

Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible

Módulo 2
Información del mercado de trabajo



Diseño, Gestión y Evaluación
de la Formación Flexible

Información del mercado de trabajo

Copyright © Centro Internacional de Formación de la OIT 1991

Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. Las solicitudes de autorización para la reproducción, traducción o adaptación parcial o total de su contenido deben dirigirse al Centro Internacional de Formación de la OIT. El Centro acoge favorablemente dichas solicitudes. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente.

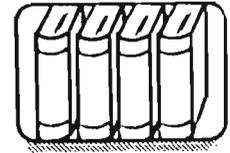
INFORMACION DEL MERCADO DE TRABAJO

ISEN 92-9049-320-1 *Primera edición.*

Las denominaciones empleadas en las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte del Centro sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que el Centro las sancione.

Las publicaciones del Centro, así como el catálogo y la lista de nuevas publicaciones pueden obtenerse solicitándolas a la siguiente dirección:

Unidad de Publicaciones
Centro Internacional de la OIT
Corso Unitè d'Italie 121
I-10127 Turin, Italia
Faxsimile: +39-11-663 4261



Serie Modular

Esta serie sobre Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible fue ideada con el objeto de contribuir a la generación y puesta en práctica oportuna y flexible de las ofertas de los sistemas de formación.

La serie comprende:

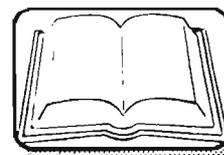
MODULO	TITULO
1	Introducción a la formación flexible
2	Información del mercado de trabajo
3	Sistema modular
4	Diseño curricular
5	Medios didácticos: Características y selección
6	Medios didácticos: Diseño, adquisición y adaptación
7	Sistema de apoyo
8	Evaluación del aprendizaje
9	Gestión de la formación flexible
10	Evaluación de un programa de formación flexible

Usted está aquí



Esta Serie modular fue realizada en el marco de un acuerdo de costos compartidos entre la Comisión Europea y el Centro Internacional de Formación de la OIT.

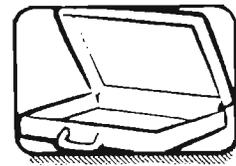
La Serie es el resultado del trabajo de un equipo constituido por Jaime Pujol, quien dio la orientación conceptual general y aportó con sus lecturas críticas en la elaboración de la colección; Julieta Leibowicz, quien tuvo a su cargo el diseño y la sistematización de la investigación; Paula Guglielmetti realizó la edición de los módulos y Maurizio Costanza elaboró los gráficos. La coordinación global del proyecto y el asesoramiento pedagógico estuvieron a cargo de Adelina Guastavi.



Módulo 2: Información del mercado de trabajo

Pre-requisitos	3
Objetivos Generales	3
Introducción	5
Unidad 1: Interrelación entre la información del mercado de trabajo y la flexibilización de la oferta de formación	9
Objetivos específicos	11
1. Panorama global y principales desafíos para las instituciones de formación profesional.....	13
2. La información como instrumento de formulación de la respuesta	14
3. Puntos clave para flexibilizar la oferta de formación	16
4. Posibles aplicaciones de la información del mercado de trabajo	18
Resumen.....	21
Unidad 2: Información del mercado de trabajo	22
Objetivos específicos	22
1. Concepto de información del mercado de trabajo.....	24

2. Fuentes de información del mercado de trabajo	30
2.1 Fuentes de información tradicionales	30
2.2 Fuentes de información innovadoras	35
Resumen.....	45
Unidad 3: Estrategias de flexibilización de la oferta de formación	47
Objetivos específicos	49
1. Factores que trenan la flexibilización	51
1.1 La concertación como mecanismo de flexibilización	52
Resumen.....	57
Evaluación final	59
Bibliografía	61

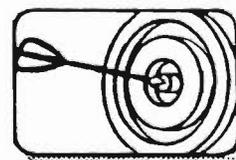


Pre-requisitos

Para poder estudiar este módulo satisfactoriamente usted debería:

- ✓ ser formador o responsable de la gestión de un sistema de formación, con experiencia en planificación de la oferta de formación;
- ✓ fundamentar la importancia de introducir metodologías innovadoras en la formación
- ✓ definir la formación flexible
- ✓ identificar las dimensiones y grados de flexibilidad de un programa de formación.

Estas capacidades pueden ser adquiridas a través del estudio del Módulo I "Introducción a la formación flexible" de esta Serie.



Objetivos Generales

Al finalizar este módulo usted será capaz de:

- ✓ fundamentar la interrelación entre la información del mercado de trabajo y la flexibilización de la oferta de formación;
- ✓ explicar el concepto de información del mercado de trabajo y distinguir fuentes de información para la detección de la demanda de formación;
- ✓ identificar estrategias de flexibilización de la oferta de formación.

Introducción

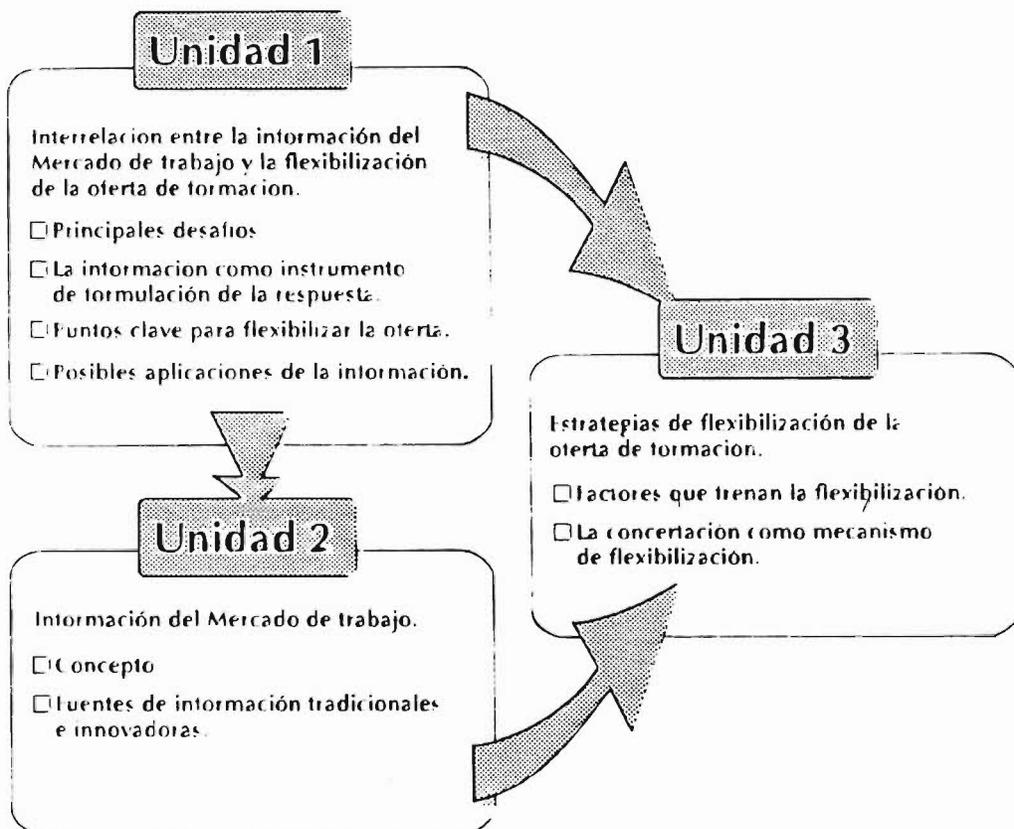
La información del mercado de trabajo es uno de los instrumentos necesarios para lograr la flexibilización de la oferta de formación profesional. De hecho, una identificación de las necesidades de formación lo más cercana posible a la realidad productiva y social en la cual se hallan insertas las instituciones de formación profesional define, en buena medida, el tipo de acciones y programas formativos que deben ser desarrollados para responder con flexibilidad a las demandas del mercado de trabajo.

