

CONTENIDO DEL INFORME TÉCNICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA

1. Antecedentes Generales de la Propuesta

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

Código: F01-1-G-009

Entidad Responsable Postulante Individual: Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural (CODESSER); Juan Antonio Bolumburu Baile.

Coordinador

Lugar de Formación (País, Región, Ciudad, Localidad): Italia, Piamonte; Turín.

Tipo o modalidad de Formación: Presencial.

Fecha de realización: 04 al 22 de junio de 2001

Participantes: presentación de acuerdo al siguiente cuadro:

Nombre	Institución/Empresa	Cargo/Actividad	Tipo Productor (si corresponde)
Juan Antonio Bolumburu Baile	CODESSER	Director Capacitación y Desarrollo	

Problema a Resolver: detallar brevemente el problema que se pretendía resolver con la participación en la actividad de formación, a nivel local, regional y/o nacional.

Mejorar la pertinencia de los programas de estudio de la Educación Media Técnica Profesional Agrícola de las Escuelas administradas por Codesser; innovar en los programas de capacitación ofrecidos, por el OTEC de la Corporación, al sector silvoagropecuario; participar en el programa de Educación Continua de manera de colaborar en el mejoramiento de los niveles educacionales y de preparación técnica de los habitantes del sector rural.

CONTENIDO DEL INFORME TÉCNICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA

1. Antecedentes Generales de la Propuesta

Nombre : “Información del Mercado de Trabajo y Gestión de Sistemas de Educación y Capacitación para el Sector Agrícola”

Código: F01-1-G-009

Entidad Responsable Postulante Individual: Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural (CODESSER); Juan Antonio Bolumburu Baile.

Coordinador

Lugar de Formación (País, Región, Ciudad, Localidad): Italia, Piemonte; Turín.

Tipo o modalidad de Formación: Presencial.

Fecha de realización: 04 al 22 de junio de 2001

Participantes: presentación de acuerdo al siguiente cuadro:

Nombre	Institución/Empresa	Cargo/Actividad	Tipo Productor (si corresponde)
Juan Antonio Bolumburu Baile	CODESSER	Director Capacitación y Desarrollo	

Problema a Resolver: detallar brevemente el problema que se pretendía resolver con la participación en la actividad de formación, a nivel local, regional y/o nacional.

Mejorar la pertinencia de los programas de estudio de la Educación Media Técnica Profesional Agrícola de las Escuelas administradas por Codesser; innovar en los programas de capacitación ofrecidos, por el OTEC de la Corporación, al sector silvoagropecuario; participar en el programa de Educación Continua de manera de colaborar en el mejoramiento de los niveles educacionales y de preparación técnica de los habitantes del sector rural.

Objetivos de la Propuesta

2. Antecedentes Generales: describir si se lograron adquirir los conocimientos y/o experiencias en la actividad en la cual se participó (no más de 2 páginas).

3. Itinerario Realizado: presentación de acuerdo al siguiente cuadro:

Fecha	Actividad	Objetivo	Lugar
04 al 08 junio	El mundo del trabajo	Identificar las diferentes formas de organización del trabajo en América Latina y los países de la Unión Europea.	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia.
11 y 12 junio	La Formación Profesional teniendo en cuenta los cambios del Mercado de Trabajo, (Visitas de observación)	Analizar los diferentes sistemas de Formación Profesional de acuerdo a los cambios del Mercado de Trabajo.	Mannheim, Alemania: Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional.
13 al 15 junio	Idem	Idem	Bologna: Agencia del Mercado de Trabajo de Bologna; Verona: Instituto Salesiano San Zeno; Desenzano sul Garda: Consorcio Productores queso Grana Padano; Milán: Agencia del Mercado de Trabajo de Milán. Milán: Centro de Formación Vigorelli de Milán
18 al 22 junio	Evaluación y Certificación de Competencias de los trabajadores	Comparar los sistemas de evaluación y certificación de competencias usados en la Unión Europea para los trabajadores	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia

Señalar las razones por las cuales algunas de las actividades programadas no se realizaron o se modificaron.

4. Resultados Obtenidos: descripción detallada de los conocimientos adquiridos. Explicar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, de acuerdo a los resultados obtenidos. Incorporar en este punto fotografías relevantes que contribuyan a describir las actividades realizadas. **(Foto N°1)**



Durante el desarrollo del curso se pudo constatar la diversidad de incentivos a la Formación Profesional que existe entre los países de América Latina. En la gran mayoría de ellos las empresas aportan obligatoriamente el 1% en unos casos, y el 2% en otros, de su planilla mensual a entidades públicas y en algunos casos como Venezuela y otros, también pueden hacerlo a entidades privadas, para que estas estudien el Mercado del Trabajo y determinen e impartan la Formación profesional a ofrecer. En el caso de Chile, es el único país que financia la demanda y no la oferta, existiendo una franquicia tributaria para las empresas que contratan o realizan capacitación. **(Foto N° 2 y 3)**



Unión Europea:

Uno de los gastos más grandes de la Unión Europea es el Fondo Social, el que opera para desarrollar las regiones más atrasadas (sur de Italia, sur de España, Portugal e Irlanda).

Antiguamente el trabajador ingresaba a una empresa con contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, en la actualidad en Italia, la mayoría de los trabajadores tiene contratos temporales, por 6 meses, 2 años o una temporada y /o con jornadas parciales.

Se necesita dar mayores defensas en la formación profesional de los trabajadores, hay

- Competencias Claves (fundamentales): capacidad para identificar, analizar y solucionar un problema.
- Competencias Transversales: familias de competencias similares que permiten desarrollarse en un área de trabajo
- Todas las formaciones deben contemplar la adquisición de competencias en la informática.

Ejemplo: El turismo esta cambiando de tradicional al turismo rural (hoy forma una red por toda Europa), En Francia hoy el turismo rural igualó el N° de usuarios al del turismo tradicional. Entre los mercados del futuro el del tiempo libre, la cultura y la asistencia a personas mayores tienen un gran campo de desarrollo. **(Foto N° 4)**

El gran tema hoy es la organización del trabajo por funciones, no por puestos de trabajo.

Las decisiones que antes tomaban los supervisores de las empresas, con la automatización hoy son tomadas por el trabajador, por lo que se hace imprescindible su formación profesional (capacitación). Hoy el trabajo se organiza por funciones y no por puestos de trabajo.

Los "cuatro pilares de Luxemburgo" acordados por todos los países de la Unión Europea apuntan en esos sentidos:

- Ocupabilidad (empleabilidad)
- Empresarialidad
- Adaptabilidad
- Igualdad de oportunidades





En las políticas de formación profesional ha habido un cambio hacia dar competencias al trabajador para lograr una ocupabilidad o empleabilidad. Se desechó el proceso lineal con un inicio y un final de capacitación.

