

**NOVEDADES BIBLIOGRAFICAS
SID/CINTERFOR
15.03.2007**

FORMACION PROFESIONAL - CALIDAD



06.02 387

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Empleo. Secretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional. ***Dimensiones de calidad para la formación profesional: vinculación con el contexto productivo y social.***-- Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Cooperazione Italiana, 2006. 42 p.

Bibliografía: p.27

Los cambios operados en el mundo del trabajo y su impacto en la problemática del empleo, hacen cada vez más necesario establecer una articulación entre las instituciones de formación y su contexto productivo y social. El Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), a través de la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), ha definido a la vinculación con el contexto productivo y social como una de las dimensiones que debe desarrollar una institución de formación profesional (IFP) para elevar el estándar de calidad de los servicios que ofrece. Esta dimensión hace referencia al conjunto de acciones que una IFP planifica, ejecuta y sistematiza para relacionarse con los actores del mundo productivo, con las organizaciones sociales de su entorno y con los destinatarios de las políticas y programas del Ministerio de Trabajo, y busca desarrollar aportes que mejoren la propuesta formativa en términos de eficiencia y pertinencia. El presente documento tiene como objetivo colaborar en el desarrollo de la vinculación con el contexto productivo y social por parte de las IFP y contribuir a su incorporación como parte del proyecto institucional; identificar las características que debe asumir y los objetivos a alcanzar; presentar herramientas que pueden ayudar a las IFP a vincularse eficientemente con su entorno. Parte de la consideración de que las IFP desarrollan hoy su actividad en un contexto productivo que, aunque en forma heterogénea en Argentina, ha incorporado cambios que impactaron sobre las calificaciones requeridas para que un trabajador pueda ser competente en su función. Menciona la trascendencia del problema del desempleo y sus consecuencias en el funcionamiento del mercado de trabajo, con una masiva presencia de desocupados, subocupados, trabajo no registrado y beneficiarios de planes sociales. Estas realidades plantean desafíos importantes a las IFP, entre ellos, adecuar su oferta formativa, el desarrollo curricular, el equipamiento y los insumos a las nuevas demandas de calificaciones del sector productivo, y desarrollar capacidades para atender las características y necesidades de poblaciones vulneradas. En este marco, afirma que ha crecido la significación de los vínculos entre las IFP y las organizaciones del mundo productivo y social. Reseña que esta articulación es una herramienta indispensable e insustituible para poder afrontar los desafíos actuales brindando un servicio de calidad que sea útil a las personas y al mundo de la producción de bienes y servicios. El modelo tradicional que basaba el desarrollo de las acciones de vinculación en la iniciativa individual de directivos y docentes, es insuficiente para el logro de las metas planteadas. Plantea que es necesario que el proceso de vinculación con el contexto, que realiza una IFP, asuma determinadas características y objetivos, en el marco de un modelo de gestión que lo promueve y favorece. Incluye algunas fichas de

lectura y bibliografía sobre la temática. Menciona algunos ejemplos e incorpora, a modo de sugerencia, una guía de acciones.

/COMPETENCIA/ /FORMACION PROFESIONAL/ /INSTITUTO DE FORMACION/ /ARGENTINA/
/CALIDAD/



06.10 32

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional; Universidad Nacional de Córdoba. Secretaría de Relaciones Institucionales. **Dimensiones de calidad para la formación profesional: orientación profesional.**-- Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Universidad Nacional de Córdoba, 2006. 136 p.

Bibliografía: p. 135-136.

Desarrolla contenidos relacionados con la orientación profesional, concebida como una de las dimensiones a abordar en los talleres de Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional, dirigidos a sus docentes y directivos. La propuesta surge mediante un convenio de cooperación firmado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Universidad Nacional de Córdoba, Secretaría de Asuntos Institucionales, en el marco del Programa de Calidad y Formación Profesional. La finalidad de este convenio es el establecimiento de mecanismos de cooperación con el objetivo de promover la calidad de los servicios de formación profesional involucrados en las políticas de empleo y formación profesional. A través de la Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), se ha definido a la orientación profesional como una de las dimensiones que debe desarrollar una institución de formación profesional para elevar el estándar de calidad de los servicios que ofrece. Esta dimensión hace referencia al conjunto de acciones que la IFP debe desarrollar para que los participantes puedan comprender el contexto de su formación, elaborar un plan de inserción y, finalmente, lograr ingresar al mundo productivo. Está organizado en 3 ejes temáticos orientados por los siguientes interrogantes: ¿por qué orientar?; ¿para qué orientar? y ¿cómo orientar?. Cada interrogante constituye un eje temático, que, a los fines de su mejor apropiación, ha sido dividido en capítulos. Cada uno de los capítulos que componen el eje temático respectivo se presenta dividido a su vez en tres secciones: a) desarrollo del contenido b) esquema conceptual c) actividades.