En la actualidad, las instituciones de formación profesional deben satisfacer un amplio espectro de necesidades que se generan en los sectores formales e informales de la actividad productiva los que, evidentemente, presentan diferentes niveles de desarrollo tecnológico.

¿Cómo atender una demanda diversificada?, ¿Cómo detectar las necesidades de formación de los distintos niveles de desarrollo tecnológico?, ¿Cómo obtener información que permita ajustar la oferta a la marcha de las transformaciones de la actividad productiva?, ¿Cuáles son las principales fuentes de información sobre el mercado de trabajo al alcance de las instituciones de formación?, ¿Cómo hacer realidad la flexibilización de la oferta de formación?

Estos interrogantes son tratados en las distintas unidades de este módulo, abordando temas y problemas críticos que, en la actualidad preocupan a las instituciones de formación profesional de los países en desarrollo.

Mapa de contenidos

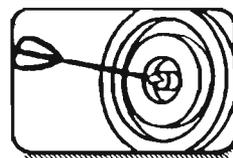


Tiempo aproximado de estudio: 13 horas

La estimación del tiempo para el estudio del presente módulo depende del ritmo individual de aprendizaje y del grado de profundización que desee alcanzar sobre la materia.

Interrelación entre
la información
del mercado de trabajo
y la flexibilización
de la oferta de formación

Unidad I



Objetivos específicos

Al finalizar esta unidad usted será capaz de:

- ✓ fundamentar la interrelación entre la información del mercado de trabajo y la flexibilización de la oferta de formación;
- ✓ describir la situación actual de su institución y definir los principales desafíos que deben ser entrentados para responder a las demandas de calificación del mercado de trabajo;
- ✓ distinguir las características que debe reunir la información del mercado de trabajo;
- ✓ enunciar los puntos clave para la flexibilización de la oferta de formación;
- ✓ identificar las posibles aplicaciones de la información del mercado de trabajo en una oferta de formación flexible.

1. Panorama global y principales desafíos para las instituciones de formación profesional

Las exigencias de los ajustes estructurales que experimentan con mayor o menor intensidad los países en desarrollo, conjugadas con las rápidas transformaciones en los procesos productivos y la existencia simultánea de distintos niveles de desarrollo tecnológico, ponen a prueba la capacidad de las instituciones de formación para adaptar sus actividades a tales circunstancias.

La exploración de caminos para responder con flexibilidad a las nuevas y cambiantes demandas que surgen del aparato productivo giran en torno (a) al desplazamiento del eje de atención; (b) a la diversificación de la oferta de formación y (c) a la diversificación de usuarios.

a) Desplazamiento del eje de atención

La elevación de los niveles de productividad, competitividad y calidad constituye un objetivo prioritario en las economías, sobre cuya base los sectores productivos buscan mantener su participación en los mercados. Para contribuir a dicho objetivo, las instituciones de formación profesional tienden a focalizar su actuación por sectores de actividad. Esto, sin embargo, no significa descuidar la atención a las necesidades particulares de las empresas, de los grupos sociales e individuos, quienes requieren en la actualidad una formación permanente debida no sólo a la rápida evolución tecnológica, sino también a la poca estabilidad de los puestos de trabajo. En esta misma línea, las tendencias ya no se dirigen hacia una capacitación instrumental del trabajador, sino a generar capacidades que le permitan, además del manejo de conocimientos técnicos y destrezas, adaptarse a los cambios, enfrentar y resolver situaciones problemáticas y contribuir, de esta manera, a incrementar los niveles de producción, productividad y calidad.

b) Diversificación de la oferta de formación

En el conjunto de la actividad productiva conviven sectores con diferente grado de desarrollo tecnológico que van desde niveles muy dinámicos con la permanente incorporación de tecnologías de avanzada, pasando por niveles medios que continúan usando tecnologías tradicionales o en los que la innovación se produce gradual o lentamente, hasta llegar a segmentos productivos en que persisten tecnologías de producción arcaicas.

Los distintos grados de desarrollo tecnológico presentan un abanico de demandas de calificación que exigen de las instituciones de formación profesional una diversidad de servicios no convencionales. Hoy estas instituciones se ven obligadas a diversificar, desde un punto de vista cualitativo, sus programas y servicios.

c) Diversificación de usuarios

Así como los distintos niveles de la actividad productiva derivan en la necesidad de diversificar la oferta de formación, también es necesario atender diferencialmente a quienes se deben insertar en los procesos formativos.

De ello se desprende, entre otras demandas, las que tienen relación con:

- ☛ *capacitación complementaria de técnicos y mandos medios* en “las empresas del sector moderno e intermedio interesadas fundamentalmente en incrementar la productividad y en el entrenamiento práctico de su personal en servicio de acuerdo con las tecnologías imperantes en los puestos de trabajo específicos que desempeñan”; (La formación profesional en umbral de los 90: Volumen I. Capt. 43. CINTERFOR/OIT. Montevideo 1990).
- ☛ *capacitación de los trabajadores* insertos en esas empresas, interesados en mejorar su capacidad de desempeño y aumentar sus posibilidades de promoción;
- ☛ *formación de micro, pequeños y medianos empresarios* para que aborden apropiadamente la gestión económica, administrativa financiera, productiva, tecnológica y de recursos humanos de sus unidades de producción.

Por otra parte, muchas de las instituciones siguen manteniendo la oferta de formación pre-ocupacional destinada a jóvenes y adultos que desean ingresar al mercado del trabajo.

Así, el amplio espectro de usuarios demanda una oferta ajustada a sus necesidades y acorde con el dinamismo de los sectores productivos.

¿Cómo brindar respuestas adecuadas a todas estas categorías de usuarios?

La información del mercado de trabajo es un requisito central para elaborar las respuestas que deben ser el resultado de acciones concertadas con los beneficiarios de la formación para garantizar su pertinencia, oportunidad y eficacia.

