

NOVEDADES BIBLIOGRAFICAS
SERVICIO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION
09.08.2006

FORMACION - CONTROL DE CALIDAD



06.01 894

LABARCA G (COORD)

Formación para el control de la calidad y el medio ambiente interno y externo: algunas experiencias en América Latina.-- Montevideo: Cinterfor/OIT, 2006. 429p. (Herramientas para la transformación, 30)

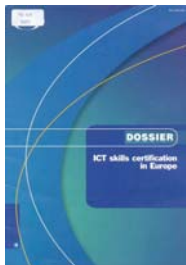
El presente documento reúne una serie de investigaciones con innovaciones en el ámbito de la formación profesional.

En dichos artículos se hace hincapié en los esfuerzos institucionales novedosos que apuntan a la necesidad de crear instrumentos de acuerdo a las trayectorias de organización e innovación en que se encuentran las organizaciones. Se está alejando la idea de una propuesta única para todos. La diferenciación requiere de descentralización y es ahí donde se tropieza con las estructuras derivadas del modelo institucional complejo heredado. El tratamiento que se ha dado a estos temas en los diferentes países es congruente con una visión "industrialista" del proceso productivo, lo que ha llevado a una inadecuación de la institucionalidad (instituciones y reglamentos) con la realidad actual en la que aparecen tecnologías diferentes, aumenta la proporción de pequeñas y medianas empresas, y una parte no trivial de las actividades originalmente fabriles, deja de serlo. Tampoco esta institucionalidad da cuenta del trabajo independiente ni de las empresas pequeñas. Estos temas, de importancia creciente, ya son condicionantes para la inserción internacional. Países que ofrecen mercados a las economías de la región han establecido normas que dificultan el acceso a esos mercados. Entre ellas cabe mencionar los controles de calidad y salud en el trabajo (o medio ambiente interno a las empresas). Esto lleva a la sugerencia de diseñar acciones de formación, previas y simultáneas con los procesos de certificación de calidad (ISO 9000), medioambiental (ISO 14000) y con la introducción de medidas de seguridad y salud laboral. El mal uso del medio ambiente, la ausencia de controles de calidad y sobre todo una alta tasa de accidentes o enfermedades laborales, afecta la productividad de las empresas. En cualquier empresa moderna estas dimensiones hacen parte de su concepción estratégica. Intervenir en tales actividades permite efectuar reorganizaciones de la producción, especializaciones y, eventualmente, ganar economías de escala que redundan en mejoramiento de la posición competitiva de las empresas, abriendo, por otra parte, el abanico de posibilidades para introducir progreso técnico, considerando que en la región ha habido más desarrollo e innovación tecnológica en las actividades operativas y de gestión, especialmente en las empresas grandes y modernas en que los controles de calidad, el trato del medio ambiente y de las condiciones de trabajo están relativamente más atrasados en todo tipo de empresa. Existe poca conciencia en el medio empresarial y en algunas esferas gubernamentales, acerca del impacto sobre las empresas y sobre el total de la economía que tiene o que tendrá en un futuro próximo, descuidar estos temas. Es condición de

efectividad en este ámbito que se emprendan acciones y que se forme a los recursos humanos en forma sistemática y permanente. Al personal calificado, en todos los niveles, le cabe un papel especialmente importante de introducir progresos, ya sea en la certificación de calidad o medioambientales en el mantenimiento y aplicación consistente de los estándares.

/FORMACION/ /CONTROL DE CALIDAD/ /NORMA DE CALIDAD/ /PEQUEÑA EMPRESA/
/COMPETITIVIDAD/ /GESTION AMBIENTAL/ /SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ /SALUD
EN EL TRABAJO/ /TRABAJO DE MENORES/ /RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA/
/EXCLUSION SOCIAL/ /INDUSTRIA DE VEHICULOS A MOTOR/ /INDUSTRIA
SIDERURGICA/

CERTIFICACION - COMPETENCIAS



06.01 889

CEDEFOP

Dossier: ICT skills certification in Europe.--

Luxemburgo: CEDEFOP, 2006. 118p. il--(Cedefop Dossier, 13)

