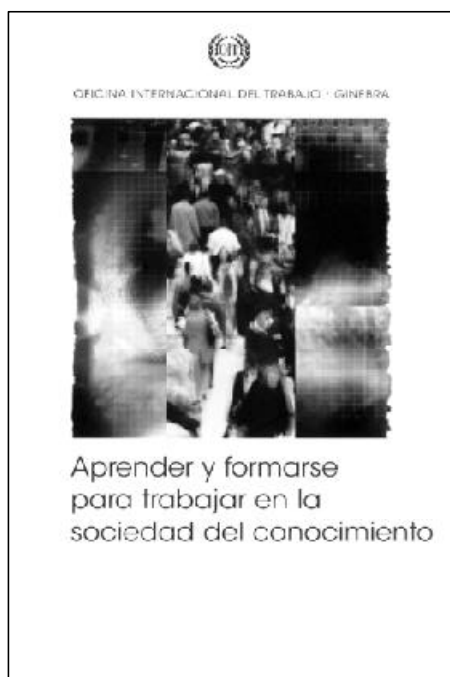


Reseñas de libros

Conferencia Internacional del Trabajo, 91°. Ginebra, 2003. Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: informe IV (1). Ginebra: OIT, 2002. 136p.



En la 280ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, en marzo de 2001, se decidió incluir en el orden del día de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2003, un punto relativo al desarrollo de los recursos humanos y la forma-

ción, para una primera discusión encaminada a la adopción de una norma revisada en 2004.

La decisión se basaba en una propuesta recogida en las “Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos”, adoptada por la CIT en su 88ª reunión, a raíz de una discusión sobre esta cuestión.

Son varios los motivos que se señalan para proceder a la revisión de la normativa vigente. El Convenio 142 y la Recomendación 150 reflejan las condiciones económicas y sociales que prevalecían en la época en que estos instrumentos fueron creados (1975). En este sentido, se señala que la mayoría de los países pretendían implementar políticas económicas, sociales e industriales planificadas; que el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones aún se encontraba en una fase inicial; que la organización del trabajo en las empresas se basaba en gran medida en los principios del taylorismo; y que la mayor parte de la fuerza laboral ocupaba puestos de trabajo con salarios seguros.

El Convenio 142, por su carácter general, sigue considerándose un ins-

213

trumento básico para orientar a los países en el desarrollo de sus políticas y sistemas de formación.

La Recomendación 150, por el contrario, ha perdido su pertinencia en muchos aspectos, si bien algunos de ellos siguen siendo válidos. En las “Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos” se establece que “Se precisa un instrumento nuevo y más dinámico, que los Estados y los interlocutores sociales puedan aplicar y utilizar más fácilmente en la formulación y ejecución de sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, y que se integre en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo”.

214

La Recomendación 150 deja poco lugar para las consideraciones relativas a la demanda y al mercado de trabajo, y ofrece escasa o ninguna orientación respecto de muchas cuestiones que resultan fundamentales para la política actual en materia de formación y para las reformas que han comenzado a introducirse en los sistemas de los Estados Miembros. Entre las cuestiones que la Recomendación 150 no contempla se encuentran los marcos políticos, de gobernanza y reglamentario de la formación; las funciones y responsabilidades de las partes interesadas distintas del Estado en la formulación de las políticas, así como en la inversión y la oferta de oportunidades de educación permanente y formación para todos; la concepción de políticas y mecanismos apropiados para enfo-

car los programas de aprendizaje y formación a grupos concretos con necesidades específicas; el cambio de orientación hacia el desarrollo y el reconocimiento de “competencias”; y la necesidad de ampliar las actividades de desarrollo de las calificaciones que preparan a los trabajadores para el empleo independiente.

El primer capítulo *Hacia economías y sociedades basadas en el conocimiento y las calificaciones: nuevos objetivos y retos en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos*, comienza con una sección dedicada a las ventajas económicas y sociales del aprendizaje, la educación y la formación.

Al comienzo sostiene que el aprendizaje, la educación y la formación beneficia tanto a las personas, como a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

Para las personas, la educación y la formación constituyen factores importantes en sus posibilidades de obtener empleo, ayudándolas a conseguir un trabajo decente y a liberarse de la pobreza y la marginación. Asimismo, la formación profesional incide positivamente en la productividad de los trabajadores, generando posibilidades de aumentar sus ingresos o ascender en la estructura ocupacional.

