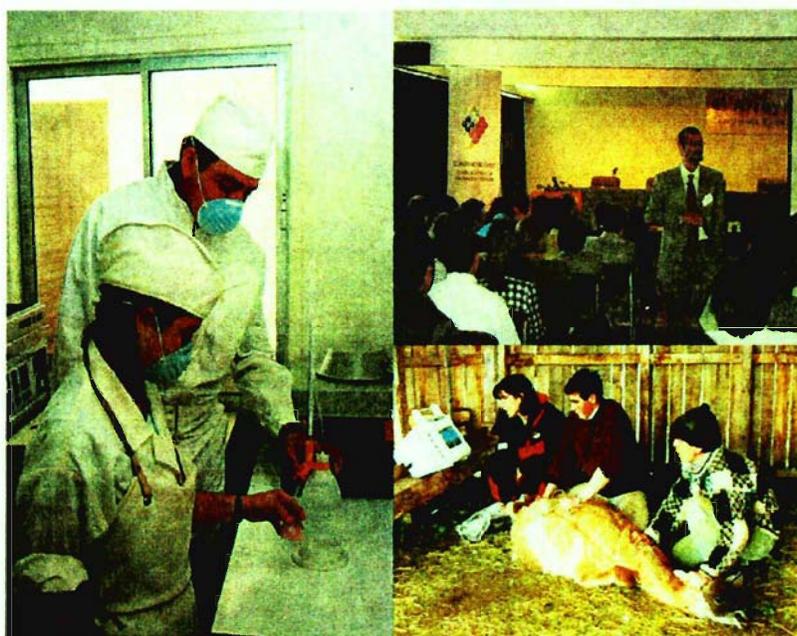


070

GOBIERNO DE CHILE
FUNDACIÓN PARA LA
INNOVACIÓN AGRARIA

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA



**PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS
POR VENTANILLA ABIERTA**



FORMULARIO

MARZO 2001



PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA

F01-1-G-0

FOLIO DE
BASES

70

CÓDIGO
(uso interno)

F01-1-G-009

1.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA PROPUESTA

NOMBRE DE LA PROPUESTA

Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y Capacitación para el Sector Agrícola.

LUGAR DE FORMACIÓN

País : Italia
Ciudad : Turín

TIPO O MODALIDAD DE FORMACION

Curso de especialización

AREA DE FORMACIÓN

Rubro: Gestión Agrícola
Tema: Formación Laboral y Capacitación Agrícola

INSTITUCION O ENTIDAD RESPONSABLE QUE DICTA U ORGANIZA LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN A LA CUAL SE POSTULA

Nombre: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

POSTULANTE INDIVIDUAL

Nombre: Juan Antonio Bolumburu Baile
RUT:
Dirección comercial: Tenderini 187, Santiago
Dirección particular: Parcela 9, camino Cervera, Linderos, Buin
Fono:

Firma

ENTIDAD PATROCINANTE (en caso que corresponda)

Nombre Entidad: Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural (Codesser)
RUT:
Dirección : Tenderini 187, Santiago
Fono:



Representante Legal: Clemente Errázuriz Arnolds (*)
Nombre Entidad: Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural
(Codesser)
RUT:
Dirección : Tenderini 187, Santiago
Fono:

Firma

(*) Se adjunta representación legal

ENTIDAD RESPONSABLE (Para propuestas grupales)

Nombre:

RUT:

Dirección comercial:

Dirección particular:

Fono:

Fax:

E- MAIL:

_____ Firma _____

COORDINADOR DE LA PROPUESTA (Para propuestas grupales)

Nombre:

Cargo en la Entidad Responsable:

RUT

Dirección:

Fono:

Fax:

E-mail:

_____ Firma _____

FECHA DE REALIZACION

Inicio: 04 de junio de 2001

Termino: 22 de junio de 2001

COSTO TOTAL DE LA PROPUESTA

FINANCIAMIENTO SOLICITADO

FINANCIAMIENTO CONTRAPARTE



2. JUSTIFICACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN LA PROPUESTA

Del total de la fuerza de trabajo del país, que se estima en 5.500.000 personas, la agricultura da empleo aproximadamente al 14 %, 750.000 permanentes más 350.000 de temporada.

De las 504.436 personas que se capacitaron en el país durante 1999, la agricultura participó con el 3,7 % (19.150 personas). Lo que se considera bajo, sobretodo si tomamos en cuenta que en este sector de la economía trabajan 750.000 personas. O sea, la agricultura capacita anualmente apenas al 2,5 % de las personas que trabajan en este sector de actividad económica (*).

Si estudiamos la capacitación que se realizó durante 1999 vía franquicia tributaria, desagregándola por sectores de actividad económica, tenemos lo siguiente:

	1Agricultura, caza y pesca	% del total de sectores	Todos de sectores de actividad económica del país
Empresas (Nº)	1.225	6,68	18.332
Acciones (Nº)	4.684	4,72	99.144
Horas (Nº)	494.138	3,73	13.238.373
Participantes (Nº)	19.150	3,79	504.436
Inversión pública (en mill \$)	1.334,78	4,29	31.086,80
Inversión privada (en mill \$)	309,76	2,52	12.272,58
Inversión total (en mill \$)	1.644,54	3,79	43.359,38

(*)

Del cuadro anterior podemos extraer datos que nos llevarán a concluir, que:

- Una muy baja proporción de las empresas agrícolas capacitan a sus trabajadores
- la agricultura capacita en una muy baja proporción a las personas, de todos los niveles ocupacionales, que laboran en ella.

Esta realidad se debe a la confluencia de varios factores, entre ellos, se pueden nombrar a:

la dispersión geográfica de las empresas agrícolas;

la gran mayoría de las empresas agrícolas son pequeñas y medianas empresas;

el bajo índice de escolaridad que presenta la mayoría de las personas que trabajan en la agricultura;

el bajo concepto que tienen los empresarios agrícolas del efecto que produciría en sus empresas la capacitación;

una buena parte de las empresas agrícolas tributan por renta presunta, lo que los hace pensar que no tienen derecho a usar la franquicia tributaria;

La oferta de líneas o programas de capacitación para la agricultura, están planificados sin tomar en cuenta la información del mercado laboral y por lo tanto se aprecian por los posibles usuarios como poco pertinentes; etc.

La Corporación dirige su accionar hacia los siguientes objetivos:

- Promover, organizar y coordinar acciones de capacitación laboral en beneficio de los trabajadores del sector silvoagropecuario.
- Colaborar al mejoramiento de las condiciones educativas, culturales, de capacitación técnica y laboral, de personas vinculadas a la actividad rural.