Este estudio centra su atención en la investigación de las formas, procedimientos y métodos de la certificación de habilidades así como también sobre las instituciones responsables de la certificación y del interés en compartir experiencias e incrementar la cooperación entre los países. La intención es dar soporte y recomendar acciones conjuntas para que sean posibles las políticas europeas y las prácticas de certificación, calidad y normalización. Compara y examina los sistemas de certificación de habilidades, analiza los sistemas identificados, los modelos y métodos, fuentes y procedimientos. Estudia estándares tanto del ámbito privado, público, comercial como estándares voluntarios para la certificación de habilidades. Reseña que se confeccionó un formulario de acuerdo con Cedefop enviado a los diferentes países, obteniendo un número razonable de respuestas de expertos de alto nivel de 21 países. Las respuestas no fueron las esperadas pero dado su origen, que cubrieron Europa y mostraron un balance entre los países, además de la calidad de las respuestas hicieron al convencimiento de su valía. Las respuestas recibidas dieron en general la percepción de transparencia. Las nuevas propuestas y métodos para mejorar la acreditación, validación y certificación del aprendizaje no formal deben de ser tratadas con seriedad. El siguiente y posible camino para el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (ICT) es propuesto, incluyendo el establecimiento de un organismo central. Este organismo establecería y mantendría estándares comunes de calidad para la formación y certificación de las ICT basado en acuerdos y marcos de referencia europeos tanto para las competencias, habilidades y calificaciones. Esto permitiría la movilidad no solo a través de Europa sino a nivel internacional. El documento contiene 6 capítulos: 1. Introducción. Presenta el impacto que las ICT han tenido en estos últimos 40 años en nuestras vidas en general y particularmente en el trabajo. Este capítulo nos menciona el cambio en la demanda de trabajadores de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, el aprendizaje permanente que hoy es necesario para la puesta al día, la adquisición de habilidades, la diversidad de calificaciones, la comparación de sistemas de certificación de habilidades. 2. Certificación de habilidades. Razones y motivación, costos, modelos, estructura, programas, procesos, educación,

experiencia en el trabajo y normas de calidad. 3. Aplicación de sistemas de certificación. Reconocimiento del mercado de trabajo, nivel de calificación, área geográfica cubierta, aplicación de un sistema de competencias. 4. Futuro de la certificación de habilidades, tipo de sistemas, cooperación y actividades conjuntas. 5. Recomendaciones. 6. Glosario.

/COMPETENCIA/ /FORMACION PROFESIONAL/ /POLITICA DE FORMACION/
/TECNOLOGIA DE LA INFORMACION/ /TECNOLOGIA DE LA COMUNICACION/

E-LEARNING



06.08 163

ESPAÑA. INEM. SPPE.

La formación sin distancia.-- Madrid: INEM. SPPE; TTnet; Unión Europea, 2006. 382p.

Proyecto de la Red TTnet España

Una de las razones principales del lanzamiento de la iniciativa e-learning de la Comisión Europea fue la importancia dada en las conclusiones del Consejo de Lisboa al uso de las TIC como una herramienta esencial para el aprendizaje a lo largo de la vida, a incluirlas urgentemente en los sistemas de educación y de formación europeos. La evolución hacia la sociedad del conocimiento se traduce en términos prácticos por una elevación del nivel de competencias necesario para la mayor parte de los empleos. Esta requiere un nuevo paradigma de educación y de formación, en el que los conocimientos, competencias y destrezas adquiridos en las etapas de formación deben ser actualizados y ampliados a lo largo de la vida laboral. La formación en línea, a menudo llamada "e-learning", se ve como particularmente adecuada para este perfeccionamiento profesional continuado ya que añade a las materias específicas de la formación, competencias y destrezas en el uso de las nuevas tecnologías así como el desarrollo de capacidades y técnicas de aprendizaje adaptadas a la sociedad del conocimiento, necesarias para hacer realidad el nuevo modelo social de aprendizaje a lo largo de la vida. La creciente disponibilidad de herramientas y de recursos formativos en línea facilita además la adaptación de esta formación a las necesidades y características específicas de las personas y de las empresas. Para las PyME, la posibilidad de reducir o eliminar los costos, los desplazamientos y los tiempos de ausencia del puesto de trabajo parece otra gran ventaja del e-learning. La fuerte inversión en capital humano requerida por la sociedad del conocimiento parece tener en el e-learning una gran oportunidad. Sin embargo la realidad no apoya estos planteamientos teóricos. Dos estudios realizados por la Unión Europea coinciden en una utilización real muy reducida de la formación on-line, que solo alcanza valores apreciables en grandes compañías, y aún en estas, su uso es bastante inferior al esperado. La falta de conocimientos sobre las posibilidades de la formación on-line va acompañada de la falta de materiales y de servicios adaptados a las necesidades de las empresas. Desarrollar el potencial del e-learning, de la formación on line es uno de los retos principales para los sistemas de formación europeos y está llamada a ser una infraestructura esencial para el desarrollo de la economía y de la sociedad basada en el conocimiento. El documento está dividido en 7 partes. La primera parte es la introducción general que incluye: conceptos, evolución de los contenidos "e-learning" y situación del e-learning en España: el