Desde el punto de vista de las empresas, la formación profesional al aumentar la productividad del trabajo,

incrementa simultáneamente su nivel de competitividad, hecho absolutamente fundamental en mercados mundiales cada vez más integrados.

Por último, se afirma que, por encima de cualquier consideración de orden económico, la educación y la formación suponen grandes beneficios para la sociedad en su conjunto, al explicitar y poner de relieve los valores fundamentales de la equidad, la justicia, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, la responsabilidad social, y la participación de todos en la vida económica y social.

La segunda parte está dedicada a la tendencia a situar al individuo en el centro de una sociedad basada en los conocimientos y las calificaciones.

Diversos factores (económicos, sociales y tecnológicos) contribuyen a la creciente atención que se le presta al individuo. En primer lugar, en toda economía moderna actual, la producción de bienes y servicios tiende a apoyarse en el capital humano más que en el capital físico: esto es, en el conjunto de conocimientos y capacidades (individuales y colectivas) de los trabajadores.

En segundo lugar, se observa una evolución desde un planteamiento pasivo y orientado al docente para la adquisición de conocimientos y calificaciones, hacia el aprendizaje para la vida y el trabajo, orientado en función de la

persona. El proceso de educación y formación oficial se centra cada vez menos en la mera transmisión de informaciones, y más en enseñar a las personas a aprender, de modo que puedan encontrar la información que necesitan por sí mismas.

En tercer término, las modernas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y en particular las tecnologías que se basan en Internet, ofrecen grandes oportunidades. Cada vez más gente recurre a las TIC como instrumento de aprendizaje, porque el acceso a ellas se está difundiendo con rapidez en los países de ingresos altos y medios, y en la Internet existen cursos gratuitos a los que se puede acceder fácilmente. Estas oportunidades de aprendizaje no se limitan a las calificaciones informáticas y a las TIC en general, sino que abarcan actualmente una gama muy amplia, y en rápida expansión, de oportunidades de aprendizaje para la vida y el trabajo en la economía y la sociedad del conocimiento. No obstante, la “brecha informática” (que consiste en la desigualdad de acceso a las TIC y a la Internet, tanto entre los países como dentro de un mismo país) peligra ensancharse aún más, a menos que se hagan serios esfuerzos en los planos nacional e internacional para invertir esta tendencia.

Mientras que la tercera sección de este capítulo presenta algunos ejemplos de formulación de objetivos y estrategias en materia de aprendizaje,

educación y formación, tanto a nivel nacional como internacional, la cuarta aborda el tema de la integración de objetivos y políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación a otras políticas económicas y sociales.

En este sentido, se sostiene que la OIT ha propugnado con energía la idea de que el pleno empleo debería constituir el objetivo central de todo el sistema internacional. A esto agrega que reconoce, también, que la educación y la formación no pueden, por sí solas, resolver los problemas del empleo. Más bien deberían ser coherentes e integrar políticas y programas globales en el campo económico, social y del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y del empleo. Tienen que incluir la creación de un clima macroeconómico que fomente la creación de empresas y puestos de trabajo, y una política laboral y de formación que facilite la incorporación o la reincorporación de los trabajadores al empleo productivo.

En cuanto al papel y a los retos fundamentales que enfrentan el desarrollo de los recursos humanos y la formación, se plantean los siguientes:

a) *Educación básica para todos*: la educación básica es el elemento primero y fundamental del proceso de aprendizaje permanente, pues es el que inculca las “calificaciones de base” como la alfabetización, el cálculo elemental, el

civismo, las calificaciones sociales, la capacidad de “aprender a aprender” y la disposición para resolver los problemas en colaboración. Tales calificaciones resultan fundamentales para vivir y trabajar en la sociedad actual, adquirir calificaciones superiores y aprovechar las nuevas tecnologías.

