



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org

08726 - S

ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

Distr. LIMITADA
UNIDO/EX.73
19 febrero 1979
ESPAÑOL
Original: INGLES

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO ONUDI/OIT/UNESCO SOBRE
CAPACITACION DE MANO DE OBRA INDUSTRIAL²

² El presente documento es traducción de un texto que no ha pasado por los servicios de edición de la Secretaría de la ONUDI.

id.79-1007

Indice

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| I. Introducción | 1 |
| II. El grupo de trabajo OIT/UNESCO/ONUUDI | 1 |
| III. El enfoque y las actividades de la secretaría de la ONUUDI | 2 |
| IV. Resumen de las conclusiones | 3 |
| Anexo 1: Grupo de trabajo entre secretarías sobre capacitación de mano de obra industrial | |

II. INFORME CONJUNTO SOBRE CAPACITACION DE MANO
DE OBRA INDUSTRIAL

I. Introducción

1. En las consultas sectoriales celebradas hasta la fecha en virtud del tema de consultas de la ONUDI, se ha puesto de manifiesto que la capacitación de la mano de obra industrial es fundamental para el proceso de industrialización y para la transferencia de tecnología de países desarrollados a países en desarrollo. Para poder alcanzar las metas de Lima, los países en desarrollo precisan mano de obra en cantidad suficiente y con las calificaciones apropiadas para recibir, absorber, utilizar eficazmente y desarrollar la tecnología y el know-how de que depende el desarrollo industrial. Esto significa, entre otras cosas, que se deben aprovechar al máximo posible las instalaciones y los servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo y desarrollados.^{1/}

2. La Junta de Desarrollo Industrial, en su 12º período de sesiones, dio el siguiente mandato a la Secretaría de la ONUDI:

"la ONUDI, en colaboración con la UNESCO y la OIT, deberá establecer un grupo de trabajo entre secretarías con el objeto de que examine los medios de aprovechar al máximo las instalaciones y servicios de capacitación de mano de obra industrial existentes en los países desarrollados y en los países en desarrollo, y de que analice las posibilidades de expansión de estos servicios en relación con las necesidades de los países en desarrollo. El Director Ejecutivo de la ONUDI informará a la Junta, en su 13º período de sesiones, sobre los resultados de la labor del grupo, con miras a recomendar a la Junta, si procede, la convocación de una reunión de consulta sobre capacitación de mano de obra industrial".^{2/}

II. El grupo de trabajo OIT/UNESCO/ONUDI^{3/}

3. De conformidad con el mandato dado a la secretaría de la ONUDI, y en respuesta a invitaciones formuladas por la Organización, la OIT y la UNESCO convinieron en establecer el grupo de trabajo mencionado precedentemente. La ONUDI inició actividades preparatorias que consistieron en visitas a las respectivas secretarías a fin de examinar la naturaleza del problema, según lo

^{1/} Véase también ID/B/204, párrs. 119 a 124, del 31 de marzo de 1978.

^{2/} ID/B/212, párr. 169 a), del 6 de junio de 1978.

^{3/} Anexo 1: Informe de la reunión del grupo de trabajo entre secretarías sobre capacitación de mano de obra industrial.

entendía la ONUDI, y considerar los documentos disponibles sobre los aspectos cualitativos de la capacitación de mano de obra industrial y, particularmente, sobre los acuerdos de cooperación a nivel internacional para este propósito; también se establecieron contactos con países desarrollados y en desarrollo seleccionados para obtener información sobre la naturaleza y el alcance de las instalaciones y servicios de capacitación disponibles para la industria.

Posteriormente, los días 30 de noviembre y 1º de diciembre de 1978, el grupo de trabajo se reunió en Viena para examinar un documento de antecedentes preparado por la ONUDI y definir esferas respecto de las cuales se justificara un examen más a fondo en una posible reunión de consulta.

4. El grupo de trabajo convino en que el problema de la capacitación de mano de obra industrial era fundamental para todo el proceso de industrialización y en que debía ser examinado y resuelto si se querían alcanzar las metas de Lima. Se convino en que una reunión de consulta sobre este tema, si la aprobaba la Junta de Desarrollo Industrial, podía aportar una contribución importante a la solución de este problema. Durante la reunión del grupo se identificaron las siguientes esferas para su posible consideración en una reunión de consulta.