2. La información como instrumento de formulación de la respuesta

Por largo tiempo las instituciones de formación profesional dedicaron sus esfuerzos a ofrecer servicios basados en proyecciones macroeconómicas y sociales y en indicadores globales combinados con estudios de detección de necesidades por consulta directa a las empresas. En periodos en que el ritmo de evolución tecnológica era relativamente lento, estos datos posibilitaron formular e implementar planes de formación de mano de obra a mediano plazo en los niveles nacional, regional y local.

Si bien muchas de estas informaciones continúan siendo útiles para sustentar decisiones de política y estrategia institucional, las profundas transformaciones económicas, sociales y laborales y las distintas exigencias que actualmente determinan la eficacia del accionar formativo, obligan a las instituciones de formación a disponer de mecanismos más fluidos para investigar el mercado de trabajo, que proporcionen información:

- ☉ pertinente;
- ☉ coyuntural, en términos cuantitativos y cualitativos
- ☉ de nivel local;
- ☉ desagregada por ocupaciones;
- ☉ oportuna;

- ☞ resultante de una concertación con los sectores beneficiarios.

Informaciones de este tipo posibilitan tomar decisiones, a corto plazo, tanto en la planificación de la formación **para** el trabajo, como **en** el trabajo. Este tipo de informaciones permiten, también, reducir el riesgo de una oferta desfasada respecto de las necesidades.

Flexibilizar la oferta significa tener capacidad para captar y analizar la información del mercado de trabajo y generar una oferta de formación oportuna, pertinente y coherente con las necesidades de formación detectadas a nivel local, atendiendo diferenciadamente las necesidades específicas y proveyendo flexiblemente los demás servicios que presta la institución formadora (información y orientación profesional, certificación ocupacional, asesoría técnica a las empresas, etc.).

5. Puntos clave para flexibilizar la oferta de formación

De lo anterior se deduce que los puntos clave para lograr la flexibilización de la oferta de formación son:

- ☞ *una mejor y más oportuna identificación y procesamiento de la información del mercado de trabajo para lograr una mayor consistencia entre la demanda y la planificación y programación de la oferta de formación;*
- ☞ *una más precisa y oportuna identificación y procesamiento de las necesidades de calificación de los usuarios existentes y potenciales en los sectores productivos a nivel local;*
- ☞ *una respuesta más focalizada hacia la resolución de las necesidades detectadas, en tiempos más reducidos;*
- ☞ *una concertación con los sectores económicos y sociales que deben proveer la información y participar en la satisfacción de las necesidades de formación.*

La información del mercado de trabajo es un punto de partida y un insumo primario para la formulación e implementación de políticas y estrategias operativas, la asignación de recursos, la programación de cursos y la evaluación del sistema de formación.

La institución de formación es parte del tejido productivo y social en el que se sitúa, por tanto, la interrelación y la concertación entre las distintas partes del mismo es un aspecto central para la circulación y aprovechamiento de la información existente, la coordinación de esfuerzos, el monitoreo, la retroalimentación de los distintos sectores sobre el mercado de trabajo y la aplicación efectiva de la formación (ver la unidad 3 de este módulo).

El siguiente gráfico muestra los distintos elementos interrelacionados que contribuyen a obtener insumos de información para la flexibilización de la oferta de formación.



La información sustenta las decisiones de política y la planificación de la formación, al tiempo que contribuye al conocimiento por parte de los destinatarios de la oferta formativa. La creación de canales de información entre los distintos sectores productores y usuarios es un vehículo fundamental para lograr un mejor y mayor conocimiento de las necesidades económicas y sociales.

4. Posibles aplicaciones de la información del mercado de trabajo

La conveniencia de conocer más de cerca los problemas del mercado de trabajo, las necesidades reales y las prioridades constatadas al identificar la información, se refleja en los distintos ámbitos de funcionamiento institucional.

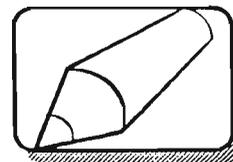
El proceso de planificación, ejecución y evaluación de la formación posee un carácter cíclico. La información del mercado de trabajo alimenta la formulación de políticas, y estrategias operativas, los contenidos curriculares y las metodologías de entrega de la formación. Estos procesos alimentan el de evaluación de programas cuyos resultados generan una retroalimentación a la formulación de políticas y estrategias. Los ajustes que se producen como resultado de este flujo de información se concretan en las distintas fases del proceso de formación.

En este proceso, los ajustes se producen no sólo por la información interna que se genera en la evaluación de la oferta, sino que también, por la información externa sobre la demanda del mercado de trabajo. Se genera así un juego de acción y de reacción que moviliza la capacidad de ajuste y actualización de las instituciones en función de las demandas de la actividad productiva.

Esta capacidad implica aprovechar la información del mercado de trabajo para ofrecer la formación requerida. Posibles aplicaciones de los datos del mercado de trabajo son las siguientes:

PROCESO	POSIBLES APLICACIONES
Planificación operativa	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Creación, apertura, reducción, sustitución o cancelación de cursos, especialidades o carreras; ◆ reducción de matrículas de ingreso por cursos, especialidades o carreras; ◆ ajustes en la planta de personal y en la infraestructura; ◆ reasignación de recursos.
Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Actualización y adecuación de planes y programas; ◆ elaboración y actualización de perfiles ocupacionales; ◆ aplicación de enfoques metodológicos modulares; ◆ elaboración de nuevos programas.
Capacitación docente	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Planes de cursos, seminarios o becas para capacitación y actualización docente; ◆ establecimiento de unidades de biblioteca y documentación en materias tecnológicas; materias conexas y competencias generales; ◆ actualización del acervo bibliográfico (con apoyo del sector productivo).
Información y orientación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servicios de información y orientación profesional a nivel local para quienes aspiran a ingresar a la formación.
Certificación ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sistema de reconocimiento de las competencias ocupacionales de los trabajadores, cualesquiera sean los medios por los cuales fueron adquiridas y desarrollado sobre la base de normas y estándares ocupacionales establecidos con el sector productivo.
Interrelación con el sector productivo	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Acuerdos y convenios con el sector productivo; ◆ definición de estrategias metodológicas para aumentar la eficacia de la formación; ◆ elaboración de planes de pasantías en la empresa para docentes y participantes en formación; ◆ acuerdos de participación en la supervisión y evaluación de la formación; ◆ asesoría técnica a empresa;

Seguramente su institución ha explorado caminos de flexibilización de la oferta de formación y, a partir de esas experiencias, usted puede hacer un análisis retrospectivo y definir cuál es la situación actual. Realice por favor, la siguiente actividad.



Actividad No. 1

1. En el contexto económico de su país, identifique la situación de su institución de formación ante el dinamismo de los sectores productivos y la amplitud de las demandas de formación.
2. Sintetice los principales frentes de acción de su institución y enuncie qué informaciones determinaron el trabajo en dichos frentes.
3. ¿Considera que su institución en los últimos años, ha introducido innovaciones en la oferta de formación para responder a las demandas de la actividad productiva?
¿Si, no, porqué? (Justifique su respuesta).
4. Si dio una respuesta afirmativa en el punto anterior, señale cuáles han sido los ámbitos del funcionamiento institucional que se han visto más movilizados hacia la flexibilización y en qué aspectos ésta se reflejó.
En el caso de una respuesta negativa a la pregunta del punto 3, señale cuáles son las principales limitaciones de su institución para lograr la flexibilización.
5. Discuta sus respuestas con el docente del programa o con los colegas de su institución.