En los últimos 5 años Codesser ha realizado un promedio de 70 acciones de capacitación por año, en ese mismo período ha capacitado a un promedio de 1.135 personas por año, impartiendo 4.186 horas de capacitación por año. Tanto las empresas como los participantes son en su totalidad del sector agrícola.

Dentro de las principales labores del Director de Capacitación y Desarrollo de Codesser, cargo del postulante, está el diseñar y planificar las líneas o programas de capacitación que esta OTEC ofrece anualmente a las empresas agrícolas. Por lo que se estima importante su especialización en: analizar las tendencias del mercado de trabajo agrícola y políticas de capacitación, teniendo en cuenta el proceso de globalización de la economía y el cambio tecnológico; y aplicar metodologías de información del mercado de trabajo, distinguir las fuentes de información para detectar las demandas de formación del sector agrícola y desarrollar líneas o programas de capacitación pertinentes.

(*) Anuario Estadístico, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)



3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. GENERAL:

.Incorporar en la labor de capacitación que realiza Codesser, metodologías de información del mercado de trabajo agrícola, y la posterior aplicación de la respectiva información, en la formulación de líneas y programas de acciones de capacitación de una alta pertinencia para dicho sector de actividad económica.

3.2 ESPECÍFICOS:

- Identificar las metodologías de Información del Mercado de trabajo agrícola
- Aplicar metodologías de información del mercado de trabajo en la formulación de nuevos programas de capacitación para la agricultura
- Mejorar los análisis sobre las tendencias del mercado de trabajo agrícola
- Identificar las necesidades de desarrollo de recursos humanos en las empresas agrícolas
- Identificar mecanismos de articulación entre la capacitación agrícola y los servicios de empleo

4. A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA PROPUESTA

El programa ha sido diseñado para directivos(as) y profesionales de instituciones de educación y capacitación. Representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores vinculados a la gestión de sistemas e instituciones de educación y capacitación.

Profundización en algunos aspectos de la Propuesta:

Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y Capacitación para el Sector Agrícola

I.- De cómo la propuesta se relaciona con el Sector Agrícola:

Codesser es una Institución que ofrece formación especializada para el recurso humano del sector silvoagropecuario y del medio rural, en los niveles técnico profesional (Enseñanza Media), técnico superior (Centro de Formación Técnica), y de formación profesional (Capacitación). Es decir Codesser participa con la oferta de recurso humano para el mercado del trabajo , ya que esta involucrada en la formación de estos.

Por otra parte la demanda de trabajo del Sector Silvoagropecuario esta fuertemente influenciada por los cambios tecnológicos, la globalización de la economía y las situaciones coyunturales de los mercados. Por lo tanto, las necesidades de recursos humanos en la agricultura es un dinámico proceso de cambio en cuanto a calidad y cantidad

Esta situación hace que sea importante para toda institución, como Codesser, que participa en la educación y en la formación profesional del sector agrícola, tener una seria preocupación por ajustar su oferta de formación a la demanda del mercado de trabajo, de manera de generar los especialistas que el sector productivo demandará.

Con el objeto de conseguir una mayor vinculación con el mercado de trabajo, las Instituciones de formación profesional siempre han considerado de fundamental importancia la información del mercado de trabajo, en la definición de estrategias de desarrollo de recursos humanos. La obtención de informaciones sobre el mercado de trabajo y su adecuada utilización no es tarea fácil y exige un alto grado de capacidad analítica. Es necesario desarrollar las competencias técnicas y de gestión en el ámbito nacional, regional y local, debiendo existir una estrecha colaboración entre los que producen y los que utilizan la información. La dificultad de obtención de la información del mercado de trabajo y su adecuada utilización reside, en gran parte, en la falta de fuentes adecuadas de información y en el hecho de que muchas de las actividades agrícolas se desarrollan en el mercado informal, donde los salarios y los precios no reflejan los niveles reales de productividad en el trabajo.

Las instituciones de educación y formación profesional de los países de América Latina han definido sus políticas de capacitación en función de las necesidades del mercado de trabajo y han dado especial atención a la definición de una diversidad de programas que respondan a esa demanda. Con la velocidad con que se procesan los profundos cambios en el mundo del trabajo como consecuencia del cambio tecnológico y de la globalización de la economía, no basta solamente identificar necesidades del mercado de trabajo, sino también es necesario analizar sus tendencias para asegurar que los programas de formación satisfagan los cambios del mercado.

Con el objeto de asegurar una formación que responda a las reales necesidades del mercado de trabajo es necesario también que los sistemas de educación y capacitación innoven en los procesos de gestión, planificación, diseño curricular y evaluación de impacto.

Además, necesitan articularse con los servicios de intermediación de empleos mediante la introducción de mecanismos de medición y certificación de competencias ocupacionales y de sistemas de información y orientación profesional adecuados.

En lo que respecta a la formación de técnicos de nivel medio, está en curso en nuestro país, la reforma curricular que constituye el hilo conductor de la transformación de los establecimientos de educación técnico profesional. De acuerdo a su cronograma, en los años 2001 y 2002, el nuevo currículum debería ser implementado en 3° y 4° Medio, respectivamente. En cuanto a la formación de técnicos de nivel superior, Chile presenta una constante disminución ya que su matrícula total en carreras técnicas ha caído de 101.000 alumnos en 1993 a 77.000 en 1999, es decir, un 24,3 % menos (Chile: descripción del diseño del Programa de Educación y Capacitación Permanente). La formación de técnicos de nivel superior se mantiene desconectada de la formación de técnicos de nivel medio y no existen mecanismos que permitan la progresión entre los diferentes niveles de formación.

Esta propuesta contribuirá especialmente al desarrollo e implementación de políticas de formación de Recurso Humano para el sector silvoagropecuario, que tome en consideración la obtención de información del mercado laboral (tipo de demanda, salarios, productividad, cambios tecnológicos, ética en el trabajo, etc.) y a la utilización permanente de ésta en la evaluación de los programas de formación.

II.- De como los resultados de la propuesta se relacionan a Codesser

Codesser, es una corporación, de derecho privado, sin fines de lucro, creada en 1976 con el propósito de coadyuvar al desarrollo agrícola del país a través de la educación y la formación profesional (capacitación). Las actividades centrales de la corporación se circunscriben al ámbito de la educación silvoagropecuaria y agroindustrial, en los niveles medios y superior, como así también a la capacitación de jóvenes empresarios, mandos medios, administradores y trabajadores de toda el área rural del país.

