

VOLUMEN I
Informe del Seminario

FORMACION PROFESIONAL COMPARADA

CENAFOR
CINTERFOR/OIT
São Paulo, Brasil, octubre de 1984



51044

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1985

Hecho el depósito legal n° 208.045

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es una agencia especializada de la OIT, establecida en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor las apruebe.

Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones de Cinterfor pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

CONTENIDO

Volumen I

Presentación	Pág. 9
I. Antecedentes y objetivos	11
II. Agenda	13
III. Lista de participantes	17
IV. Sesión de apertura	25
V. Desarrollo de la reunión	29
Tema 1. Administración de la formación profesional	29
Tema 2. Desarrollo de personal de las instituciones de formación profesional	34
Tema 3.1. Contribución de la formación profesional a la generación de empleo	39
Tema 3.2. Respuestas de la formación profesional a las demandas tecnológicas del sistema productivo	44
Tema 4. El futuro de la formación profesional	49
VI. Conclusiones	57
VII. Sesión de clausura	63
VIII. Lista de documentos presentados	67

Volumen II

TEMA 1. ADMINISTRACION DE LA FORMACION PROFESIONAL	71
Administración de la formación profesional en el SENA, por Alberto Galeano Ramírez	73
La planificación en el SENAC, por Joaquim Cardoso Lemos . . .	91
Relaciones del INFOTEP con el medio externo, por Osvaldo Díaz Fernández	95
La gestión interna en el INCE, por Manuel Fermín R.	107
La cooperación técnica internacional en el SENAI, por Nagib Leitune Kalil	117
Sistemas, modelos y fines de la administración, por Sérgio Cavalcanti de Albuquerque	123
TEMA 2. DESARROLLO DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL	133
El CENAFOR y el desarrollo de recursos humanos para la formación profesional	135
Desarrollo de personal directivo, técnico y administrativo en el INA, por Marcelo Prieto	149
La supervisión académica en la formación profesional impartida en el DUOC, por Hernán Holley Merino	165
Desarrollo de recursos humanos en el SENAI	183
TEMA 3.1. ESTRATEGIAS DE LA FORMACION PROFESIONAL FRENTE A LA CRISIS DEL EMPLEO	209
Contribución de la formación profesional a la generación de empleo, por Renato Simplicio Lopes	211
Formación profesional y generación de empleo en el ámbito rural en Brasil, por Eustáquio Ferreira dos Santos	223
El SENATI: formación profesional y generación de empleo en el ámbito urbano, por Juan Cabrerizo	229
Estrategias para la generación de empleo: el papel del INA, por Marcelo Prieto	233

Estrategias de la formación profesional frente a la crisis del empleo, por Marta Marques Costa y Odair Prescivalle	247
TEMA 3.2. RESPUESTAS DE LA FORMACION PROFESIONAL A LAS DEMANDAS TECNOLOGICAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO	263
Respuestas del SENAI a las demandas tecnológicas del sistema productivo, por Arivaldo Silveira Fontes	265
El papel de una institución de desarrollo científico y tecnológico: el CNPq, por Célio da Cunha y Osvaldo Vieira do Nascimento	275
Comentarios acerca del impacto tecnológico sobre el empleo y la formación profesional, por Marta Marques Costa y Odair Prescivalle	283
La formación profesional de técnicos de nivel medio en el INACAP, por Mario Lamas Westermeyer	289
Hacia una nueva concepción de la formación profesional en el SENA, por Alberto Galeano Ramírez	303
TEMA 4. EL FUTURO DE LA FORMACION PROFESIONAL	315
El futuro de la formación profesional, por Paulo Nathanael Pereira de Souza	317

PRESENTACION

El presente documento, publicado en dos volúmenes, intenta reflejar el producto de los trabajos realizados con motivo del Seminario Internacional sobre Formación Profesional Comparada en América Latina, realizado en São Paulo, Brasil, del 8 al 11 de octubre de 1984. El evento constituyó una de las actividades sobresalientes llevadas a cabo en Brasil con motivo de la conmemoración del Año de la Formación Profesional. Fue organizado por Cinterfor, conjuntamente con el Centro Nacional de Perfeccionamiento de Personal para la Formación Profesional (CENAFOR), institución anfitriona a cuyos esfuerzos contribuyeron con su apoyo otras instituciones brasileñas: el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), el Servicio Nacional de Formación Profesional Rural (SENAR), la Secretaría de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo, la Secretaría de Educación Pública de Primero y Segundo Grado, el Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq) y la Secretaría de Asuntos Internacionales del Ministerio de Educación y Cultura.

El objeto del encuentro, en el que participaron los directores de las instituciones de formación profesional de diez países de América Latina, fue analizar el estado de sus respectivas entidades con respecto al logro de ciertas metas planteadas como parte del perfil al que aspira la formación profesional en la región. Las ponencias presentadas y los debates consecuentes, apuntaron a ubicar el grado de avance alcanzado, las dificultades, problemas y soluciones encontradas, así como las diversas opciones elegidas, con miras a intercambiar experiencias y nutrir el bagaje y el abanico de respuestas viables para el conjunto. Particular énfasis se otorgó al examen de las perspectivas que se abren para el futuro y a la forma cómo las distintas instituciones pretenden enfrentarlas.

El temario abordó los temas cruciales en la gestión de las instituciones tanto en su administración interna como en sus relaciones con el medio nacional e internacional. Asimismo, constituyeron puntos centrales de la agenda los desafíos que enfrenta la formación profesional frente al cambio tecnológico y a la crisis del empleo, problemas de primera prioridad ante los cuales se han suscitado interesantes innovaciones.

El primer volumen reseña los aspectos fundamentales del desarrollo del encuentro, incluyendo una síntesis de las presentaciones y de los debates realizados durante los cuatro días de trabajo. Presenta asimismo las conclusiones del grupo bajo la forma de veintisiete puntos emanados de las reflexiones sostenidas.

El segundo volumen recoge los trabajos aportados al Seminario, tanto a título de presentación de los temas generales contenidos en la agenda, como de las experiencias institucionales expuestas como marco de referencia para las discusiones, llevadas a cabo tanto en plenario como en grupos de trabajo.

Cabe señalar que los dos volúmenes no agotan la riqueza de informaciones y opiniones vertidas durante el encuentro de São Paulo. Los valiosos trabajos presentados, la serie de documentos institucionales preparados por los participantes y los puntos de vista expresados a lo largo de una reunión altamente participativa, constituyen un acervo de ideas y conocimientos que servirán como abundante material de trabajo para sucesivas acciones de cooperación e intercambio entre los países, en los campos tratados en el referido encuentro.

I

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

Entre el 8 y el 11 de octubre de 1984 tuvo lugar en la ciudad de São Paulo el Seminario Internacional sobre Formación Profesional Comparada en América Latina. Contó con el patrocinio del Centro Nacional de Perfeccionamiento de Personal para la Formación Profesional (CENAFOR), y con el apoyo del SENAC, SENAI y SENAR, de la Secretaría de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo, del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, de la Secretaría de Educación Pública de Primero y Segundo Grados y de la Secretaría de Asuntos Internacionales del Ministerio de Educación y Cultura. La coordinación técnica fue responsabilidad conjunta del CENAFOR y de Cinterfor. Estuvieron presentes 72 personas, en calidad de expositores, participantes y observadores, además de funcionarios de organismos internacionales. Los mismos representaban a diez países: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Ecuador, Honduras, Perú y Venezuela.

1. ANTECEDENTES

En la XXII Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor, celebrada en Cartagena, Colombia, del 14 al 18 de mayo de 1984, el Director Ejecutivo del CENAFOR comunicó la decisión de las instituciones brasileñas de adherir a la conmemoración del Año de la Formación Profesional mediante la organización de eventos significativos, entre los cuales estaba previsto un seminario sobre la formación profesional comparada en América Latina, el que resultaría beneficioso para las instituciones por la difusión y discusión de las experiencias latinoamericanas que haría posible.

Los temas tratados derivaron del análisis de las prioridades y las necesidades de asistencia técnica manifestadas por las instituciones en dicha reunión.

2. OBJETIVOS

El propósito fundamental del Seminario fue analizar el estado en que se encuentran las instituciones de formación profesional con respecto de las metas reiteradamente planteadas, como parte del perfil al que la formación profesional aspira.

Los objetivos del Seminario fueron:

- reflexionar acerca de los alcances prospectivos de la formación profesional;
- estudiar alternativas de estrategias para el cumplimiento del papel social que corresponde a las instituciones; e
- intercambiar experiencias y conocimientos sobre aspectos prioritarios de la formación profesional que faciliten la cooperación recíproca entre las instituciones.

II

A G E N D A

Lunes 8 de octubre

- Mañana - Inscripción de los participantes.
- Inauguración del Seminario.
 - Presentación del Tema 1: "Administración de la formación profesional", a cargo de Alberto Galeano Ramírez.
 - Debate.
- Tarde - Presentación de experiencia: "La planificación en el SENAC", a cargo de Joaquín Cardoso Lemos.
- Debate.
 - Presentación de experiencia: "Relaciones del INFOTEP con el medio externo", a cargo de Osvaldo Díaz Fernández.
 - Debate.
 - Presentación de experiencia: "La gestión interna en el INCE", a cargo de Manuel Fermín.
 - Debate.

Martes 9 de octubre

- Mañana - Presentación de experiencia: "La cooperación técnica internacional en el SENAI", a cargo de Nagib Leitune Kalil.
- Debate.
 - Síntesis del Tema 1.
 - Presentación del Tema 2: "Desarrollo de personal de las instituciones de formación profesional", a cargo del equipo técnico del CENAFOR.
 - Debate.
- Tarde - Presentación de experiencia: "Desarrollo de personal directivo, técnico y administrativo en el INA", a cargo de Marce lo Prieto.

- Tarde - Presentación de experiencia: "La supervisión académica en la formación profesional impartida en el DUOC", a cargo de Hernán Holley Merino.
- Presentación de experiencia: "El SENAI y el desarrollo del personal docente", a cargo de Lauro Pio de Miranda y Danny José Alves.
- Debate.
- Síntesis del Tema 2.

Miércoles 10 de octubre

- Mañana - Presentación del Tema 3.1: "Contribución de la formación profesional a la generación de empleo", a cargo de Renato Simplício Lopes.
- Debate.
- Presentación de experiencia: "Formación profesional y generación de empleo en el ámbito rural en Brasil", a cargo de Eustáquio Ferreira dos Santos.
- Debate.
- Presentación de experiencia: "El SENATI: formación profesional y generación de empleo en el ámbito urbano", a cargo de Juan Cabrerizo González.
- Presentación de experiencia: "Estrategias para la generación de empleo: el papel del INA", a cargo de Marcelo Prieto.
- Tarde - Presentación del Tema 3.2: "Respuestas de la formación profesional a las demandas tecnológicas del sistema productivo", a cargo de Arivaldo Silveira Fontes.
- Debate.
- Presentación de experiencia: "El papel de una institución de desarrollo científico y tecnológico: el Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico", a cargo de Célio da Cunha y Osvaldo Vieira do Nascimento.
- Debate.
- Presentación de experiencia: "La formación profesional de técnicos de nivel medio en el INACAP", a cargo de Mario Lamas Westermeyer.
- Presentación de experiencia: "Hacia una nueva concepción de la formación profesional en el SENA", a cargo de Alberto Galeano Ramírez.
- Debate.

- Síntesis de los Temas 3.1 y 3.2.

Jueves 11 de octubre

- Mañana - Presentación del Tema 4: "El futuro de la formación profesional", a cargo de Paulo Nathanael Pereira de Souza.
- Mesa redonda.
 - Trabajo de los grupos sobre conclusiones y recomendaciones.
- Tarde - Presentación y discusión de las conclusiones del Seminario.
- Sesión de clausura.