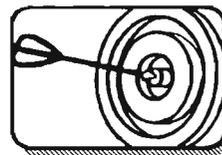
Resumen

En esta unidad usted ha detectado los desafíos a los que se enfrenta, en la actualidad, su institución para responder a las demandas de calificación y ha revisado el uso que se hace de la información del mercado de trabajo para formular la oferta de formación. En el estudio del texto ha distinguido las características que debe reunir la información del mercado de trabajo para flexibilizar la oferta así como las posibles aplicaciones de estos datos en el proceso de la formación profesional.

En la próxima unidad usted podrá explicar el concepto de información del mercado de trabajo y tendrá conocimiento acerca de las posibles fuentes de información a utilizar en la formulación de una oferta de formación oportuna, relevante y rápida.

Información
del mercado
de trabajo

Unidad 2



Objetivos específicos

Al finalizar esta unidad usted será capaz de:

- ✓ explicar el concepto de información del mercado de trabajo;
- ✓ identificar fuentes de información para la detección de la demanda de formación.

1. Concepto de información del mercado de trabajo

¿De qué se trata la información del mercado de trabajo?

La información del mercado de trabajo, denominada también "información sobre empleo y mano de obra" o "información del mercado de empleo" abarca, en un sentido amplio, la información relativa a los procesos por los que las personas se forman, insertan y desempeñan en el mercado de trabajo, así como las condiciones laborales prevalecientes en dicho mercado.

Esta información da cuenta de los movimientos y comportamientos del mercado, de la oferta y la demanda de trabajo y de los desequilibrios que por diversos factores se producen en el mismo.

La información del mercado de trabajo *denota "el concepto de un sistema integral de recolección, análisis y difusión de información sobre situaciones y tendencias de la oferta y la demanda de trabajo y sobre los factores que causan distorsión entre ambos, en los diferentes sectores económicos, ocupaciones y zonas geográficas de un país"*

Aunque un sistema de información como el citado puede ser utilizado en un sentido restringido refiriéndolo sólo al sector formal, es común que los países en desarrollo incluyan en el mismo al sector informal dadas las dimensiones que usualmente éste presenta.

El establecimiento de un sistema de información del mercado de trabajo implica un proceso continuo y sistemático de recolección, análisis y utilización de información del mercado de trabajo.

* Richter L.: "Información sobre empleo y mano de obra", Guía de formación, (Edición en español, OIT Turin, 1994, pág.14)

2. Fuentes de información del mercado de trabajo

¿De dónde se obtiene la información del mercado de trabajo?

El punto de partida para la recolección de los datos relativos al comportamiento del mercado de trabajo y sus tendencias implica el contacto con las organizaciones productoras de información que utilizan diferentes fuentes.

Las fuentes de información se diferencian por sus características en relación con la cobertura, la periodicidad con la que se utilizan, el costo del proceso y la confiabilidad de los datos que brindan. (Tenga en cuenta estas características en los siguientes párrafos, así como, también, los organismos productores de la información).

2.1 Fuentes de información tradicionales

Las principales fuentes tradicionales de información del mercado de trabajo están divididas en siete grupos, de los cuales algunos sólo producen datos parciales sobre los desequilibrios entre oferta y demanda. Mientras que los seis primeros grupos brindan información estadística, de tipo cuantitativo, el último proporciona datos de carácter más bien cualitativo.

a) *Fuentes demográficas* *Censos y registros de migración*

Se incluyen en estas fuentes: los censos de población, los registros de nacimientos y defunciones y los registros de migración interna y externa.

Estos tres tipos de fuentes están divididos por sexo, edad, estado civil y región (urbana/rural). Los censos de población y los registros de migración interna y externa incluyen, además, datos de población por grupo ocupacional, nivel de educación y situación de empleo.

La información censal tiene cobertura total, pero se obtiene a intervalos muy largos (cada 10 años) y el costo de su producción es muy alto.

En general, los tres tipos de fuentes señalados poseen un alto grado de confiabilidad. Los productores de la información son las oficinas centrales de estadística, las oficinas de registros locales y los servicios de control de migraciones.

Fuentes relativas a la mano de obra

b) Fuentes relativas a la mano de obra

Estas fuentes incluyen los estudios por muestreo sobre la mano de obra y las necesidades de formación profesional, las encuestas de hogares, las encuestas de establecimientos, los registros de permiso de trabajo y los registros de seguridad social. Todas ellas proporcionan información en relación con la situación del empleo e incluyen datos sobre edad, sexo, salarios, ocupación, nivel de educación y horas de trabajo.

La especificidad de cada una de estas fuentes es la siguiente:

- ☉ Las encuestas por muestreo sobre la mano de obra generan datos sobre empleo y desempleo. Incluyen también muestreos "ad hoc" sobre temas específicos, por ejemplo, la incidencia y alcance del desempleo. También comprenden los estudios especiales que realizan las instituciones de formación profesional para detectar las necesidades de formación para y en el trabajo, en los sectores y ramas de actividad económica que constituyen su ámbito de acción.
- ☉ Las encuestas de hogares proporcionan una gran variedad de datos acerca de la familia, incluyendo información sobre la situación de empleo y horas de trabajo. Estos estudios se realizan con base en muestras.
- ☉ Las encuestas de establecimientos ofrecen información sobre el empleo en empresas y, por lo común se realizan con base en muestras. Incluyen, además de los datos antes señalados, información sobre la rotación de mano de obra, la productividad, etc. Usualmente no cubren información sobre las micro empresas ni sobre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no remunerados.
- ☉ Los registros de permisos de trabajo brindan información sobre los trabajadores extranjeros.

- ☉ Los registros de seguridad social proporcionan datos sólo sobre los trabajadores cubiertos por la seguridad social. Por ende, es una fuente limitada, sobre todo en los países en desarrollo. Sin embargo, sus datos son valiosos para definir los niveles y la composición del empleo.

Frecuentemente, el tipo de muestras usuales en estos estudios tienen una representatividad global (nacional o del universo definido para el estudio), pero ofrecen pocos detalles a nivel de regiones o localidades.

La periodicidad con la que se produce la información a partir de estas fuentes es menor que la de los censos, siendo sus costos también muy inferiores.