Mediante el análisis cualitativo del mercado del Trabajo, obtenemos:

Los productos del análisis son:

- Perfiles ocupacionales
- Definición de títulos ocupacionales
- Condiciones ambientales del trabajo
- Demandas físicas
- Inventario de ocupaciones
- Niveles de calificación
- Clasificación de ocupaciones
- Estructuras ocupacionales

Las aplicaciones son:

- Diseño curricular
- Certificado de competencias
- Información y orientación profesional
- Modulación de la formación
- Colocación
- Diagnostico de necesidades de formación

Actualmente existen dos grandes tendencias:

1.- Análisis ocupacional de familia de ocupaciones.(método inductivo) Ubicando a los mejores exponentes de cada tipo de trabajo y se usan como modelo para certificar (insumo – producto) describiendo paso a paso el cómo se hace la labor. Proceso de recolección ordenamiento y valoración.

Ocupación: se define como un conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas principales son análogas y exigen habilidades, conocimientos y actitudes similares.

Puestos de Trabajo: se define como un conjunto de tareas.

Operación: es parte de una tarea que posee una identidad clara y definida en el conjunto de trabajo realizado.

2.- Análisis funcional de áreas o sectores de la producción (método deductivo) (de lo global a lo particular). Partiendo de un sector de la economía, definiendo el propósito del sector, se descompone una serie de funciones (causa – efecto), las funciones pueden ejecutarlas una o más personas, cuando es una persona son unidades de competencias para certificación. Quien define las funciones o subfunciones son los trabajadores o técnicos (son los que saben rápidamente las funciones que se deben realizar en un puesto de trabajo).

El sistema DACUM es pertinente para actualizar currículum o perfiles.

El Análisis Funcional es indicado para definir currículum o perfiles.

Tendencias en Educación y Formación Profesional en la Organización Iberoamericana

Las tendencias en todos los países es descentralizar, acercar la toma de decisiones a las personas, están trabajando en el tema de la "calidad con equidad", de manera de asegurar un piso mínimo de calidad.

En general los "estatutos docentes" van en contra de la evaluación del desempeño del cuerpo docente.

La tendencia en formación profesional es ir hacia el financiamiento vía proyectos o franquicia tributaria, hay un progresivo traspaso del financiamiento cautivo a la demanda

Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional (DSE) (Foto N° 5)

La Formación Profesional tiene 2 puntos clave:

- los costos de ella y
- la relación o pertinencia con la empresa.



Sistema Dual

En Alemania a partir de los 7 años tienen 4 años de Educación Básica, posteriormente hay 5 años de Educación Primaria. La ley establece como mínimo los 9 años de estudios y hasta los 18 años.

Posteriormente hay 6 años de Educación Secundaria (considera un idioma extranjero adicional y tiene un mayor nivel en las asignaturas generales)



En el Sistema Dual están participando casi 2/3 de la población estudiantil (70%).

Hay más jóvenes en la Formación Profesional que en la Universidad.

Entre un 10 a un 15 % de los egresados del Liceo van a la Formación Profesional, como una manera de asegurar su "empleabilidad".

En Alemania los Perfiles Ocupacionales los define el BIBB (Instituto Nacional de la Formación Profesional) que es el ente coordinador y rector de la FP. En él participan: La República Federal, los Estados Federados, representantes de los trabajadores (sindicatos) y representantes de los empresarios. Las asociaciones gremiales negocian con el sector privado (empresarios y sindicatos) el piso mínimo del salario para cierto grupo de competencias.

Los instructores del sistema DUAL son trabajadores de las empresas con algo de formación pedagógica (130 horas). En la pequeña empresa, el propietario es el instructor.

Para formar una empresa en Alemania, se exige al maestro que sea egresado de la formación dual más tres años de experiencia y un curso adicional de un año con componente pedagógico.

En Alemania toda empresa tiene por obligación que estar inscrita en una Cámara. La Cámara es la que da el visto bueno para que una empresa haga Formación Profesional. Los egresados de la FP dan su examen final ante una comisión compuesta por: Empresarios, Trabajadores y Representantes del Ministerio de Educación. La Cámara es la que da el Título. Existen Cámara de las grandes empresas y Cámara de las PYME.

El sistema Dual, no es rígido y debe flexibilizarse de acuerdo a la realidad empresarial.

CENTRO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA OFICINA FEDERAL DEL TRABAJO (BIZ)

Existen 181 oficinas de empleo repartidas por Alemania, son fundamentalmente un Servicio de Intermediación laboral, cumple las funciones de:

- Servicio de Colocación y Asesoramiento Laboral;
- Orientación Profesional: Servicio de orientación a los cursos terminales de los colegios; Equipos de autoinformación; Asesoramiento profesional; Facilitación de puestos de aprendizaje; Fomento de la Formación Profesional; Asesoramiento profesional para minusválidos.
- Servicio de Prestaciones (pago del subsidio de desempleo, etc);
- Administración;
- Servicios Especiales (Asistencia médica, Psicológica, Asesor Técnico)

Subsidio de desempleo: Durante toda la vida laboral del trabajador, el 6,5 % de su sueldo va a la Oficina de Empleo (BIZ), el trabajador pone el 50% y la empresa el otro 50%, esta cotización es obligatoria. Para tener derecho a este subsidio el trabajador debe tener, a lo menos, un año de trabajo, con lo que le pagan hasta 6 meses de subsidio que equivale al 60% de su último salario. Este subsidio aumenta con la antigüedad del trabajador, N° de hijos, etc.

El BIZ es un organismo autónomo, con presupuesto propio y dirigido por un Consejo Superior compuesto por un 33% de representantes de los trabajadores, un 33% representantes de los empresarios y 33% del sector estatal y Estados Federados.

MODELO FRANCES

En 1945, después de la 2ª guerra mundial Francia estaba destruida y sin una población activa suficiente. En 1968 ocurrió la revolución de estudiantes universitarios (Sorbona y otras) que paralizaron el país (La mayor huelga de la 2ª mitad del siglo 20). En los años 1973 y 74 fue el shock del petróleo. Entre los años 73 al 83 pasó de 270.000 a 2.500.000 desempleados. Durante 30 años la derecha tuvo el poder, en 1983 gana Mitterrand, de izquierda. La década de los 80 y 90 ha estado marcada por los esfuerzos de integración europea, la evolución informática, los nuevos métodos de organización del trabajo, etc.