- I. La posibilidad de utilizar las instituciones de capacitación existentes en los países desarrollados.
- II. La posibilidad de utilizar las instituciones de capacitación existentes en los países en desarrollo.
- III. Las posibilidades de cooperación entre los países en desarrollo en la esfera de la capacitación.
- IV. La posibilidad de mejorar los arreglos contractuales para la cooperación (asistencia) en la esfera de la capacitación industrial.

III. El enfoque y las actividades de la secretaría de la ONUDI

5. El enfoque adoptado consistió en centrar la atención en los aspectos cualitativos de las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países industrializados y en los países en desarrollo, en lugar de los aspectos puramente cuantitativos. Aunque estos últimos también eran importantes, se les asignó una prioridad menor dado que las metodologías existentes fueron consideradas inadecuadas por los expertos en pronósticos de la mano de obra. Las consecuencias financieras de la capacitación de mano de obra industrial, si bien se consideraron también de importancia fundamental, recibieron por el momento una prioridad también menor por entenderse que la principal dificultad consistía en la falta de acuerdos apropiados y eficientes.

6. En el poco tiempo disponible, los esfuerzos se centraron en la preparación de un "argumentario" más que en la preparación de un informe detallado y amplio sobre el tema; esto último podrá realizarse sólo si la Junta de Desarrollo Industrial autoriza la convocación de una reunión de consulta sobre capacitación de mano de obra industrial. Por el momento, las investigaciones se han orientado hacia la determinación de la disponibilidad de instalaciones y servicios de capacitación en determinados países en desarrollo y desarrollados.

IV. Resumen de las conclusiones

7. En la esfera de la cooperación industrial internacional, la capacitación de mano de obra debe ocupar un lugar más destacado que la financiación industrial o la tecnología respecto de la industrialización de los países en desarrollo. Para adquirir la tecnología y el equipo necesarios se requieren recursos financieros; para poder absorber plenamente el know-how y desarrollar tecnologías adecuadas para un crecimiento industrial futuro sostenido, los países en desarrollo necesitan indispensablemente un programa de capacitación eficaz.

8. De las investigaciones realizadas se desprende una falta considerable de información en cuanto a la cantidad y calidad de las instalaciones y servicios de capacitación disponibles en países desarrollados y en desarrollo.^{1/} Esta situación obedece a diversas causas: por ejemplo, la capacitación fue con frecuencia sencillamente olvidada en el proceso de planificación y realizada sólo con carácter especial para satisfacer necesidades concretas cuando éstas se manifestaron; entre los expertos en planificación no existe consenso en cuanto a lo que es o debiera ser la capacitación. Es fundamental que el problema de proporcionar la mano de obra capacitada y calificada necesaria sea tratado con la prioridad y la urgencia que merece, particularmente si se quieren alcanzar las metas de Lima.

9. Aunque no se cuenta con datos estadísticos de apoyo, se cree que la capacitación emprendida en base a la cooperación Norte-Sur entre empresas industriales es probablemente más amplia que la organizada en virtud de programas multilaterales o bilaterales; de ahí la importancia que se ha otorgado a la

^{1/} En el contexto de la Convención de Lomé, se consideró necesario ayudar a identificar, sobre la base de las necesidades indicadas por los países de Africa, del Caribe y del Pacífico (países ACP), las oportunidades de capacitación e investigación aplicadas industriales en la CEE y los países ACP, y proporcionar información pertinente y recomendaciones. El CAEM ha establecido un fondo para financiar la capacitación de nacionales de países en desarrollo en países miembros del CAEM.

posibilidad de mejorar los arreglos contractuales, y a la necesidad de echar mano del potencial de las empresas pequeñas y medianas de los países desarrollados, que por lo general no participan en programas de cooperación industrial en el plano internacional.