/COMPETENCIA/ /FORMACION PROFESIONAL/ /INSTITUTO DE FORMACION/
/ORIENTACION PROFESIONAL/ /FORMACION DE FORMADORES/ /CALIDAD/

FORMACION - EVALUACION



06.01 915

DESCY P; TESSARING M

Apprendre: une valeur sûre. Evaluation et impact de l'éducation et de la formation.-- Thessaloniki : CEDEFOP, 2006. --(Cedefop reference series, 67)

Bibliografía: p. 309-334

ISBN: 92-896-0337

Este informe es el tercero de una serie de publicaciones dirigidas por el Cedefop sobre la formación y la enseñanza profesional después de 1998. Estos estudios dan un completo panorama de las investigaciones en curso en Europa en el campo de la formación y la enseñanza profesional inicial y continua, de sus resultados, sus implicaciones en términos de política, de prácticas e investigaciones futuras. Asimismo, tratan sobre fundamentos teóricos, metodológicos y diversos campos de la investigación social tales como la economía, sociología, demografía. A través de la publicación de esta serie, Cedefop busca dar transparencia al tema de la formación en Europa y así favorecer la cooperación y la comunicación entre las disciplinas de estudio, los investigadores, personas que toman las decisiones, formadores y todos aquellos involucrados en el tema. El estudio se concentra en la evaluación y el análisis de impacto de la educación y la formación. Cedefop reúne en este documento las contribuciones de varios investigadores de diferentes campos de la evaluación y la formación y enseñanza profesional y lo complementa con otros estudios propios con el fin de cubrir la investigación de la mejor manera posible, aunque debido a la abundancia de documentos existentes no llega a ser exhaustiva. De todas maneras cubre el conjunto de métodos y resultados de los procesos de evaluación y análisis de impacto. Asimismo describe las repercusiones a nivel de políticas y de evaluación en si misma e ilustra a través de una serie de ejemplos de buenas prácticas.

/FORMACION PROFESIONAL/ /EDUCACION/ /EVALUACION DEL IMPACTO/ /EVALUACION/

FORMACION - SINDICATO



13.06 300

DIEESE. **Metodologia de capacitacao de dirigentes e assessores sindicais para os Fóruns de Competitividades das Cadeias Produtivas.**-- Sao Paulo: DIEESE, 2006. 78 p.

En el contexto brasileño se produce una creciente participación de los diversos actores y movimientos sociales en espacios bi y tripartitos en los que, trabajadores, empresarios y gobierno se reúnen para discutir una vasta agenda de políticas públicas. Un ejemplo lo constituye el Foro Nacional de Trabajo, creado para debatir el sistema de relaciones de trabajo, las experiencias municipales de organización participativa, la Comisión Cuatripartita de Salario Mínimo, entre otras. Además de estas experiencias se destacan los Foros de Competitividad en la Industria, promovidos por el gobierno federal, constituyen espacios de diálogo entre el sector productivo (empresarios y trabajadores), el gobierno y el Congreso Nacional. Su objetivo es promover el debate y la búsqueda de consenso en relación a los obstáculos, desafíos y oportunidades en cada una de las cadenas productivas y establecer un conjunto de acciones y metas que configuren una política para el desarrollo del sector productivo. Se entiende por cadena productiva una secuencia de sectores económicos unidos entre sí por relaciones significativas de compra y venta y que presentan una división del trabajo entre sí, cada una realizando una etapa del proceso de transformación. En un contexto de transformaciones económicas aceleradas, el concepto de cadena productiva se torna una herramienta analítica útil para analizar distintas realidades del mundo del trabajo. La metodología presentada en el documento, busca ampliar las posibilidades de participación y de contribución en la definición de acciones, por parte de los representantes de trabajadores en los Foros de Competitividad de las Cadenas Productivas, mediante un conjunto de subsidios para la realización de debates previos que posibiliten una intervención consistente y productiva en las reuniones y negociaciones con los demás actores sociales. La propuesta de metodología presentada fue elaborada en base a una experiencia concreta de formación de dirigentes y asesores sindicales representantes de los trabajadores del Foro de Competitividad de Cadena Productiva de la Industria de Transformación