En 1970-71 se aprueba una Ley de Formación Profesional, que ofrece FP continua. Que especifica que las organizaciones sindicales debían estar involucradas en el financiamiento, gestión y programación de ella.

En Francia la Formación Profesional es un derecho fundamental de las personas.

En 1970 se crea el mercado de Formación:

En la demanda: las empresas estaban obligadas a:

- 1) Tener un Plan Anual de Formación (PAF).
- 2) Financiar la capacitación que cada trabajador deseaba;

En la oferta: había libertad absoluta, lo que resultó en una gran cantidad de instituciones que ofrecían Formación Profesional, que después hubo que regular. El año 1973 se desarrolla el sistema de Información del Mercado de Trabajo.

En el año 1970 el mercado de trabajo era muy fluido, el '73 con la crisis del petróleo comenzó fuertemente el desempleo, como la derecha no supo cómo evitar el desempleo, los años '80 sube n los gobiernos de izquierda que no sabia como inventar soluciones al desempleo, comenzaron a pensar en la relación entre Formación Profesional y empleo. Vieron que países que salían rápidamente de la crisis, tenían una educación básica más alta que Francia. (En Japón el 80% llegaba al bachiller, en cambio en Francia el 42% llegaba a la mitad de la Enseñanza Media). Creyeron que la Formación Profesional traería automáticamente el empleo, lo que no ocurrió.

A nivel nacional existe el Centro de Información sobre la Formación Profesional, en las 22 regiones, que organiza las políticas de FP, elabora las disposiciones, reglas, etc.

Hasta '71 la cotización FP no era obligatoria, dependía de la empresa y era muy variable de acuerdo al tamaño de estas. Posteriormente se legisló el 1% obligatorio. Empresas exitosas como SONY gastan el 9% de su planilla en FP.

Al comienzo la FP se compraba por catálogo, o sea cursos ya diseñados, desde 1990 se piden estudios de necesidades (diagnóstico)

Hoy los empresarios ven la Formación Profesional como una inversión necesaria, por que participan de las instancias decisorias del sistema.

AGENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO (BOLOGNA)

Es un organismo de estudio y observación que utiliza los datos disponibles (INE). La información se recoge en las 9 provincias que conforman la Región de la Emilia Romana.

Tasa de actividad: $\text{ocupados} + \text{desocupados} / \text{población} (\%)$
Tasa de ocupación: $\text{ocupados} / \text{población} (\%)$
Tasa de desempleo: $\text{desocupados} / \text{fuerza de trabajo} (\%)$
Fuerza de trabajo: $\text{ocupadas} + \text{personas que buscan un empleo.}$

Los datos disponibles se analizan trimestralmente e indican cómo se comporta el Mercado de Trabajo. Se mide separados hombres y mujeres, sectores primarios, secundarios y terciarios.

En Italia el índice de desocupados es el 11 %, siendo más alto en las regiones del sur. En la Emilia Romana hay una tasa de desempleo del 4 % (oferta = demanda). El índice de desocupados nunca llega a 0 ya que siempre hay alguien buscando trabajo o cambiarse.

Los resultados de los análisis dan una visión de la situación general, posteriormente se hacen los estudios más detallados por área de la economía, por ejemplo: los puestos de trabajo del sector agrícola están disminuyendo un 3 % al año a causa de la mecanización y el aumento de la productividad por las nuevas tecnologías, esta tendencia viene hace 30 años. Esto indica que la FP debe preocuparse por la mecanización y tecnologías para la agricultura.

Regionalmente se trata de promover la “empresarialidad difundida”, es decir, que en vez de que haya una empresa con 3.000, trabajadores hayan 300 empresas con 10 trabajadores cada una.

Para aumentar la creación de nuevas empresas, se legisla a favor de su creación en sectores en que la desocupación es mayor (jóvenes, mujeres, etc.).

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA REGION DE EMILIA ROMANA

La dirigen la Consejería Regional, más las 9 provincias, en función de las políticas de la Unión Europea, más las oficinas observatorios de empleo. Las instituciones de FP son Centros acreditados por ellos. Estas instituciones pueden ser privadas (dependientes de organizaciones empresariales y / o sindicales), como en la realidad son la mayoría, o públicas (dependientes de Municipios).

Como sistema de medición de impacto de la FP, se hacen seguimientos, por parte de los organismos de FP. Ocupacional, que se la tasa de personas que están trabajando en una ocupación pertinente a la FP recibida, y EXPOST, que se trata de la verificación realizada 6 meses después de terminado el curso. Para mantener su acreditación los organismos deben obligatoriamente hacer estos seguimientos.

En esta Región por ley las empresas que tienen más de 15 trabajadores deben contemplar la contratación de un discapacitado en su planilla.

En la Región hay Oficinas de Empleo que atienden a personas que buscan empleo y a las empresas que buscan trabajadores.



INSTITUTO SALESIANO SAN ZENO

(Foto N° 6)



Tienen 550 alumnos que electrónicamente pasan una tarjeta al ingresar al Establecimiento, con lo que la Dirección sabe en cualquier momento la asistencia.

Tiene un Consejo formado por representantes del Ministerio del Trabajo, Sindicatos, Empresarios y Caballeros del Trabajo. Los profesores tienen la obligación de participar en proyectos para las empresas.

El Instituto trabaja en absoluta relación con las empresas. Todas las maquinarias que se usan para los talleres están en comodato, son de propiedad de las empresas. La Escuela replica en todo su accionar el modelo de la empresa desde el Depto. De Diseño, Bodega; Taller de Mantención; Producción, etc.

El título de industrial es en 2200 horas polivalente (mecánico general), dejaron la formación en oficio para un tercer año de estudios en las especialidades de: Proyectista, Montadores, Maquinaria de control numérico, Carpintería madera y metálico. De esta manera piensan que al tener una formación más amplia favorecen la colocación de los egresados. **(Fotos N° 7 y 8)**



Tiene Formación Profesional continua a través de distintas modalidades:

- Cursos dentro de las empresas.
- Los profesores van a la empresa, instalan las maquinarias creadas en la escuela, capacitan a los trabajadores para su uso y solucionan los problemas que se pueden presentar.
- Imparten cursos vespertinos (diploma otorgado por el Ministerio de Educación).

Cursos en :

- Mecánica
- Informática: Formación Continua; Presencial; a distancia vía Internet (actualmente con 15.000 alumnos)
- Automatización Industrial: Formación Continua.
- Perfeccionamiento docente a profesores (en estos momentos para todo el sistema educacional de Albania).

La mayoría de los profesores que trabajan en el Instituto, son egresados del mismo con alguna formación posterior en pedagogía.