III

LISTA DE PARTICIPANTES

MESA DIRECTIVA

Paulo Nathanael Pereira de Souza
Presidente

Osvaldo Díaz Fernández
Primer Vicepresidente

Juan Cabrerizo
Segundo Vicepresidente

PARTICIPANTES

Argentina

Mario Pablo Cadenazzi
Interventor
CONET

Brasil

Danny José Alves
Asesor de la División de Recursos Humanos del Departamento Nacional
SENAI/DN

João Beber Filho
Director Adjunto
CENAFOR

Célio da Cunha
Superintendente de Desarrollo Social
CNPq

Arivaldo Silveira Fontes
Director General
SENAI

Nagib Leitune Kalil
Director Supervisor
SENAI/DN

Joaquim Cardoso Lemos
Director de Formación Profesional
SENAC/DN

Renato Simplício Lopes
Secretario de Mano de Obra
Ministerio de Trabajo

Lauro Pio de Miranda
Director Técnico
SENAI/DN

Marília Miranda
Secretaria de Asuntos Internacionales
MEC

Osvaldo Vieira do Nascimento
Técnico
CNPq

José Valente Ribeiro
Gerente de la Unidad Administrativa Regional
CETEAM

Eustáquio Ferreira dos Santos
Director General
SENAR

Regina Célia P.B. dos Santos
CENAFOR

Paulo Nathanael Pereira de Souza
Director Ejecutivo
CENAFOR

Elio Vieira
CENAFOR

Colombia

Alberto Galeano Ramírez
Director General
SENA

Costa Rica

Marcelo Prieto
Presidente Ejecutivo
INA

Chile

Hernán Holley Merino
Director Ejecutivo
Instituto Profesional DUOC

Mario Lamas
Vice Rector
INACAP

República Dominicana

Oswaldo Díaz Fernández
Director General
INFOTEP

Ecuador

Ernesto Velásquez
Miembro del Consejo Directivo del SECAP

Honduras

José Leonardo Godoy
Director
INFOFOP

Perú

Juan Cabrerizo
Presidente del Consejo Directivo
SENATI

Guillermo del Solar Rojas
Vicepresidente del Directorio
SENCICO

Venezuela

Manuel Fermín
Vicepresidente
INCE

Empleadores

Ramiro Cerna Bárcenas
Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP)

Trabajadores

Rafael Leal
Confederación de Trabajadores de México (CTM)

OBSERVADORES

Brasil

Francisco José Gonçalves Abreu
Asesor de la División de Investigación y Evaluación
SENAI/DN

Alcides de Alcantara
Asesor de la División de Investigación y Evaluación
SENAI/DN

Paulo José de Azevedo
Secretaría de Empleo y Trabajo
Ministerio de Trabajo - São Paulo

Roberto Ribeiro Brasilli
FATEC - São Paulo

Laurinda de Araujo Belem
División de Mano de Obra
Ministerio de Trabajo - São Paulo

Cyro Bernardes
Docente de la Facultad de Economía
Universidad de São Paulo

Newton Pacciuli Bryan
Profesor de la Facultad de Educación
Universidad Estadual de Campinas

Francisco Aparecido Cordão
Gerente de Formación Profesional
SENAC/DN/SP

Oliver Gomes da Cunha
Técnico en Asuntos Educativos DEPAT/MEC
CTA/CENAFOR y DEMEC/SP

Luiz Gonzaga Ferreira
Director
PRODEMO/Ministerio de Trabajo

Theresa Cristina de Oliveira Fontoura
Técnica de la División de Planeamiento del
Departamento Regional de Rio de Janeiro
SENAI/DN

Arlette Paula Guibert
Asesora de la Regional de São Paulo
SENAI/DN/SP

Orestes Miranda
Ex Director del CENAFOR

Leila Aparecida Viola Mallio
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

Zilma de Morães Ramos de Oliveira
Asesor Técnico
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

Raquel Portnoi
Orientadora Educacional del DEPLAN
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

Vera Lucia Moreira de Rafael
Técnico en Educación
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

Gilberto Paes Rangel
ETF - Campos

Maria Auxiliadora Albergaria P. Ravelli
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

José Ruy Ribeiro
Director Superintendente
Centro Estadual de Educación Tecnológica "Paula Souza"
São Paulo

Cláudio Salm
Secretaría de Educación del Estado de São Paulo

Celestino Alves da Silva Junior
Universidad Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho"
UNESP - São Paulo

José Orlando de Souza
SENAR/DN

Ecuador

Bolivar Bravo
Ministerio de Educación y Cultura

Edgar De León
Ministerio de Educación y Cultura

Iván Guzmán Castillo
Colegios Técnicos del Ministerio de Educación y Cultura

José Idrovo
Ministerio de Educación y Cultura

Mario Morales
Ministerio de Educación y Cultura

Carlos Moreno
Ministerio de Educación y Cultura

Napoleón Narvaes
Ministerio de Educación y Cultura

Franklin Palacios
Ministerio de Educación y Cultura

Edgar Palomeq
Ministerio de Educación y Cultura

Oscar Penoherrera
Ministerio de Educación y Cultura

Julio Pino
Ministerio de Educación y Cultura

Edson Riera
Ministerio de Educación y Cultura

Rodrigo Riera
Ministerio de Educación y Cultura

José Luis Rivas
Ministerio de Educación y Cultura

José Romero
Ministerio de Educación y Cultura

Chile

Oscar Corvalán Vásquez
Investigador
CIDE

ORGANISMOS INTERNACIONALES

P N U D

Irmela Hannover
PNUD - Brasília

U N E S C O

Carlos Carrasco
Director
Brasil

CINTERFOR/OIT

João Carlos Alexim
Director

María Angélica Ducci
Experta en Formación Profesional y
Coordinadora del Seminario

Santiago Agudelo Mejía
Experto

IV

SESION DE APERTURA

El acto de apertura del Seminario tuvo lugar en la mañana del día 8 de octubre de 1984. Estaban presentes en la mesa directiva: Paulo Nathanael Pereira de Souza, Director del CENAFOR; João Carlos Alexim, Director de Cinterfor; Arivaldo Silveira Fontes, Director General del SENAI; Carlos Alberto de Brito, Director General de la OIT en el Brasil; Carlos Carrasco, Director de la UNESCO en el Brasil; Renato Simplício Lopes, Secretario de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo; Anna Bernardes da Silveira Rocha, del Ministerio de Educación y Cultura; Célio da Cunha, Superintendente de Desarrollo Social del CNPq; Carlos Alberto Pimentel, representante del Gobernador del estado de São Paulo; y Guiomar Namó de Mello, representante del Prefecto del Municipio de São Paulo.

Abrió el acto el Director del CENAFOR, Paulo Nathanael Pereira de Souza, que manifestó que la institución daba la bienvenida a los participantes de los países de América Latina y el Caribe, así como de organismos internacionales. Señaló la importancia del evento, por marcar la participación del Brasil en el Año Internacional de la Formación Profesional, y por radicar en São Paulo el primer encuentro de dirigentes de instituciones de formación profesional dirigido a realizar un análisis crítico comparativo del desempeño y del producto de esas instituciones, en un momento de crisis en que las incertidumbres de la transformación tecnológica se suman a la recesión económica.

La educación comparada se constituyó en disciplina formal, pero nada hay realizado en el ámbito de la formación profesional comparada, de lo que deriva la importancia del Seminario.

Expresó que las reuniones de este tipo dejan como provecho un acrecentamiento del saber y de la evaluación del saber y que traen un sentido de cooperación y fraternidad que aproxima a los pueblos y hermana a los dirigentes de la formación profesional. Con lentitud, América Latina cobra conciencia de que en alguna medida la solución para sus problemas sociales, económicos y políticos puede ser hallada en su ámbito continental, sin mayor necesidad de insistir en el transplante del *know how* ajeno a sus raíces y casi siempre inadaptable a la etapa de desarrollo en que se encuentra. Entre los países de América Latina hay más afinidades que diferencias, lo que determi

na el creciente interés en reuniones que abran vías de cooperación entre sus instituciones de formación profesional, que están situadas en el cruce entre la educación y la economía, y que tienen por eso relación con los proyectos políticos, económicos y sociales de los gobiernos.

Además de los lazos amistosos, es probable que la fuerza de esa conciencia sea la inspiradora de la adhesión y la participación de tantas instituciones y de tan gran número de países, además de los representantes de la UNESCO, la OIT y el PNUD.

Concluyó con palabras de bienvenida, formuló votos por una feliz estadía en la ciudad, agradeció la colaboración recibida de los copatrocinadores, así como la presencia de autoridades y de personas que se cuentan entre los amigos de la institución.

Acto seguido, usó de la palabra João Carlos Alexim, Director de Cinterfor, que expresó que la Reunión de la Comisión Técnica del Centro, celebrada en Cartagena, culminó con una Declaración que contiene la voluntad de las instituciones de formación profesional. En la misma se señala que nuestros países enfrentan cambios acelerados: económicos, sociales, culturales, políticos y en particular tecnológicos.

De dicho cuadro deriva la necesidad de una vinculación cada vez más armónica entre la educación y el trabajo, a cuyo respecto cobra gran importancia la formación profesional. Esta está llamada a ampliar y perfeccionar sus respuestas a la crisis que afecta la región, para atender de modo simultáneo al sector moderno de la economía, sujeto a un rápido cambio tecnológico, y al sector llamado informal, de baja productividad y escasos ingresos.

Recordó que la Declaración de Cartagena resalta la responsabilidad del gobierno, de los empresarios, de los trabajadores y de la comunidad, en el esfuerzo, junto con las instituciones de formación profesional, de estimular los programas que contribuyan a la creación de empleo y ofrezcan ocupación a los jóvenes y a los trabajadores desplazados por la nueva tecnología.

La formación profesional debe prepararse mediante nuevas tecnologías, la renovación organizativa y la mejor preparación de sus recursos humanos, del mismo modo que ha de valerse de los mecanismos de la participación y la cooperación técnica. Por otra parte, ha alcanzado en las acciones de cooperación técnica un nivel del que es posible estar orgulloso. El objetivo del Seminario es comparar los resultados y las experiencias de quienes pertenecen a un universo común, para establecer las bases de la cooperación que permita cumplir lo mucho que queda por hacer.

Ese universo latinoamericano, signado por la soledad, tiene raíces históricas, pero sin recurrir a ellas alcanza con mirarse en los sis

temas clasificatorios internacionales propios de la cooperación Norte-Sur. Acotó luego que los países de la región constituyen la clase media de las naciones e integran una unidad bastante peculiar. Aunque haya obstáculos, carecen de la entidad suficiente para desalentar la gran empresa continental heredada de hombres como Bolívar.

En el campo de la formación profesional se van superando las limitaciones impuestas por el pasado y es posible exhibir la fructífera corriente de intercambio ya establecida.

Puso de manifiesto el rico contenido que el temario del Seminario ofrecía para el análisis y la reflexión, así como para el intercambio de informaciones. Señaló asimismo que no se trataba de la primera oportunidad en que Cinterfor y las instituciones de formación profesional transitaban por el tema de la capacitación, a la par que señaló que el CENAFOR constituye un caso único, por estar destinado a fortalecer al propio Sistema Nacional de Formación Profesional. En momentos particularmente difíciles se trata de precisar el papel de la formación profesional, sus responsabilidades y sus rumbos.

Concluyó agradeciendo a los organismos que hicieron posible la realización del Seminario y a los participantes dispuestos a efectuar aportes en pro de los países de la región.

A continuación, el Director de Cinterfor recordó la figura de Pedro Caram Zuquim e hizo entrega al Director del CENAFOR de la medalla a la que sus realizaciones lo habían hecho acreedor. Pidió asimismo un minuto de silencio.

Una vez cumplido, Paulo Nathanael Pereira de Souza agradeció el homenaje y expresó que haría llegar la medalla a los familiares de la personalidad desaparecida.

Ocupó entonces la presidencia el Director de Cinterfor, para proceder a la elección de las autoridades del Seminario. Fueron elegidos Paulo Nathanael Pereira de Souza como Presidente, Osvaldo Díaz Fernández como primer Vicepresidente y Juan Cabrerizo como segundo Vicepresidente.

Hecho lo cual se proyectó un audiovisual sobre el CENAFOR.

V

DESARROLLO DE LA REUNION

Los trabajos del Seminario se llevaron a cabo en un clima altamente participativo, en el que los directivos de instituciones de formación profesional y especialistas asistentes, expresaron opiniones y relataron experiencias sobre los diversos temas propuestos en la agenda, procurando el mayor aprovechamiento del intercambio de ideas e informaciones.

Como método de trabajo se adoptó la propuesta de enfocar cada uno de los temas previstos, sobre la base de una presentación general, cuestionada y provocativa, seguida de un debate general. A continuación, para cada tema se enfocó un aspecto particular a partir de una o varias presentaciones de experiencias, que fueron posteriormente comentadas en plenario.

Las ricas ideas vertidas en las exposiciones y debates, sirvieron luego como fuente de alimentación para el trabajo de grupos, cuyo producto quedó plasmado en un cuerpo de conclusiones y recomendaciones. Se constituyeron cuatro grupos, cada uno abordando uno de los temas generales de la agenda, entre los que se distribuyeron participantes y observadores. Las conclusiones emanadas de dichos grupos de trabajo fueron presentadas en plenario, comentadas y ajustadas, y encomendada a Cinterfor la tarea de integrar las mismas en un cuerpo único, al que se incorporarían también las principales ideas vertidas y apoyadas durante las sesiones plenarias del Seminario.

El Seminario concluyó con una mesa redonda sobre un tema abierto: "El futuro de la formación profesional", el cual suscitó interesante debate, introducido por la presentación del Presidente del Seminario.

TEMA 1. ADMINISTRACION DE LA FORMACION PROFESIONAL

El tema se inició con una presentación general, a cargo de Alberto Galeano Ramírez, Director General del SENA de Colombia. Partió diciendo que estamos educados para la estabilidad, y no para el cambio que es la tónica dominante del mundo actual. Las instituciones de formación profesional se mueven entre la estabilidad y el cambio, y la función de dirección debe establecer el consenso entre personas

de distintos criterios. La administración de la formación profesional debe tener objetivos definidos, establecer prioridades entre dichos objetivos, para concentrar esfuerzos, y debe saber abandonar las actividades que ya no responden adecuadamente a las necesidades del medio.