Las principales organizaciones productoras de esta información son las oficinas centrales de estadística, los departamentos de planificación y los ministerios de trabajo.

c) *Fuentes relativas a la oferta y demanda de trabajo*

Este grupo abarca tres fuentes: los registros del servicio público de empleo, los registros de las agencias privadas de empleo y la información proporcionada por los periódicos, revistas y diarios comerciales. Todas ellas brindan datos sobre las vacantes de empleo, pero es común que su cobertura sea parcial o inadecuada. A pesar de ello:

- ☉ los registros del servicio de empleo constituyen, en muchos países en desarrollo, la fuente primaria de información sobre el mercado de trabajo, ya que proporcionan datos actualizados, en forma regular, accesible y centralizada; éstos incluyen información sobre vacantes, solicitantes de empleo y cantidad de solicitantes colocados, a veces estos registros abarcan datos sobre la duración del desempleo, sobre grupos especiales afectados por el desempleo, sobre aspiraciones de trabajo de los desempleados y sobre grupos en desventaja en el mercado de trabajo;
- ☉ los registros de las agencias privadas de empleo brindan información semejante a la de los servicios de empleo, pero a menudo cubren datos focalizados en grupos específicos como los trabajadores de oficina, de servicio doméstico, o los trabajadores no manuales, etc.; además, frecuentemente, es difícil acceder a esta información;

- los periódicos, revistas y diarios comerciales, que publican anuncios sobre vacantes, son una fuente útil para alimentar las decisiones de las instituciones de formación; este tema se analiza en el punto 2.2 de esta unidad.

Si bien la información proporcionada por las fuentes citadas es relativamente reciente y actualizada, su cobertura es relativamente baja y, a veces, dudosa. Al ser el resultado de actividades administrativas, estas fuentes de información tienen bajos costos.

Las organizaciones productoras de este tipo de información son los ministerios de trabajo, las agencias privadas de colocación (habitualmente autorizadas por los ministerios de trabajo) y los periódicos, revistas y diarios comerciales.

d) Fuentes de producción

Este grupo incluye los censos de agricultura, los censos industriales y los censos de comercio y servicios. Su información sobre empleo es limitada. En cambio contienen datos útiles acerca del costo de los insumos de trabajo en los procesos de producción.

Su grado de confiabilidad es alto. Debido a que los costos de su realización y procesamiento de datos son altos, la periodicidad con la que se realizan estos censos es poco frecuente.

Las organizaciones productoras de esta información son las oficinas centrales de estadística, los ministerios de agricultura, los ministerios de economía e industrias y los ministerios de comercio, transporte y comunicaciones.

e) Fuentes relativas a la educación y formación

Estas fuentes cubren información relativa a participantes en los sistemas y programas educativos, por edad, sexo, zona geográfica y niveles de educación o calificación obtenidos.

Los ministerios de educación y los de trabajo, son los productores fundamentales de este tipo de información. A éstos se suman las organizaciones de empleadores, los organismos y centros de formación profesional y otras agencias educativas.

- ☉ La mayoría de los países cuentan con información sobre población escolar que es publicada en informes periódicos, en los que se incluyen, también, las tasas de deserción o abandono.
- ☉ Los centros o agencias de formación proporcionan datos sobre inscripciones y participantes en sus acciones formativas, además de información sobre otras variables.
- ☉ La formación en las empresas se registra en informes que revelan el tipo de formación que realizan los establecimientos de producción y la cantidad de participantes en estos programas.

La cobertura de la información proveniente de instituciones públicas se obtiene con una cierta frecuencia. El grado de confiabilidad es bueno y su costo de realización es alto debido a la dispersión geográfica de los centros educativos y a su diversidad.

f) Organizaciones profesionales

Estas fuentes incluyen información proporcionada por las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los registros de los colegios profesionales. Generalmente, estas fuentes ofrecen datos anuales.

- ☉ Las organizaciones de empleadores proveen información relativa a sus asociados por rama de actividad económica, zona geográfica, volumen y composición del empleo. A veces incluyen información sobre déficits de mano de obra.
- ☉ Las organizaciones de trabajadores brindan información de sus asociados por edad, sexo, área geográfica, rama de actividad económica, ocupación, salarios, horas de trabajo y condiciones generales de empleo.
- ☉ Los registros de los colegios profesionales proporcionan información sobre los requerimientos que exigen para ser miembros, así como estadísticas de sus asociados por edad, sexo, área geográfica, nivel educacional, campo de especialización e ingresos.

g) **Fuentes de información cualitativa**

La información cualitativa sobre las ocupaciones puede ser obtenida mediante estudios específicos en el sector productivo como son, por ejemplo, los análisis ocupacionales. Puede, también, obtenerse por conducto de "informantes clave", o sea personas que por su ocupación, intereses y responsabilidades poseen conocimientos acerca de la situación y las tendencias de la mano de obra y el empleo en su área de actividad.

Como podrá observarse más adelante, los estudios basados en informantes clave, aunque todavía no se han expandido suficientemente, son una fuente de información importante para operar tanto en los sectores formal e informal urbanos como en las unidades productivas rurales (ver inciso "c" del siguiente punto).

2.2 Fuentes de información innovadoras

Si bien la información proporcionada por las fuentes hasta aquí descritas continúa siendo utilizada para detectar las necesidades de formación, en los últimos años se observa una tendencia a captar y analizar las señales del mercado, por medio de procesos continuos que sustituyen o complementan los modelos tradicionales de estimación en materia de empleo y mano de obra.

El amplio espectro de necesidades y usuarios existentes, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado, y la necesidad de que las instituciones respondan a éstos en tiempos menores, ha llevado a la búsqueda de fuentes de información que permitan diagnosticar más rápida y ágilmente los desequilibrios emergentes del mercado de trabajo y obtener datos que posibiliten detectar las necesidades de formación.

Las instituciones requieren fuentes de información económicas, prácticas, "inmediatas" y eficaces que les permitan arrojar predicciones desagregadas regional y localmente, por sector, rama de actividad y ocupación para las áreas urbana y rural. Es decir, un sistema de indicadores mediante el cual sea posible monitorear la dinámica del mercado de trabajo y plantear la oferta de formación a corto plazo.

Estas "nuevas" fuentes ya se aplican en algunos países en desarrollo. Entre ellas están: (a) análisis de los avisos de vacantes de empleo; (b) encuestas selectivas sobre rotación de mano de obra; (c) estudios basados en "informantes clave"; (d) estudios de seguimiento de egresados; (e) organización de grupos de trabajo; (f) convenios con usuarios específicos y (g) comités consultivos entre las instituciones de formación profesional y las empresas para la identificación de necesidades. Las potencialidades de cada una de estas fuentes aumentan conforme son desarrolladas en estrecha colaboración tanto con las organizaciones productoras de información como con los usuarios de ésta. El criterio para incorporar nuevas fuentes debe estar basado en que la información que proporcionarán no se encuentra previamente disponible y es necesaria para lograr una planificación oportuna y ajustada a las necesidades.

✓ **a) *Análisis de los avisos de vacantes***

El análisis de los anuncios en periódicos y revistas ha proporcionado resultados satisfactorios en algunos países que han hecho uso de esta fuente de información, como complemento de los datos originados tradicionalmente, para planificaciones locales.

Aun cuando es de naturaleza limitada, este análisis proporciona datos sobre categorías ocupacionales clave en el sector estructurado. Suele ser de gran utilidad cuando no existen otras posibilidades para captar señales del mercado de trabajo.