Los establecimientos educacionales administrados por la corporación se ubican entre la IV y XI Regiones, abarcando el 90 % del territorio cultivable del país. Las acciones en capacitación se realizan entre la IV y la XII Regiones.

Su accionar se orienta a:

- Estudiantes de Enseñanza Secundaria (1° a 4° Medio en la modalidad de Educación Media Técnico Profesional)
- Estudiantes de Enseñanza Superior (2 a 3 años de Educación Técnica Superior Postsecundaria)
- Empresarios grandes, medianos, pequeños y microempresarios interesados en actualizar conocimientos, renovar tecnologías y mejorar la gestión de los negocios agrícolas.
- Jóvenes desempleados, hombres y mujeres acogidos a programas de capacitación e inserción laboral del SENCE en las distintas regiones del país.

- Trabajadores agrícolas interesados en especializarse según necesidades de su propia actividad.
- Oferta de completación de estudios y capacitación, a través de modalidades flexibles y adecuadas a las necesidades y posibilidades de las personas. Especialmente diseñadas para trabajadores y los medianos, pequeños y microempresarios.

En la formación de técnicos de nivel medio, está en curso la reforma curricular que persigue la transformación de los establecimientos de educación técnico profesional, en el caso de Codesser las Escuelas Agrícolas, Forestales, Industriales y Gastronómico. De acuerdo al cronograma, el presente año deberá ser implementada en 3° Medio y el próximo año en 4° Medio.

En el país la formación de técnicos de nivel superior se mantiene desconectada de la formación de técnicos de nivel medio y no existen mecanismos que permitan la progresión entre los diferentes niveles de formación. Codesser tiene entre sus proyectos a concretar el segundo semestre del presente año la ampliación de su formación de técnicos de nivel superior en gestión agrícola a las regiones IV, VIII y X. Para eso debe elaborar mallas curriculares sobre la base de acuciosos estudios de demanda laboral, realizados con la participación directa del cuerpo docente, a fin de armonizar la educación impartida con las demandas del mercado laboral de cada región.

La evaluación forma parte de la gestión educativa y productiva de la corporación a través de los procesos de evaluación del rendimiento estudiantil y el seguimiento de egresados. Tales procesos se aplican anualmente con el propósito de recabar parte de la información que avalan decisiones tendientes a mejorar la gestión global del sistema y la pertinencia y excelencia educacional.

La intensa actividad de formación profesional ofrecida a través de su red de capacitación, permite a la corporación involucrarse en el sector rural en todos sus niveles. Entre los desafíos por enfrentar, están la actualización permanente de nuestra oferta de capacitación, de acuerdo a la información que entrega el mercado de trabajo agrícola; La elaboración de programas que permitan a las personas acceder a un itinerario sistemático de capacitación a lo largo de su vida laboral; Impulsar e implementar mecanismos que articulen diversos itinerarios de formación técnica en el sistema de educación formal con un sistema de capacitación continua.

Es en este contexto que los resultados de esta propuesta, que en definitiva son: conocer las reales necesidades y oportunidades de la demanda de trabajo en el sector silvoagropecuario, responder a esas demandas a través de la formación de personas en los programas educativos y de capacitación que ofrece Codesser, vincular el medio productivo y los agentes sociales, innovar en los procesos de gestión, planificación y diseño curricular y evaluación del impacto de la educación y formación profesional, contribuirán inequívocamente a mejorar la labor que hoy día la Corporación desarrolla a través de sus 18 establecimientos educacionales y su red de capacitación a lo largo del país.



5. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCION QUE DICTA LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN (Adjuntar antecedentes adicionales en el Anexo N° 2)

Centro Internacional de Formación de Turín de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Se adjunta información de la Institución



6. PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

Durante el curso será utilizada una metodología activa, alternando presentaciones de expertos de la OIT y consultores especialmente invitados de Alemania, España, Francia y Suiza para la presentación de los diferentes temas, asimismo se realizarán estudios de casos y trabajos de grupos, con exposición en sesiones plenarias. Las presentaciones de algunos temas se hará mediante la utilización de videoconferencia.

Para la obtención de informaciones sobre el mercado de trabajo en diferentes fuentes de información serán utilizados los laboratorios de nuevas tecnologías del Centro de Turín.

Durante el curso y al finalizar el mismo, se realizarán sesiones de evaluación para asegurar la relevancia de los temas tratados y la eficiencia de los métodos de enseñanza/aprendizaje utilizados en relación con las necesidades específicas de los(las) participantes.

Serán realizadas visitas de estudio a Instituciones de Alemania, Italia y Suiza. Las visitas incluirán observatorios del mercado de trabajo, instituciones de formación profesional y empresas con el fin de establecer contactos con responsables y expertos de los principales temas tratados en el curso y observar in situ aspectos relacionados con el mercado de trabajo y los sistemas de educación y capacitación.

6.1 CARTA O CERTIFICADO DE ACEPTACION DEL POSTULANTE O GRUPO A LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN (Anexar)



7. RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Como resultado de la especialización del postulante, la Corporación podrá incorporar al estudio de sus planificaciones de líneas y programas de capacitación agrícola la información que le entregue el mercado del trabajo y así impulsar, promover e implementar programas y acciones pertinentes a las necesidades reales.

Como resultado de esto se espera, mediante programas de capacitación pertinentes, beneficiar las empresas y trabajadores del sector agrícola, mejorando su productividad.

Aumentar el número de empresas que desarrollan sus capacitaciones con Codesser.
Plantear nuevas líneas de acción al SENCE para el sector silvoagropecuario.

8. COMPROMISO DE TRANSFERENCIA

Publicar en El Campesino, revista de la Sociedad Nacional de Agricultura de publicación mensual, un artículo con los contenidos del curso y la experiencia recogida en las visitas y entrevistas desarrolladas en Italia, Suiza y Alemania, probablemente en la edición de agosto.

Charla expositiva y entrega de material escrito sobre la tecnología de análisis e identificación de fuentes de información del mercado de trabajo para detectar las demandas de formación y la aplicación de la respectiva información en programas de capacitación a los responsables regionales de la acción en capacitación de Codesser, probablemente en la segunda quincena de julio.

Charla oral e informe escrito al Directorio Nacional de Codesser.

A los Consejos Regionales de las Escuelas administradas por Codesser, responsables de la vinculación de los establecimientos con el entorno de su influencia, para así potenciar su actuar en las diversas formas de capacitación desarrolladas en cada región. Durante el mes de agosto.