En una perspectiva histórica, la formación profesional hizo un gran aporte conceptual a la educación: el método activo, analítico y dinámico. El aspecto activo consiste en aprender haciendo, en sintetizar teoría y práctica, y en identificar el problema y resolverlo (el qué y el cómo); el analítico permite el acercamiento de la educación al mundo de la producción; y el dinámico favorece la consulta permanente del mercado de trabajo. Afirmó el expositor que es necesario enfrentar el cambio y adelantar una gestión para el cambio, la cual debe nutrirse de la reflexión, la experimentación y la consulta al pensamiento teórico. Nos encontramos en una época de crisis, agudizada por la falta de un modelo definido de desarrollo.

En esta perspectiva, el método activo, analítico y dinámico ofrece una gran contribución: han cambiado las características del trabajo y el énfasis pasó a situarse en el proceso productivo más que en el puesto de trabajo; en el mercado de empleo aparece, junto al sector moderno, el sector informal y las instituciones de formación profesional requieren más que nunca de una acción dinámica. El cambio genera confusión, por lo que se hace necesario establecer claramente las reglas del juego. Pasamos de un mundo de especialización a la necesidad de una visión global (del puesto de trabajo al proceso productivo). Las instituciones se han aislado del mundo, y la planeación se convirtió más en una distribución de los recursos internos disponibles, que en la satisfacción de las necesidades de la sociedad. La sociedad de hoy exige flexibilidad, participación, creatividad y visión de conjunto de los problemas. Ello exige una concepción sistémica en la gestión, la que contempla una gestión doctrinaria o filosófica, en cuanto marco conceptual, objetivos y valores que orientan el quehacer de las instituciones. En segundo lugar, una gestión organizativa que comprende el medio ambiente externo, el contexto interno y las relaciones entre ambos. En el contexto interno es necesario manejar la tecnología de planeación, la tecnología educativa y la administrativa, así como las relaciones entre ellas.

El expositor concluyó planteando los grandes desafíos de la formación profesional del futuro:

1. Recuperar la globalidad de la sociedad, como relación dinámica entre formación profesional, empleo y productividad;
2. volcarse sobre la sociedad para averiguar qué está pasando;
3. conocer las características de la creación y la asimilación del cambio tecnológico;

4. poner énfasis en la formación empresarial para generar nuevos empleos; y
5. tener en cuenta la participación y la organización social.

El debate que siguió a continuación subrayó la importancia del abordaje global de los problemas, de la formación empresarial, del problema cultural que implica la educación para el cambio, así como la necesidad de recuperar la cultura de la producción, por sobre la cultura del consumo, a través de la integración de lo técnico con lo humanístico.

Planeamiento

Joaquín Cardoso Lemos presentó la experiencia del SENAC. Puso énfasis en el planeamiento integral y definió los niveles estratégicos y técnicos del planeamiento, caracterizados por ser un proceso continuo, para atender a los cambios dentro de la unidad. Enfatizó que se trata de un planeamiento interactivo, interdisciplinario y destacó la evolución en el SENAC.

El debate abordó los intereses conflictivos que las instituciones deben atender, las formas de planeamiento y su importancia como instrumento de gestión. Se anotaron las dificultades de planear en una época de cambios, concluyéndose en la necesidad de realizar planes a largo y a corto plazo, con posibilidad de retroalimentación permanente para el ajuste de los mismos. Se anotó el divorcio entre los planes a largo y a corto plazo, y la necesidad de distinguir entre planeamiento y programación de actividades; la primera debe ser un sistema de informaciones que posibilite la flexibilidad en la toma de decisiones frente a una sociedad en cambio.

Relaciones de las instituciones de formación profesional con el medio externo

El tema fue expuesto por Osvaldo Díaz Fernández, Director de INFOTEP. Relató la experiencia de su institución, que nació en tiempos de crisis y tuvo que luchar contra resistencias de variados sectores. Enfatizó la necesidad de lograr el consenso a través del convencimiento y la concertación. Destacó la importancia de promover el cambio, comenzando por cambiar nuestras propias estructuras mentales. Relató la conformación del Consejo Directivo de su institución, en el seno del cual los acuerdos no se toman por simple mayoría sino que se negocia hasta que las tres partes involucradas (gobierno, empleados y trabajadores) lleguen a un acuerdo, a través de sus representantes.

Indicó la forma en que INFOTEP ha trabajado por medio del convencimiento y del consenso, de proyectar una imagen de austeridad y de abrirse a la participación, de mostrarse dispuesto a colaborar con

otros y de poner énfasis en la eficiencia. Destacó, a partir de ello, la importancia de las relaciones de las instituciones con el medio externo, y la conveniencia de aprender a escuchar a la colectividad.

El debate abordó la necesidad del *marketing* de la formación profesional, y de concientizar al medio externo sobre lo que es la formación profesional y el porqué de su importancia. Se insistió en los intereses contradictorios de los diversos sectores (empresarios - trabajadores), y en la conveniencia de sensibilizar a los centros de poder y a los diversos sectores y fuerzas sociales sobre este aspecto. Se discutió las estrategias viables para lograrlo, orientadas hacia un cambio del comportamiento, de la actitud hacia la formación profesional, de la comprensión de su papel y su potencialidad en momentos de crisis, y de su perspectiva del cambio.

Gestión interna en las instituciones de formación profesional

El tema fue presentado por Manuel Fermín, Vicepresidente del INCE, quien caracterizó a su institución desde el punto de vista de la organización funcional, las relaciones intrainstitucionales, el funcionamiento, la actitud y las vías para la innovación. Planteó una institución compleja, de estructura piramidal, con desconcentración, la progresiva delegación de autoridad y la consecuente autonomía de los órganos periféricos respecto de los centrales. La acción de formación profesional es impartida para algunos sectores, a través de los institutos de capacitación delegada, los convenios docentes y la formación por las propias empresas, bajo la supervisión y con financiamiento del INCE. La institución se halla en un proceso regresivo de eliminar los institutos sectoriales y retomar la centralización, buscando dejar sólo aquellos institutos de capacitación delegada que cumplen adecuadamente con las expectativas de las empresas. Demostró los mecanismos que se han instaurado en el INCE para agilizar su administración y operación, advirtiendo una tendencia hacia la administración concentrada. Se otorga suma importancia al control y a la evaluación, como forma de corregir los posibles escollos y trabas que afecten la agilidad y flexibilidad de la acción institucional.

El debate se centró en las dificultades que enfrentan instituciones grandes y complejas, como son la mayoría de las de formación profesional en los países de la región, para no caer en una burocratización que afecte su actuación ágil y dinámica para atender las diversas demandas. En tiempos de cambio, esto cobra particular importancia. Se discutió la necesidad de un adecuado equilibrio entre centralización y descentralización, buscando resguardar la suficiente unidad, a nivel institucional global, pero procurando la máxima autonomía operativa en aras de la eficiencia y la oportunidad en la ejecución. También se abordó el tema de la gestión participativa, considera como instrumento que favorece el cambio y da lugar a la innovación.

Cooperación técnica internacional

Este tema fue presentado por Nagib Leitune Kalil quien destacó que la cooperación técnica se orienta hacia la búsqueda, entre los países, de soluciones. Debe centrarse en un enfoque tendiente a buscar nuevos caminos para hacer frente al cambio producido por el avance científico y tecnológico.

La cooperación técnica es una relación interinstitucional, que debe intensificarse para lograr el fortalecimiento a través de las valiosas experiencias de los países de la región, y que debe ser entendida como una acción entre dos o más países o instituciones, en la que ambos se benefician, sin proteccionismos y sin ventajas unilaterales.

Sin desconocer el valor de la cooperación vertical, señaló que en ésta prevalece el beneficio del país donante en relación con el del receptor. En este tipo de cooperación se tiene la idea de transferencia de bienes materiales y no de tecnología. Se establecen esquemas rígidos, en donde el país receptor no tiene la oportunidad de opinar en los que se le impone una tecnología que no siempre es adecuada a las necesidades del país. En general, crea una dependencia tecnológica y limita la creatividad. Consideró que un programa de cooperación con países industrializados sólo es eficaz cuando existe la posibilidad de elegir lo que se necesita y los técnicos nacionales se capacitan en centros de excelencia, para obtener la tecnología y adaptarla a las necesidades nacionales.

Destacó la importancia de fortalecer la cooperación horizontal entre países en desarrollo, los que se colocan en una situación de igualdad en función de sus necesidades que son similares.

Esta cooperación es más barata, las técnicas tienen las mismas vivencias y culturas semejantes, lo que permite la eficiencia de la cooperación y facilita el perfeccionamiento en forma espontánea.

Concluyó afirmando que el SENAI tiene gran interés en incrementar la cooperación técnica, para que los países crezcan juntos, que no es necesario buscar fuera de la región lo que podemos encontrar en nuestros países, y que sólo en caso extremo se debe acudir a países industrializados, negociando las condiciones.

* * *

El debate apoyó los puntos de vista planteados por el expositor, destacando las grandes ventajas de la cooperación técnica horizontal. Se insistió en el papel que compete a Cinterfor en el procesamiento y la circulación de informaciones para la cooperación técnica horizontal; debe asumir con mayor fuerza la coordinación de estos flujos de cooperación evitando la atomización de la misma. Se alertó contra la transferencia indiscriminada de tecnología que puede venir a

través de la cooperación técnica vertical. Ello refuerza la conveniencia de aprovechar la capacidad instalada de las diversas instituciones de la región para el fortalecimiento de corrientes de cooperación amplias y selectivas (centros de excelencia especializados), a nivel regional. Esto implicará reforzar el multilateralismo frente al bilateralismo, lo global frente a lo específico.

TEMA 2. DESARROLLO DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL

La consideración del tema comenzó por la presentación del equipo técnico del CENAFOR. Dio un panorama sobre qué es el CENAFOR, su organización interna y sus objetivos, el ámbito en que cumple sus acciones y la realidad educativa brasileña, así como la metodología utilizada. Puso de manifiesto que la preocupación del CENAFOR está en la formación de formadores, que piensa su formación profesional sobre la base de tomar en consideración el contexto social más amplio y que el educador del CENAFOR tiene un compromiso respecto del cambio de la realidad educativa del Brasil.

En lo referente a la metodología resaltó cuatro puntos: la percepción de cómo se realiza la práctica pedagógica; la identificación de los problemas que interfieren y dificultan dicha práctica; su caracterización y sus relaciones con los demás fenómenos sociales; y el establecimiento de alternativas para la acción.

A continuación relataron tres experiencias llevadas a cabo.

La primera experiencia, constituida por el trabajo efectuado en veinte escuelas técnicas federales de veinte estados, cuyo objetivo fue posibilitar una mayor vinculación de las mismas con la realidad, permitió poner de relieve el compromiso del CENAFOR con la calificación de los educadores.

La segunda experiencia, de trabajo en el área agrícola, fue cumplida en la Secretaría de Educación de un estado, mediante la vinculación con la realidad ya aludida. Permitted llegar a la conclusión de que las alternativas de superación de los problemas deben ser pensadas por aquellas personas que están integradas a la realidad, en virtud de que el CENAFOR no acepta llevar respuestas preelaboradas.

La tercera experiencia, de formación profesional, derivó de la implantación de la enseñanza media profesionalizante a partir de 1971, para cuya ejecución los profesores brasileños no dominaban los contenidos pedagógicos. Los cursos de emergencia para los profesores de los cursos profesionalizantes fueron organizados por el CENAFOR. Su acción se basa en que considera que le compete dar apoyo a la labor cumplida por las universidades, a las que corresponde la formación de formadores.

* * *

Una vez concluida la exposición, se abrió el debate. En primer lugar usó de la palabra Nagib Leitune Kalil, que expresó que a partir de lo dicho su plantean tres interrogantes: cómo se llegó a las condiciones para cambiar los contenidos curriculares; se debe formar para el trabajo o para el mercado de trabajo; y, existe una preocupación muy grande respecto de qué trabajo realiza con el alumno.

Alberto Galeano preguntó a continuación qué diferencia encuentran entre la educación técnica y la formación profesional. Hernán Holley, a su vez, formuló una interrogante sobre la existencia de personal permanente o si el mismo era en parte eventual. Y se subrayó que la importancia de la experiencia del CENAFOR radica en el esfuerzo en coordinar los diferentes sectores que intervienen en la formación profesional.

Como respuesta a las cuestiones planteadas, se expresó por parte del equipo del CENAFOR:

- los contenidos de formación se establecieron como subproducto de la acción; la escuela misma realiza una labor constructiva, en cuanto al aprendizaje, a los contenidos, y a los métodos y técnicas;
- con respecto del papel de la escuela y de la empresa, hay complementación entre ambas, ya que un profesional se construye a lo largo de toda una experiencia de vida;
- la formación del profesional es el producto del conjunto de todas las formas educativas;
- el CENAFOR cuenta con un equipo técnico multidisciplinario y recurre a especialistas cuando es necesario;
- el cambio de los comportamientos no es fácil ni rápido, pero la metodología expuesta se orienta a suscitarlo sobre bases sólidas;
- no es bueno dar respuesta a cada solicitud sino entrar en contacto con la situación y promover la toma de conciencia sobre el problema.