ámbito universitario. La segunda parte presenta las estrategias y metodologías de formación on line e incluye cinco artículos: Metodología, procedimientos, estrategias y actividades de formación continua y ocupacional en modalidad e-learning; Procedimiento de adaptación de materiales y/o cursos presenciales a soporte on line; La e-formación en las administraciones públicas. Criterios de selección y calidad; Accesibilidad. E-learning diseñado para todos; Estudio comparativo internacional sobre modelos estandarizados de evaluación y marcas de calidad de materiales educativos digitales. La tercera parte incluye un resumen de la publicación del CEDEFOP "E-learning para profesores y formadores" traducido al español. La cuarta incluye varias experiencias en la administración pública, empresas y universidades. La quinta parte presenta las consideraciones finales en las que aborda: las ventajas y límites del e-learning; la formación e interacción a través de espacios virtuales 3D; las tendencias futuras del e-learning: el M(obile)-learning". La sexta parte incluye un glosario y por último la bibliografía.

/E-LEARNING/ /EDUCACION PERMANENTE/ /DISEÑO/ /COMPETENCIA/ /FORMACION DE FORMADORES/ /CALIDAD/ /TELEEDUCACION/ /EMPRESA/

GENERO - FORMACION

14.04 414

ESPINO A (Coord.)

Resultados de la evaluación de Proimujer.-- Montevideo: CCEE. IECON, 2006. 72p. (Documentos de trabajo 01/06)



El documento se basa en el trabajo realizado en el marco del convenio suscrito entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (JUNAE) y la Universidad de la República, Facultad de

Ciencias Económicas, Instituto de Economía, para la evaluación de los resultados del Programa PORIMUJER (2002) en términos de empleabilidad e inserción laboral. Presenta nueve capítulos con sus correspondientes anexos. En el primer capítulo describe brevemente el programa; en el segundo explica los objetivos de la evaluación y la estrategia seguida para realizarla. En el tercer capítulo se estima la población objetivo atendiendo al diseño del programa, en base a procesamientos especiales de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares. El cuarto capítulo analiza los impactos sobre la población beneficiaria como al grupo testigo. Posteriormente, en el quinto, sobre la base de los datos de la encuesta como de las entrevistas realizadas a los diferentes actores en el Programa, se evalúan el grado de cumplimiento de las metas de capacitación. El impacto en el perfil subjetivo de las beneficiarias y el grado de institucionalización de la perspectiva de género son el sexto y séptimo capítulo. Por último incluye las conclusiones y recomendaciones surgidas del conjunto de los trabajos de evaluación. Contiene, asimismo, dos anexos: uno de carácter metodológico y otro que contiene las principales características de la información utilizada.