Charla al Consejo Nacional y Consejos Regionales de las Grupos de Transferencia Tecnológica (GTT), cuya coordinación nacional de ejecuta Codesser.

Las acciones y documentos que el FIA contempla en las bases generales del Programa de Formación para la Innovación Agraria.

III.- Compromisos de transferencia

Publicar en El Campesino, revista de la Sociedad Nacional de Agricultura de publicación mensual, un artículo con los contenidos del curso y la experiencia recogida en las visitas y entrevistas desarrolladas en Italia, Suiza y Alemania, probablemente en la edición de agosto.

Charla expositiva y entrega de material escrito sobre la tecnología de análisis e identificación de fuentes de información del mercado de trabajo para detectar demandas de formación y la aplicación en programas de capacitación a los responsables regionales de la acción en capacitación de Codesser, probablemente en la segunda quincena de julio.

Charla oral e informe escrito al Directorio Nacional de Codesser, mes de agosto.

Envío de documentación, durante agosto, a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) que atienden el sector agrícola, como por ejemplo AGROCAP, que promueven, organizan y supervisan programas de capacitación para grupos de empresas asociadas a ellos, actuando como intermediarios entre SENCE, las empresas y los organismos capacitadores, ofreciéndoles el traspaso de las tecnologías de identificación de las necesidades del mercado del trabajo y de análisis de sus tendencias, para asegurar que los programas de formación satisfagan los cambios del mercado de trabajo.

Exposición a los Consejos Regionales de las Escuelas Técnico Profesionales administradas por Codesser, responsables de la vinculación de los establecimientos con el entorno de su influencia, para así potenciar su actuar en las diversas formas de capacitación desarrolladas en cada región. Durante el mes de agosto.

Talleres interactivos, realizados en las regiones donde se ubican las Escuelas Técnico Profesionales Agrícolas, Forestales, Industriales y Gastronómico, administradas por Codesser, abiertos a otros Establecimientos de este tipo de cada Región, con la participación de sus Directores y sus respectivos Consejos Regionales (en el caso de tenerlos), traspasando las tecnologías de identificación de necesidades del mercado de trabajo, análisis de sus tendencias para asegurar que sus mallas curriculares y los programas de formación satisfagan los cambios del mercado de trabajo; innovación en los procesos de gestión, planificación, diseño curricular y evaluación de impacto de la educación. Durante agosto y septiembre.

Informe escrito, y si es posible, exponer los resultados de esta Propuesta, entre los meses de agosto y septiembre, ante la Comisión Biministerial Educación – Agricultura, cuya Secretaría esta radicada en el IICA, y en la que participan: las Escuelas Agrícolas Municipales, la FIDE Técnica, el Instituto de Educación Rural (IER) y Codesser, de manera de transferir las tecnologías de ajuste entre sus ofertas de formación y las demandas del mercado de trabajo, logrando una mayor vinculación con los sectores productivos y agentes sociales; innovando en los procesos de gestión, planificación, diseño curricular y evaluación del impacto de la educación y formación profesional.

Informe escrito y entrevista con la Dirección Nacional del Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE) poniendo a su disposición la transferencia de las tecnologías adquiridas. Mes de julio.

La Escuela Agrícola de San Fernando, uno de los establecimientos administrados por Codesser, participa en un Grupo de Transferencia Tecnológica (GTT) de Educación Agrícola de la VI Región, donde todos los Establecimientos de Educación Técnico Profesional Agrícolas de la Región, intercambian experiencias en sus quehaceres académico, productivo y de vinculación con el medio rural. En una de sus reuniones ordinarias, de agosto o septiembre, se les expondrán los resultados de esta Propuesta, de manera de colaborar en el mejoramiento del grado de ajuste entre sus ofertas de formación y las demandas del mercado de trabajo, logrando una mayor vinculación con los sectores productivos y aumentando la calidad de sus programas. Si los establecimientos así lo requirieran se podría implementar una asesoría a mediano plazo, sin costo para ellos, en estas tecnologías.

Envío de un informe por escrito a los responsables del Programa de Educación y Capacitación Permanente (Ministerio de Educación y Ministerio del Trabajo) con una propuesta de articulación entre la Educación Técnico Profesional de nivel medio y superior y la capacitación; el apoyo a la implementación del cambio curricular en Liceos EMTP agrícolas.

Las acciones y documentos que el FIA contempla en las bases generales del Programa de Formación para la Innovación Agraria.



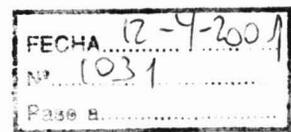
9.- PARTICIPANTES A LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN (Adjuntar c. Vitae de acuerdo a pauta adjunta, según Anexo 7)

NOMBRE	RUT	FONO	DIRECCIÓN POSTAL	REGIÓN	LUGAR DE TRABAJO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	FIRMA
1. Juan Antonio Bolumburu Baile			Tenderini 187, Santiago	Metropolitana	Codesser	Director Capacitación y Desarrollo	
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							



11.2 DETALLE DEL CALCULO DE LOS COSTOS

El cálculo de los costos de la participación en el curso se puede ver en la propuesta del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Turín.



Turín, 12 de marzo de 2001.

Ref.: Curso A2 2445 - Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y Formación Profesional

Estimado Señor/a

Tengo el agrado de informarle que el Centro de Turín realizará el curso en referencia del 4 al 22 de junio de 2001 y de remitirle la descripción del programa y algunas informaciones complementarias sobre la presentación de candidaturas a este curso.

Las instituciones de educación y formación profesional de los países de América Latina siempre se han preocupado en definir sus políticas de educación profesional en función de las necesidades del mercado de trabajo y dieron especial atención, en la preparación de sus planes anuales, bianuales y trianuales, a la definición de un elenco de programas que respondiese a la demanda del mercado de trabajo. Entretanto, con el objeto de asegurar una formación que responda a las reales necesidades del mercado de trabajo es necesario también que los sistemas de educación y formación profesional innoven en los procesos de gestión, planificación, diseño curricular y evaluación de impacto de la educación y formación profesional. El presente programa tiene por finalidad ofrecer, a directivos/as y profesionales de centros de educación y formación profesional de América Latina, un panorama actualizado de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo y en la gestión de la educación y formación profesional.

Para la participación en el curso en referencia los/as interesados pueden obtener un financiamiento parcial de becas de estudio. En efecto, gracias al apoyo financiero del Gobierno Italiano, los(las) candidatos(as), podrán obtener un subsidio de US\$ 1.800 que permitirá cubrir una parte de los costos de formación y estadía en la residencia de nuestro Centro durante el curso.