Ante el peligro de la burocratización

Marcelo Prieto expuso a continuación la experiencia del INA de Costa Rica en el desarrollo de personal técnico, técnico y administrativo. Señaló como aspecto positivo que cada cambio de gobierno no apareja cambios de personal, lo que permite contar con un equipo técnico de alto nivel que, a lo largo de su carrera, deviene de gran valor. Por el contrario, apuntó asimismo a aspectos negativos: la dependencia oficial; la tendencia a la burocratización en el sector administrativo-técnico-docente, ya que la estabilidad del personal afecta

el compromiso con el trabajo; los criterios rígidos de valorización de los puestos de trabajo, que no satisfacen las reales necesidades del INA; y la descripción de funciones que ya no se ajusta a la realidad de la institución.

La realidad descrita tiene como consecuencia la pérdida de docentes y técnicos, que pasan a la empresa privada, donde las remuneraciones llegan incluso a triplicar las percibidas en el INA. Este movimiento apareja para la institución la pérdida de inversiones, a la par que los candidatos al desempeño de las funciones técnicas y docentes resultan desanimados por el nivel de los salarios ofrecidos.

Apuntó luego que los remedios para la situación expuesta están en la reformulación de la Ley Orgánica, para dar un tratamiento especial al régimen interno de la institución, así como en impartir formación al personal, lo que implica la necesidad de crear una institución para la capacitación y el perfeccionamiento del personal que trabaja en formación profesional.

A este respecto acotó que los esfuerzos de capacitación del personal de la formación profesional aún no son suficientes y que en esa línea Costa Rica ha propuesto a la OIT la creación de una instancia subregional dedicada a la capacitación y perfeccionamiento del personal de los países del área centroamericana, que trabajaría en estrecha coordinación con Cinterfor.

La supervisión académica en renovación

Hernán Holley Merino expuso luego la experiencia del DUOC en la supervisión académica de la formación profesional. Indicó que el producto final del DUOC es un ciudadano preparado para el mundo del trabajo y recalcó la importancia de la supervisión, cuyos rasgos enumeró: objetiva, integrada, dinámica y permanente. En cuanto a los métodos utilizados, los dividió en directos e indirectos; los primeros se centran en la observación del desempeño de los profesores en el aula, mientras que los segundos consisten en el análisis de planes, materiales de estudio, etc. El cometido de la supervisión debe ser contribuir al proceso educativo, promover cambios y estar al servicio del hombre; de ahí que deba contribuir a dar respuesta a las preguntas referentes a qué enseñar, cómo enseñar y para qué enseñar. Resaltó por último la necesidad de definir sus objetivos, que es propia de toda institución de formación profesional.

La gerencia: un punto crucial

La tercera experiencia fue expuesta por Lauro Pío de Miranda y Danny José Alves, quienes se refirieron al desarrollo de personal de gerencia en el SENAI.

El primer expositor introdujo el tema, alertando que la institución enfrenta actualmente la crisis de su propio crecimiento y desarrollo.

El segundo expositor prosiguió detallando las etapas seguidas en el proyecto de desarrollo gerencial: sensibilización, instrumentación, y verticalización, la que comprende a su vez las fases de negociación con el Director General, establecimiento de criterios básicos e instrumentación.

Se refirió luego al objetivo perseguido: preparar personal para que desempeñe una gerencia ágil, en el Departamento Nacional y en los Departamentos Regionales del SENAI, y que sea capaz de dar respuestas más oportunas a las demandas de la clientela de la institución. En relación con dicho objetivo, los resultados alcanzados fueron positivos, por lo que el SENAI se orientó hacia un crecimiento progresivo del programa; también se refirió a la inclusión de las jefaturas intermedias, bajo el nombre de desarrollo de ejecutivos.

La ejecución del programa genera una rica gama de informaciones en los niveles local, regional y nacional, que son útiles para orientar y definir las acciones en los respectivos niveles, así como para integrarlas y volverlas compatibles unas con otras.

* * *

El moderador del Tema 2 realizó una síntesis de lo expuesto y dio paso al debate sobre el mismo, que comenzó por una pregunta de Renato Simplício Lopes respecto de la creación de organismos regionales en relación con la acción de Cinterfor.

El representante del INA expresó que el organismo subregional aludido no choca ni compite y que el propósito perseguido es complementar a Cinterfor en el área. Los propósitos de coordinación de Cinterfor son mucho más amplios, aparte de que ambas instituciones actuarán dentro del marco de la OIT, por lo que habrá una forma de intensificar y reforzar la acción del Centro en el área. Agregó que el desarrollo de las relaciones humanas de la formación profesional es un tema clave y que está en discusión la forma de descentralizar. No se pretende que todas las acciones se realicen en San José, puesto que el nuevo centro tendrá funciones de captación, coordinación y canalización de recursos.

Alberto Galeano manifestó que Colombia tiene interés en ofrecer a América Central todo lo que está a su alcance, tanto en formación rural como industrial. Dio cuenta de que en su país se había discutido la necesidad de crear un centro de formación de docentes; habiéndose llegado a la conclusión de descentralizar la parte técnica de la misma, que queda a cargo de las regionales. Con respecto del nuevo centro en San José de Costa Rica expresó que la idea había ido variando, puesto que se había pensado en un punto focal de Cinterfor.

Respondió el representante del INA que se requiere la opinión de todos bajo los medios y en los foros adecuados y que debe pensarse más que en un centro, en un instituto de fortalecimiento de la formación profesional en la región, dentro del marco de Cinterfor y de la OIT, puesto que lo último que se desearía sería duplicar. Se trata por el contrario de facilitar y agilizar la acción.

Mario Lamas expresó admiración por los esfuerzos del SENAI para introducir cambios en el personal, lo que implica cambiar la cultura institucional.

Alberto Galeano reflexionó respecto de la causa de la crisis de la formación profesional y se preguntó si no será debida a los propios directivos, que deben educarse para administrar el cambio. Puntualizó que:

- toda la educación se está presentando por procesos y no por contenidos, lo que se debe al progreso de la psicología, que permite conocer las diversas formas de aprendizaje y pone énfasis en el proceso de aprendizaje;
- es necesario hacer evaluaciones participativas;
- en la formación profesional el orden de importancia debe ser: alumno, instructor, directivo; lo que contribuye a una desburocratización de las instituciones de formación profesional;
- la formación profesional debe abrirse cada vez más a la participación de la comunidad.

El Director de Cinterfor expresó que el CENAFOR aplica un método no estructurado que tiene grandes méritos: se ubica en la realidad, es flexible y abierto, aunque también exige que quien lo aplica sea altamente calificado.

El representante del SENAI felicitó al INA por la forma en que se realiza la evaluación: los índices de productividad son discutidos en grupo primario, integrado por quienes rodean al jefe, y en diferentes niveles hasta llegar al de ejecución. Esta evaluación participativa retroalimenta al sistema.

El debate concluyó con una reflexión sobre el contexto político global en que funciona la formación profesional y la importancia de la participación de los sindicatos en la formación profesional, como parte del esfuerzo social en pro de la misma.

TEMA 3.1. CONTRIBUCION DE LA FORMACION PROFESIONAL A LA GENERACION DE EMPLEO

El presentador general del tema fue Renato Simplício Lopes, Secretario de Mano de Obra del Ministerio de Trabajo del Brasil. El expositor recordó que nos encontramos en una época de crisis, lo que tiene consecuencias o connotaciones negativas, de todas conocidas, pero también otras positivas, ya que genera el deseo y el esfuerzo de cambio. Indicó que la formación profesional no es de por sí generadora directa de empleo: es una demanda derivada de una situación de empleo que depende de la economía.

Sin embargo, el hombre necesita sobrevivir y para ello debe trabajar, y su trabajo debe ser productivo. Aun cuando muchas ocupaciones no requieren una elevada calificación, todas la requieren en algún grado, pero no todo el esfuerzo corresponde a las instituciones de formación profesional, porque hay todo un conjunto de esfuerzos de la educación formal, de la no formal y aun de la informal, así como de las propias empresas, el que contribuye a la formación del hombre para el trabajo.

Subrayó la necesidad del planeamiento, e insistió en la necesidad de planes a largo plazo para que sepamos a qué objetivos apuntar, aunque haya dificultades para la previsión al futuro. Los planes a corto plazo serán los que permitirán los ajustes periódicos para seguir de cerca los cambios y reformular eventualmente los planes a largo plazo.

Enfatizó que la formación profesional no es un adiestramiento, que no se restringe a algunas ocupaciones ni tampoco al puesto de trabajo. Una política de formación profesional debe atender las necesidades de los trabajadores, de las empresas y también de la nación. Las respuestas operativas a que dé lugar deben ser técnicamente viables y económicamente posibles.

Se refirió luego a las condiciones políticas en las cuales se enmarca la formación profesional y el empleo, y a la necesaria conexión de éstas con los planes de desarrollo. Describió las líneas fundamentales de la política nacional de formación de mano de obra del Brasil, ilustrándola con las características del país que dicha política debe atender. Señaló a continuación el marco legal en que se inserta la formación profesional en Brasil, destacando la importancia de una instrumentación legal adecuada, así como también de una asignación de recursos acorde con las necesidades.

Mostró varias dificultades que actualmente enfrenta la formación profesional en su país, y destacó la insuficiencia de los recursos y el progresivo deterioro de los mismos durante los últimos años; señaló también la falta de un mecanismo que permita seguir de cerca las evoluciones del mercado de trabajo.

Insistió por último en la necesidad de ligar la formación profesional con el empleo, de estimular el trabajo autónomo y las pequeñas empresas como ventas que la formación profesional debe explotar. En el corto plazo, se trata de la mejoría del empleo, la generación de trabajo productivo, la obtención y el aumento de los salarios, para estimular así un circuito de reinversión y reactivación económica.

* * *

El debate se inició con una reflexión en torno a la inseguridad del largo plazo, en momentos de cambio agitado. Se enfatizó la importancia de revalorizar los recursos humanos por la vía de su calificación y la consecuente necesidad de otorgar mayor prioridad a la formación profesional. Se demostró que en la producción, las pérdidas por falta de capacitación adecuada de los trabajadores, son tan altas que darían para financiar todo un sistema de formación profesional acorde con la magnitud de las necesidades. Es necesario hacer conciencia a nivel político.

La formación profesional genera empleo cuando se liga al sector informal. Estamos ante un problema de desempleo nunca antes conocido en sus manifestaciones abiertas. Este se constituye en el mayor problema en el corto plazo y planteará, o ya ha planteado, un asunto de la primera prioridad política para los países de la región. La formación profesional tendrá que atender a los desempleados. Insistió en que formación profesional, empleo y productividad deben ir juntos. La formación profesional, si bien no puede asegurar el empleo, puede contribuir significativamente a un cambio de actitud, a una postura empresarial que estimule la generación de nuevos trabajos productivos. Además de ser un problema social, el desempleo es un problema económico, por el peso que para la riqueza nacional significa lo que se deja de producir. Hay que atacarlo entonces y en ello debe comprometerse la formación profesional.

Se planteó la necesidad de canalizar la energía humana, mediante la creación de nuevas actividades productivas, el estímulo para que avance y se afirme. La formación profesional no puede desligarse del problema de sondear el mercado y ver dónde hay espacios para nuevos productos, a fin de conducir hacia ellos los esfuerzos que contribuyan a la generación de empleo.

Para dar una respuesta adecuada al problema del empleo la formación profesional debe integrarse con otros componentes, en aras de mejorar la calidad de vida del hombre. Se extienden así las tareas y compromisos de la formación profesional, planteando la necesidad de globalizar e integrar.

Revalorizar potencialidades en el ámbito rural

La segunda presentación de esta unidad estuvo a cargo de Eustáquio Ferreira dos Santos, Director General del SENAR, quien presentó el tema "Formación profesional y generación de empleo en el ámbito rural". Planteó la importancia de referirse al ámbito rural y de no circunscribirlo a la actividad agropecuaria. Es en esta última que tradicionalmente se ha concentrado la atención, a pesar de que la vida en el medio rural incluye una serie de otras actividades, típicas de los sectores secundario y terciario, pero que se requieren en el entorno rural y que giran en torno a la actividad agropecuaria. Estas son las que presentan mayores potencialidades para la generación de empleo, e inciden a su vez para que haya menores presiones para migrar del campo a la ciudad, en busca de tales servicios.

Realizó una caracterización de la estructura productiva en el medio rural y sus implicaciones en términos de empleo. Ubicó un sector de pequeña producción, que no demanda tanto empleo, sino un trabajo más productivo; un sector de empresas agropecuarias tradicionales que necesitan de la formación profesional para su modernización; y un sector productivo moderno, generador de trabajo y que absorbe tanto trabajadores asalariados permanentes como eventuales. En cada caso, la demanda de la formación profesional es diferente, así como las posibilidades de generar nuevos empleos.