CONSORCIO PRODUCTOR GRANA PADANO

El Grana Padano es un tipo de queso con denominación de origen (producto protegido) que sólo se puede producir en 27 provincias al norte del río Po. Es un queso compacto y duro que se fabrica a partir de leche cruda.(Foto N° 9)



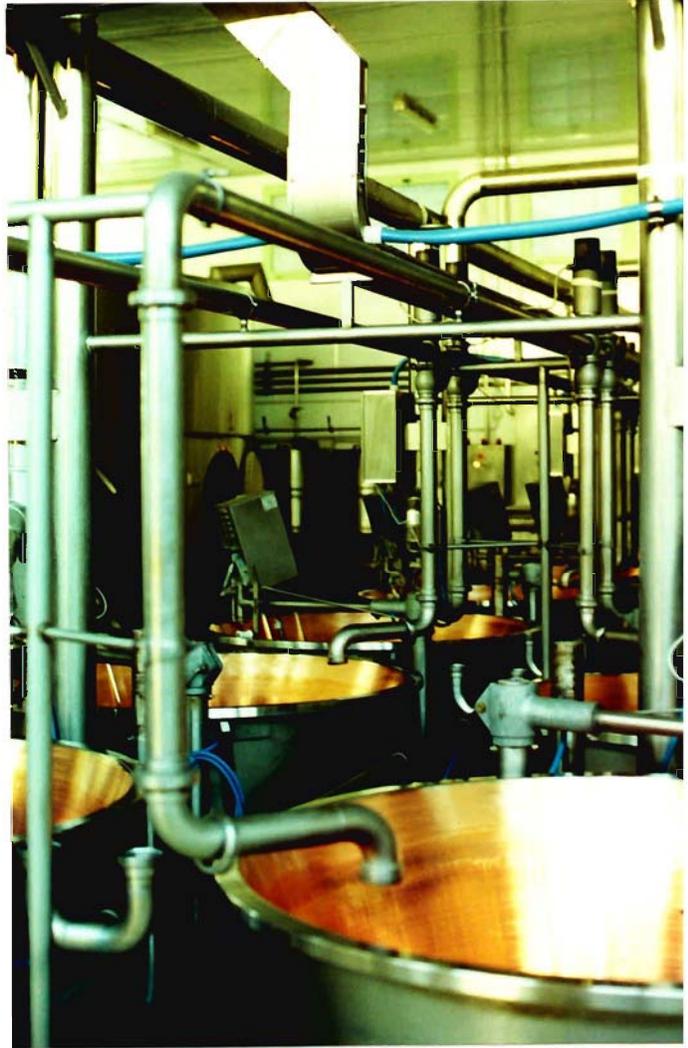
Se ordeña 2 veces al día, la leche de cada ordeña se conserva en estanques en frío a 7°C, se junta el producto de las dos ordeñas. Para homogenizar la leche, se mezclan los estanques que han recibido leche de los distintos productores. Se produce una coagulación ácido-mixta en calderos de cobre por dentro y acero inoxidable por fuera, se calienta a 25°C y añade suero del día de antes, el suero aumenta la acidez de la leche, fermenta el azúcar a 30-31°C, se añade cuajo natural de ternero, se mezcla mecánicamente, cuando el quesero ve que la cuajada a llegado, la bate cortándola en piezas del tamaño de un grano de arroz, se vuelve a agitar y comienza la cocción, en 10 minutos llega a 56°C por vapor en la doble cámara del caldero, se coloca en molde por 28 horas, posteriormente se hace el salado (baño en salmuera por 20 días) donde pierde 3 a 3 kilos de agua, posteriormente se le dan 2 días de secado, 8 meses de curado y el técnico del Consorcio Grana Padano certifica la calidad (medida por el sonido al golpear el queso entero con un martillo de madera). El queso que no pasa la certificación se marca y debe comercializarse como queso corriente.

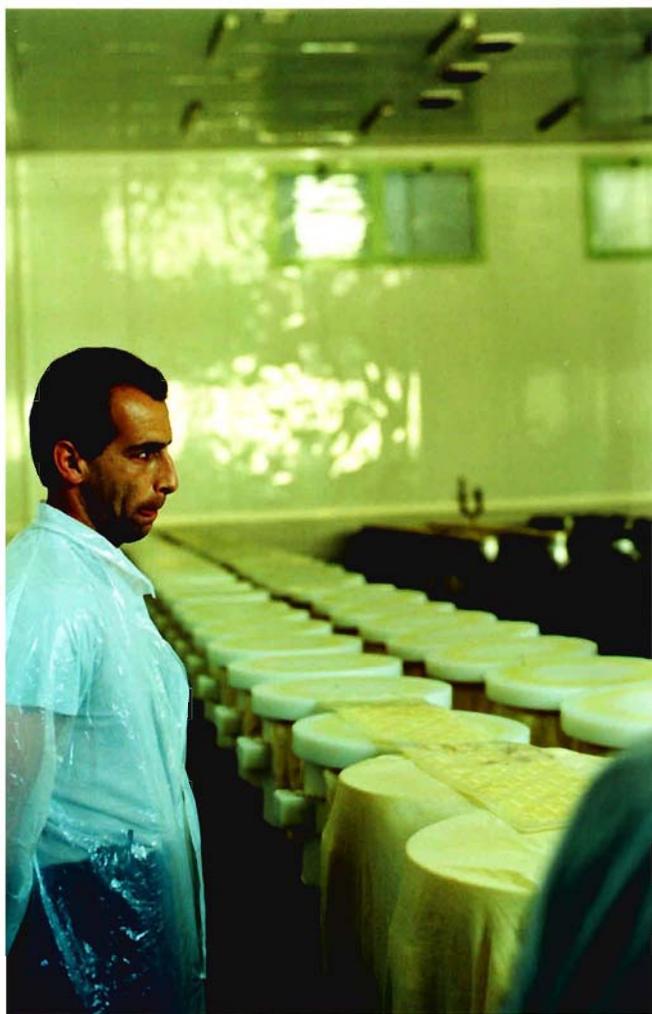
Los objetivos del Consorcio son:

