones; Universidad de Playa Ancha; RIFEA.

Terigi, F. (2009). El saber pedagógico en la solución de los problemas de las trayectorias escolares en los sectores vulnerables. *Revista de Educación*, (1), 203–216.