Señaló que en el campo se da también una heterogeneidad tecnológica, con desniveles profundos en el camino hacia la modernización. Pero ello tiende hacia la implantación de una tecnología ahorradora de mano de obra. La formación profesional, por su naturaleza difusora de tecnologías, debe cuestionar hasta dónde promover la modernización de la pequeña empresa rural, que más que nada necesita capacitación en gestión y en organización. Enfatizó la importancia de una formación profesional orientada hacia un proceso participativo y alertó contra la urbanización del campo.

La realidad rural se entiende en un continuo rural-urbano. Cobra allí particular importancia la capacitación de aquellos que manipulan y procesan los productos agropecuarios, a su llegada a los centros de consumo urbano. También apuntó a la conveniencia de revalorizar y dar cabida a las actividades de procesamiento primario de tales productos, especialmente la agroindustria en pequeña escala, que puede ser una importante fuente de trabajo productivo y de generación de ingresos.

El reto de la reactivación industrial

Siguió a continuación la presentación a cargo de Juan Cabrerizo, Presidente del Consejo Directivo Nacional del SENATI, sobre el tema "Formación profesional y generación de empleo en el ámbito urbano". Describió la inserción del SENATI en el esquema de formación profe-

Se destacó que el empleo es una responsabilidad tripartita, y no sólo del gobierno, que poco conoce sobre lo que los trabajadores hacen a través de sus organizaciones sindicales. Pero los trabajadores tienen mucho que decir, porque son los más afectados por la crisis, y deben contribuir al aumento de su participación, así como también al incremento de la productividad y la riqueza nacional.

La formación profesional es un medio y no un fin, y en cuanto tal debe contribuir a la solución de los problemas del empleo, sin desligarse del planeamiento nacional global. Se reconoció la importancia del sector empleador y su potencialidad y su responsabilidad en la generación de nuevos empleos.

Se planteó la necesidad de una definición clara de las reglas del juego, para evitar la fuga de capitales y de la defensa de la inversión, para generar empleo. La empresa privada tiene que hacer también un aporte y aunar esfuerzos con el Estado. Asimismo, se subrayó la importancia de que los planes y proyectos de desarrollo contengan el componente formación profesional, fomentando la integralidad.

El debate concluyó reforzando algunas ideas vertidas: la formación profesional puede contribuir a generar trabajo productivo para resolver en parte el problema del desempleo; la formación profesional rural no puede concentrarse exclusivamente en las actividades agropecuarias, sino que debe abordar también las actividades de apoyo a la misma; y, por último, la necesidad de poner en evidencia la importancia de la formación profesional en la valorización y conservación del capital humano, lo que exige lograr recursos compatibles con la magnitud de las necesidades.

TEMA 3.2. RESPUESTAS DE LA FORMACION PROFESIONAL A LAS DEMANDAS TECNOLOGICAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO

El tema se inició con la presentación general de Arivaldo Silveira Fontes, Director Nacional del SENAI, quien se refirió a las principales iniciativas puestas en marcha en su institución, como tentativas para hacer frente a los desafíos impuestos por el impacto tecnológico. En tal sentido, se refirió a los medios de percepción de los avances tecnológicos, a las estrategias y las políticas adoptadas, a las respuestas concretas y a las perspectivas para los próximos años.

Indicó que, para el conocimiento de los avances tecnológicos, el SENAI ha establecido un mayor contacto con las empresas, participa directamente en los proyectos de punta que tiene el gobierno, y mantiene relación e intercambio con las entidades de ciencia y tecnología.

Al referirse a las estrategias y políticas adoptadas, señaló la creación de una capacidad física productiva, cuyas políticas se refieren

a la modernización de los equipos, la expansión de las escuelas técnicas, la implantación de núcleos de investigación y el desarrollo de nuevas escuelas, así como la creación de centros tecnológicos.

La estrategia de formación de personal se orienta a la elevación de los niveles de competencia tecnológica y gerencial, y de administración superior, así como al desarrollo de actitudes, con énfasis en la flexibilidad, la sensibilidad hacia los cambios y la creatividad.

Indicó asimismo que el apoyo para la implementación de las referidas estrategias y políticas se hacía a través de la cooperación técnica internacional y el intercambio de experiencias con entidades nacionales de ciencia y tecnología.

Entre las acciones que el SENAI lleva a cabo en relación con el desarrollo tecnológico señaló las investigaciones en las áreas textil, electrónica y de curtiembre; la asistencia tecnológica, de la que destacó el apoyo a las industrias en la incorporación de nuevas tecnologías y la transferencia de éstas en diez áreas ocupacionales; la colaboración con las empresas y los organismos públicos en la prestación de servicios de alta tecnología y en aspectos tales como la fabricación de componentes para la industria de la informática y para la automatización industrial, etc., el desarrollo de tecnologías propias, mediante proyectos relativos al montaje de equipos didácticos computarizados en las áreas de mecánica y electrónica; la construcción de aparatos para el análisis, las pruebas físicas y las operaciones de productos textiles; y la contribución de los robots destinados a tareas industriales. Por último, señaló la realización de cursos específicos, programados en función de las innovaciones tecnológicas.

El expositor indicó por último las líneas de actuación para los próximos años, señalando como inmediatas el mantenimiento de las actuales políticas y estrategias, el estímulo a los centros de tecnología y la formación de los recursos humanos; y de manera mediata la consolidación de una metodología para atender los avances tecnológicos. Puntualizó igualmente las perspectivas, inmediatas y a más largo plazo.

El papel de una institución de desarrollo científico y tecnológico: el CNPq

A continuación realizó su presentación el equipo del CNPq, con palabras de Célso da Cunha y Osvaldo V. do Nascimento. Indicaron que desde 1980 su institución está preocupada por diversos problemas de ciencia y tecnología, ligados al campo de actuación de la formación profesional. Ha pretendido levantar problemas sobre el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la educación, el trabajo y el empleo. Los estudios están aún en una primera etapa. El mayor objetivo de estudio ha sido el problema de la transferencia de tecnologías, así

como los dilemas que se plantean a las instituciones de formación profesional frente al cambio tecnológico.

Se refirieron los expositores a la naturaleza del proceso de innovación tecnológica, el cual no es natural y espontáneo, sino todo un proceso de conquista que exige vencer diversos obstáculos. En este sentido, hicieron especial referencia a los obstáculos no técnicos, debidos a las incertidumbres sobre las características del mercado de trabajo, a la no disponibilidad de recursos financieros y al tiempo de retorno del capital invertido. Luego se refirieron a los problemas originados en lo que denominaron "el culto de la forma", o comportamiento protocolar, y a la tendencia a minimizar los riesgos, todo lo cual hace peligrar un desarrollo tecnológico.

Aludieron luego al proceso de toma de decisiones en el campo tecnológico y a la inercia institucional frente a la velocidad del cambio. Hicieron especial referencia al problema de la compra de paquetes tecnológicos y a la dependencia respecto de los países generadores de tecnología, absorbiendo de ellos tecnologías ahorradoras de mano de obra y que no se ajustan a nuestra realidad cultural. Se refirieron a cómo esto sofoca la creatividad científica y tecnológica en nuestros países.

Existe un desfase entre las instituciones de investigación tecnológica y las instituciones de formación profesional, para superar el cual sugirieron una progresiva y permanente interrelación. Para las instituciones de formación profesional, el gran desafío es actualizarse tecnológicamente y contribuir a crear, desarrollar, adoptar y transferir y difundir tecnologías que no sólo sean eficientes, sino también eficaces y adecuadas a nuestra situación cultural, económica y social.

La presentación se centró por último en los dilemas de las instituciones de formación profesional frente al cambio tecnológico. Entre ellos se citó la necesidad de no seguir ciegamente en pos de la modernización, sino de examinar cuándo ello es imprescindible y cuándo es posible atenerse a tecnologías más simples, intermedias y adecuadas.

El gran problema es que las innovaciones tecnológicas intensivas en capital requieren cada vez mayor inversión por cada nuevo empleo generado. A esto se agrega la complicación de un mercado de trabajo inestable, en que una simple innovación tecnológica puede echar por tierra todas las previsiones de la formación profesional.

Se planteó el dilema de cómo actuar en el sector informal, y se puso énfasis en la actitud de las pequeñas y medianas empresas, proclives hacia una modernización a veces exagerada y que descarta la adopción de tecnologías más simples.

También plantearon la tendencia de las instituciones de formación profesional a ceñirse a las necesidades existentes, recordando que a veces hay necesidad de cumplir ciertos trabajos, pero no siempre existe el empleo para desempeñarlos, a pesar de su utilidad social.

La presentación culminó con un llamado a dichas instituciones a una reflexión crítica, no tanto respecto de sí mismas, sino fundamentalmente en su relación con el medio, sobre cómo se inserta la formación profesional en el contexto global.

* * *

Siguió un debate en el que se recordó que antes se presentaron similares circunstancias históricas, que llevan a la reflexión con una perspectiva histórica.

Un problema de gran fondo es la adecuación del aprendizaje como modo de formación a las actuales demandas de personal altamente calificado.

Luego de una recorrida por los orígenes y la evolución del aprendizaje, los participantes plantearon interrogantes acerca de su prevalencia en un medio de alto avance tecnológico y sugirieron una profunda reflexión al respecto. Reconocieron en el aprendizaje un valor institucional de las entidades de formación profesional, pero señalaron la necesidad de ajustarlo, para responder a las actuales y futuras necesidades del sistema productivo.

La formación de técnicos: trayectoria del INACAP

La siguiente presentación estuvo a cargo de Mario Lamas, del INACAP, sobre el tema "Formación de técnicos de nivel medio". Se refirió a las funciones del INACAP y a la ubicación de los programas de formación de técnicos medios dentro del quehacer de la institución. Enfatizó la articulación de la capacitación ocupacional para trabajadores en servicio con diversos niveles de la educación formal, destacándola como un aspecto importante de la coordinación entre ambos sistemas. Relató la forma cómo, en la formación otorgada por el INACAP, está prevista la equivalencia con distintos niveles de la educación formal, y se refirió al marco legal en que se inscribe la formación profesional en Chile, así como al tránsito del INACAP desde ser un organismo de gobierno, con recursos del Estado, hasta ser un ente autofinanciado.

El surgimiento de las carreras técnicas se inició con el nacimiento del INACAP, a solicitud de determinadas empresas de ciertas ramas claves de la actividad económica. Estas carreras evolucionaron y se diversificaron; a partir de 1970 se avanzó en la certificación de los títulos, lo que se consolidó en 1974 con el reconocimiento del Ministerio de Educación, que asimiló estas carreras al nivel medio

de la educación regular. Más adelante, el INACAP extendió estas carreras a sus 23 sedes en el país. La acogida que merecieron dichas carreras se debió al vacío que existía en este campo y a que los trabajadores que asistían a cursos nocturnos dejaban ociosa durante el día una capacidad instalada.

Ante la reforma de la educación superior, el INACAP se ubicó en el nivel de los institutos profesionales, con los ajustes institucionales del caso, y los técnicos se equiparan al nivel profesional post-secundario. La evolución de la experiencia muestra que se avanza hacia un énfasis creciente en las carreras tecnológicas, cubriendo nuevos sectores de actividad. Esto indica la capacidad de los organismos de formación profesional para adaptarse al cambio y superar dificultades, proyectándose hacia el futuro. Al respecto, se ha aprendido mucho de las empresas.

Hacia un aprendizaje innovador

Por último, se refirió al tema Alberto Galeano Ramírez, quien planteó que debemos perder el miedo a la introducción de la informática en las instituciones de formación profesional; ello no es un problema técnico sino político. Lo importante es incorporar la informática a la cultura institucional. Relató cómo se inició la experiencia en el SENA, con el montaje de centros de informática, venciendo grandes resistencias.

Destacó la necesidad de un aprendizaje innovador, que implica anticipación y participación; la formación debe ser integral, para que el hombre esté en condiciones de manejar los elementos básicos de aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser. Enfatizó que hay que salir del concepto restringido de puesto de trabajo y pasar al de proceso productivo, para lo cual es necesario contar con una cooperación internacional entre los países de América Latina, apoyada por Cinterfor.

Señaló que la especialización limita la posibilidad de ocupación en el mercado de trabajo; se ha hablado muchas veces de la necesidad de formar para la polivalencia, pero no sabemos aún cuál es el rango adecuado de polivalencia, cómo definir las áreas generales, como metalmecánica o construcción.

Indicó, al finalizar, que el método tradicional de los cuatro pasos ya está obsoleto, porque no permite la creatividad. Para que podamos abordar el tema con seguridad, es necesario trabajarlo técnicamente, en una perspectiva educativa, hasta encontrar los caminos adecuados. Para ello, la cooperación es fundamental y Cinterfor debe poner en marcha ese trabajo.

* * *

Durante el debate se aludió a que no podemos ser indiferentes ante la crisis de la calidad de la educación. Hay que crear una cultura del trabajo productivo; existe un analfabetismo científico y tecnológico y, por lo tanto, es necesario modificar determinados elementos de la educación formal, así como las estructuras obsoletas de la formación profesional. Se indicó además la conveniencia de ampliar los contactos con todos aquellos que se encuentran en situaciones semejantes a las muestras.