/MUJERES/ /FORMACION PROFESIONAL/ /GENERO/ /EVALUACION DEL PROGRAMA/ /INSERCIÓN PROFESIONAL/ /EMPLEO/

FORMACION - ADMINISTRACION



M 12.04 120

AYALA JC

Manual de competencias básicas en gestión: programa de certificación de competencias laborales.-- Buenos Aires: BID, 2005. -- 66p. il +CD

El manual pretende aportar ideas que contribuyan a que los trabajadores/as y los/las microemprendedores/as se sensibilicen con los nuevos conceptos que requiere el administrar los recursos (materiales, económicos, informaciones, conocimientos, calificaciones, tecnología) que se ponen en juego en los procesos de trabajo y en las organizaciones productivas, comerciales o sociales. Presenta una lógica que va desde lo general a lo particular, tratando de abordar en primer término las competencias que en materia de gestión cada trabajador/a debe tener y cuáles son los comportamientos asociados a esa competencia, esperados en el marco de una organización como requisitos básicos para desarrollar su labor. El proceso administrativo, planificar, gestionar y controlar, mereció en función de su importancia, un desarrollo más extenso y detallado por entenderse que incluye etapas metodológicas fundamentales para definir el rol del administrador. El manual incluye dos recursos didácticos destinados a la ejercitación de las competencias en gestión. Se basan en la técnica conocida como estudio de caso, para cuya implementación se ha incorporado una guía de preguntas orientadoras. Primeramente se analiza la descripción minuciosa de un caso de administración de un emprendimiento terciarizado y luego incluye instrucciones y preguntas que orientan al alumno o alumna en el análisis de su propia gestión en el marco de un proceso de trabajo determinado.

/ADMINISTRACION/ /FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /ARGENTINA/

ORIENTACION PROFESIONAL - JUVENTUD



06.10 30

DUARTE QUAPPER C; FIGUEROA VALENZUELA R

Estudio de buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes.-- Santiago de Chile: Chile Califica; GTZ, 2006. 83p

Este informe da cuenta de los resultados finales del estudio de buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral (OVLIL) con jóvenes.

El propósito del estudio fue conocer experiencias de OVLIL con jóvenes por medio de la sistematización de sus prácticas de información, orientación vocacional y laboral y de intermediación laboral para jóvenes en el país, en el ámbito institucional macro y micro. Se propuso identificar conceptos y modelos de información, orientación vocacional y laboral y de intermediación laboral, que se utilizan en el camino de las y los jóvenes al empleo y que inciden en su integración a éste. Se plantea elaborar una conceptualización de buenas prácticas, distinguiendo diversos modos de expresión de su calidad, a partir del estudio de iniciativas de educación, información y capacitación juvenil con la participación de los actores claves (destinatarios, facilitadores, encargados de proyectos). La opción metodológica del estudio, apuntó a no seleccionar experiencias particulares como buenas prácticas. Desde algunos criterios definidos con la contraparte

técnica de este estudio, se seleccionaron algunas iniciativas y desde sus experiencias, se elaboraron un conjunto de dimensiones y subdimensiones que caracterizarán a las iniciativas de OVLIL como buenas prácticas. Las experiencias conforman un repertorio amplio y variado de estrategias de intervención de manera, que como conjunto, permitan dar cuenta de la heterogeneidad de experiencias existentes. El propósito final es la difusión y replicabilidad de sus estrategias, en tanto se acercan a la condición de buenas prácticas, como así también, a la generación de insumos parciales para nuevos diseños. El documento está estructurado en cuatro partes. La primera es el marco conceptual, que contiene elementos sobre mercados del trabajo y jóvenes, los componentes de orientación vocacional, laboral e intermediación laboral y aspectos de conceptualización de buenas prácticas para iniciativas en este ámbito con sujetos jóvenes. La segunda es la estrategia metodológica, que explica las orientaciones de los procedimientos seguidos en el estudio, las dimensiones del mismo, la muestra de las iniciativas y la metodología de análisis. La tercera parte, ofrece un análisis de la información que muestra los resultados encontrados al sistematizar la documentación proveniente de las iniciativas y los discursos de las y los actores de ella. Por último presenta las conclusiones y hallazgos.