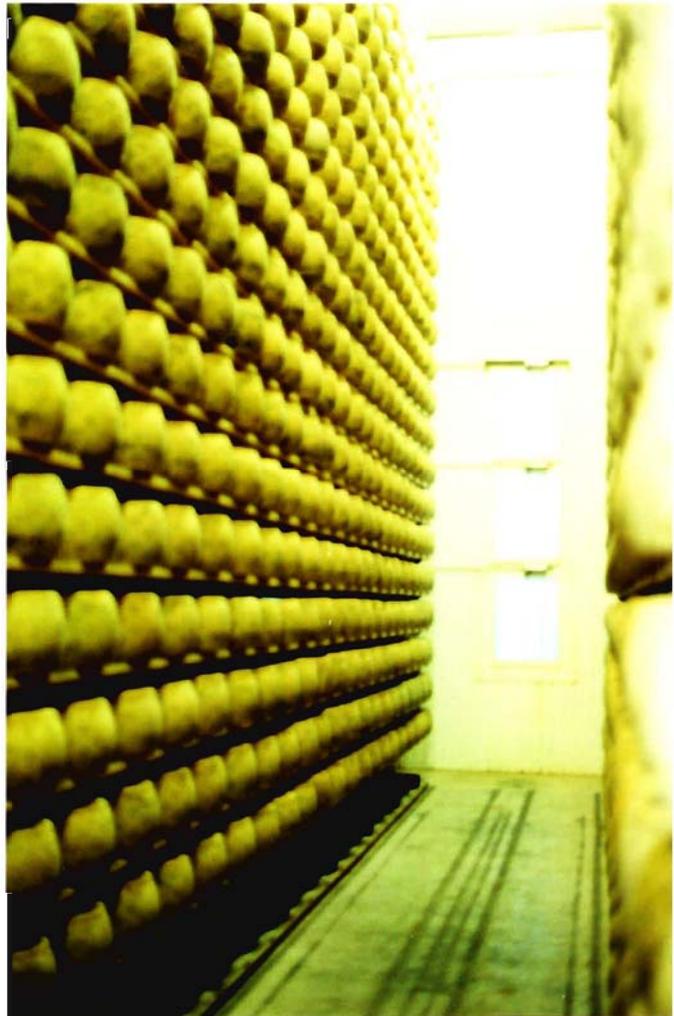
- Promoción del producto y,
- Tutela para proteger a sus afiliados contra imitadores y garantizar a los compradores respecto a la calidad del producto.

Son 220 asociados que producen 700 toneladas de leche al año para fabricar 10.000 quesos por año. El Consorcio lo dirige un Consejo que esta compuesto por 25 asociados (50% individuales y 50% en representación de cooperativas). Cada productor paga al Consorcio 200 Liras por kilo de queso producido para financiar sus actividades.

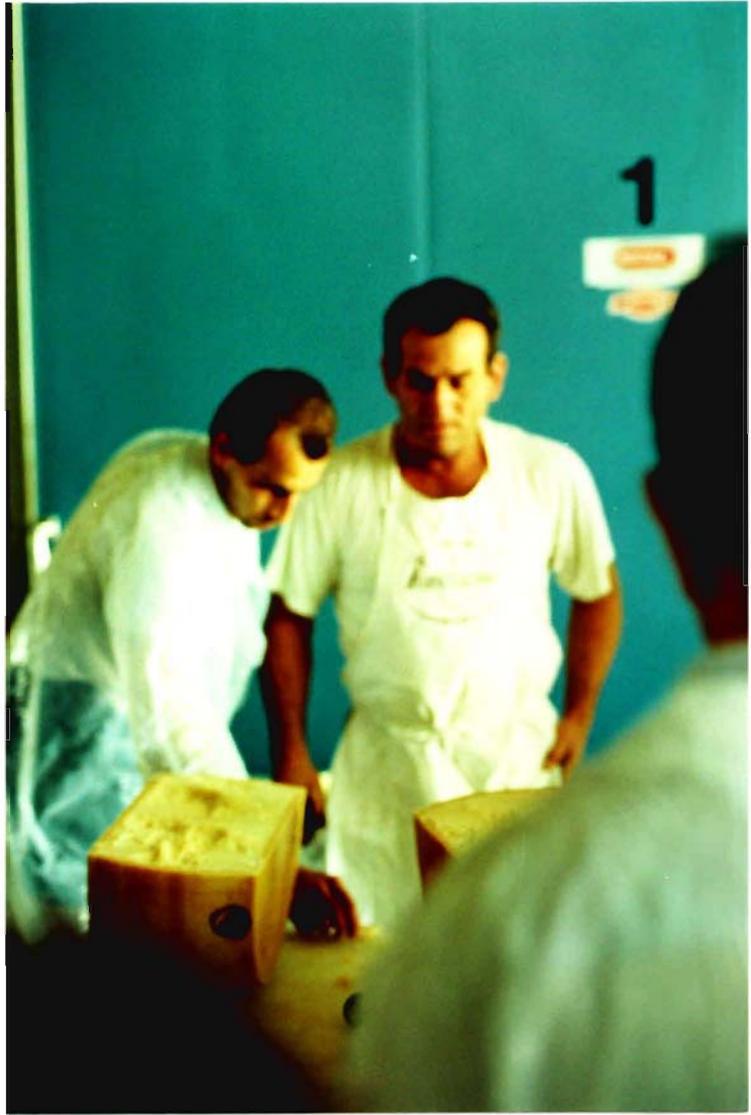
(Fotos N° 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19)











CENTRO DE FORMACIÓN VIGORELLI (Región de Lombardía)

Comenzó a mediados del siglo pasado y ofrecía formación en oficios, en los últimos años se ha convertido en un sistema de Formación Profesional. Actualmente tienen 50.000.-estudiantes. La FP implica un diálogo permanente con el mundo del trabajo (empresarios y sindicatos). En los contenidos de la FP de Lombardía se contempla un alto % de objetivos culturales.

Actualmente el sistema funciona con un “voucher formativo” (bono con valor económico) que se entrega a las personas y ellas escogen la institución donde formarse.

La sociedad Lombarda se caracteriza por estar siempre en cambios, las empresas evolucionan rápidamente, lo que implica que no se alcanzan a hacer análisis de mercado y después programar. Las empresas le dicen al Centro, en tiempo real, la formación que necesitan. El desafío es dar respuestas inmediatas.

En Lombardía la FP la pueden hacer entidades públicas y privadas, siempre que cuenten con relatores acreditados.

En la Unión Europea se está pasando de títulos de estudios a certificados de competencias efectivas.

Bajo el lema: **“Educación es la más grande herramienta para dar libertad a los ciudadanos”** en la Unión Europea:

- Las nuevas figuras profesionales estarán organizadas por áreas (mantención, gestión, etc.)
- Más que el nombre del trabajo se debe describir cómo se debe ejecutar.
- **El nuevo concepto de la Formación Continua es: Construir un sistema con entradas – salidas en todo momento, pero muy bien señalizadas, pos responsabilidad con los jóvenes que transiten por el toda la vida e ir por el mundo con su “libreta” de competencias adquiridas de diversas maneras.**

EDUCACIÓN DE ADULTOS, FORMACIÓN FLEXIBLE Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

La Formación Profesional necesita ajustarse permanentemente al mercado de trabajo.