En el caso de que su institución esté interesada en el curso y a fin de beneficiarse del mencionado subsidio, le ruego que nos envíe, a la mayor brevedad posible, un resumen de los curricula vitae de los/as candidatos/as a este curso, adjuntando una comunicación escrita en la que figure el compromiso de su institución de cubrir la diferencia del costo de participación por un total de US\$ 4.000 además del valor de los pasajes internacionales.

El número total de becas parciales disponible es de 12, motivo por el cual será necesario efectuar una selección en función de las calificaciones y méritos que presenten los(las) candidatos(as). La fecha límite para la presentación de candidaturas es el 14 de mayo de 2001.

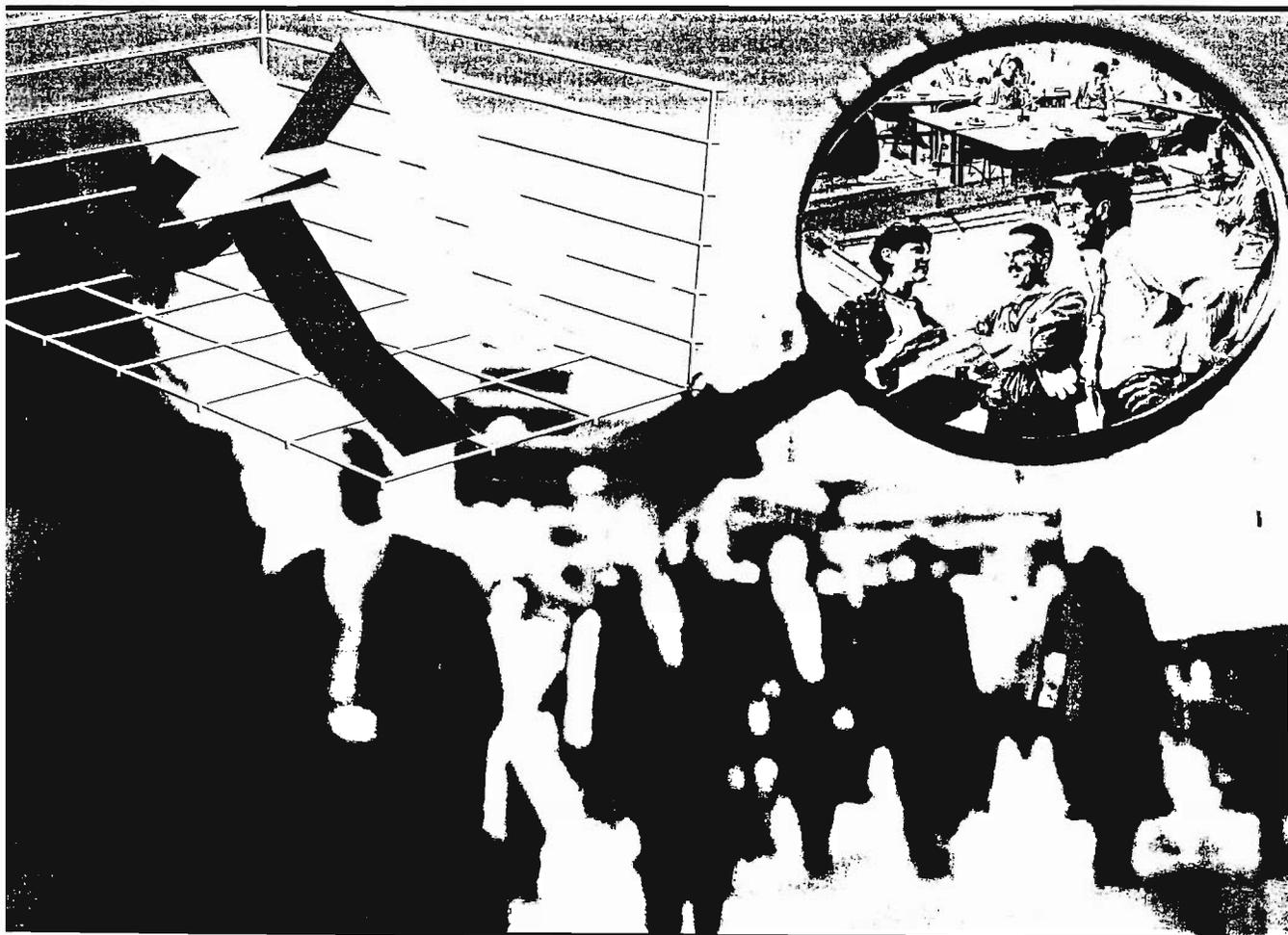
Esperando contar con participantes de su institución en el curso en referencia, aprovecho la oportunidad para saludarle

Atentamente,

Ivo Steffen
Coordinador de Programas



Centro Internacional de Formación



A2 2445

*Información del mercado de trabajo y
gestión de sistemas de educación y
formación profesional*

• Turín, del 4 al 22 de junio de 2001 •

Políticas de empleo y formación profesional

INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y GESTIÓN DE

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN Los sistemas de educación y formación profesional de América Latina necesitan efectuar profundos cambios de orden político-estratégico, estructural, organizativo, tecnológico, curricular y metodológico, con el fin de elevar el grado de ajuste entre sus ofertas de formación y las demandas del mercado de trabajo, lograr una mayor vinculación con los sectores productivos y agentes sociales, aumentar la calidad de sus programas, orientar sus acciones hacia el logro de una mayor equidad social y, en general, mejorar sus niveles de eficiencia y eficacia en términos de costo-beneficio.

Con el objeto de conseguir una mayor vinculación con el mercado de trabajo, las Instituciones de formación profesional siempre han considerado de fundamental importancia la información del mercado de trabajo en la definición de estrategias de desarrollo de recursos humanos. La obtención de informaciones sobre el mercado de trabajo y su adecuada utilización no es tarea fácil y exige un alto grado de capacidad analítica por parte de los responsables de la educación profesional. Es necesario desarrollar las competencias técnicas y de gestión en el ámbito nacional, regional y local, debiendo existir una estrecha colaboración entre los que producen y los que utilizan la información. La dificultad de obtención de la información del mercado de trabajo y su adecuada utilización reside, en gran parte, en la falta de fuentes adecuadas de información y en el hecho de que muchas de las actividades económicas se desarrollan en el mercado informal, donde los salarios y los precios no reflejan los niveles reales de productividad en el trabajo. Por esto, muchas veces, los programadores y dirigentes de los sistemas de formación encuentran dificultades en adecuar las estrategias de desarrollo de recursos humanos con las necesidades de la mano de obra.