Plástica. La elaboración metodológica fue estructurada en cuatro fases realizadas por la DIEESE e integran actividades de investigación, formación y desarrollo metodológico. Estas son: 1) elaboración de un diagnóstico específico sobre la Cadena Productiva de la Industria de Transformación Plástica; 2) realización de tres talleres con los representantes de los trabajadores en el Foro de Competitividad para la presentación y discusión de los diagnósticos elaborados, debate y construcción de posibles propuestas; 3) producción de tres informes con los resultados de los talleres; 4) construcción de una propuesta de metodología de capacitación de dirigentes sindicales. Reúne los presupuestos que sustentan la metodología propuesta y aborda diferentes temas como la democracia, el diálogo social, el planeamiento y la concepción de la educación. Presenta algunas orientaciones metodológicas y destaca una propuesta de formación con sugerencias de temas, tiempos y formas de abordaje. Incluye en anexos técnicas y modelos a aplicar en un diagnóstico de cadenas productivas.

/FUNCIONARIO SINDICAL/ /METODOLOGIA/ /FORMACION PROFESIONAL/ /TRIPARTISMO/
/CADENAS DE VALOR/ /INDUSTRIA DE PRODUCTOS PLASTICOS/ /BRASIL/

NEGOCIACION COLECTIVA – FORMACION PROFESIONAL

13.06 303

DIEESE. *Negociacao coletiva da qualificacao profissional*.-- Sao Paulo: DIEESE, 2006. 2 v.
v.1 Caderno do participante. v.2 Caderno do formador

Documento emanado del DIEESE a través de su Programa de Capacitacao em Negocio (PCN) en el marco del "Seminario Negociacao coletiva da qualificacao profissional". El objetivo del seminario es poner a disposición del movimiento sindical el trabajo de investigación, asesoría, educación y experiencia del DIEESE en el área de la negociación colectiva y planificación de la acción sindical. Busca reflexionar sobre la construcción de la temática de la formación profesional como objeto de negociación colectiva en la relación capital-trabajo. Es también objetivo del seminario conceptualizar la negociación de la formación profesional a partir de su contexto y de los intereses de los actores involucrados, identificando las oportunidades que el tema conlleva para la acción sindical. El DIEESE elaboró un instrumento, llamado "kit", para apoyar al formador en la preparación de actividades de formación en el que se registran las sugerencias acerca de los contenidos, planeamiento de actividades y disponibilidad de materiales para la realización de un Seminario. Estas sugerencias no deberán ser adoptadas como recetas, la estructuración de cada actividad en particular y de un programa de formación debe necesariamente contemplar las características y la historia de aquellos a que se destina, la experiencia del formador y los objetivos definidos previamente a partir de la demanda presentada. Cada programa tendrá algo especial de acuerdo al grupo humano al que se oriente. El kit incluye: cuaderno de formador, en el que se presentan los elementos del seminario: público, contenido, etc.; cuaderno del participante: material a ser usado por los participantes durante las actividades; otros recursos: Cd-Rom conteniendo los materiales del formador y del participante como archivos de transparencias.

/SINDILISMO/ /NEGOCIACION COLECTIVA/ /FORMACION PROFESIONAL/ /FORMACION DE
FORMADORES/

JUVENTUD – NEGOCIACION COLECTIVA



14.02 449

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Secretaria de la Juventud. Secretaria de Acción Sindical y Políticas Sectoriales.

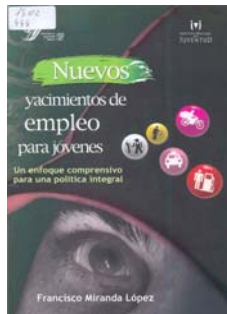
Igualdad de trato: jóvenes en la negociación colectiva.-- Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2006. 45 p.