TEMA 4. EL FUTURO DE LA FORMACION PROFESIONAL

La sesión, presidida por Osvaldo Díaz Fernández, comenzó con la exposición del tema, a cargo de Paulo Nathanael Pereira de Souza, Director Ejecutivo del CENAFOR.

Su exposición empezó con observaciones respecto de que el futuro de la formación profesional, aunque no puede ser percibido con nitidez, arranca de rasgos y fuentes que es posible identificar en los hechos del presente. Reflexionó luego sobre los profundos cambios que tienen lugar en los ámbitos de la educación, la economía, las relaciones de trabajo y las acciones socioculturales, cambios que inciden sobre el futuro de la formación profesional en América Latina y que exigen nuevas respuestas para la construcción de una sociedad verdaderamente democrática.

Analizó las confrontaciones actuales entre la educación tradicional y la modernizadora, que postula la necesidad de considerar la educación, incluso la profesionalizante, como orientada a la formación del hombre como ser complejo y libre. Se debe educar, siempre, para la libertad, la responsabilidad y la sabiduría. Apuntó a la crisis de la escuela, como institución monopolizadora de la educación, y a la distribución de la responsabilidad de educar que recae sobre la sociedad toda.

Con referencia al sector económico puso énfasis en el impacto tecnológico como generador de desempleo en el sistema formal de mano de obra. Alertó, además, sobre la desaparición a corto y mediano plazo de innumerables profesiones y ocupaciones, a la par que puso de manifiesto que ese impacto habrá de ser mayor en los países no desarrollados. Pasó luego a describir el desempleo estructural, que continuará en el largo plazo y señaló la necesidad de adoptar medidas que nacerán de la colaboración entre las instituciones y las comunidades, siempre a partir de un comportamiento participativo y democrático.

Para concluir, propuso que las instituciones de formación profesional democratizaran sus procedimientos, por la vía de dar prioridad a la iniciativa y al estímulo a la creatividad, con el fin de sustituir el taylorismo aún existente. Esas instituciones deberán asumir un carácter más social, más abierto y menos económico.

El Estado, la empresa, el sindicato y las instituciones de formación profesional deberán reciclar sus intereses y procedimientos y encontrar, por la vía de la colaboración, formas de interactuar que les permitan transformarse en instrumentos eficaces de apoyo al trabajador, en la solución de sus problemas.

Concluyó afirmando que el Estado democrático, la empresa democrática, el sindicato democrático, la educación democrática, y también la sociedad comprometida con la práctica de la democracia, podrán superar las dificultades provocadas por el impacto del futuro sobre la formación profesional.

Mesa redonda

Una vez concluida su exposición se abrió la mesa redonda, en la que hizo uso de la palabra, en primer lugar, Mario Lamas, del INACAP. Formuló consideraciones que expresó podrían contribuir a la visión de conjunto que es indispensable para enfrentar las nuevas situaciones planteadas.

Expresó que las diferentes exposiciones habían hecho evidente la necesidad de una visión integrativa de los problemas de la formación profesional, por no ser ya suficiente pensar en las tradicionales articulaciones entre la formación profesional, el trabajo y la educación. Si no están insertos en un proyecto de desarrollo económico, los esfuerzos de la formación profesional pueden resultar estériles y no traducirse en la consecución de sus objetivos.

Respecto del impacto de la tecnología y de las nuevas condiciones que genera, mencionó las extremas dificultades existentes para lograr el capital necesario, en virtud de las elevadas tasas de interés imperantes. Estos factores conducen de modo necesario a una visión integrativa del problema de la formación profesional, como inserta en procesos más amplios y por lo común asociados con la labor de gobierno.

Consideró posible que el problema que se vislumbra pueda ser superado con la ayuda de las ciencias y las tecnologías que generan nuevas formas de comprender la realidad, de las que derivan nuevas formas de producir los bienes y servicios que el hombre precisa. No obstante, debe tenerse presente que la planificación no es suficiente, cuando no existe una voluntad sostenida, permanente y pujante.

Señaló la importancia del diagnóstico, puesto que la toma de conciencia es ya un camino de solución, la importancia del diseño de sistemas que permitan satisfacer las necesidades populares, y la posibilidad de que la automatización sea la forma de avanzar hacia el trabajo como mecanismo de expresión, realización y satisfacción del hombre.

Luego subrayó otras formas de organización social, otras formas de producir que satisfagan las necesidades y permitan que el hombre se exprese. Y mencionó la creciente importancia de los desarrollos ecológicos, asociados a concepciones económicas, a formas de organización del trabajo, a formas de manejar las relaciones internacionales, incluidas las económicas.

Recordó que en el ámbito de la formación profesional existen vertientes que, extrapoladas a la educación general, podrían resultar sumamente promisorias, como el llamado enfoque tecnológico educativo del currículo, basado en el análisis del comportamiento del hombre en un puesto de trabajo.

Para terminar mencionó la interacción que el hombre lleva a cabo con otros hombres, con la sociedad, con la naturaleza y con los sistemas de producción, por lo que son necesarias visiones integrativas.

A continuación usó de la palabra Manuel Fermín, que hizo hincapié en el término democracia, entendida no como ideología, no como régimen de gobierno, sino como forma de vida de la que nuestros pueblos carecen. La falta de democracia hace que en nuestros países haya ciudadanos de primera, de segunda y hasta de tercera. Señaló luego que para superar los problemas de la educación es preciso superar la injusticia económica de nuestros países, porque es una falacia creer que la educación va a superar los problemas económicos, que tiene el poder necesario al respecto. La educación es un instrumento social, pero es manejado por los gobiernos y está mediatizada por factores externos que son mucho menos poderosos que la escuela. Esta luce hoy pequeña, arrinconada, débil, en un mundo que la circunda y que un escritor de su país denominó la antiescuela; mientras ese mundo que rodea la escuela no entienda que el verdadero desarrollo consiste en la superación de la injusticia, la escuela seguirá falta de calidad, de pertinencia, de objetividad.

Enfatizó que el gran mal a superar es la falta de democracia, en aquellos países que se consideran democráticos, que han alcanzado la democracia política pero han sido incapaces de hacer lo propio con la democracia económica y social. Ello determina que la democracia política sea apenas una caricatura, y que exista abuso de poder por parte de los empresarios. Expresó que mientras su país se debate en una dura crisis económica, y en tanto el gobierno hace esfuerzos desesperados para pagar la deuda externa, los empresarios continúan negándose a aportar su concurso a lo que se ha llamado pacto social, al acuerdo entre gobierno, empresarios y trabajadores para superar los males sociales del país.

Precisó que lo antedicho hace que mire con mucho pesimismo el futuro de la educación, en caso de que no se democratice el pensamiento, tanto de gobernantes como de empresarios, puesto que la falta de democracia social es lo que impide que su país supere los males que lo

aquejan. En general se echa la culpa a las grandes potencias, pero el que realmente la tengan no quiere decir que nosotros no seamos culpables de lo que ocurre en nuestros países, sin que nos hayamos sentado a pensar en qué hemos fallado; descargar la culpa sobre las grandes potencias es acaso la línea del mínimo esfuerzo.

Concluyó afirmando que mientras no se haga efectiva la participación, mientras el hombre sea considerado un marginal, mientras los patrones culturales heredados no sean dejados de lado, los problemas de la educación como fenómeno sociocultural permanecerán inalterados.

Intervino a continuación Hernán Holley Merino, el que remarcó que todos los participantes apuntaron a lo que sería la formación profesional del futuro, pero que el futuro de la educación dependerá de que se desarrolle y enriquezca todo aquello que es permanente, lo que fundó en consideraciones históricas tan abundantes como ricas. Insistió luego en que las instituciones de formación profesional no deben olvidar el espíritu humanista, que debe ir paralelo a ella. De seguir en la línea de la técnica, es dudoso que sea posible llevar adelante una democracia, aparte de que es necesario contar con hombres íntegros, capaces de adaptarse a los cambios. Cerró su exposición señalando que es necesario aprovechar todas las formas de enseñar tecnologías a los jóvenes, pero que el futuro habrá de ser construido sobre la base de la creatividad, que nunca provino de robots o de personas sojuzgadas.

Célio da Cunha expresó que la visión de Paulo Nathanael Pereira de Souza es a la vez muy amplia y muy pesimista, no sólo del futuro de la formación profesional, sino también del futuro de la educación y del hombre. Recordó al respecto las palabras de Alberto Galeano, al comienzo del Seminario, sobre la educación científica y tecnológica, y puso de manifiesto que el CNPq tiene en Brasil un programa de educación científica y tecnológica que procura apoyar iniciativas tales como concursos, programas de educación científica por radio y televisión, etc. Señaló que los resultados alcanzados son de interés y detalló que los ganadores del último concurso fueron jóvenes egresados del SENAI. La importancia de este hecho radica en que el cuidado que debe ponerse en la educación científica y tecnológica no cae necesariamente en un proceso de deshumanización y a que la innovación tecnológica puede contribuir a la humanización del hombre, si tiene relevancia social.

Expresó que en América Latina una minoría tiene acceso a las maravillas de la microcomputación, mientras que el resto de la población está a gran distancia de esta innovación tecnológica, lo que hace que coexistan etapas culturales diversas. Esta disparidad cultural tiende a conformar un cuadro preocupante y deshumanizante.

Cerró sus palabras preguntando cómo es posible hablar de democracia si a la diferencia de renta se suma una gran diferencia de competencia, si una parte de la población no tiene oportunidad de crecer.

Alberto Galeano Ramírez expresó su satisfacción por haber visto reunidas a la UNESCO y a la OIT, después de tan larga vigencia de dualidades en el ámbito de la educación. Planteó entonces las repercusiones que la exposición de Paulo Nathanael Pereira de Souza tiene para la formación profesional. Marcó como fundamental que la educación está dirigida a personas, cuya individualidad debe ser respetada y que tienen expectativas y necesidades. Dijo que el expositor convocó a no cancelar la educación para el trabajo y se preguntó hasta dónde se mantiene un dualismo mecánico desfavorable para la formación profesional del hombre. Se denomina educación formal a la primaria, secundaria y universitaria, mientras que la formación profesional es la que viene a determinadas instituciones, a las que tienen que ingresar quienes tienen expectativas y necesidades prematuras. La dualidad consiste en una educación para los cultos y otra de segunda clase, para los que están destinados a ser obreros.

Reflexionó que se llama crisis al confuso presente y que ahora se trata de auscultar el futuro. Para ello se acepta que la educación y el trabajo están ligados, como lo están la formación profesional y el trabajo. Pero las condiciones de trabajo han cambiado como consecuencia del cambio tecnológico y científico, a la vez que pasó a sostenerse que la formación profesional no está dirigida al empleo sino al trabajo productivo y participativo. Si bien el Seminario reflexionó sobre la crisis, en qué consiste y cuáles son sus causas, la principal obligación que ello implica para los educadores tiene que ver con el cómo del futuro.

Apuntó que no es posible quedarse en el diagnóstico, que la frustración puede radicar en el cómo, en la forma de resolver el problema. Los centros de formación profesional fueron montados para satisfacer la demanda de mano de obra, pero la demanda ha cambiado y los centros pasaron a constituir un escollo, puesto que fueron creados para la gran empresa, con base en un criterio de justicia conmutativa: aportes contra capacitación. La sociedad moderna ha pasado a requerir justicia distributiva, lo que lleva a cambiar de modo radical la atención de los trabajadores. Ya no se trata del hombre que está ocupado en las grandes empresas, ni tampoco son las grandes empresas las que absorben el empleo, sino que está en juego la sociedad toda.

El sector moderno de la economía no sólo no absorbe mano de obra sino que la reduce o elimina. Pero hay además un nivel informal de la economía, de bajo nivel de productividad. Frente a ambas realidades cabe preguntarse qué hacer con los desempleados que no son ni mano de obra nueva ni trabajadores independientes. O sea que el mundo ha cambiado, hecho que plantea la pregunta respecto de qué hacer con las estructuras antes creadas, para lograr que las instituciones se adecúen a la sociedad. A ese respecto, el expositor señaló aspectos importantes: la desescolarización de la formación profesional y de la educación; la necesidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje no consista en un instructor o educador que impone conceptos e in

cluso valores, sino que descubre o saca, porque educar es sacar afuera. A este respecto tiene sentido el concepto de creatividad, que no es otra cosa que expansión de la mente del hombre, para que pueda comprender y transformar el mundo.

Propuso entonces crear un modelo de formación profesional para el hombre del futuro y se preguntó si es posible crearlo sin importarlo. En ese modelo habría de tener un lugar esencial la individualización, puesto que, luego de la explosión educativa, se siguió utilizando los modelos elitistas anteriormente vigentes, lo que constituye el elemento clave de la pérdida de calidad educativa.