/ORIENTACION PROFESIONAL/ /JUENTUD/ /CHILE/

INSTITUTO DE FORMACION



06.01 895

GALLART MA

La escuela técnica industrial en Argentina.-- Montevideo: Cinterfor/OIT, 2006. 91p--(Trazos de la Formación, 30)

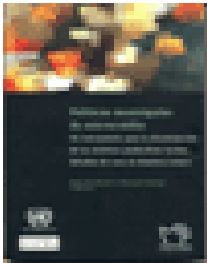
La educación técnica tiene una larga tradición en la Argentina, una proporción significativa de los jóvenes que han cursado la educación secundaria ha pasado por sus

aulas, laboratorios y talleres y muchos de sus egresados han seguido carreras universitarias. Luego de un largo período de abandono, el resurgimiento del empleo productivo y el renovado apoyo del Estado plantean hoy en día un desafío y una oportunidad a la formación técnica. Recientes investigaciones muestran la resiliencia de sus escuelas, es entonces un momento propicio para reflexionar sobre el pasado, el presente y el futuro de la educación técnico-profesional. En el primer capítulo se explora sobre la educación técnica argentina y sus raíces, en el nacimiento de los sistemas educativos formales, señalando el dualismo original de la enseñanza postbásica, académica o de oficios, en los países centrales y posteriormente la implantación de la educación secundaria argentina a fines del siglo XIX. El segundo capítulo plantea la promesa de movilidad social que ofrece la escuela secundaria técnica para las poblaciones de adolescentes de sectores medios y bajos que acceden a ese nivel de enseñanza. En el tercer capítulo muestra las diferentes características con la enseñanza media común. Teoría y práctica, aula y taller, tecnología y prácticas profesionales son elementos que no aparecen claramente en los demás modalidades. Todo ello contribuye a que tanto el currículo como la organización escolar sean diferentes y que por consiguiente la institución muestre características peculiares. El cuarto capítulo señala las diferencias que entraña la introducción o no de la enseñanza polimodal. Se centra en los pasos seguidos para adquirir esas

habilidades, la relación entre la adquisición de competencias y el dominio de contenidos y finalmente el perfil del egresado y sus contradicciones aquí y ahora. El capítulo final, que presenta las conclusiones, plantea el momento actual como una instancia de crisis que entraña el peligro de la disolución de una educación secundaria que forme para el trabajo técnico y sea capaz a la vez, de impartir los conocimientos necesarios para seguir perfeccionándose en ulteriores estudios. Pero también ésta es una oportunidad de desarrollar una nueva educación técnico profesional que responda a los desafíos de la época. Plantea la necesidad de una reflexión que reconozca los aportes de la educación técnica a la educación media.

/FORMACION PROFESIONAL/ /EDUCACION TECNICA/ /PRODUCTIVIDAD/ /MERCADO DE TABAJO/ /MOVILIDAD SOCIAL/ /POLITICA DE FORMACION/ /SISTEMA DE FORMACION/ /ARGENTINA/ /PUB CINTERFOR/

GOBIERNO LOCAL - MICROEMPRESA



04.03 30
10614

FOSCHIATTO P.; STUMPO G (COMP.)

Políticas municipales de microcrédito. Un instrumento para la dinamización de los sistemas productivos locales: estudios de caso en América Latina.-- Santiago de Chile: CEPAL; Gobierno de Italia, 2006. 236p--(Libros de la CEPAL, 89)

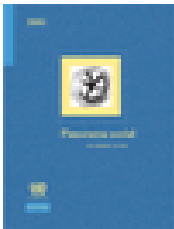
Proyecto CEPAL-Gobierno de Italia "Movilización de los recursos locales mediante el microcrédito y oportunidades para la gestión de servicios urbanos" ITA/02/047