10. En los países en desarrollo se requieren nuevos esfuerzos para establecer una relación más estrecha entre los sistemas de enseñanza formalizados y las necesidades concretas de la industria. Además, se requieren esfuerzos para ayudar a las empresas de países en desarrollo a organizar sus propios programas de capacitación en el trabajo. Las empresas necesitan ayuda para formular programas de capacitación, preparar manuales de capacitación, y contratar y dar instrucción a capacitadores. Esa asistencia casi nunca se encuentra en los países en desarrollo y es el tipo de capacitación que puede promoverse eficazmente mediante la cooperación a nivel de empresas. En resumen, lo que hay que hacer es ayudar a la industria a ayudarse a sí misma en cuanto a la capacitación de mano de obra industrial para mejorar la eficacia de las instituciones existentes, y sólo si fuera necesario establecer o ampliar instituciones de capacitación formalizadas. En los párrafos siguientes se resumen las conclusiones de las investigaciones realizadas hasta la fecha, que se refieren particularmente a las cuatro esferas identificadas por el grupo de trabajo:

1. La posibilidad de utilizar las instituciones de capacitación existentes en los países desarrollados

11. El grupo de trabajo convino en que, en el futuro próximo, una proporción sustancial de la capacitación deberá realizarse en los países desarrollados, y, además, en que hay campo para utilizar mejor y ampliar estas instalaciones. Se consideró que las instalaciones existentes se podrían aprovechar mejor si se contara con apoyo y organización apropiados a nivel gubernamental, teniendo presente que esa mayor cooperación favorecería los intereses económicos de los países tanto desarrollados como en desarrollo. Los servicios existentes se podrían aumentar haciendo más hincapié en la capacitación en el trabajo y en otros tipos de capacitación similares que podrían proporcionar las instituciones de los países desarrollados.

12. Algunos de los problemas respecto de los cuales se consideró que debían realizarse mayores investigaciones fueron:

- a) La medida en que las instalaciones y servicios de capacitación de los países desarrollados podían adaptarse a las condiciones socio-económicas y culturales de los países en desarrollo, mejorando así la calidad de la capacitación impartida;
- b) La posibilidad de aumentar la coordinación a nivel de instituciones gubernamentales interesadas en la capacitación de mano de obra industrial, incluido el suministro de garantías y seguros para contratos de capacitación;
- c) La medida en que se podría aprovechar el potencial de capacitación de las empresas pequeñas y medianas;
- d) La medida en que las empresas industriales de los países desarrollados podrían facilitar a empresas de países en desarrollo el acceso a las tecnologías más complejas y avanzadas, en lo referente a la necesidad de una plantilla de personal de un nivel técnico más elevado.

13. En lo que se refiere a las empresas industriales de los países desarrollados, su contribución podría ser más eficaz si estuviera apoyada:

- a) financieramente, para compensar la ausencia del personal escogido para participar en los programas de capacitación externos;
- b) pedagógicamente, para ayudar a la empresa, junto con el copartícipe del país en desarrollo, a sistematizar sus conocimientos y know-how, y a prepararlos para que se lo pueda transferir fácilmente a pasantes de países del Tercer Mundo;
- c) institucionalmente, para superar los obstáculos administrativos a que deben hacer frente los países en desarrollo cuando tratan de obtener acceso a las instalaciones y servicios de capacitación ofrecidos por empresas de países desarrollados.

2. La posibilidad de utilizar las instalaciones y servicios de capacitación existentes en países en desarrollo

14. El grupo de trabajo convino en que, sobre la base de la experiencia pasada, los servicios e instalaciones de capacitación existentes en países del Tercer Mundo se podrían aprovechar mejor, y en que será necesario crear nuevas instalaciones. Algunas de las esferas que requieren más investigación son:

- a) Los medios para establecer una vinculación más estrecha entre la enseñanza formalizada y las necesidades de capacitación de la industria;
- b) La determinación del medio más eficiente para capacitar mano de obra industrial; por ejemplo, si es más conveniente realizarla en el país, etc.;
- c) La eficacia de las políticas oficiales respecto de la promoción de las inversiones en la capacitación de mano de obra por empresas industriales, y de la reglamentación de la cooperación industrial para velar por que la transferencia de tecnología sea efectiva.