Enumeró luego las vías que la educación puede utilizar: verbal, escrita, audiovisual y computarizada, que deben llevar a medios que permitan individualizar y desescolarizar la educación, y no meramente a agregar un medio audiovisual a los métodos antiguos y autoritarios. Esos medios serán los que permitan conformar el nuevo modelo educativo.

Oswaldo Díaz Fernández señaló entonces que la interrogante planteada por Alberto Galeano contenía un compromiso a asumir. Es necesario enfrentar la verdad y reconocer las responsabilidades que recaen sobre los directivos de la formación profesional; éstos deben reconocer que para dar respuesta a la realidad que se aproxima necesitan nueva capacitación. Puso de manifiesto que el reconocimiento de esa necesidad supone no declararse incapaces de resolver los difíciles problemas futuros, que derivarán del avance de la ciencia y de la tecnología. En un mundo en el que habrá robots, y robots que reparen a los robots, habrá que tomar medidas para evitar la deshumanización. Es en el camino para tratar de evitarla que se sitúan seminarios como el celebrado, que abran a los directivos la oportunidad de reeducarse y de discutir democráticamente.

Correspondió a João Carlos Alexim, Director de Cinterfor, el cierre del Seminario. Se refirió ante todo a las expresiones de reconocimiento por el contenido de la exposición sobre el futuro de la formación profesional, que él mismo reiteró. Agradeció asimismo a los participantes, que contribuyeron a dar una versión de la verdad.

Como punto digno de señalar indicó que ya nació el hombre que habrá de dirigir el mundo en el futuro, por ejemplo en el año 2030. De ahí la oportunidad de las palabras de Célio da Cunha en el sentido de que todo dependerá en alto grado de las conductas a asumir respecto de ese hombre que ya nació, que dirigirá el mundo en el futuro y que hoy es un niño.

Por otra parte no hay razón para ser pesimista, porque el hombre transforma la naturaleza y se transforma a la vez durante ese proceso. Por ello, el hombre del futuro encontrará cómo desempeñar su profesión terrestre y descubrirá formas de sobrevivir en sociedad.

Mirando hacia el futuro convendría tener presente la tendencia hacia la ritualización que es propia de las organizaciones complejas, y que está entre lo que queda del pasado. En aquellas áreas en que se gesta una gran transformación futura, esa herencia del pasado debe ser tenida en cuenta junto con las líneas de vanguardia.

Apuntó luego a la existencia de dos parámetros considerados en el Seminario. El primero es la sociedad, sobre la cual existe consenso respecto de que debe estar centrada en un trabajo productivo, así como en un ocio creativo. Al respecto señaló la importancia de considerar que la sociedad del futuro será probablemente una sociedad de ocio y no de trabajo, así como la evolución de la humanidad puede medirse por la energía humana necesaria para la producción. Ello no significa que el trabajo humano esté llamado a desaparecer, pero sí el dualismo entre el trabajo y el ocio.

El segundo parámetro es el empleo, que será transformado por la tecnología y por la organización del trabajo. La tecnología no puede ser considerada como un insumo importable, sino como un mecanismo que los países en desarrollo pueden utilizar de modo permanente.

Reflexionó luego sobre la tendencia de la formación profesional, que llevará a agregar conocimientos y prácticas sobre derechos y deberes del trabajador y del profesional, condiciones de trabajo y participación de los mismos en su universo profesional. La práctica debe ser el resultado de una programación fundada en programas para el ingreso al trabajo, para el desarrollo tecnológico, para el reciclaje profesional, etc., lo que implica un cambio en la estrategia misma de las instituciones.

Concluyó afirmando que la labor cumplida a lo largo del Seminario lo dejaba altamente gratificado y optimista, lo que era sin duda positivo con respecto de la acción orientada en el sentido propuesto por Alberto Galeano: la búsqueda consciente de la propia transformación.

VI

CONCLUSIONES

1. La formación profesional, en la nueva dimensión de la democracia como forma participativa de vida individual y colectiva, es una herramienta fundamental para afrontar el reto del cambio y fortalecer la integración del hombre a los esfuerzos en pro del desarrollo. Debe constituirse en instrumento para la valorización del hombre como ser humano y contribuir a la erradicación de las condiciones de pobreza que en la actualidad lo condicionan.

2. La formación profesional que imparten las instituciones especializadas es parte del esfuerzo educativo global que contribuye a la formación del hombre para la vida de trabajo. Por lo tanto, debe propenderse a la mayor interacción entre los distintos esfuerzos educativos, y muy especialmente entre las entidades responsables de la educación formal, la no formal y la informal, y de éstas con el mundo del trabajo. Dicha interacción debe estimularse y concretarse en lazos de contacto, articulación y coordinación recíproca.

3. Como instrumento al servicio del desarrollo, la formación profesional debe arraigarse firmemente en los planes nacionales de desarrollo y contar con el apoyo político a los más altos niveles, de modo que las instituciones de ella responsables dispongan del respaldo y los recursos necesarios para que sus respuestas sean viables y acordes a las necesidades de la sociedad.

4. La diversidad de demandas que enfrentan hoy las instituciones de formación profesional y las crecientes necesidades que deberán satisfacer en el futuro, aconsejan explorar nuevas fuentes de financiamiento, así como procurar la máxima racionalización de los recursos existentes, en aras de responder de manera eficiente y eficaz a los nuevos desafíos.

5. La administración de la formación profesional debe enfrentarse como un proceso integral de gestión de los recursos humanos, físicos y financieros de las instituciones, que deben estructurarse en función de los objetivos institucionales de formación integral del hombre para su autodesarrollo, impulsándolo a la eficiencia productiva y a la participación en el desarrollo socioeconómico global.

6. Las instituciones de formación profesional se mueven entre la estabilidad y el cambio, y la función de dirección debe establecer el rumbo institucional dentro de tales márgenes. Para ajustarse al cambio, que es la tónica dominante del mundo actual, la administración de la formación profesional debe tener objetivos definidos, establecer prioridades entre dichos objetivos y concentrar esfuerzos, sabiendo abandonar aquellas actividades que ya no responden adecuadamente a las necesidades del medio.

7. La sociedad de hoy exige flexibilidad, creatividad y visión de conjunto de los problemas, lo que plantea la necesidad de una gestión sistémica de la formación profesional, que incorpore la creatividad y la innovación a la cultura y a la práctica institucional, a través de la participación, tanto en el proceso administrativo como en el educativo.

8. Es necesario prever mecanismos adecuados para aproximarse ágil y permanentemente al medio externo y para comprender globalmente la realidad en que se inserta la formación profesional, otorgando especial importancia a aspectos tales como: los nuevos contingentes de población a atender, los cambios en el mercado de trabajo, la estructura ocupacional y la organización de los procesos productivos, las innovaciones tecnológicas, y la evolución de la educación.

9. Una adecuada administración de la formación profesional requiere de un ágil sistema de informaciones, que permita identificar las necesidades reales y potenciales de formación, y proponer soluciones técnicas y políticamente viables, involucrando a los diversos sectores interesados.

10. La planificación de la formación profesional debe realizarse teniendo en cuenta una visión global de la sociedad, una perspectiva de futuro y las necesidades reales que en los distintos momentos deberán ser atendidas, con una clara definición de los objetivos que se pretende lograr, y evitando limitarse a una mera distribución de los recursos institucionales disponibles. Deberá realizarse participativamente, solidificando la filosofía del tripartismo e involucrando a la comunidad.

11. La planificación en cuanto instrumento vital de gestión, debe concebirse como un proceso integral y continuo, en los niveles estratégico y táctico, para atender los cambios dentro de la unidad. Los planes a largo plazo servirán para fijar objetivos y metas globales, y los planes a corto plazo permitirán el ajuste oportuno de tales planes a largo plazo.

12. Se reconoce cada vez más la inserción e interdependencia de la formación profesional en el contexto económico y social y, por ende, la necesidad de relaciones muy dinámicas de las instituciones con el medio externo, buscando la concertación y el consenso entre intere-

ses frecuentemente contradictorios. Debe impulsarse a través de los medios de comunicación social, una estrategia de sensibilización para alcanzar en los diversos sectores sociales, una actitud y contribución favorables a la formación profesional.

13. La formación profesional debe trabajar estrechamente vinculada con las empresas y estimular a los empresarios en el sentido de valorizar y dar oportunidades de superación a sus trabajadores. Asimismo, las instituciones deben promover y fortalecer los programas de formación en la empresa como un modo de ampliar la base participativa de empleadores y trabajadores en sus lugares de trabajo, y aprovechar las capacidades formativas de las unidades de producción.

14. En su gestión interna, las instituciones de formación profesional deben procurar el adecuado equilibrio entre centralización y descentralización, previniendo o atacando el peligro de burocratización que enfrentan organizaciones grandes y complejas. Dicho equilibrio debe apuntar a resguardar la unidad a nivel institucional global, asegurando a su vez la suficiente autonomía operativa para una ejecución oportuna y eficiente de las acciones formativas.

15. El desarrollo del personal dedicado a la formación profesional es de fundamental importancia para enfrentar adecuadamente los cambios necesarios en la prestación de servicios por parte de las instituciones especializadas. Los directivos deben prepararse para administrar el cambio, y fomentar la capacitación y perfeccionamiento de su personal, como un proceso continuo y que utiliza las más modernas tecnologías al alcance, teniendo siempre en cuenta que el foco de atención debe estar centrado en el usuario (el alumno) y en función de sus necesidades deben formarse los diversos niveles de personal, otorgando prioridad a los instructores.

16. Las acciones de formación profesional no generan empleos directos; sin embargo, pueden crear condiciones que posibiliten la generación de empleos. En momentos de crisis económicas, los gobiernos deben estimular de manera más decisiva acciones de formación profesional, aun sin la existencia de una oportunidad de empleo inmediato. En ello se deberá tener en cuenta el otorgar prioridad a nuevos centros poblacionales, de modo de permitir la desconcentración industrial de las grandes metrópolis, para el momento de la reactivación económica.

17. Para atender a una demanda de empleo presente y futura, la formación profesional debe proporcionar, siempre que sea posible, una formación polivalente que se constituya en una reserva potencial de fuerza de trabajo calificada.

18. La formación profesional no debe hacer distinciones cualitativas tajantes en cuanto a las acciones destinadas al sector formal o informal, ya que el mercado de trabajo es único y en él se dan permanentes movimientos de trabajadores entre los distintos niveles.

19. La formación profesional puede contribuir a la generación de empleo a través de distintas vías en la medida que:

- facilite la incorporación de fuerza de trabajo calificada del sector informal, al sector formal;
- al calificar mano de obra ya empleada dentro de la empresa, viabilice su promoción a nuevos puestos de trabajo, dejando de esa manera vacantes para el ingreso de aprendices a tales empresas;
- prepara mano de obra del sector informal de la economía, posibilitando la generación de un trabajo productivo, alivia de un modo o de otro, las presiones sobre el sector formal. En este sentido, debe preocuparse por preparar al hombre para el desarrollo de la autogestión y el espíritu empresarial, garantizándole mayor seguridad a su negocio.

20. La atención a la pequeña empresa y la promoción de formas de autoempleo y de organización asociativa para la producción, constituyen acciones privilegiadas para contribuir a la solución de los problemas de empleo. Ellas requieren de una acción integral en la que la formación profesional debe insertarse como un componente activador, y en función de lo cual las instituciones de formación profesional deben articularse en programas coordinados interinstitucionalmente.

21. En el ámbito rural, la formación profesional debe procurar el diagnóstico de actividades, ocupaciones o puestos de trabajo en el mercado informal rural, cuidando de preparar personas, dentro de las propias comunidades rurales, para ocupar tales espacios, y evitando de esta manera el tener que recurrir a los centros urbanos para la obtención de tales servicios. Esto contribuirá también a arraigar a las poblaciones rurales en sus lugares de origen, reduciendo la presión sobre el mercado de trabajo informal urbano, vía migración hacia las ciudades.

22. A la formación profesional le compete un papel activo en la transferencia científica y tecnológica y en consecuencia, las instituciones deben crear y/o fortalecer los mecanismos adecuados para conectar los resultados de los centros de investigación tecnológica, y especialmente de tecnología apropiada, con la actividad productiva; para detectar e identificar los problemas tecnológicos de mayor importancia en el medio empresarial; y para, a partir de allí, ofrecer a los gobiernos y centros de estudios, orientaciones para privilegiar la investigación y la política tecnológica en función de las reales necesidades del país.

23. El acelerado cambio tecnológico obliga a las instituciones a dar elevada prioridad a las acciones de actualización y perfeccionamiento de sus propios recursos humanos, capacitándolos para atender

de modo efectivo la función de transferencia tecnológica. Teniendo en cuenta el impacto de la tecnología sobre los procesos productivos y modos de organización del trabajo, la función de transferencia tecnológica debe insertarse dentro del marco más amplio de la organización total de la empresa.

24. Se deberá crear e instrumentar una tecnología educativa capaz de responder a una nueva organización del trabajo, que contemple las relaciones dinámicas entre educación y trabajo, los nuevos perfiles ocupacionales, la estructura ocupacional y la interrelación de los oficios. Esa nueva tecnología educativa deberá tender a la desescolarización y a la educación individualizada, para estimular la creatividad y la innovación. Para ello deberá utilizar nuevos recursos, tales como la telemática y la informática.