Las instituciones de educación y formación profesional de los países de América Latina siempre se han preocupado en definir sus políticas de educación profesional en función de las necesidades del mercado de trabajo y dieron especial atención, en la preparación de sus planes anuales, bianuales y trianuales, a la definición de un elenco de programas que respondiese a la demanda del mercado de trabajo. Entretanto, con la velocidad con que se procesan los profundos cambios en el mundo del trabajo como consecuencia del cambio tecnológico y de la globalización de la economía, no basta solamente identificar necesidades del mercado de trabajo, sino también es necesario analizar sus tendencias para asegurar que los programas de formación satisfagan los cambios del mercado de trabajo.

Con el objeto de asegurar una formación que responda a las reales necesidades del mercado de trabajo es necesario también que los sistemas de educación y formación profesional innoven en los procesos de gestión, planificación, diseño curricular y evaluación de impacto de la educación y formación profesional.

Además de esto necesitan articularse con los servicios de intermediación de empleo, en las áreas geográficas y sectoriales de cobertura de los mismos, mediante la introducción de mecanismos de medición y certificación de competencias ocupacionales y de sistemas de información y orientación profesional adecuados.

El presente programa tiene por finalidad ofrecer, a directivos/as y profesionales de centros de educación y formación profesional de América Latina, un panorama actualizado de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo y en la gestión de la educación y formación profesional.

PERFIL DE LOS/LAS PARTICIPANTES El programa ha sido diseñado para directivos/as y profesionales de instituciones de educación y formación profesional, Ministerios de Educación, Ministerios de Trabajo y consejos reguladores de los sistemas de educación y formación profesional a nivel nacional que desempeñan funciones en los servicios técnicos, administrativos y financieros centrales de las instituciones o en direcciones regionales y centros de formación.

ISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores vinculados a la gestión de sistemas e instituciones de educación y formación profesional.

OBJETIVO DE DESARROLLO El objetivo a mediano plazo de este programa es contribuir a la modernización de los sistemas nacionales de educación y formación profesional de América Latina.

OBJETIVOS ESPECIFICOS Al finalizar el programa, los/las participantes serán capaces de:

- analizar las tendencias del mercado de trabajo y políticas de educación y formación teniendo en cuenta el proceso de globalización de la economía y el cambio tecnológico;
- identificar metodologías de información del mercado de trabajo y la aplicación de la respectiva información en programas de formación profesional utilizadas en países europeos;
- analizar el concepto de información del mercado de trabajo y distinguir fuentes de información para detectar la demanda de formación;
- especificar las necesidades institucionales y de formación para implementar un sistema eficaz de información del mercado de trabajo;
- incorporar la información del mercado de trabajo en el diseño de programas de educación y formación profesional;
- describir la importancia de los observatorios del mercado de trabajo para la identificación de necesidades de desarrollo de recursos humanos;
- identificar mecanismos de articulación entre los sistemas de formación profesional y los servicios de empleo;
- describir las tendencias actuales en materia de planes, programas y metodologías de los sistemas de educación profesional, sus procedimientos y mecanismos gestionales, administrativos y financieros, así como sus estrategias en materia tecnológica y pedagógica.

CONTENIDOS

- Panorama y tendencias de la formación profesional: tendencias económicas y tecnológicas; cambios en la organización del trabajo; cambios en la estructura y papel del estado.
- La formación profesional en la Unión Europea: políticas, estructuras y programas de formación.
- Tendencias del mercado de trabajo y políticas de educación profesional.
- Concepto de información del mercado de trabajo.
- Fuentes de información del mercado de trabajo.
- Metodologías para la recolección de información del mercado de trabajo.
- Posibles aplicaciones de la información del mercado en la educación y formación profesional.
- Necesidades del mercado de trabajo y estrategias de flexibilización de la formación.
- Tendencias en materia curricular y metodológica: sistema modular; formación flexible; nuevas tecnologías de formación.
- Sistemas de normalización, formación y certificación de competencias
- Evaluación de impacto de programas de educación y formación profesional.

VISITAS DE ESTUDIO Serán realizadas visitas de estudio a instituciones en Alemania, Italia y Suiza. Las visitas incluirán observatorios del mercado de trabajo, instituciones de formación profesional y empresas con el fin de establecer contactos con responsables y expertos de los principales temas tratados en el curso y observar in situ aspectos relacionados con el mercado de trabajo y los sistemas de educación y formación profesional.

ENFOQUE METODOLÓGICO

Durante el curso será utilizada una metodología activa, alternando presentaciones de expertos de la OIT y consultores especialmente invitados de Alemania, España Francia y Suiza para la presentación de los diferentes temas. asimismo se realizarán estudios de casos y trabajos de grupos, con exposición en sesiones plenarias. La presentación de algunos temas se hará mediante la utilización de videoconferencia.

Para la obtención de informaciones sobre el mercado de trabajo en diferentes fuentes de información serán utilizados los laboratorios de nuevas tecnologías del Centro de Turín.

Durante el curso y al finalizar el mismo, se realizarán sesiones de evaluación para asegurar la relevancia de los temas tratados y la eficiencia de los métodos de enseñanza/aprendizaje utilizados en relación con las necesidades específicas de los/las participantes.

COSTOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN

Los costos totales por participante de este programa son de US\$ 5.800, desglosados en costos de formación y de subsistencia.

- Costos de formación: US\$ 3.345 que incluyen la preparación, realización y evaluación de la actividad; materiales didácticos que serán entregados a los/las participantes y visitas técnicas.
- Costos de subsistencia: US\$ 2.455 correspondientes a la estadía en el Campus del Centro de Turín (alojamiento en habitación individual, pensión completa, lavandería, actividades socioculturales, seguro y gastos médicos y una pequeña cantidad de dinero para gastos personales (aproximadamente US\$ 15 por día/participante). En este monto también están incluidos los gastos de alojamiento, comidas y transporte durante las visitas de estudio en Alemania, Italia y Suiza.
- Los pasajes aéreos internacionales no están incluidos en el costo total por participante. Los participantes deberán asegurarse de que cuentan con un pasaporte válido y con las visas necesarias para entrar a Italia, así como a aquellos países en los que deberán realizar escalas durante el viaje de ida o regreso. Los gastos de visas y de impuestos de aeropuerto no son reembolsables
- El Centro de Turín ha solicitado al Gobierno Italiano un apoyo financiero para cubrir 12 becas parciales de US\$ 1.800. En el momento de postular a estas becas, las instituciones de los interesados deberán comprometerse a asumir la diferencia de costo (US\$ 4.000) además del costo de los pasajes internacionales.
- Pueden tener acceso a este curso aquellas personas que no obtuvieran becas financiadas con estos fondos. Para ello deberán recurrir a una agencia internacional de cooperación o a sus propias instituciones, con el fin de que éstas asuman el pago del costo de participación (US\$ 5.800) y cubran el valor del pasaje aéreo internacional. Los gastos correspondientes a los viajes de estudio hacia y en Alemania, Italia y Suiza estarán a cargo del Centro de Turín.