b) *Calificaciones laborales fundamentales para todos*: estas son las calificaciones distintas de los conocimientos técnicos, de las que todos han de disponer para actuar satisfactoriamente en el trabajo y en la sociedad, dondequiera que trabajen y vivan. Se basan y se apoyan en las calificaciones fundamentales que se desarrollan en la educación básica, y muchas veces se solapan con ellas. Su objeto es preparar a los trabajadores para que puedan adquirir y aplicar en todo momento nuevos conocimientos y calificaciones.

c) *Formación permanente para todos*: la educación permanente se ha convertido en el nuevo lema de las políticas de educación y formación del siglo XXI, y en este sentido, impregnan los nuevos planteamientos políticos en un número creciente de países. Las características fundamentales del aprendizaje a lo largo de la vida son las siguientes: el carácter central del alumno, que obliga a disponer de diversas posibilidades ajustadas a sus necesidades; el énfasis en la motivación para aprender, por ejemplo, a través de un

aprendizaje adaptado al propio ritmo, dirigido por el alumno, y cada vez más asistido por las tecnologías de la información y las comunicaciones; la gran variedad de objetivos que se fija una persona en el ámbito del aprendizaje pueden cambiar en el curso de su vida, y deberían reconocerse y darse a conocer todos los tipos de aprendizaje (oficial, no institucional, informal).

En función de lo anterior, y complementado con otros puntos no reseñados aquí, la OIT ha comenzado a preparar una nueva Recomendación que refleje el nuevo planteamiento de la formación y que ayudará a los mandantes de la OIT a:

- promover la educación permanente, mejorar la empleabilidad de los trabajadores del mundo y hacer avanzar el concepto de trabajo decente;
- mejorar el acceso y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores en el ámbito de la educación y la formación;
- promover marcos de calificaciones nacionales, regionales e internacionales que recojan disposiciones relativas a la formación previa; y
- reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para establecer asociaciones en el campo de la educación y la formación.

Además, la nueva Recomendación:

- reconocerá las diversas responsabilidades a efectos de la inversión y financiamiento de la educación y la formación; y
- abordará la necesidad de aumentar la asistencia técnica y financiera a los países y sociedades menos desarrolladas.

En el capítulo II se ofrece una visión general de los principios fundamentales sobre los que se sustentan las políticas, legislaciones y prácticas contemporáneas en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación. Según este informe, dichos principios son los siguientes:

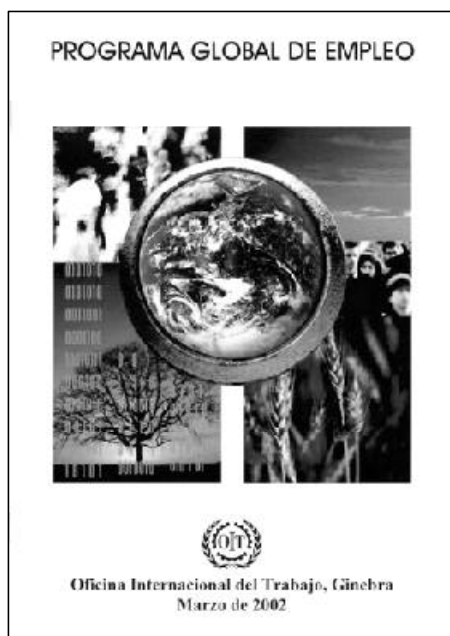
1. establecimiento de un marco propicio que aliente a todas las partes interesadas a intervenir en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y de la formación;
2. creación de un marco institucional para el desarrollo de los recursos humanos y la formación, que se corresponda con el contexto social y económico y el nivel de desarrollo de los países;
3. garantizar la igualdad de acceso para todos al desarrollo de los recursos humanos y la formación, con independencia de la situación socioeconómica, los ingresos, el origen étnico, el sexo, la edad, etc.;

4. establecer asociaciones entre las distintas partes interesadas en la prestación de programas de aprendizaje, educación y formación; y
5. recurrir en forma creciente a estrategias y prácticas de formación centradas en el alumno a través del uso de las TIC.