A lo largo de la última década el microcrédito ha ido adquiriendo una importancia cada vez mayor como instrumento de lucha para el desarrollo de sectores sociales de bajos recursos, que suelen estar excluidos de los circuitos bancarios formales en los países de la región. Si bien se trata de una herramienta surgida por iniciativa de instituciones privadas como organizaciones no gubernamentales e instituciones de microfinanza, el microcrédito ha sido incorporado también a las estrategias públicas dirigidas a las microempresas. En los últimos años se observa que van en aumento las políticas municipales mediante las cuales, y a través de programas de microcrédito, se procura fomentar el desarrollo de micro y pequeñas empresas en el marco de una estrategia destinada al fortalecimiento de la capacidad productiva local. En el presente documento se analizan tres casos: Argentina, Brasil y México, en los cuales los gobiernos locales han impulsado programas de microcrédito con diferentes estructuras organizativas, modalidades de intervención y niveles de participación de las instituciones públicas, pero que tienen en común la finalidad de emplear el microcrédito para dinamizar la estructura productiva local. Analiza estos casos también en forma comparativa, con vistas a reflexionar sobre las fortalezas y debilidades que presentan e intentando ofrecer elementos que puedan ser tomados en consideración al definir estrategias de dinamización del tejido productivo local. Se ha apreciado en la investigación que factores como las características del sector empresarial local, la demanda y oferta financiera, la existencia de sectores socioeconómicos muy débiles y la estabilidad política de los gobiernos locales influyen en el diseño y la puesta en marcha de

los proyectos de microfinanzas. Plantea la necesidad de considerar la sostenibilidad institucional o sea la capacidad de los programas y de asegurar su continuidad a lo largo del tiempo. Para evitar prácticas que den origen a gastos públicos sin reales beneficios en términos de sostenibilidad del crecimiento de sistemas productivos locales es necesario que se adopten modalidades eficientes de gestión de los fondos crediticios disponibles simultáneamente a la medición y evaluación de los resultados sustantivos que los programas han aportado en términos de empleo, productividad, valor agregado y competitividad de las empresas.

/GOBIERNO LOCAL/ /POLITICA ECONOMICA/ /CREDITO/ /MICROEMPRESA/ /PEQUEÑA EMPRESA/ /ARGENTINA/ /BRASIL/ /MEXICO/

LUCHA CONTRA LA POBREZA



10634

CEPAL. Avances recientes en la reducción de la pobreza. **PANORAMA SOCIAL DE AMERICA LATINA** (Santiago de Chile), 2005, p. 61-112.

Capítulo I.

Incluye cuadros y gráficas

Este capítulo se divide en tres partes. La primera "Evolución de la pobreza" reseña que gracias al favorable desempeño económico alcanzado por América Latina en el último bienio y a los avances en la reducción de la pobreza logrados por algunos países, las tasas de pobreza e indigencia previstas para el año 2005 serían inferiores a 41 por ciento y diecisiete por ciento, respectivamente, porcentajes que marcan los niveles más bajos de los últimos 25 años. De esta manera, el número de personas pobres en la región podría descender hasta 213 millones, cifra similar a la observada en el 2001, de las cuales 88 millones se encontrarían en situación de pobreza extrema. En la segunda parte "Múltiples dimensiones de la pobreza" se evalúa la satisfacción de las necesidades consideradas esenciales. En comparación con los inicios de los años noventa, reseña que el acceso a los servicios básicos, agua potable, saneamiento y electricidad, como las condiciones de educación y salud han tendido a mejorar, sin embargo, persisten grandes desigualdades entre distintos grupos sociales al interior de cada país, cuya resolución es imperativa. Y en la última "Efecto de las remesas en la pobreza y la distribución del ingreso" informa que en los últimos años las corrientes de remesas que llegan a América Latina y el Caribe se han incrementado significativamente y han alcanzado los 45.000 millones de dólares en el 2004. Estos recursos causan distintos efectos en la economía de los países, así como en las condiciones de la vida de sus habitantes. En particular, permiten que una proporción importante de los hogares que las reciben supere la indigencia y la pobreza y en algunos casos, mejoran la distribución del ingreso en dicho grupo de manera ostensible. No obstante, debido al pequeño porcentaje de hogares receptores de remesas que registran las encuestas, el efecto en los niveles de pobreza y desigualdad de la población en general es reducido.

/LUCHA CONTRA LA POBREZA/ /REMESA DE DINERO/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /DESIGUALDAD ECONOMICA/ /INDICADOR SOCIAL/ /DISTRIBUCION DEL INGRESO/ /AMERICA LATINA/