Las personas interesadas deberán dirigirse al responsable de este programa, Sr. Ivo Steffen, Tel.: (39011) 6936522; Fax: (39011) 6936451; E-mail: I.Steffen@itcilo.it



**ANEXO 1:
ANTECEDENTES DEL POSTULANTE O COORDINADOR DE LA
PROPUESTA**



PAUTA DE CURRICULUM VITAE RESUMIDO

ANTECEDENTES PERSONALES

Nombre completo	Juan Antonio Bolumburu Baile
RUT	
Fecha de Nacimiento	26 de septiembre de 1954
Nacionalidad	Chileno
Dirección particular	Camino Cervera, Parcela N°9, Linderos, Buin
Fono particular	8213915
Fax particular	
Dirección comercial	Tenderini 187, Santiago
Fono y Fax comercial	
Nombre y teléfono de la persona a quien avisar en caso de emergencia	Pilar Pérez Vial

ESTUDIOS

Educación básica	Colegio De La Salle, Santiago
Educación media	Colegio De La Salle, Santiago
Educación técnica	
Educación profesional	Ingeniero Agrónomo. Facultad de Agronomía, Pontificia Universidad Católica de Chile,.



Completar ambas secciones o sólo una de ellas, según corresponda

EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O COMERCIAL	
Nombre y RUT de la Institución o Empresa a la que pertenece	Corporación Desarrollo Social del Sector Social (Codesser)
Cargo	Director de Capacitación y Desarrollo
Antigüedad	En la empresa 16 años, en el cargo 1 año
Resumen de las labores y responsabilidades a su cargo	Encargado de diseñar las políticas de capacitación de Codesser para el sector silvoagropecuario en todo el país; Promover, coordinar y evaluar las acciones de capacitación que realiza Codesser
Otros antecedentes de interés	Encargado por la Corporación para estudiar e implementar el programa de Educación y Capacitación Permanente
EXPERIENCIA COMO AGRICULTOR	
Tipo de Agricultor (pequeño, mediano o grande)	Pequeño
Nombre de la propiedad en la cual trabaja	Varios arriendos
Cargo (dueño, administrador, etc.)	Administrador arrendatario
Superficie Total y Superficie Regada	Entre 10 y 30 hectáreas
Ubicación (detallada)	Kilómetro 6 camino Antuco, Los Angeles, VIII Región; Camino Paine – Huelquén, parcela
Rubros a los que se dedica (incluir desde cuando se trabaja en cada rubro) y niveles de producción en el rubro de interés	Siembras de remolacha y trigo, engorda de vacunos, multiplicación de semillas
Resumen de sus actividades	



Organizaciones (campesinas, gremiales o empresariales) a las que pertenece y cargo, si lo ocupa	Colegio de Ingenieros Agrónomos Sociedad Nacional de Agricultura
Descripción de la principal fuente de ingreso	Empleado Codesser
Objetivos personales de la actividad de formación	Contribuir de mejor forma a la modernización de los sistemas de formación y capacitación para el sector silvoagropecuario que desarrolla Codesser desde la III a la XII Región.
Otros antecedentes	



ANEXO 2
ANTECEDENTES DE LA INSTITUCION QUE EFECTUA O DICTA LA
ACTIVIDAD DE FORMACIÓN



International Labour Organization

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE

ENGLISH FRANÇAIS ESPAÑOL

SITE MAP SEARCH

HOME WHAT IS THE ITC-ILO

WHAT IS THE ITC-ILO

An institution devoted to the development of human resources.

Status

A non-profit body, the International Training Centre (ITC) in Turin, Italy, is the training arm of the International Labour Organization (ILO), the specialized agency of the [United Nations](#) which seeks the promotion of social justice and internationally recognized human and labour rights.

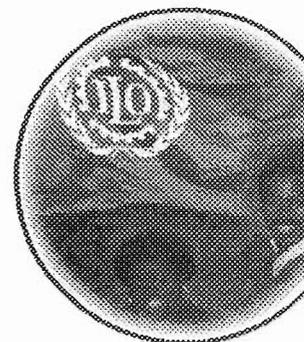
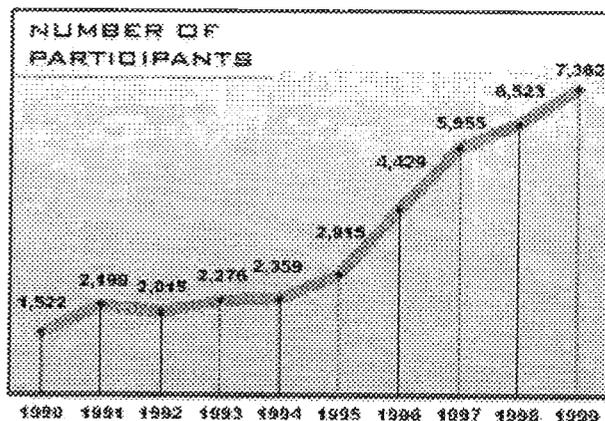
Mandate

The Centre supports the achievement of ILO's prime purpose – the promotion of decent work for women and men. To this end, it seeks to assemble, package and deliver the best thinking, practice and experience – at global level – concerning issues related to the world of work with special focus on:

- Fundamental principles and rights at work
- Employment and income generating opportunities
- Social protection for all
- Tripartism and social dialogue
- Management of the development process

History

The Centre was established in 1964 by the ILO and the Italian Government. Originally conceived as a technical and vocational training institution, it has matured into an institute for post graduate and high-level in-service training. Today, its alumni network of over 80,000 men and women is present in 172 countries.