Los anuncios, a veces proporcionan indicadores sobre la demanda de ocupaciones difíciles de satisfacer con la oferta de educación y formación existente. Estos indicadores contribuyen a complementar las estadísticas recibidas de los servicios de empleo sobre la notificación y provisión de puestos vacantes.

El procedimiento de análisis debe comenzar con un breve estudio de factibilidad acerca de la existencia en el país de una "masa crítica" de anuncios susceptible de un análisis significativo y concluyente. Los pasos subsiguientes se refieren, en primer lugar, a un agrupamiento de los avisos por ocupaciones o grupos ocupacionales, determinando los requerimientos de calificación correspondientes.

En segundo lugar, se trata de contactar a los empleadores o a quienes anunciaron en los periódicos o revistas, a fin de determinar, por una parte, los motivos de la publicación de las vacantes y, por otra, el nivel de calificación de los postulantes en relación con los puestos en cuestión y su situación de empleo en el momento de la contratación.

Estos procedimientos se llevan a cabo mediante entrevistas con cuestionarios o a través del envío de los mismos por correo. (Para obtener un mayor detalle de estos procedimientos de análisis, usted puede consultar la bibliografía a la que se hace referencia al final de este modelo).

b) Encuestas (selectivas) de rotación de empleo

Un enfoque innovador distingue estos estudios de las fuentes tradicionales de información del mercado de trabajo. Se trata de seleccionar ocupaciones clave en mercados de trabajo sectoriales, ocupacionales y geográficos, con el fin de detectar desequilibrios entre oferta y demanda de mano de obra en esos mercados. Estos estudios permiten obtener información rápida y a costos reducidos, siempre que su alcance y dimensiones respondan a cuestiones indispensables.

A partir de esta información se obtienen indicadores precisos y con detalles suficientes. La observación inmediata y diferenciada para ocupaciones clave, sobre vacantes, colocaciones, despidos y renuncias, posibilita estimar el déficit y el exceso relativos de mano de obra e indicar los casos en que un aumento de la capacidad de formación existente ayudaría a aliviar esas tensiones.

Estos estudios, realizados con una frecuencia semestral, pueden ser también utilizados para complementar el análisis de los datos de los servicios de empleo.

c) Estudios basados en "informantes clave"

Este tipo de estudios ha sido poco utilizado para obtener información del sector estructurado del mercado de trabajo urbano porque existe la idea de que esta fuente no es lo suficientemente exacta ni representativa y adolece de subjetividad. Sin embargo, estos estudios son un dispositivo esencial para detectar necesidades en el sector informal así como para los 'mercados de empleo'

rurales, por ejemplo, las grandes plantaciones agrícolas, zonas de agricultura comercial y pueblos rurales de cierta importancia.

"El principal objetivo de este enfoque es obtener información sistemática y periódica mediante entrevistas estructuradas y compaginar, después, los datos parciales conseguidos en un conjunto coherente... para propósitos operacionales tanto de los planificadores como del personal de ejecución que trabaja a nivel de la localidad o en zonas rurales".

El enfoque de los informantes clave ha sido ampliamente experimentado por instituciones de formación profesional y por distintos organismos de varios países en desarrollo. Su validez ha sido corroborada en la práctica y en seminarios internacionales sobre el tema.

A título de ejemplo, a continuación se transcriben conclusiones* sobre este enfoque aportadas por representantes de siete países en desarrollo reunidos en un seminario realizado después de la implementación de un programa patrocinado por la OIT.

"...los propósitos específicos para los cuales la información obtenida mediante informantes clave podría ser especialmente útil y pertinente son:

- ☉ Identificar las necesidades sentidas a nivel local en relación con actividades específicas de creación de empleo como son las obras de habilitación de tierras, la construcción de carreteras, escuelas, etc.
- ☉ Identificar la naturaleza y alcance de las posibilidades de impulsar o fortalecer las actividades de trabajo independiente a nivel local.
- ☉ Detectar los problemas de orden local que obstruyen el desarrollo potencial de empleo, en relación con el transporte, la falta de materias primas, la energía, el equipamiento o los repuestos, el crédito, etc.

* Richter L.: "Necesidades de formación profesional: determinación, seguimiento y control", CINTERFOR, 1987, pág. 62 y 63

- Amplificar, interpretar y actualizar los datos sobre mano de obra, empleo y desempleo obtenidos de otras fuentes; identificar y explicar los desequilibrios de los mercados de empleo locales, tales como la escasez de trabajadores con las calificaciones requeridas y las necesidades de formación correspondientes, incluyendo el perfeccionamiento de los trabajadores calificados disponibles.
- Observar de cerca el impacto local de los programas de creación de empleo y formación profesional".

Cabe acotar, que el enfoque de informantes clave es flexible en términos de métodos y técnicas. Esta fuente es a menudo utilizada en los países desarrollados para obtener minuto a minuto información actualizada sobre cuestiones particulares y para reunir opiniones acerca de los pronósticos y expectativas.

v **d) Estudios de seguimiento de egresados**

Preguntas tales como ¿Los egresados han encontrado empleo en las ocupaciones para las que fueron formados?, ¿Cuánto tuvieron que esperar antes de encontrar trabajo?, ¿Cuán útil fue la formación recibida para el desempeño de su trabajo?, ¿Con qué grado de competencia ejecuta la tarea?, ¿Por qué no trabaja en algo de lo que estudió?, etc., encuentran, en buena medida, respuestas a través de la aplicación de los estudios de seguimiento.

El objetivo de este tipo de estudios es proveer datos e información sobre la ubicación laboral de los egresados (si encontraron empleo en el campo para el que fueron formados) y la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación (si un programa fue exitoso o si hubo inadecuaciones en los procesos de aprendizaje).

Estos estudios constituyen una fuente de información centrada en la oferta de mano de obra en lugar de la demanda, es decir que proporcionan poca información acerca de las necesidades de formación en nuevos campos. Sin embargo, son instrumentos con gran potencial para adecuar la oferta a los requerimientos del mercado de trabajo.

La recolección y análisis de esta información contribuye, por una parte, a retroalimentar la planificación operativa de la formación, en términos de creación, apertura, reducción, sustitución o cancelación de cursos, especialidades o carreras, y producir los ajustes pertinentes para responder a los requerimientos cuantitativos del sector productivo.

Por otra parte, los estudios de seguimiento permiten evaluar el grado de aplicación de la formación adquirida y el desempeño de los egresados del sistema en relación con los objetivos de aprendizaje propuestos para el curso o carrera que han seguido. Esta información retroalimenta los programas y planes de estudio existentes, los perfiles ocupacionales y ofrece elementos para la elaboración de nuevos programas.