Plantea la importancia de la acción sindical de las Comisiones Obreras y los procesos de negociación colectiva como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en general pero fundamentalmente como forma de cambiar sustancialmente las condiciones de empleo y trabajo más precarias

que afectan al colectivo de los jóvenes. Para los 5,5 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes en activo en España (alrededor del 27 por ciento de los activos del país), el mercado de trabajo y las relaciones laborales presentan peculiaridades propias que los diferencian de otros colectivos, relacionadas esencialmente con los diversos elementos de precariedad en el empleo. Para una gran parte de la juventud trabajadora el concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad en la contratación, con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que el modelo de relación contractual. Otros factores relacionados con las condiciones de trabajo cobran importancia para los jóvenes a la hora de definir su empleo como precario. Las relaciones jerárquicas abusivas, la insuficiencia del salario, la elevada siniestralidad, el desencuentro entre la formación adquirida y el trabajo desempeñado, la incapacidad para encarar un proyecto de emancipación y de acceso a ciertas condiciones de bienestar social o la disponibilidad horaria impuesta por requerimientos empresariales, son algunos de estos factores. Esta realidad es preocupante en la medida en que se percibe como un estado natural e inevitable, y además, no se conocen suficientemente los instrumentos para hacerle frente. Considera fundamental promover y conseguir la vinculación de los propios jóvenes a los procesos de negociación de forma que se sientan partícipes de los logros y concededores directos de las dificultades para obtenerlos. Pretende aportar una herramienta de trabajo para todas aquellas personas que participan en los diferentes procesos de negociación con un objetivo claro: contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, en general, y de los jóvenes, en particular. Presenta seis apartados: 1) Qué proponemos hacer desde CC.OO: criterios generales; 2) Qué hay que saber: marco normativo y políticas públicas; 3) Qué no debemos aceptar: ejemplos negativos; 4) Buenas prácticas; 5) Algunas sentencias de interés; 6) La formación en los centros de trabajo.

/JUVENTUD/ /EMPLEO DE JOVENES/ /NEGOCIACION COLECTIVA/ /IGUALDAD DE DERECHOS/ /SINDICALISMO/ /EMPLEO PRECARIO/ /NORMAS DEL TRABAJO/ /POLITICA GUBERNAMENTAL/ /CONDICIONES DE TRABAJO/ /FORMACION PROFESIONAL/ /ESPAÑA/

JUVENTUD - EMPLEO



14.02 444

MIRANDA LOPEZ F. ***Nuevos yacimientos de empleo para jóvenes: un enfoque comprensivo para una política integral.***-- México: Instituto Mexicano de la Juventud, 2006. 135 p.--(Colección Jóvenes, 20)