En el capítulo III se estudian las reformas introducidas por los países en sus sistemas de educación básica y de formación inicial. Dichas reformas pretenden desarrollar la empleabilidad de las personas y promover su transición al mundo del trabajo. En el capítulo

IV se examina una amplia gama de políticas, de evoluciones y prácticas jurídicas que fomentan el aumento y la mejora de oportunidades de aprendizaje y formación para los trabajadores, tanto empleados como desempleados, y para aquellos que tienen necesidades específicas. En el capítulo V se ofrece un panorama de las tendencias en el ámbito de la cooperación internacional y de las políticas de los donantes en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación. El informe concluye con algunas observaciones finales que sintetizan todo lo expuesto.

OIT. *Programa Global de Empleo*. Ginebra: OIT, 2002. 103p.



El principal desafío del Programa Global de Empleo consiste en lograr que el empleo ocupe un lugar central en todas las políticas sociales y económicas. Mucho se necesita para conseguirlo, pero la piedra angular en la que reposan las esperanzas de salir vencedores de este reto es el aumento de la productividad del trabajo, sobre todo la de los trabajadores pobres. Este aumento constituye la única fuente para lograr una mejora sostenible y no inflacionista del nivel de vida y mayores oportunidades de empleo, y ofre-

ce, además, el ambiente ideal para elevar los niveles de crecimiento y desarrollo, con lo que se amplía el ámbito para dirigir las políticas macroeconómicas hacia el trabajo decente y la obtención de mejores resultados en materia de empleo.

El Programa Global de Empleo insiste en la necesidad de contar con una estrategia de empleo que promueva las principales fuerzas impulsoras del cambio en la actual economía mundial que fomentan el crecimiento de la productividad. Esas fuerzas son: la expansión del comercio y las inversiones directas extranjeras y la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de modo que la globalización beneficie a todos; las innovaciones tecnológicas de toda índole, pero en particular las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), además de las tecnologías que disocian el crecimiento de las presiones que pesan sobre los recursos naturales y que, por lo tanto, promueven el desarrollo sostenible; y la iniciativa empresarial y un grado mayor de inversiones en pro del crecimiento de las empresas, en un contexto en el que se garantice el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

Adaptarse a las citadas fuerzas equivale a adaptarse al cambio, el cual es necesario para elevar los niveles de productividad y prosperidad, y para crear empleos decentes. No obstante,

219

estas consecuencias favorables no se pueden dar por supuestas. En el proceso hay vencedores y vencidos y, por lo tanto, hay que gestionar bien el cambio. Esto se debe a que los mercados de trabajo son diferentes a los mercados de productos y servicios. Los mercados de trabajo se interesan por las personas, sus calificaciones y competencias, sus aspiraciones y móviles. Si bien la competencia es necesaria en los mercados de productos y servicios para elevar la productividad y la prosperidad, en el mercado de trabajo puede provocar una carrera hacia los niveles mínimos y –en última instancia– hacia la exclusión. Por consiguiente, el mercado laboral necesita contar con una política de desarrollo de los recursos humanos y con un cimiento social constituido por las normas del trabajo, incluidas las relativas a la protección social.

Si se promueven de manera activa las fuerzas del cambio, y si el propio proceso de cambio es bien conducido (de modo que las nuevas demandas queden satisfechas enseguida por la oferta y por nuevas inversiones, en un clima de estabilidad social, buenas relaciones en el trabajo y de respeto de las normas fundamentales del trabajo), se conseguirá un entorno menos propenso a la inflación, y un aumento de la productividad. A su vez, todo ello facilitará la adopción de una política macroeconómica más activa y expansionista, sobre todo en la vertiente financiera, sin que surjan problemas de

inflación o de balanza de pagos. En los últimos años se han concretado en muchos países algunos de esos elementos, con un impacto muy positivo en el empleo y en la reducción de la pobreza.

El Programa Global de Empleo introduce siete elementos clave para una nueva estrategia de empleo, con los que se pretende promover un círculo virtuoso de productividad, creación de empleo y aumento de la producción.

En la publicación que aquí se reseña, se presentan cada uno de estos siete elementos clave que el Programa identifica para la creación de una nueva estrategia de empleo, seguidos de tres secciones que establecen, respectivamente, los *principales desafíos en materia de políticas*, la *creación y difusión de conocimientos*, y, los *indicadores y patrones de referencia* relativos a cada uno de ellos.