25. La cooperación técnica entre países en el campo de la formación profesional es un instrumento privilegiado para la búsqueda, experimentación, transferencia y perfeccionamiento de soluciones adecuadas para las demandas que enfrentan las instituciones. Debe entenderse como una acción de intercambio y colaboración recíproca, en la que los diversos interlocutores se benefician, sin proteccionismos ni ventajas unilaterales.

26. A Cinterfor le compete un papel fundamental en el estímulo, facilitación y coordinación de tales vínculos de cooperación entre los países de la región, y en la circulación de informaciones que la apoyen y fundamenten.

27. Ante los nuevos desafíos que enfrenta la formación profesional para el futuro, Cinterfor deberá coordinar los esfuerzos nacionales para la creación de un nuevo modelo de organización y acción de la formación profesional, que permita concretar y operar los cambios propuestos en los temas planteados.

VII

SESION DE CLAUSURA

El acto de clausura tuvo lugar el día 11 de octubre en horas de la tarde. Estuvieron presentes en la mesa directiva las siguientes autoridades: Esther de Figueiredo Ferraz, Ministra de Estado de Educación y Cultura; Paulo Nathanael Pereira de Souza, Director del CENAFOR; João Carlos Alexim, Director de Cinterfor; Dalva Assumpção Soutto Mayor, delegada del Ministerio de Educación y Cultura de São Paulo; Carlos Carrasco, Director General de la UNESCO en el Brasil; Arivaldo Silveira Fontes, Director General del SENAI; Eustáquio Ferreira dos Santos, Director General del SENAR, Célio da Cunha, Superintendente de Desarrollo Social del CNPq; y Nildo Masini, Presidente de FUNDACENTRO.

Abrió el acto el Director del CENAFOR, que pronunció palabras en las que agradeció ante todo la presencia de la Ministra de Educación y Cultura, y puso de manifiesto la satisfacción que le producía la riqueza alcanzada en la discusión de los temas del Seminario. Agregó que, pese a la profundidad lograda en tales discusiones, la misma debe ser vista como un punto de partida para nuevos enfoques futuros. En tal sentido, las conclusiones constituyen el inicio de un proceso que puede y debe ser largo. Dejó constancia de la fuerte impresión que los participantes dejaron en el CENAFOR y agradeció la competencia y la dedicación evidenciadas en las exposiciones y los debates. Por último dejó constancia del clima de cordialidad imperante en el Seminario entre participantes unidos por un mismo ideal de trabajo y cooperación.

A continuación usó de la palabra el Director de Cinterfor, João Carlos Alexim, el que pasó revista a algunas ideas expuestas en el Seminario. En primer lugar, señaló el carácter integral de la formación profesional, el que ya había sido antes señalado, pero que alcanzó una definición en el Seminario, cuyas conclusiones ponen de relieve su carácter polivalente, amplio y enriquecedor.

Como segunda idea mencionó la formación profesional participativa, que ya había sido tema central en las discusiones de la Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor realizada en Cartagena.

En tercer lugar señaló que la tecnología fue discutida en el Seminario por personas que trabajan en problemas con ella relacionados,

por lo que las conclusiones permiten ganar una etapa en la discusión de los complejos problemas relacionados con la tecnología: formar mano de obra capacitada para utilizarla e introducirla en la formación profesional y en la organización institucional de la formación profesional.

Puso de relieve, a continuación, el concepto de formación profesional integrada, que deriva de considerarla como un proceso educativo, lo que hace que deban buscarse todos los modos posibles de aproximación a la educación formal.

Por último, apuntó a la relación que la formación profesional tiene con el empleo, el mercado de trabajo y el proceso productivo. Señaló entonces que la discusión se había centrado en la discusión de la forma en que tal concepto podía ser vertido en las prácticas y en los programas formativos.

Pasó revista luego a diversos aportes realizados al Seminario por las instituciones de formación profesional que tuvieron participación en el mismo. Y lo relacionó con la Declaración de Cartagena, de la que se extrajeron los puntos concretos discutidos en el Seminario y de la que derivaran futuras publicaciones y encuentros.

Agradeció la presencia de participantes y observadores, así como el trabajo de las autoridades del Seminario y del cuerpo técnico y administrativo del CENAFOR, que hizo posible la actividad del Seminario. Por último, rogó a la Ministra de Educación y Cultura que hiciera entrega de medallas a Luiz Gonzaga Ferreira y a Oliver Gomes da Cunha.

Una vez cumplida la entrega de medallas, pronunció su discurso Esther de Figueiredo Ferraz, Ministra de Educación y Cultura del Brasil, la que expresó que había reunido el tiempo y las condiciones para hacerse presente en el Seminario, venciendo las naturales dificultades. Expresó que sus palabras serían sencillas, para que sirvieran como vía para poner de manifiesto su alegría. Se felicitó por el éxito del Seminario y señaló que, pese a la diversidad de orígenes, América Latina posee una identidad propia, por ser todos los países fruto de un mismo cruzamiento racial. Los países latinoamericanos también sufrieron durante siglos el peso del colonialismo y, en su mayor parte, se emanciparon gracias a partos dolorosos.

Por varios títulos son pues hermanos, por lo que es natural que los problemas sean comunes, derivados de causas iguales o semejantes. La solución de los mismos resultará beneficiada por una discusión en conjunto, con el aporte de todos. Puso luego de relieve que el Brasil es un país de dimensiones continentales y que todas sus regiones se encontraban representadas, con la diversidad de sus componentes locales.

El tema de la formación profesional goza de una actualidad derivada del progreso científico y tecnológico, pero también de una crisis económico-financiera sin precedentes y que se manifiesta en inflación y en desempleo.

Recordó un pensamiento de Alceu Amoroso Lima, según el cual el hombre que no trabaja no vive humanamente y la vida sin trabajo no es vida humana. Si esto es así, la formación profesional, que es formación para el trabajo, es indispensable, y ello explica la razón de ser del Seminario. Aunque el Ministerio de Educación y Cultura sólo sea competente respecto de una parte de la formación profesional, tiene una red relativamente extensa de escuelas claramente profesionalizantes: 20 escuelas técnicas industriales y 33 escuelas agrotécnicas. También presta asistencia a los estados para mantener y desarrollar las escuelas profesionalizantes, de acuerdo con su tradición y no a pesar de la Ley n° 5.692, que hizo obligatoria la llamada habilitación profesional en la enseñanza de segundo grado. La primera escuela industrial data de 75 años atrás, cuando el Presidente Nilo Peçanha inauguró en la ciudad de Campos la primera de las 21 escuelas que creara en cada una de las unidades federadas entonces existentes.

Señaló que el Ministerio tomó asimismo posición al respecto y se empenó en la modificación sustancial de la Ley n° 5.692, que resultó en la Ley n° 7.044, que volvió a la habilitación profesional facultativa, a criterio de las escuelas, aunque estableciendo la obligatoriedad de la llamada preparación para el trabajo.

Con respecto de los temas discutidos en el Seminario, expresó satisfacción por el consenso alcanzado sobre la necesidad de considerar a la formación profesional dentro de un panorama mucho más amplio, que es el de la formación del hombre, puesto que el hombre profesionalmente bien preparado es aquel que fue bien preparado como hombre.

Por último, en nombre de los participantes, hizo uso de la palabra Osvaldo Díaz Fernández, Director del INFOTEP. Agradeció por la hospitalidad brindada, tanto al Gobierno del Brasil como al CENAFOR, en la persona de su Director; hizo extensivos sus agradecimientos al personal técnico y administrativo. Señaló que las metas y los objetivos trazados en el Seminario constituirán una ayuda para las instituciones de formación profesional, que deben recorrer difíciles caminos para llevar a los planes de gobierno líneas, pautas de conducta y programas que permitan encontrar soluciones para los problemas planteados.

Con sus palabras quedó cerrado el Seminario.

VIII

LISTA DE DOCUMENTOS PRESENTADOS

I. PONENCIAS

- Albuquerque, L. Cavalcanti de.- Cunha, C. da y Nascimento, O. Vieira do.- *Formação profissional e as demandas tecnológicas do sistema produtivo*. Brasília, CNPq, 1984. 28h. Bibliografía.
- Albuquerque, S. Cavalcanti de.- *Administração da formação profissional*. São Paulo, CENAFOR, 1984. 16h. Bibliografía.
- Brasil. SENAC. *Administração da formação profissional: planejamento*. Rio de Janeiro, 1984. 10h.
- Brasil. SENAI. *O desenvolvimento de recursos humanos no SENAI*. Rio de Janeiro, 1984. 50h.
- . *Respostas da formação profissional as demandas tecnológicas do sistema produtivo*. Rio de Janeiro, 1984. 27h.
- Costa, M. Marques y Prescivalle, O.- *Algumas notas acerca do impacto tecnológico sobre o emprego e as qualificações profissionais*. São Paulo, CENAFOR, 1984. 23h. Bibliografía.
- . *Estratégias da formação profissional frente a crise do emprego*. São Paulo, CENAFOR, 1984. 46h. Bibliografía.
- Costa Rica. INA. Dirección de Apoyo Técnico. *Desarrollo del personal de las instituciones de formación profesional: el caso del INA de Costa Rica*. San José de Costa Rica, 1984. 23p.
- Costa Rica. INA. Dirección de Planificación y Evaluación. *Estrategias para la generación de empleo en el ámbito urbano*. San José de Costa Rica, 1984. 26h.
- Díaz Fernández, O.E.- *INFOTEP: experiencia en sus relaciones en el medio externo*. Santo Domingo, INFOTEP, 1984. 24h.
- Fermín R., M.- *Administración de la formación profesional*. Caracas, INCE, 1984. 16h.

- Galeano Ramírez, A.- *La formación profesional del futuro: identidad doctrinaria e instrumentos organizativos de gestión.* Bogotá, SENA, 1984. 66p. Bibliografía.
- . *Formación profesional, empleo, productividad: hacia una nueva concepción de la formación profesional.* Bogotá, SENA, 1984. 17h.
- Holley Merino, H.- *La supervisión académica en la formación profesional.* Santiago de Chile, Fundación DUOC, 1984. 27h.
- Kalil, N. Leitune.- *Relações internacionais: o caso da cooperação técnica internacional.* Rio de Janeiro, SENAI/ASCOTI, 1984. 16h.
- Lamas Westermeyer, M.- *La formación profesional de técnicos en INACAP.* Santiago de Chile, INACAP, 1984. 26h.
- Lopes, R. Simplício.- *A formação profissional e a crise do emprego.* Brasília, SMO/MTb, 1984. 28h.
- Souza, P.N. Pereira de.- *O futuro da formação profissional.* São Paulo, CENAFOR, 1984. 34p.

II. DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

- Argentina. CONET. *Informe formulado por el Consejo Nacional de Educación Técnica sobre la formación profesional en la República Argentina.* Buenos Aires, 1984. 30h.
- Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra. *Informe do Brasil.* Brasília, 1984. 25h.
- Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra. Assessoria Especial de Documentação, Informação e Comunicação. *Comunicações técnicas*, Brasília, v. 3, n. 09, set. 1981. 27h.
- Brasil. SENAR. Diretoria de Planejamento e Avaliação. *Situação e posicionamento do SENAR com relação aos temas tratados no Seminário sobre Formação Profissional Comparada na América Latina, São Paulo, 1984.* Brasília, 1984. 21h.
- Cabrerizo González, J.V.- *Informe sobre el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) del Perú.* Lima, SENATI, 1984. s.p.
- Costa Rica. INA. *Aspectos generales de la formación profesional en el INA.* San José de Costa Rica, 1984. 42h.
- Díaz Fernández, O.E.- *Administración de la formación profesional: INFOTEP.* Santo Domingo, INFOTEP, 1984. 72h.

Holley Merino, H.- *La Fundación DUOC: sistema de formación profesional DUOC; sistema administrativo financiero DUOC.* Santiago de Chile, Fundación DUOC, 1984. 36h.

Honduras. INFOP. División de Operaciones. Departamento de Planificación. Unidad de Evaluación. *Sistema de formación profesional de Honduras.* Tegucigalpa, 1985. 23h.

Paraguay. SNPP. *Situación general del Servicio Nacional de Promoción Profesional ante la formación profesional.* Asunción, 1984. 12h.

Solar Rojas, G. del.- *El futuro de la formación profesional.* Lima, SENCICO, 1984. 16h.

III. OTROS DOCUMENTOS

Brasil. CENAFOR. *O CENAFOR e o desenvolvimento de recursos humanos para a formação profissional.* São Paulo, 1984. 33h.

Brasil. SENAI. Departamento Regional do São Paulo. *Comunicação SENAI*, v. 10, n. 58, jul.-ag. 1984. 12p.

Macêdo, M.- *Os riscos da deterioração da capacidade produtiva da nossa força de trabalho.* Brasília, Ministério do Trabalho, 1984. 14p.

El Informe nº 127
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, setiembre de 1985