Bibliografía: p. 125-133

Los nuevos yacimientos de empleo (NYE) aluden a todos aquellos espacios emergentes de producción y servicios que cada día colocan más oportunidades de empleo dentro, fuera y en los márgenes de los circuitos económicos convencionales. La fuerza de estos yacimientos se coloca tanto en la trayectoria de los propios procesos de innovación productiva y económica, como en las rutas cada vez más diversificadas que se derivan de la relación entre la oferta y la demanda de trabajo. Esta relación se define adicionalmente por los vacíos, cambios y transformaciones expresados en la estructura económica a los cuales se asocian diferentes procesos de cambio sociocultural y político. Las nuevas perspectivas de empleo se vuelven hoy una tarea prioritaria frente a la convergencia de nuevas condiciones de competitividad y el deterioro del sistema de protección social, que ofrecen un marco idóneo para la generación de iniciativas de carácter local que puedan atender la problemática estructural del desempleo, en especial de la población juvenil. Para la mayoría de los jóvenes mexicanos, el trabajo es una cuestión demasiado pragmática con muy pocas posibilidades para construir un proyecto laboral de largo plazo, pero sin dejar de ver que el acceso al ámbito laboral tiene para ellos múltiples motivaciones que van desde el condicionamiento forzoso a la voluntad y búsqueda de espacios de libertad y autonomía. Estas nuevas vetas de empleo juvenil en México convergen, en la mayoría de los casos, en un plano de precariedad laboral muy evidente: empleos de bajos salarios, con pocas exigencias profesionales y con altos niveles de inseguridad e informalidad. El trabajo empieza a tomar un sentido distinto para los jóvenes, centrándose más en aspectos de sociabilidad, aprendizaje y autonomía que en la retribución salarial. El documento pretende establecer las coordenadas fundamentales que caracterizan los NYE, el marco conceptual que los define, su contexto de aparición y los aprendizajes que genera la experiencia internacional comparada. Parte de áreas de los NYE, cada una de ellas con potencialidades y contradicciones. Áreas autogeneradas, creadas por los propios procesos de crecimiento, innovación y cambio económico, tecnológico, político y sociocultural, tanto por lo que se refiere a los procesos de articulación interna como los derivados de la apertura externa y la integración mundial. Áreas residuales, constituidas por todos aquellos espacios en los que distintos agentes desarrollan diversas funciones de producción, intercambio y consumo en situaciones de informalidad, subsistencia y precariedad económica y social. Áreas compensatorias, son el resultado de la atención que diversos agentes públicos y privados realizan para atender los rezagos, inercias, desequilibrios y procesos de segmentación productiva y exclusión social. Áreas alternativas, resultan de los procesos de investigación y desarrollo, los procesos de innovación y cambio científico, tecnológico y de la información, así como todos aquellos espacios construidos por la cooperación internacional para enfrentar problemas mundiales y regionales. Áreas emergentes, constituyen filones económicos y de empleo generados por efectos de las transformaciones socioculturales que derivan de la influencia de las tendencias en la recomposición de los espacios públicos y la importancia creciente de los sujetos y sus espacios privados en el contexto de sociedad del conocimiento, el entretenimiento y el ocio, la emergencia de nuevas identidades y procesos de integración simbólica, la diversidad cultural, la defensa de los derechos humanos y la

democracia. El estudio busca recuperar el diagnóstico de la situación laboral de los jóvenes en México, presenta un balance conceptual de los NYE con la finalidad de reconocer sus rasgos fundamentales y desarrolla una propuesta de análisis comparado tomando en consideración diversas experiencias internacionales. Describe la situación laboral de los jóvenes en México y propone diversas líneas de orientación de políticas públicas que se consideran deseables y factibles para su puesta en marcha.

/JUVENTUD/ /EMPLEO DE JOVENES/ /POLITICA DE EMPLEO/ /MEXICO/

12.05 52

BRASIL. Ministerio de Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz.**-- Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006. 47 h.

Busca aclarar todas las preguntas relativas a la Ley de aprendizaje con el fin de orientar a los empresarios sobre los procedimientos que deben seguir para la contratación de aprendices. Reglamentada por el Decreto n.5.598/05, la ley proporciona a la juventud brasileña los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño de una profesión. Brinda a los aprendices la posibilidad de tener su primera experiencia como trabajadores a partir de un contrato de trabajo especial firmado con las empresas. La formación prepara al individuo para desempeñar actividades profesionales y tener la capacidad de discernir entre diferentes situaciones en el mundo del trabajo. Plantea que la formación técnico-profesional debe constituirse con actividades teóricas y prácticas, organizadas en tareas de complejidad progresiva, preferentemente en un programa correlativo para las actividades desarrolladas en las empresas contratantes. Esta formación se realiza en programas de aprendizaje organizados y desarrollados con la orientación y responsabilidad de instituciones de formación legalmente calificadas. El aprendiz es un joven de entre 14 a 24 años, matriculado en un curso de formación profesional y admitido por establecimientos de cualquier naturaleza que posean empleados regulados por la CLT (Consolidacao das Leis do Trabalho). La matrícula debe tener en cuenta la prioridad legal atribuida a los Servicios Nacionales de Aprendizaje y subsidiariamente a las Escuelas Técnicas de Educación y a las entidades sin fines de lucro, que tengan por objetivos la asistencia al adolescente y a la educación profesional, registradas en el "Conselho Municipal dos Direitos da Crianca e do Adolescente", en tanto se trate de aprendices en la franja de los 14 a los 18 años. En relación a los aprendices de entre 18 y 24 años y a aquellos con deficiencias, aún no se ha editado reglamentación específica complementaria por lo que rige la vigente actualmente. En tanto se trata de un derecho de trabajo, regido por la CLT, le corresponde al Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) fiscalizar el cumplimiento de la legislación sobre el aprendizaje así como dirimir las dudas suscitadas por cualquiera de las partes involucradas.