3. Las posibilidades de cooperación entre países en desarrollo en materia de capacitación

15. El grupo de trabajo convino en que la capacitación realizada en virtud de arreglos de cooperación entre países en desarrollo ofrecía beneficios mutuos sustanciales. Esta modalidad tiene un potencial considerable ya que ciertos países en desarrollo están alcanzando un nivel que les permite capacitar personal de otros países en forma eficaz. El establecimiento de centros de desarrollo regionales también ha servido para promover tal cooperación mediante la identificación de programas de capacitación adecuados dentro de la región. En los últimos años se ha venido incrementando la cooperación en materia de capacitación sobre una base bilateral o multilateral y es posible ya identificar algunos de los problemas principales a este respecto:

- a) Diferencias de actitudes, que presentan obstáculos en cuanto a la aceptabilidad de la capacitación de mano de obra en otros países en desarrollo;
- b) Obstáculos a la aceptación de expertos extranjeros de países en desarrollo por instituciones de otros países en desarrollo;
- c) Obstáculos a la aceptación de pasantes extranjeros por instituciones de capacitación de países huéspedes, debido a escasez de capacidad física y equipo de capacitación, diferencias de actitudes, problemas de ajuste, etc.;
- d) La necesidad de proporcionar más información sobre los servicios de capacitación existentes a nivel regional.

16. Por consiguiente, sería conveniente que en una reunión de consulta se tratara este asunto a fondo y se difundiera información, sugiriendo medios para superar los obstáculos a una mayor utilización del potencial existente. Este punto debe considerarse en el contexto del Programa de Acción de la Conferencia de Buenos Aires sobre cooperación técnica entre países en desarrollo, de septiembre de 1978.

4. La posibilidad de mejorar los arreglos contractuales para la capacitación industrial

17. El grupo de trabajo convino en que se debía estudiar todo el proceso de negociación y ejecución de acuerdos contractuales, dado que había mucho campo para introducir mejoras, y también porque el número de programas de capacitación industrial realizados directamente por empresas industriales era probablemente mayor que el de los realizados en virtud de programas multilaterales o bilaterales. Sin embargo, los contratos de cooperación industrial por lo

general tratan de la capacitación en forma superficial, sin especificar claramente los derechos y obligaciones de cada parte; el resultado ha sido insatisfacción y un considerable desperdicio de recursos.

18. Las investigaciones se han centrado en las fases precontractual, contractual y de ejecución de los contratos de capacitación; la primera de ellas es la que merece mayor atención si se quiere que la capacitación proporcionada sea eficaz. Se han identificado los problemas principales:

- a) La correspondencia entre las necesidades reales y las necesidades según las perciben y especifican los países en desarrollo;
- b) La determinación de la capacidad del abastecedor para satisfacer las necesidades en materia de capacitación; y
- c) La selección de las metodologías de capacitación.

19. Es también muy importante considerar posibles medios de mejorar los arreglos contractuales, por ejemplo, mediante:

- a) La información que se pone a disposición de los posibles copartícipes;
- b) Los servicios de asesoramiento y asistencia técnica;
- c) El apoyo financiero directo; y
- d) Las políticas gubernamentales en los países desarrollados y en desarrollo.

GRUPO DE TRABAJO ENTRE SECRETARIAS SOBRE CAPACITACION DE
MANO DE OBRA INDUSTRIAL

Viena, 30 noviembre-1º diciembre 1978

INFORME FINAL

I. Introducción

En las consultas sectoriales celebradas hasta la fecha en virtud del sistema de consultas de la ONUDI, se ha puesto de manifiesto que la capacitación de la mano de obra industrial es fundamental para el proceso de industrialización y para la transferencia de tecnología de los países desarrollados a los países en desarrollo. Para poder alcanzar las metas de Lima, los países en desarrollo precisan mano de obra en cantidad suficiente y con las calificaciones apropiadas para recibir, absorber, y utilizar eficazmente la tecnología y el know-how de que depende el desarrollo industrial. Esto significa, entre otras cosas, que se deben aprovechar de la mejor manera posible los servicios e instalaciones de capacitación ya existentes en los países en desarrollo y desarrollados.