La educación es un proceso que nos acompaña toda la vida.

No basta hacer un buen curso en una buena institución para obtener un buen trabajo.

El hombre necesita realizarse: biológica, psicológica, social, económica, cultural y religiosamente. Un aspecto puede compensar más o menos a otro, pero nunca reemplazarlo. De acuerdo a variables como: edad, status social, educación, nivel educacional, inteligencia innata, las personas tienen intereses y necesidades completamente diferentes.

Los programas de Formación Profesional deben tener:

- Módulos Básicos: competencias relacionadas con lectura y matemáticas.
- Módulos transversales: Competencias comunes a más de una ocupación.
- Módulos Técnicos: Competencias específicas de la ocupación.

Formación por competencias:

El perfil de la FP basado en normas y enfocado en un currículo por funciones (unidades y elementos de competencias). Primero se dice la norma, cuales son las evidencias de conocimiento requerido por la norma. Segundo los grandes temas requeridos (contenidos básicos, transversales y técnicos). Para cada unidad, a lo menos debe haber un módulo. Los elementos de una norma pasan a ser submódulos. Los programas se organizan en módulos por unidades. **(Foto N° 20)**



Enfoque de la enseñanza:

Enfoque de la enseñanza	Enfoque en el aprendizaje
Clase expositiva	Problematización
Instructor especialista	Facilitador
Disciplina aislada	Aprendizaje integral
Teoría v / s práctica	Contextualización del trabajo
Sala de clases	Ambiente de formación
Contenido	Competencias
Aprender	Aprender a aprender
Evaluación	Seguimiento y evaluación

EDUCACIÓN A DISTANCIA, PROGRAMA DELNET 2001

Es un programa desarrollado por la OIT de Turín , de formación a distancia, orientado al desarrollo local (municipalidades) para desarrollar proyectos (salud, educación, etc).

Un requisito es que el desarrollo local debe ser enfocado tripartitamente (empresas, sindicatos, gobiernos). Se basa en planificación estratégica. El programa transfiere experiencias exitosas de resolución de problemas entre municipalidades de distintas partes del mundo y diverso grado de desarrollo.

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Es una manera de garantizar la calidad de la formación.

Hay diferentes formas de adquirir competencias, no necesariamente tiene que ser dentro de la educación formal. Por lo que cada vez se justifica más que haya instituciones que evalúen y certifiquen competencias de los trabajadores, como sistema independiente de la Formación Profesional. **(Foto N° 21)**

La evaluación de impacto de la FP no la debe hacer la misma institución que la imparte.



La certificación de competencias es un sistema, no tanto para certificar a personas egresadas de la formación tradicional, sino que para miles de miles que no tuvieron la oportunidad de estudiar en el sistema formal. Debe ser voluntario para el trabajador, como una oportunidad. Debe comenzarse la certificación por áreas consideradas prioritarias por la sociedad.

La idea de la certificación de competencias no es tanto un diploma, sino que un incentivo para la formación continua. Ejemplo: Una persona con tales competencias puede hacer tal cosa y aspirar a esto, si aprende tal otra cosa, puede acceder a tal otro puesto de trabajo

La certificación de competencias no es una certificación permanente en la vida. Las competencias no duran para siempre.

Este sistema es para abrir puertas, por lo que no debe ser excluyente Ejemplo: el valor de la certificación para los trabajadores. (Foto N° 22)

La certificación debe hacerse en el lugar donde se hace el trabajo o con simuladores.



Nunca debe ser el profesor quien evalúe las competencias, ellos evalúan durante el curso, deben ser externos.

Los certificadores de competencias deben ser lo más ligados al mundo productivo (área de producción). Idealmente equipos del sector productivo.

El sistema debe involucrar a toda la sociedad: empresas, trabajadores, ministerios, instituciones educacionales, etc. Toda la sociedad garantiza el sistema y su credibilidad.

(Fotos N° 23 y 24)



5. Aplicabilidad: explicar la situación actual del rubro en Chile (región), compararla con la tendencias y perspectivas en el país (región) visitado y explicar la posible incorporación de las tecnologías capturadas, en el corto, mediano o largo plazo, los procesos de adaptación necesarios, las zonas potenciales y los apoyos tanto técnicos como financieros necesarios para hacer posible su incorporación en nuestro país (región).

Durante el desarrollo del curso se pudo constatar la diversidad de incentivos a la Formación Profesional que existe entre los países de América Latina. En la gran mayoría de ellos las empresas aportan obligatoriamente el 1% en unos casos, y el 2% en otros, de su planilla mensual a entidades públicas y en algunos casos como Venezuela y otros, también pueden hacerlo a entidades privadas, para que estas estudien el Mercado del Trabajo y determinen e impartan la Formación profesional a ofrecer. En el caso de Chile, es el único país de América Latina que financia la demanda y no la oferta, existiendo una franquicia tributaria para las empresas que contratan o realizan capacitación.

En nuestro país no existen organismos de Intermediación Laboral que junten la demanda de las personas que buscan un trabajo con la oferta de empleos de las empresas. El SENCE comenzó un proyecto, INFOEMPLEO, en esta línea. Posteriormente al curso se sostuvo una reunión con Carolina Sierra (Pautas comunicaciones) que esta trabajando para formar una Bolsa de Empleo por encargo de las empresas vitivinícolas del país, como CODESSER colaboraremos con esa iniciativa.

CODESSER debe presentar al Ministerio de Educación los nuevos Planes y Programas de sus Establecimientos Educativos de nivel Técnico Profesional Agrícola, Forestal, Industrial y Gastronómico. Se colaborará con las instancias que elaborarán los programas para basarlos en competencias.

Los países de la Unión Europea (Italia, Francia, Alemania, España) tienen implementados programas nacionales o regionales de evaluación y certificación de competencias laborales (no necesariamente adquiridas dentro de la educación formal), mediante el sistema de Educación y Capacitación Permanente o Continua, de manera de posibilitar el mejoramiento de los niveles de educación y capacitación, a cualquier persona. El sistema se sustenta en la participación de toda la sociedad: empresas, trabajadores, ministerios, instituciones educativas, etc.

En Chile se implementará el próximo año el programa "Chile Aprende Más" con apoyo del Banco Mundial. Esta iniciativa de 6 años plazo, pretende beneficiar a los sectores más pobres de la población activa que quieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización, escolaridad y empleabilidad. Hay un compromiso de acuerdo firmado por los Ministerios de Educación, Economía, Trabajo y Previsión Social y el Banco Mundial. En el diseño del Programa también participo el Ministerio de Agricultura.