/JOVEN TRABAJADOR/ /LEGISLACION/ /CONTRATO DE APRENDIZAJE/ /APRENDIZ/
/INSTITUTO DE FORMACION/ /BRASIL/

MUJER - TRABAJO



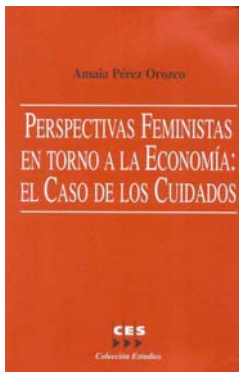
OBSERVATORIO LABORAL. *Mujer y trabajo.* (Santiago de Chile), n.23, dic. 2006, p. 35 h.

Incluye bibliografía

Este número dedicado al tema Mujer y Trabajo refleja la preocupación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por la discriminación laboral de la mujer, la baja participación femenina en el mercado de trabajo y la brecha salarial que, en Chile, se ha mantenido en un 30% menos que el ingreso masculino, aumentando incluso en los puestos de mayor calificación. Desde el Ministerio se ha asumido la "Agenda Mujer y Trabajo" cuyo cometido es impulsar políticas públicas que permitan avances significativos en la materia. Los dos ejes principales de la Agenda están dados por los siguientes objetivos asumidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que fijan el horizonte de acción hasta el 2010. El Objetivo Estratégico Ministerial n.1 es "Promover la creciente incorporación femenina a la fuerza de trabajo", resguardando las condiciones que garanticen la inserción laboral de calidad y el n.2. es "Incluir la perspectiva de género en las actividades desarrolladas por los distintos servicios", en lo relativo a generación de información y elaboración de diagnósticos, así como también en materia de fiscalización y legislación. Incluye los siguientes artículos: Empresas y equidad de género: algunas reflexiones. Lejos del trabajo decente, el empleo desprotegido en Chile. Elementos para un análisis de la participación laboral femenina en Chile. La reforma previsional en Chile: diagnóstico y propuestas desde una perspectiva de la equidad de género. Desagregación del empleo femenino a nivel comunal. Fortaleciendo la incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

/MUJERES/ /GENERO/ /TRABAJO/ /IGUALDAD DE GENEROS/ /TRABAJO DECENTE/
/PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL DESARROLLO/ /REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL/
/EMPLEO/ /MERCADO DE TRABAJO/ /CHILE/

GENERO



14.04 442

PEREZ OROZCO A

Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados.-- Madrid: CES, 2006. 297 p.--(Estudios, 190)

Bibliografía: p. 271-297

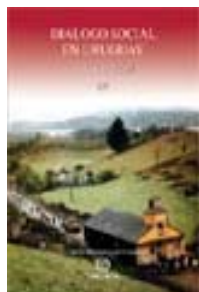
El término de economía feminista se está generalizando para referirse a un conjunto, difusamente delimitado, de análisis relativos al género y la economía.

Sin embargo, sus elementos definitorios son aún confusos y bajo el mismo concepto se agrupan propuestas de muy diversa índole. Busca dar criterios que permitan distinguir la economía del género de la economía feminista y, dentro de esta, la economía feminista de la conciliación de la economía feminista de la ruptura. El criterio de clasificación usado es el grado de modificación de los paradigmas androcéntricos y, específicamente, el mantenimiento, reformulación o transgresión de las que se caracterizan como dicotomías fundacionales del discurso económico: economía/no economía, trabajo/no trabajo. Reflexiona sobre algunos conceptos centrales de la economía feminista de la ruptura. Intenta comprender la crisis de los cuidados como un proceso actual de

reordenación del sistema socioeconómico, perceptible en la nueva organización de los cuidados y en la reestratificación sexualizada de los trabajos. Las reflexiones finales recogen un proceso de convergencia teórica dentro de la economía feminista que no está siendo acompañado de un similar consenso político sobre la forma de abordar la crisis de los cuidados. Al igual que en otras ramas, la economía feminista evoluciona en la medida en que evoluciona la teoría feminista, y más allá, el movimiento feminista. Su evolución no es lineal, ni homogénea, sino diversa y contradictoria, no está acabada, sino en proceso de constante búsqueda y cuestionamiento. En anexo incluye reflexiones en torno al Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres y el Proyecto de Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

/GENERO/ /ECONOMIA LIGADA A LOS GENEROS/ /MUJERES/ /TRABAJO/ /IGUALDAD DE GENEROS/ /TRABAJO DOMESTICO/ /ESPAÑA/

DIALOGO SOCIAL



ERMIDA URIARTE O. Diálogo social: teoría y práctica. **BOLETIN TECNICO INTERAMERICANO DE FORMACION PROFESIONAL** (Montevideo), n.157, 2006, p. 11-25.