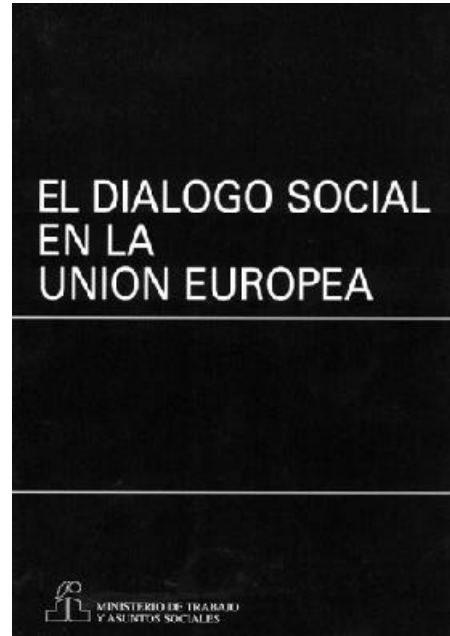
Los componentes principales para una nueva estrategia de empleo, de acuerdo a este programa, son los siguientes:

1. Promoción del trabajo decente como factor de producción.
2. Promoción del espíritu empresarial y de las inversiones privadas.
3. Promoción de la empleabilidad y la adaptabilidad.
4. Un futuro social y medioambiental sostenible.

5. Asistencia más directa a los trabajadores pobres mediante la generación de empleo decente y productivo.
6. Poner fin a la discriminación en el mercado de trabajo.
7. Establecimiento de un entorno macroeconómico nuevo para el crecimiento del empleo.

El Programa Global de Empleo, se dice en la sección de las conclusiones de esta publicación, es un “instrumento vivo”, que requiere ser actualizado y desarrollado a través del debate en tablado con los mandantes de la OIT y con los diferentes interlocutores potenciales para establecer alianzas globales para el empleo.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *El diálogo social en la Unión Europea*. Madrid, 1997. 179p.



222

La importancia del diálogo social en el ámbito de las Comunidades Europeas, se sostiene en la Presentación de esta publicación, puede constatarse a partir de las referencias implícitas al mismo contenidas en los tratados fundacionales, singularmente en el antiguo TCEE, cuando encomienda a la Comisión “la misión de promover la colaboración estrecha entre los Estados Miembros en el ámbito social, especialmente en las materias relativas al derecho sindical y a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores”; y en los artículos que crean y regulan el funcionamiento del Comité

Económico y Social, marco para el ejercicio del diálogo social entre los representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social. Entre estos, destacan por su peso específico y relevancia los representantes de los trabajadores y empresarios de los Países Miembros.

A pesar de que el diálogo social ya estaba presente en los documentos fundacionales de las Comunidades, se sostiene aquí que el desencadenante del proceso de diálogo social a escala comunitaria, en su fase más activa, debe buscarse en las Conclusiones del Consejo del 22 de junio de 1984, relativas a un programa de acción social comunitaria a mediano plazo, en cuyo apartado dedicado al diálogo social puede leerse:

“El Consejo considera, finalmente, que la consecución de una política social y las estrategias industriales comunitarias implica la prosecución y el desarrollo del diálogo social entre los interlocutores sociales a nivel de la Comunidad.

Se invita a la Comisión, por un lado, a examinar las condiciones que permitan, en el marco de los mecanismos existentes, mejorar el diálogo con los interlocutores sociales, con vistas a asociarlos mejor a las decisiones económicas y sociales de la Comunidad.

Se le invita, por otro lado, a crear los métodos adecuados que permitan, dentro del riguroso respeto de la auto-

nomía y de las responsabilidades propias de los interlocutores sociales, favorecer el desarrollo de las relaciones paritarias a nivel de la Comunidad.”

A partir del documento arriba citado, y de la Cumbre celebrada en Val Duchesse el 31 de enero de 1985, en la cual formalmente se hace un relanzamiento del diálogo social interprofesional, se comienza una etapa de intenso y fructífero diálogo social, cuyos resultados (formales) se intentan capturar en esta obra. Aquí se presentan los dictámenes u opiniones comunes, así como los acuerdos, recomendaciones y propuestas que surgen del diálogo social interprofesional europeo entre los años 1985 y 1995.