La implementación de estos estudios requiere cuestionarios sencillos dirigidos a una muestra de egresados del sistema, para conocer su situación en el momento del estudio y su situación ocupacional, y a una muestra de empleadores para evaluar su grado de satisfacción respecto de la calidad y pertinencia de la formación. Los resultados deben ser analizados cuidadosamente comparándolos con parámetros determinados (estadísticas nacionales de empleo o desempleo) para evitar arrojar conclusiones erradas, ya que por ejemplo, "las tasas de empleo o desempleo de los egresados, la demora en encontrar colocación y los sueldos o salarios no implican por sí solos el éxito o fracaso de un programa de formación".

e) **Organización de grupos de trabajo**

Esta fuente de información, al igual que el enfoque de los informantes clave, es de carácter cualitativo y es particularmente apropiada para el autodiagnóstico de necesidades específicas de grupos definidos, como por ejemplo los micro-empresarios, el sector informal, las comunidades rurales.

Existen muchas técnicas participativas que pueden ser utilizadas como instrumentos de autodiagnóstico a través de las cuales las personas, con necesidades e intereses afines, reunidas en grupos llegan a establecer sus necesidades de capacitación en función de proyectos productivos.

* Richter L.: 'Necesidades de formación profesional: determinación, seguimiento y control', CINTERFOR, 1987, Pág. 69.

f) Suscripción de convenios con usuarios específicos

El establecimiento de convenios o acuerdos con usuarios determinados como, por ejemplo, empresas, trabajadores, y organizaciones sociales, es un instrumento para la identificación de necesidades de capacitación que ha sido tradicionalmente utilizado por las instituciones de formación profesional.

Lo innovador de esta fuente de información es que el acuerdo directo institución-empresa permite diagnosticar las necesidades específicas de las entidades y trabajadores a quienes va dirigida la capacitación. Esto implica una apertura institucional y la elaboración de ofertas en función de demandas definidas en términos de programas, metas esperadas, formas y tiempos de implementación de la capacitación, todos ellos mecanismos tangibles de evaluación y retroalimentación.

Estos acuerdos incluyen, también, la utilización de equipamientos de las empresas y/o de las instituciones para la formación convenida (el tema de la utilización de equipos es tratado en el Módulo No. 4 "Los medios didácticos", Unidad 4, Parámetros y procedimiento para la selección de medios didácticos).

g) Creación de comités consultivos entre las instituciones de formación y las empresas

La creación de comités asesores o consultivos de la instituciones de formación cuenta con una rica historia de experiencias sumamente positivas en todos los países.

En las diversas formas de funcionamiento, más o menos formales, los comités consultivos constituyen una fente de información relevante, con datos significativos para la identificación y especificación de necesidades, la reorientación cuantitativa y cualitativa de los programas, la elaboración de planes de capacitación en áreas muy específicas y de programas la actualización tecnológica.

Además de proporcionar este tipo de información, los comités consultivos, exceden su función de detección de necesidades para establecerse como nexos de vinculación directa con los usuarios de las instituciones y con distintas organizaciones de la comunidad.

Si bien este es un tema que se aborda en la unidad siguiente, cabe aquí subrayar que los comités consultivos "...constituyen, en todo caso, una veta de enorme proyección para la flexibilización de la formación que ofrecen las instituciones de formación profesional y por sobre todo para movilizar la capacidad de ajuste y actualización permanente...son también una fuente de impulso a la descentralización..." ya que implican "...moverse desde predicciones de largo plazo hacia ajustes y reajustes de corto plazo y plazo inmediato, lo cual es más condicente con una realidad altamente cambiante, heterogénea, que debe adaptarse no sólo a los grandes movimientos de la sociedad, como un todo, sino a los múltiples pequeños movimientos en cada uno de los segmentos y rubros que lo componen" .

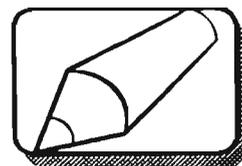
Todas estas fuentes innovadoras de información representan instrumentos poderosos para la identificación de necesidades de formación y la formulación e implementación de ofertas sobre escenarios económicos y sociales reales.

En conclusión, es preciso señalar que la información del mercado de trabajo es un elemento esencial en el que se apoyan los servicios de información y orientación profesional así como el sistema de certificación ocupacional. Ambos, combinados con la oferta de formación, son instrumentos que contribuyen a la flexibilización de la formación para el trabajo y en el trabajo.

Handwritten notes on the left side of the page, including the word "con" and other illegible scribbles.

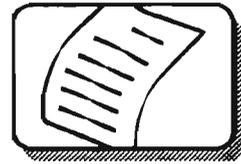
76 CERTIFICACIÓN

* CINTERFOR/OIT: "La formación profesional en el Umbral de los 90", Montevideo, 1990, Volumen II, Pág. V. 55 y V.56



Actividad No. 2

1. Explícite, por escrito, el concepto de información del mercado de trabajo.
2. Enuncie las fuentes de información tradicionales que utiliza su institución para la identificación de necesidades de formación y en qué tipo de estrategias se aplican los datos obtenidos.
3. Si su institución ya utiliza señales del mercado de trabajo, enuncie cuáles y opine acerca de su aplicación, teniendo presente el grado de impacto de la información en la elaboración de la oferta de formación.
4. ¿Qué fuentes de información no son utilizadas por su institución y usted considera que sería valiosa su utilización? Fundamente su respuesta.
5. Comente sus respuestas con el docente del curso o con sus colegas de trabajo.



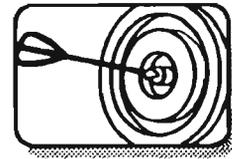
Resumen

En esta unidad se ha abordado el concepto de información del mercado de trabajo y las fuentes tradicionales e innovadoras de información utilizadas. Usted ha identificado las fuentes de información que utiliza su institución para la identificación de necesidades de formación y las estrategias que elabora a partir de los datos obtenidos.

En la siguiente unidad usted podrá hacer un análisis sobre los factores que obstaculizan la flexibilización de la oferta de formación y sobre los mecanismos de participación y concertación.

**Estrategias de
flexibilización
de la oferta
de formación**

Unidad 3



Objetivos específicos

Al final de esta unidad usted será capaz de:

- ✓ distinguir los factores que frenan la flexibilización de la oferta de formación;
- ✓ identificar mecanismos de participación y concertación social como estrategias de flexibilización de la oferta de formación.

1. Los factores que frenan la flexibilización

La elaboración de una oferta de formación se inserta en el marco global de políticas y estrategias a largo, mediano y corto plazo que se plasman en las planificaciones de desarrollo institucional y en las planificaciones operativas.

Las planificaciones de desarrollo, a largo plazo, están vinculadas con el fortalecimiento institucional en las distintas áreas de trabajo, tanto las técnicas como las de gestión, y con los proyectos para nuevos campos de acción incluyendo las asignaciones presupuestarias para el crecimiento institucional.

En esta línea, se realizan, también, planificaciones a mediano plazo con el objeto de conjugar el funcionamiento institucional con el contexto político, económico y social en el que las instituciones se enmarcan.

Las planificaciones operativas, tomando como línea directriz las planificaciones de desarrollo, se plantean, a corto plazo, sobre la base de dos parámetros: la capacidad instalada y el análisis de la información del mercado de trabajo.

La articulación entre estos parámetros define en buena medida los grados de flexibilidad con los que se elabora e implementa la oferta de formación.