Dicho Programa se propone mejorar los actuales niveles de educación, capacitación y empleabilidad de los chilenos. Hoy en día, cerca del 70% de los chilenos mayores de 15 años no han concluido sus estudios básicos y medios. En esa situación se encuentra el 40% de la población económicamente activa. Estos índices se hacen aún más elevados en la población del sector rural.

Sigue siendo muy marginal el acceso de la fuerza de trabajo a la capacitación laboral: apenas uno de cada diez trabajadores tiene anualmente la oportunidad de capacitarse o mejorar su nivel educacional.

Áreas prioritarias:

1.- La generación de nuevas oportunidades de educación y capacitación permanente:

Acciones:

- Instalación de un sistema nacional de evaluación y certificación de estudios, accesible a todas las personas que no han completado su escolaridad básica o media.
- Incremento de las posibilidades de completar los estudios escolares mediante una modalidad flexible y adecuada a las necesidades y posibilidades de quienes requieren esa oportunidad.
- Creación de un fondo concursable que promueva la generación de ofertas innovadoras de calidad para que sectores con bajas competencias laborales puedan nivelar estudios y capacitarse.
- Generación de ofertas especiales de educación y capacitación permanente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), aprovechables a través del uso de la franquicia tributaria.
- Creación de un programa de trabajo social para los jóvenes que no han logrado insertarse social ni laboralmente.

2.- Mejoramiento de la calidad y cobertura de la formación de técnicos:

Acciones:

- Apoyo a la creación de redes de formación técnica que vinculen al mundo productivo y a las instituciones de Educación Superior, Liceos Técnicos Profesionales e instituciones de capacitación.
- Respaldo a las universidades para que ofrezcan programas de formación técnica de calidad destinados a docentes técnicos.

3.- Instalación de un sistema de Educación y Capacitación Permanente:

Acciones:

- Definición de competencias laborales necesarias por sectores productivos, en acuerdo con esos sectores.
- Instalación de un sistema de evaluación y certificación de competencias laborales, accesible a cualquier persona sobre la base de la definición de competencias por sector productivo.
- Definición de itinerarios de desarrollo de competencias para que las personas puedan acceder a certificaciones técnicas de nivel medio y superior.
- Mejoramiento de las ofertas de capacitación laboral existentes en el marco de las competencias laborales definidas por sector productivo.
- Creación de un sistema de información para la educación y capacitación permanente que incluya:

- antecedentes sobre mercado del trabajo, ofertas de educación y de capacitación técnica, y
- mejores servicios de intermediación laboral y consejería vocacional que permita a jóvenes, familias y trabajadores conocer las alternativas de formación, calidad y posibilidades ocupacionales.

La Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural (Codesser), desarrolla su acción en los ámbitos de la educación: Básica; Media Científico Humanista y Técnico Profesional; la Educación Técnica Superior y la Capacitación. La mayor parte de sus programas están enfocados a personas del sector rural, por lo que parece muy atingente a su actuar involucrarse fuertemente en el Programa "Chile Aprende Más" en todas las acciones que este contempla.

6. Contactos Establecidos: presentación de acuerdo al siguiente cuadro:

Institución/Empresa	Persona de Contacto	Cargo/Actividad	Fono/Fax	Dirección	E-mail
Centro Internacional de Formación de Turín, OIT	Ivo Steffen	Coordinador de Programas		Viale Maestri del Lavoro, 10 – 10127 Turin, Italia	
Centro Internacional de Formación de Turín, OIT	Jaime Pujol	Chef Programme DELTA (Educación a distancia y Aplicación de la Tecnología de la Formación)		Viale Maestri del Lavoro, 10 – 10127 Turin, Italia	
Centro Internacional de Formación de Turín, OIT	Martha Pacheco	Jefe Programa Regional para las Américas		Viale Maestri del Lavoro, 10 – 10127 Turin, Italia	
Consultor Internacional	Adérito Alain Sanches	Consultor Internacional		18, Av. Des Mimosas 06800 Cagnes-sur-Mer, France	
PROVA	Marco Sisti	Investigador		Via Nizza, 18 – 10125 Torino	

7. Detección de nuevas oportunidades y aspectos que quedan por abordar: señalar aquellas iniciativas detectadas en la gira, que significan un aporte para el rubro en el marco de los objetivos de la propuesta, como por ejemplo la posibilidad de realizar nuevas giras o cursos, participar en ferias y establecer posibles contactos o convenios. Indicar además, en función de los resultados obtenidos, los aspectos y vacíos tecnológicos que aún quedan por abordar para la modernización del rubro.

El Centro Internacional de Formación de Turín OIT, tiene dentro de su Calendario de Formación para las Américas 2001 el Programa "Nuevas formas de organización del trabajo y reconversión profesional" (A2-2449), que resulta complementario con el programa cursado durante junio.

8. Resultados adicionales: capacidades adquiridas por el grupo o entidad responsable, como por ejemplo, formación de una organización, incorporación (compra) de alguna maquinaria, desarrollo de un proyecto, firma de un convenio, etc.

Participación de Codesser en el Programa "Chile Aprende Más" da manera de colaborar en el mejoramiento de los niveles de educación y capacitación de las personas del mundo rural, además de involucrarse en la evaluación y certificación de competencias laborales de su ámbito de acción.

9. Material Recopilado: junto con el informe técnico se debe entregar un set de todo el material recopilado durante la actividad de formación (escrito y audiovisual) ordenado de acuerdo al cuadro que se presenta a continuación (deben señalarse aquí las fotografías incorporadas en el punto 4):

Tipo de Material	Nº Correlativo (si es necesario)	Caracterización (título)
Ej.:		
Artículo		El MERCOSUR y la formación profesional
Artículo		La formación en América Latina y el Caribe a finales del milenio
Artículo		Educación, Formación y Trabajo: ¿Futuros inciertos?
Artículo		Tendencias y Desafíos de la Formación Profesional y el Empleo en América Latina
Artículo		La formación Profesional: El desafío del nuevo siglo en Salta
Artículo		Tendencias del mercado de Trabajo y Políticas de Educación Profesional
Artículo		Las disposiciones políticas y legales que han