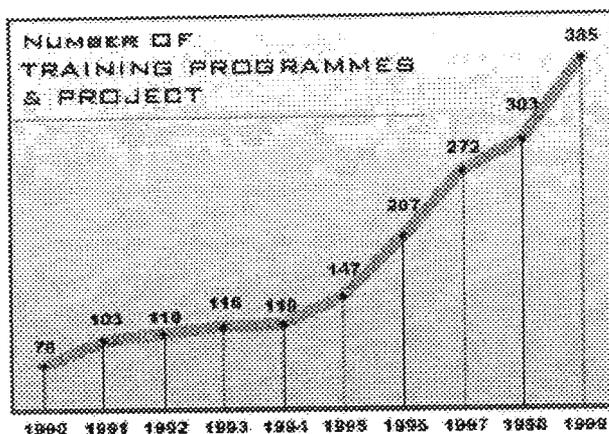
WHAT IS THE ITC-ILO

WHAT IT DOES

HOW IT WORKS

LOCATION

JOB OPPORTUNITIES



The added value

In performing its mandate, the Centre can capitalize on several assets:

- close links with the ILO and the United Nations system;
- a favourable position in Europe;
- its expertise in issues of employment, labour, human resource development and capacity building;
- a gender-sensitive approach to training methods and content;
- the constant fine-tuning of its services, customized to the specific conditions of different countries or regions and delivered in the language of the participant (Arabic, Chinese, English, French, Italian, Portuguese, Russian, Spanish);
- world-class residential facilities and training resources.

HOME WHAT IS THE ITC-ILO

[[ILO HOME](#) | [ILO SITEMAP](#) | [ILO SEARCH](#) | [ABOUT THE ILO](#) | [CONTACT](#)]

This page last updated on 10/23/00

© International Training Centre of the ILO



International Labour Organization

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE

ENGLISH FRANÇAIS ESPAÑOL

SITE MAP

SEARCH

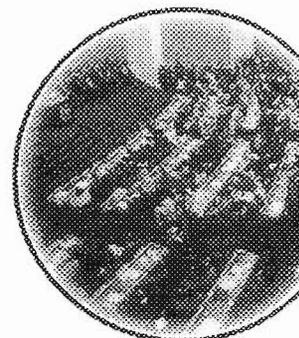
HOME HOW IT WORKS

HOW IT WORKS

Executive Board

The Centre is governed by a tripartite Board, chaired by the Director-General of the ILO. Composed of representatives of governments, employers and workers, the Board has 24 members appointed by the Governing Body of the ILO from among its own membership, as well as representatives of:

- The Secretary-General of the United Nations [UN](#)
- The United Nations Development Programme [UNDP](#)
- The United Nations Industrial Development Organization [UNIDO](#)
- The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO](#)
- The Italian Government, the [City of Turin](#); the Region of [Piedmont](#)
- The Unione Industriale di Torino



WHAT IS THE ITC-IL

WHAT IT DOES

HOW IT WORKS

LOCATION

JOB OPPORTUNITIES

Directorate

		
<p>François Trémeaud (France) Executive Director of the ILO and Director of the Centre</p>	<p>Giulio Piva (Italy) Deputy Director</p>	<p>Frans Lenglet (Netherlands) Director of Training</p>

Regional focus

The Centre's programmes are designed to respond to the priority needs of specific regions:

- [Africa](#)
- [Asia and the Pacific](#)
- [Europe](#)
- [Arab States](#)
- [The Americas](#)

The five Regional Desks ensure the relevance of the products and services for their respective targets.

Gender focus

After a decade of commitment to promote women in development, today, a [Gender Coordination Unit](#) with decentralized focal points ensures the mainstreaming of gender equality in all the Centre's activities.

Staff

Of the Centre's 200 staff members, many are responsible for the design, organization and back up of training activities, both on campus and in the field. They are specialists in:

- new training technology;
- development and production of training material and multimedia aids;
- documentation and library services;
- translation and simultaneous interpreting;
- participant recruitment and travel;
- organization of study tours and individual placements;
- organization of entertainment, visits and cultural programmes.

Funding

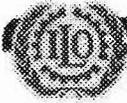
The Centre is a non-profit organization. It is not a funding agency and therefore cannot award grants. Its core funding comes from the ILO and the Italian Government and its training programmes are sponsored by:

- Multilateral agencies (e.g. World Bank, European Commission, etc)
- Bilateral donors
- ILO and other UN organizations
- Recipient governments and institutions

[HOME](#) [HOW IT WORKS](#)

[[ILO HOME](#) | [ILO SYSTEM](#) | [ILO SEARCH](#) | [ABOUT THE ILO](#) | [CONTACT](#)]

This page last updated on 02/27/01
© International Training Centre of the ILO



International Labour Organization

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE

ENGLISH FRANÇAIS ESPAÑOL

SITE MAP SEARCH

HOME TRAINING FOR THE AM

TRAINING FOR THE AMERICAS

Overview of Regional Human Resources Development Needs

During the 1990s, the countries in the Region largely succeeded in recovering their economic dynamism, although serious problems persist with unemployment, especially among women and young people, and the poor quality of the production jobs being generated. Real wages and incomes are not growing fast enough, while inequality and poverty are on the rise. Moreover, as a result of the informal nature of much work, combined with demographic factors, social protection levels are falling. Labour market institutions and social protection systems, especially social security schemes, for their part, need to reform and modernize in response to the new ways of organizing work and to the requirements of the dominant "open economy" models.

Although there is a consensus within the Region that tripartism and social dialogue are essential tools of labour policy, ministries of labour need to be modernized so that they can take on a more important role in regulating such policy and can stimulate workers' and employers' organizations to participate in the debate on economic and social development policy.

There is a strong parallel trend toward the decentralization of powers regarding development policy, including questions of social policy and labour policy.

There is a very sharp trend in the Region toward regional and sub-regional integration. This relies heavily on its countries' ability to harmonize their social and labour policies. International Labour Standards offer an important benchmark in working toward this goal.

The English-speaking countries of the Caribbean present a similar picture, with variations. In terms of development, their situation is marked by full inclusion in international markets for goods and capital. Globalization, trade liberalization and economic integration are having a positive impact on their economies and are making their labour markets operate better.



THE AMERICAS'
TRAINING
CALENDAR
2001

General inform
on cou

Overview of Regional
Human Resource
Development Needs

Regional Programme

Coverage

Types of Activities

Subject Areas

Methodology

Networking/
Partner Institutions

E-mail: americas@itci

For further information please contact:

The Manager
Regional Programme for The Americas

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE
ILO

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin (Italy)

Tel.: (39 011) - 6936 502

Fax: (39 011) - 6936 350



Americas@itcilo.it

HOME TRAINING FOR THE AMERICAS

[[ILO HOME](#) | [ILO SITEMAP](#) | [ILO SEARCH](#) | [ABOUT THE ILO](#) | [CONTACT](#)]

This page last updated on 01/31/01

© International Training Centre of the ILO