La capacidad instalada se refiere a los recursos humanos y físicos de los que dispone la institución de formación. Tal capacidad funciona, en muchos casos, como eje en la toma de decisiones operativas soslayando los "reclamos" del entorno productivo. En estos casos, la oferta tiende a congelarse, por las limitaciones de la infraestructura física y la experiencia profesional del personal o la cantidad de recursos humanos, generándose una brecha entre lo que la institución ofrece y la demanda de los sectores productivos.

Cuando surgen situaciones emergentes, se intenta quebrar esta rigidez y cubrir esa brecha con respuestas agregadas que se suman a la oferta establecida, pero que no se integran a la planificación operativa como un todo.

En lo referente al parámetro análisis de la información del mercado de trabajo, las instituciones procuran captar información para planificar la oferta, sin embargo, no siempre los mecanismos de recolección, análisis y procesamiento son lo suficientemente ágiles como para que el producto de la información se exprese en ofertas oportunas y pertinentes.

Modificar los criterios de planificación en relación con la capacidad instalada y producir ajustes en lo que respecta a los mecanismos de captación, análisis y procesamiento de información del mercado de trabajo contribuye a planificaciones operativas más flexibles.

2. La concertación como mecanismo de flexibilización

La participación y la concertación entre el gobierno, las empresas y las organizaciones de trabajadores se encuentra en la raíz de la fundación de gran parte de las instituciones de formación profesional y su evolución ha estado marcada por factores políticos, económicos y sociales que han ido modificando el grado de participación y el número de representantes de cada una de las partes sociales.

Las instituciones de formación continúan requiriendo de la participación y la concertación como canal de comunicación y como vehículo de interlocución con organismos públicos y privados, organizaciones de empleadores y trabajadores para legitimar su accionar y establecer una mejor sinergia con las demandas de la sociedad.

La concertación, planteada inicialmente a nivel de los órganos directivos centrales principalmente para la formulación de políticas, debe descender, con los procesos de descentralización, al nivel local con objetivos tales como:

- ☉ abrir un diálogo continuo en la búsqueda de un conocimiento más directo de las necesidades específicas del espectro cada vez más amplio de usuarios;
- ☉ conciliar los diversos intereses de las partes sociales;
- ☉ coordinar esfuerzos para difundir y aprovechar la información del mercado de trabajo en beneficio de productores y usuarios;

- ☉ reflejar con rapidez en la planificación operativa los cambios que ocurren en los procesos productivos y sociales;
- ☉ evaluar la capacidad y eficiencia del sistema para responder a la demanda de mano de obra calificada;
- ☉ monitorear el alcance de los programas y cursos de formación.

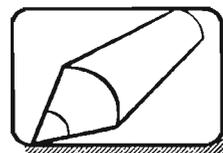
Las instituciones de formación profesional han establecido mecanismos para implementar la concertación a través de la creación de comités consultivos o asesores, comités de vinculación, comités de enlace que cada vez adquieren mayor relieve, dado el valioso aporte que brindan en relación con los objetivos enunciados.

El grado de formalización que alcanzan estos comités puede ser variado ya que depende de las características de cada institución. Sin embargo, su funcionamiento necesita estar regido por una definición de las responsabilidades individuales y conjuntas de las partes, (empresas, organizaciones de trabajadores y de empleadores, gobierno, instituciones de formación) y operar sobre las posibilidades reales de cada una de éstas.

Estos comités son importantes instrumentos de legitimación del accionar de las instituciones de formación porque "los acuerdos a que se llega en su seno, inclusive a niveles muy puntuales, les han abierto las puertas, les han facilitado un efectivo ajuste cuantitativo y cualitativo por lo menos a las demandas más flagrantes y sentidas de los grupos involucrados, les han aportado en muchas ocasiones recursos físicos, financieros, humanos y materiales y han actuado como vías de retroalimentación, verificación y renovación de las estrategias operativas y técnico-pedagógicas de sus actividades formativas".

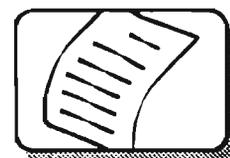
Es evidente que, en la experiencia de las instituciones de formación, la concertación con las partes sociales ha resultado ser uno de los mecanismos privilegiados para la flexibilización de la oferta de formación.

* CINTERFOR/OIT: "La formación profesional en el Umbral de los 90", Montevideo 1990, Volumen II
Pág. V. 15.



Actividad No. 3

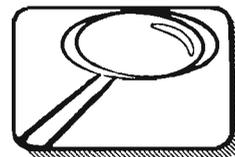
1. Analice la planificación operativa de su institución y distinga los factores que limitan una formulación e implementación flexible de la oferta de formación.
2. Si su institución ha establecido mecanismos de flexibilización de la oferta, identifique cuáles y explique brevemente qué impacto han tenido en el contexto en el que se inserta la institución.
3. Comente sus respuestas con el formador a cargo del curso o con sus colegas de trabajo.



Resumen

En esta unidad usted ha definido los factores que frenan la flexibilización de la oferta de formación en su institución y ha identificado los mecanismos que fueron establecidos para superar las limitaciones institucionales.

En la evaluación final que se presenta a continuación le proponemos integrar en un documento único las conclusiones a las que llegó en cada una de las actividades realizadas en este módulo.



Evaluación Final

1. Sintetice, en un documento único, sus conclusiones en relación con las actividades Nº. 1, 2 y 3 de este módulo.
2. Asegúrese de incluir en esta síntesis respuestas claras y concisas a los siguientes puntos:
 - ☉ la forma en que su sistema de formación logrará, según su propuesta, la interrelación entre la información del mercado de trabajo y la oferta de formación;
 - ☉ las fuentes de información del mercado de trabajo que usted propone como las más adecuadas en el caso de su sistema de formación;
 - ☉ el uso que se hará de la información proveniente de cada una de las fuentes señaladas; aquí es importante que tenga en cuenta que cada tipo de información debe tener una finalidad específica desde el punto de vista de la generación de la oferta;
 - ☉ las estrategias de flexibilización de la oferta que su sistema de formación podrá poner en práctica mediante la utilización de la información del mercado de trabajo identificada.
3. El conjunto de sus propuestas debe constituir un todo consistente, en el que usted deberá evitar las duplicaciones de información así como la captación de información irrelevante.
4. Comente su trabajo con el docente a cargo del curso o con el responsable de la unidad en la que usted trabaja.

Bibliografía

CINTERFOR/OIT

La formación profesional en el umbral de los 90. Montevideo 1990. Uruguay.

Convenio SEP-OIT/Turín

Sistema de información para la flexibilización de la oferta de formación para el trabajo del SNET. México. 1994.

Ibarra Almada, Agustín

La formación profesional y el mercado de trabajo. Dirección General de Empleo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. 1992.

Richter L.

Necesidades de formación profesional: determinación, seguimiento y control. CINTERFOR/OIT. 1987.

Información sobre empleo y mano de obra en los países en desarrollo. Edición en español. OIT, Turín, 1994.