		desarrollado la política de formación en la Unión Europea.
Artículo		DACUM: un método de análisis ocupacional.
Artículo		Matriz DACUM
Publicación Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional		Información del Mercado de Trabajo y Políticas de gestión y formación profesional. DSE/ZGB
Manual Didáctico		El sistema DUAL de formación profesional en la República Federal de Alemania.
Manual Didáctico		Formación basada en competencias
Artículo		Diseño curricular basado en competencias
Módulo 1 Introducción a la formación flexible		Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible
Módulo 2 Información del mercado de trabajo		Diseño, Gestión y Evaluación de la Formación Flexible
Foto	1	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.
Foto	2	Thereza Cristina de Oliveira Fontoura, Gerente de Estudios y Evaluación, SENAI RJ, Brasil
Foto	3	Rafael Cantillo, Jefe de División, Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), Venezuela
Foto	4	Monica Rossi y Enrico Tezza, consultores OIT, exponen el Mercado de Trabajo en la Unión Europea
Foto	5	Conferencia de Carlos Paz, Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional (DSE), Manheim, Alemania
Foto	6	Rector Instituto Salesiano San Zeno de Verona. Italia
Foto	7	Aula Taller de los estudiantes del área industrial, Instituto San Zeno
Foto	8	Pieza articulada de



		precisión, producto de una evaluación final de un módulo de aprendizaje de los estudiantes, Instituto San Zeno
Foto	9	Cultivo de maíz en la Región de Emilia Romana, Desenzano del Garda, destinado a la alimentación de vacas para la producción de queso Grana Padano
Foto	10	Calderos para preparación de la cuajada y cocción. Grana Padano
Foto	11	Idem
Foto	12	Maestro quesero en la sala de moldeaje del queso.
Foto	13	Queso en moldes
Foto	14	Retiro del molde alas 24 horas.
Foto	15	Bodega de maduración (curado) del queso
Foto	16	Explicación del sistema de curado y características del queso
Foto	17	Idem
Foto	18	Certificación de calidad por el Consorcio Grana Padano
Foto	19	Conferencia con la directiva del Consorcio Grana Padano
Foto	20	Grupo de trabajo durante el curso, Turín.
Foto	21	Conferencia Marco Sisti
Foto	22	Grupo de trabajo durante el curso, Turín.
Foto	23	Edificio del Centro de Formación Internacional OIT, Turín. 1º nivel: casino, 2º y 3º nivel: alojamientos.
Foto	24	Centro Formación Internacional, OIT de Turín.

10. Aspectos Administrativos

10.1. Organización previa a la actividad de formación

a. Conformación del grupo

___ muy dificultosa ___ sin problemas ___ algunas dificultades

(Indicar los motivos en caso de dificultades)

b. Apoyo de la Entidad Responsable

__X__ bueno ___ regular ___ malo

En todo momento Codesser estimuló la participación en el curso, tanto durante la postulación como el desarrollo del mismo. Aportando una parte importante del financiamiento.

c. Información recibida durante la actividad de formación

__X__ amplia y detallada ___ aceptable ___ deficiente

d. Trámites de viaje (visa, pasajes, otros)

__X__ bueno ___ regular ___ malo

e. Recomendaciones (señalar aquellas recomendaciones que puedan aportar a mejorar los aspectos administrativos antes indicados)

10.2. Organización durante la actividad (indicar con cruces)

Ítem	Bueno	Regular	Malo
Recepción en país o región de destino	X		
Transporte aeropuerto/hotel y viceversa	X		
Reserva en hoteles			
Cumplimiento del programa y horarios	X		

En caso de existir un ítem Malo o Regular, señalar los problemas enfrentados durante el desarrollo de la actividad de formación, la forma como fueron abordados y las sugerencias que

puedan aportar a mejorar los aspectos organizacionales de las actividades de formación a futuro.

11. Conclusiones Finales

12. Conclusiones Individuales: anexar las conclusiones individuales de cada uno de los participantes de la actividad de formación, incluyendo el nivel de satisfacción de los objetivos personales (no más de 1 página y media por participante).

La experiencia de compartir, durante 3 semanas, con ejecutivos de sistemas de educación y de capacitación de países de Latinoamérica y Brasil, permitió conocer los aspectos positivos y las deficiencias de los diferentes sistemas de educación técnica y de formación profesional en práctica en cada país (Brasil, Venezuela, México, Colombia).

Haber recibido una completa visión de los sistemas de Educación, Formación Profesional, Educación Continua y de Evaluación y Certificación de Competencias implementados en los países de la Unión Europea, permitió recoger una gran cantidad de información sobre el camino recorrido por cada país, las dificultades en la etapa de implementación y funcionamiento, los actores involucrados y el perfeccionamiento de dichos sistemas, lo que permitirá la colaboración y aportes de Codesser en el marco del Programa "Chile Aprende Más" en beneficio, en nuestro caso, de los trabajadores del sector rural.

Agradezco profundamente la confianza y financiamiento del FIA, lo que permitió la experiencia señalada, y comprometo mi colaboración con ese organismo y con las iniciativas de mejoramiento de la empleabilidad de los chilenos

Fecha: 22 de julio 2001

Nombre y Firma coordinador de la ejecución: Juan Antonio Bolumburu B.

AÑO 2001



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACION
TURIN

DIPLOMA

JUAN ANTONIO BOLUMBURU BAILE

HA PARTICIPADO CON EXITO EN EL PROGRAMA DE FORMACION:

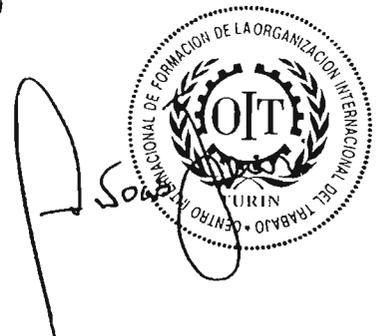
**INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y GESTIÓN DE
SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Cofinanciado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Italiana

DEL 04 de junio de 2001

AL 22 de junio de 2001

EL DIRECTOR DEL CENTRO





ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACION
TURIN

PROGRAMA DE FORMACION

**INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y GESTIÓN DE
SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

*Cofinanciado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República Italiana
seguido por*

JUAN ANTONIO BOLUMBURU BAILE

Turín, del 4 al 22 de junio de 2001

OBJETIVO GENERAL

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

- analizar las tendencias del mercado de trabajo y de las 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.

CONTENIDO

- 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 TÉCNICAS:

- Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional (DSE)
- Centro de Orientación Profesional de la Oficina Federal de Trabajo de Mannheim
- Empresa Paul Kiefel Extrusionstechnik en Mannheim
- Agencia del Mercado de Trabajo de Bologna
- Instituto Salesiano de Formación Profesional San Zeno de Verona
- Consorzio de Productores Grana Padano en Desenzano del Garda
- Industria de queso Grana Padano Evaristo Belladelli en Mantova
- Centro de Formación Profesional Vigorelli en Milan

TOTAL DE HORAS DEL CURSO: 120

22.06.2001

Fecha


Ivo Steffen
Responsable del Programa