La Junta de Desarrollo Industrial, en su 12º período de sesiones, dio el siguiente mandato a la Secretaría de la ONUDI:

"la ONUDI, en colaboración con la UNESCO y la OIT, deberá establecer un grupo de trabajo entre secretarías con el objeto de que examine los medios de aprovechar al máximo las instalaciones y servicios de capacitación de mano de obra industrial existentes en los países desarrollados y en los países en desarrollo, y de que analice las posibilidades de expansión de estos servicios en relación con las necesidades de los países en desarrollo. El Director Ejecutivo de la ONUDI informará a la Junta, en su 13º período de sesiones, sobre los resultados de la labor del grupo, con miras a recomendar a la Junta, si procede, la convocación de una reunión de consulta sobre capacitación de mano de obra industrial".^{1/}

II. Resumen y conclusiones

La reunión del jueves fue presidida por el Sr. Hacini y la del viernes por el Sr. Dee.

^{1/} ID/B/212, párr. 169 a).

Tras una descripción del programa de consultas de la ONUDI, hecha por el Sr. Hacini, el Sr. de Faria presentó el documento de antecedentes preparado por la ONUDI^{1/} que se había distribuido a los participantes antes de la reunión, y sugirió que el grupo tratase los siguientes temas en el orden que se indica a continuación:

CUESTIONES QUE DEBEN EXAMINARSE AL CONSIDERAR:

1. La posibilidad de utilizar las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países desarrollados;
2. Las posibilidades de utilizar las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo, y de crear nuevas instalaciones y servicios;
3. Las posibilidades de la cooperación en materia de capacitación entre países en desarrollo;
4. La necesidad de mejorar los arreglos contractuales para la cooperación/asistencia en la esfera de la capacitación industrial.

Se examinaron dos aspectos comunes a todos los temas mencionados precedentemente:

- i) Se convino en que se debía tener presente la distinción entre enseñanza y capacitación, y los debates se centraron en la capacitación.
- ii) El grupo reconoció tanto aspectos cuantitativos como cualitativos del problema. Las metodologías existentes para examinar los aspectos cualitativos eran inadecuadas y la reunión de consulta debía tratar por el momento sólo los aspectos cualitativos.

El grupo convino en que el problema de la capacitación de mano de obra industrial era fundamental para todo el proceso de industrialización y que debía ser examinado y resuelto si se querían alcanzar las metas de Lima. Una reunión de consulta sobre este tema, si la aprobaba la Junta de Desarrollo Industrial, podía aportar una contribución importante a la solución de este problema. Durante los debates hubo consenso sobre los siguientes puntos con respecto a cada uno de los temas del programa:

Punto N° 1: "La posibilidad de utilizar las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países desarrollados"

Hubo acuerdo general en que: i) una parte de la capacitación deberá realizarse en los países desarrollados, y ii) es posible utilizar mejor y en mayor medida esas instalaciones. Se expresó la opinión de que la reunión de consulta podría considerar los siguientes puntos:

^{1/} "Problemas en la capacitación de mano de obra industrial".

- a) ¿Cuáles son las instalaciones existentes y qué marcos orgánicos rigen su utilización?
- b) ¿En qué medida y de qué manera se las puede utilizar para capacitar a pasantes de países en desarrollo?
- c) ¿Qué obstáculos se oponen a un mejor aprovechamiento de las instalaciones existentes (qué debe hacerse para superar estos obstáculos, y quién debe encargarse de ello)?
- d) ¿Qué puede o debe hacerse para que estas instalaciones y servicios sean más adecuados para pasantes de países en desarrollo?

Punto Nº 2: "La posibilidad de utilizar las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo"

Hubo acuerdo general en que las instalaciones existentes se podían aprovechar de mejor manera y en que era necesario crear nuevas instalaciones. También hubo acuerdo en que uno de los puntos principales que había que tener en cuenta era la robustez relativa de los sistemas de enseñanza y capacitación existentes. El grupo consideró que, al tratar este punto general, la reunión de consulta podría tener en cuenta lo siguiente:

- a) La idoneidad de las instalaciones de capacitación existentes;
- b) La necesidad de contar con instalaciones de capacitación adicionales;
- c) El tipo de capacitación que podría o debería impartirse en los países en desarrollo; a este respecto, se deberían considerar los siguientes factores:
 - i) La capacidad de los sistemas de enseñanza existentes en los países;
 - ii) Las posibilidades de capacitación en el marco de la infraestructura industrial existente;
 - iii) El número y las categorías de las personas que habría que capacitar;
 - iv) El costo de la capacitación en el país en comparación con la capacitación en el extranjero (ya sea en los países en desarrollo más avanzados o en los países industrializados);
 - v) Consideraciones relativas a otras tecnologías posibles;
 - vi) La necesidad y disponibilidad de asistencia interna y externa;
 - vii) Consideraciones de orden social y político.
- d) La correspondencia entre los planes y políticas de capacitación, empleo y desarrollo industrial;
- e) La coordinación entre las siguientes partes, y dentro de las mismas: organismos gubernamentales, instituciones de capacitación y organizaciones industriales. Sugerencias para mejorar la coordinación y superar obstáculos.