Una mención especial merece aquí, dada la temática de este número del Boletín de Cinterfor/OIT, el dictamen común “Contribución de la formación profesional a la lucha contra el desempleo y la reinserción de los desempleados en el mercado de trabajo” de abril de 1995.

En la introducción de este documento se establece que los interlocutores sociales consideran que el desarrollo de los recursos humanos constituye uno de los factores clave para lograr la prosperidad económica y el progreso social en la Unión Europea. En la lucha contra el desempleo, la educación y la formación tienen un papel estratégico y reconocido que desempeñar, pero se subraya que se trata de

un componente de una estrategia más amplia, que incluye medidas relativas a las políticas industrial y comercial, de investigación y de desarrollo, y, principalmente, a las políticas dirigidas a mantener la competitividad y a promover el empleo.

En la sección dedicada a las propuestas, se sostiene que es fundamental que cada individuo asuma sus responsabilidades en la cuestión de la formación, pero sabiendo que las autoridades competentes hacen todos los esfuerzos necesarios para que se concedan recursos convenientes a la formación básica, y para permitir el acceso de todos a la orientación profesional.

Los interlocutores sociales recomiendan, asimismo, que se adopten medidas a nivel nacional y comunitario con el fin de alentar a los jóvenes a que sigan períodos de prácticas profesionales, y que, para otro colectivo con dificultades de inserción laboral (el de los desempleados de larga duración), se ofrezcan posibilidades de recalificación de calidad, que podrían incluir también períodos de experiencia profesional.

Se sostiene, más adelante en esta misma sección, que dado su conocimiento sin equivalente del lugar de trabajo y de sus protagonistas, los interlocutores sociales creen poder desempeñar un importante papel en el proceso de definición del tipo de formación requerida para el trabajo. En este sen-

tido, en la sección dedicada a la cooperación, se dice que aquellos desean una mayor interacción y coordinación entre ellos mismos y el sector educativo, tanto en términos de contribución de las empresas a los programas de educación y de formación, como en lo referente a la transición entre la escuela y la vida activa.

En la sección siguiente, dedicada específicamente al papel de los interlocutores sociales, se desarrolla aún más este punto, subrayando que, habida cuenta de su conocimiento específico del mercado de trabajo, estos tienen un papel fundamental que desempeñar, contribuyendo a una formación de calidad, especialmente mediante la ayuda que prestan en la definición de

los objetivos en materia de política de formación y su aplicación.

Esta publicación, de acuerdo a los responsables de su edición, buscaba, además de transformarse en una fuente de referencia para los profesionales de las relaciones laborales, los juristas y, en general, los estudiosos del diálogo social y del mundo del trabajo, poder constituirse en un referente para el desarrollo del diálogo social en España, país que, como pudo observarse durante la década de los noventa y comienzos de la actual, desarrolló un importante proceso de diálogo social en torno a temas del empleo y del mercado de trabajo, sobre todo en lo que refiere a la formación profesional continua.

ÚLTIMAS PUBLICACIONES DE CINTERFOR/OIT



Ferrer Dufol, J., Diálogo y concertación social sobre formación en España. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay, 2002. 95 páginas. (Trazos de la formación N°13).

Este trabajo se propone reflexionar sobre el diálogo social a través de una experiencia concreta: la creación y gestión del subsistema español de formación continua, donde las organizaciones empresariales y los sindicatos llevan casi una década poniendo en práctica la relación entre formación

y diálogo social. Esa experiencia mostró cómo la articulación del diálogo social ha sido decisiva para la modernización económica y social en España.

Asimismo el autor plantea que la educación y la formación son las bases que permiten el desarrollo social y económico de los países, y pese a que nos lleve tiempo comprender las nuevas reglas de un nuevo orden social, económico y político, hay una regla que permanece y cobra aún más vigor: que la educación es el primer estadio del desarrollo. Extender la educación, mejorarla, trabajar para que todas las personas puedan mejorar sus niveles educativos, para que su integración económica y social sea un éxito es una demanda a la que hay que dar respuestas y soluciones. La concertación y el diálogo social se han revelado como instrumentos apropiados para ello.