Intenta dar precisión al concepto “diálogo social” en tanto la expresión está de moda pero la doctrina está de acuerdo en afirmar que, desde el punto de vista científico no se trata de una noción suficientemente precisa. El trabajo intenta dar cierta precisión al concepto y ejemplificar con algunas prácticas y previsiones normativas relevantes.

Reseña que dentro del sistema de relaciones laborales el diálogo social incluye todas las relaciones, que se dan entre los actores, diversas del conflicto. Incluye así, la información y consulta, la negociación colectiva, la concertación, la participación bi y tripartita, así como los medios voluntarios y participativos de solución de conflictos del trabajo. Sostiene que la existencia de actores sociales fuertes y representativos es un presupuesto o requisito esencial para el desarrollo de un diálogo social medianamente fluido y fecundo. Plantea que el fortalecimiento de los interlocutores es, por lo menos en los países latinoamericanos, una medida previa indispensable de cualquier política de promoción del diálogo social. En la OIT como en la Unión Europea, el diálogo social es un verdadero principio inspirador y ha alcanzado un desarrollo práctico. La presencia del diálogo social en el Mercosur es más incipiente pero apreciable. Destaca su consagración como uno de los derechos y principios laborales fundamentales, en el art. 13 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Valora la práctica de diálogo tripartito desarrollado en el seno del Subgrupo de trabajo 10 del Mercosur. Concluye que puede sostenerse que el diálogo social desarrollado en el Mercosur ha repercutido favorablemente en el diálogo social nacional y en cada uno de los países miembros.

/DIALOGO SOCIAL/ /TRIPARTISMO/ /RELACIONES LABORALES/ /PAPEL DE LA OIT/ /FORMACION PROFESIONAL/ /UE/ /MERCOSUR/ /PUB CINTERFOR/

RESPONSABILIDAD SOCIAL – MEDIO AMBIENTE



12.04 99
VILLAVERDE H

Medio ambiente, participación ciudadana y responsabilidad social de las empresas.-- Montevideo: CEADU; Grupo Uruguay de la Red Puentes, 2006. 44 p.

Cada vez es más frecuente ver información y desarrollos referidos a la responsabilidad social de las empresas, y es creciente la atención que recibe esta nueva forma de relacionamiento de las empresas con la comunidad donde desempeña su actuación.

La protección del medio ambiente, la creciente preocupación del público sobre impactos ambientales y el interés de los medios de comunicación, así como el aumento de la repercusión pública de temas ambientales vinculados a emprendimientos empresariales, han provocado una serie de abordajes con el objetivo de concretar el concepto de desarrollo sustentable. El gran desafío de este siglo es como conjugar la protección del medio ambiente, con el desarrollo económico y la superación de la pobreza. Es así que surgen iniciativas, como la responsabilidad social de las empresas, con las que se intenta responder a la preocupación pública en materia de derechos humanos y colectivos básicos entre los que se encuentra la protección del medio ambiente. Como se integran los distintos aspectos ambientales en el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, como las empresas pueden y deben integrar estos aspectos a sus políticas y planes de gestión, es el interés principal de este trabajo. Busca clarificar el panorama en relación con los temas ambientales relevantes a considerar por las empresas a la hora de implementar programas y políticas de responsabilidad social, y en especial, profundizar en la necesaria participación de la sociedad civil para que estas prácticas puedan ser consideradas legítimas y valiosas. Este tema no es novedoso en los países desarrollados ya que existen desde hace algunos años estándares y normas para gestionar los aspectos ambientales a nivel de la empresa, pero estas normas no son demasiado conocidas en los países en desarrollo como Uruguay. Esto lleva a que muchas prácticas empresariales a nivel nacional que se titulan como de responsabilidad social empresarial no cumplan a cabalidad con las normas internacionales existentes o en elaboración. Los programas de responsabilidad social son exitosos si se percibe por parte de la sociedad civil un genuino compromiso de las empresas de comprometerse con los resultados de los programas de relacionamiento.

/RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ /MEDIO AMBIENTE/ /SOCIEDAD CIVIL/
/URUGUAY/

MICROEMPRESA

03.04 240

TORRES M. **Microempresa, pobreza y empleo en América Latina y el Caribe: una propuesta de trabajo.**-- Washington: OEA; AECI, 2006. 66 h.

El objetivo del trabajo es identificar nuevas oportunidades de intervención a través de las cuales se añada valor a las políticas y proyectos que se ejecutan por los gobiernos y las agencias de cooperación internacional en beneficio del sector de las microempresas. No se trata de un análisis con base en una investigación original o en nuevos datos. Se basa en los resultados de diagnósticos y datos que se han encontrado disponibles. La producción de datos y diagnósticos sobre microempresas plenamente comparables es aún una tarea por realizarse. Las preguntas

que guían el análisis son: 1) ¿Cuál es la posición del sector de microempresas dentro del escenario de desarrollo reciente en América Latina?. 2) ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta la microempresa dentro de ese escenario?. 3) ¿Cómo han estado respondiendo a esos desafíos las políticas y programas?. 4) ¿Cuáles oportunidades existen para añadir valor a las intervenciones en curso?. Dado que las experiencias de intervención en la región se repiten con bastante similitud, el estudio se basa en las experiencias más representativas. Realiza un análisis más cualitativo que cuantitativo, buscando evidencias típicas e ideas centrales para poder concluir con la identificación de oportunidades viables de ser aprovechadas con recursos financieros, humanos e institucionales relativamente limitados. La globalización, la emergente economía del conocimiento, los procesos de integración económica, y los acuerdos de libre comercio han creado un contexto nuevo para todo tipo de empresas, incluyendo a las MYPEs. Los cambios en la forma en que la economía opera están teniendo implicaciones profundas para los territorios nacionales y particularmente, locales donde las MYPEs funcionan. Para competir exitosamente en la economía global los países tanto en desarrollo como desarrollados, necesitan políticas, programas y proyectos que apoyen las capacidades de áreas geográficas claves para construir crecimiento económico y desarrollo. Aprovechando sus capacidades de innovación y de conocimiento local, los territorios en cualquier país dado pueden conectarse directamente al mundo de la economía y la cultura. Reseña que aún cuando en América Latina los recursos son escasos desde el lado de las agencias y los gobiernos, el capital social de las instituciones, redes profesionales, centros académicos, programas y gobiernos en la región es inmenso. América Latina puede estar atrás en cuanto a sus niveles de crecimiento económico, desarrollo social y equidad, sin embargo, su avance ha sido enorme en cuanto a la maduración de la sociedad civil y sus prácticas de gobernanza. Esta es la mayor esperanza para las MYPES cuyos integrantes son parte de ese tejido político y social emergente. Plantea que lo que se necesita es crear o expandir mecanismos que garanticen la demanda por conocimiento relevante, útil y a tiempo que le permita a las MYPES avanzar, anticipar oportunidades, demandar servicios, y exigir un mínimo de responsabilidad por parte de las agencias de gobierno. El desarrollo territorial que surge en la región a propósito de las políticas de descentralización, globalización, libre comercio e integración, es un contexto propicio para inducir aquello. Incluye en anexo algunos ejemplos de proyectos y programas agrupados según cuatro áreas: desarrollo productivo, desarrollo institucional, desarrollo humano y de capital social y manejo del medio ambiente.

/MICROEMPRESA/ /POBREZA/ /EMPLEO/ /PEQUEÑA EMPRESA/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /MEDIO AMBIENTE/ /DESARROLLO INSTITUCIONAL/ /DESARROLLO HUMANO/ /POLITICA GUBERNAMENTAL/ /GESTION DEL CONOCIMIENTO/ /PROYECTO DE DESARROLLO/ /JUVENTUD/ /DESARROLLO LOCAL/ /OEA/ /AMERICA LATINA/ /CARIBE/