225



Gallart, M. A. Veinte años de educación y trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay, 2002. 300 páginas. (Sobre artes y oficios N°2).

Incluye una selección de textos publicados por la autora desde 1982, fruto de la investigación sobre la articulación entre la formación y el trabajo en América Latina. Los artículos cubren una variedad de tópicos y han sido ordenados de manera de presentar un panorama integral. El libro comienza ubicando la temática en la encrucijada histórica entre

los cambios educativos y la transformación del trabajo y a partir de ahí se plantean los conceptos fundamentales de la investigación. A continuación se exponen resultados de estudios centrados en aspectos sustantivos, en particular aquellos que fueron considerados clave a lo largo de ese período: la educación técnica secundaria y postsecundaria, los grupos objetivos críticos para las intervenciones de formación, y finalmente las políticas públicas relativas a la formación profesional y su relación con el mercado de trabajo. En todos los casos se analiza la acción de los actores sociales involucrados y los desafíos que ello implica para la equidad y la productividad de las sociedades latinoamericanas. La última parte incluye los artículos más recientes situados en la realidad existente en el cambio de siglo. Estos se focalizan en la conjunción entre la expansión de la matrícula educativa y las dificultades crecientes del empleo en los años noventa, y en el rol de la empresa y del sector público en la formación profesional, sus posibilidades y contradicciones. Se concluye con una mirada reflexiva sobre el camino recorrido, las metodologías empleadas, los interrogantes que surgen a lo largo del texto y las perspectivas futuras para la formación y la investigación. Esta antología puede ser útil para todos aquellos interesados en un área clave como la vinculación entre la educación formal, la formación profesional y el mundo del trabajo sea como actores directos, como responsables de políticas sociales, o como investigadores y evaluadores de las experiencias realizadas en ese campo.



Agudelo Mejía, S., Alianzas entre formación y competencia. Reminiscencias de una vida profesional. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay, 2002. 480 páginas. (Sobre artes y oficios N°3).

El autor ha estructurado su obra en cuatro áreas temáticas integradas con la selección de varios de los libros escritos durante su trabajo como experto de Cinterfor/OIT en el campo de la formación profesional. Atribuye singular importancia a la función de la certificación, cuyo propósito fundamental es lograr la concordancia entre las calificaciones

laborales de los trabajadores y los requerimientos cualitativos de su campo de trabajo, apoyándose para alcanzarla en alianzas efectivas con la actividad productiva, en diagnósticos reales de las competencias de los trabajadores y en respuestas oportunas y pertinentes para eliminar las carencias existentes. Indica, en consecuencia, técnicas para elaborar instrumentos destinados a proporcionar evidencias ciertas de desempeño operativo y de conocimientos tecnológicos requeridos por las funciones productivas, así como estrategias formativas para lograr las exigencias del mundo laboral.

Hace referencia, además, a la importancia de la información y la orientación profesional para facilitar a quienes aspiran formarse, tomar una decisión más racional respecto a su futuro profesional, para lo cual proporciona la metodología de elaboración y análisis de instrumentos de información ocupacional destinados a los aspirantes a la oferta de formación para el trabajo.

En las dos últimas partes aborda aspectos relativos a temas que guardan relación con el proceso de organización y desarrollo de la formación profesional; a la definición de términos de uso frecuente en el campo de la formación; al marco doctrinario, los fundamentos de la formación integral y los lineamientos técnicos pedagógicos que orientan las acciones formativas en una de las instituciones integrantes del sistema Cinterfor/OIT.



Graña, G., Políticas de empleo, formación y diálogo social. Discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo. Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay, 2002. 96 páginas. (Aportes para el diálogo social y la formación N° 8).

Este estudio aborda el tema de las políticas de empleo en general, y las de formación profesional en particular, y el papel que el diálogo social desempeña en las mismas. Se realiza tanto una discusión de índole conceptual sobre la materia,

como una descripción y análisis de dos experiencias uruguayas de diálogo social sobre formación profesional, siendo una de ellas de alcance nacional y la otra a nivel de empresa.

El Boletín N° 153
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, octubre de 2002

231