Punto N° 3: "Las posibilidades de cooperación en materia de capacitación entre países en desarrollo"

Hubo acuerdo general en que el concepto de la cooperación entre los países en desarrollo ofrecía grandes posibilidades. Los problemas prácticos de la aplicación del concepto debían ser estudiados cuidadosamente y resueltos. A este respecto, se sugirió que se examinaran y difundieran estudios de casos concretos de cooperación técnica, satisfactoria y no satisfactoria, entre países en desarrollo.

Punto N° 4: "La posibilidad de mejorar los arreglos contractuales de cooperación/asistencia en materia de capacitación industrial"

Hubo acuerdo general en que debía estudiarse todo el proceso de negociación y ejecución de contratos de capacitación industrial. En beneficio de ambas partes en el contrato se deberían considerar los siguientes factores:

- a) Especificación clara de las necesidades de capacitación que se deberán satisfacer;
- b) Evaluación de la capacidad del contratista para satisfacer las necesidades especificadas;
- c) Exposición clara de las responsabilidades de cada una de las partes en el contrato;
- d) La capacidad de ambas partes para supervisar y controlar la ejecución del contrato.

En la sesión del viernes se convino, además, que en el informe del Director Ejecutivo a la Junta de Desarrollo Industrial sobre este asunto debían mencionarse también los siguientes problemas adicionales (en el entendimiento, sin embargo, de que si la Junta de Desarrollo Industrial aprobaba la celebración de una reunión de consulta, en ella no necesariamente debían ser considerados por separado).

- i) La discrepancia entre la oferta de mano de obra prevista y la demanda de la industria, que tiene ciertas repercusiones sobre la capacitación;
- ii) El problema de comunicación entre los usuarios, que tienden a pensar en términos de labor a realizar, y los proveedores de capacitación, que piensan en términos de cursos y programas de capacitación. Esta ausencia de un lenguaje común se ve complicada aun más porque las necesidades reales suelen diferir de la demanda expresada y varían a los niveles de empresas, sectorial y nacional. También influye el nivel de desarrollo económico del país, la tecnología oscogida y el grado de autosuficiencia.

Se convino también en que las cuestiones de las necesidades cuantitativas y la financiación de la capacitación era muy importantes, debían ser tenidas en cuenta y, por cierto, debían mencionarse en el informe a la Junta de Desarrollo Industrial. No obstante, en la propuesta reunión de consulta no se debían tratar detalladamente estos temas.

Por último, se opinó que la función que correspondía a las organizaciones internacionales no debía constituir un tema separado del programa sino que debía derivarse de la propia reunión de consulta.

Al finalizar la reunión, el Sr. Versluis prometió enviar documentación adicional con ejemplos de acuerdos de colaboración satisfactorios entre países en desarrollo.

El Sr. Goodyear señaló que, a su juicio, la UNESCO se vería complacida en ayudar a la ONUDI a preparar la reunión de consulta, si ésta era aprobada por la Junta.

La ONUDI ofreció enviar a la UNESCO y a la OIT el texto preliminar del proyecto de informe a la Junta de Desarrollo Industrial y expresó la esperanza de que estas organizaciones examinaran el proyecto e hicieran observaciones antes de su presentación a la Junta de Desarrollo Industrial.

LISTA DE PARTICIPANTES

UNESCO: Sr. A. Goodyear, Jefe de la Sección de Enseñanza
Técnica

OIT: Sr. J. Versluis, rama de políticas de capacitación

Consultor de la ONUDI: Sr. H. Grenié, Centre d'études supérieures
industrielles (CESI)

ONUDI: Sr. A. Hacini, Jefe de la Sección de Negociaciones

Sr. I. Angelov, Sección de Estudios Regionales y
de Países

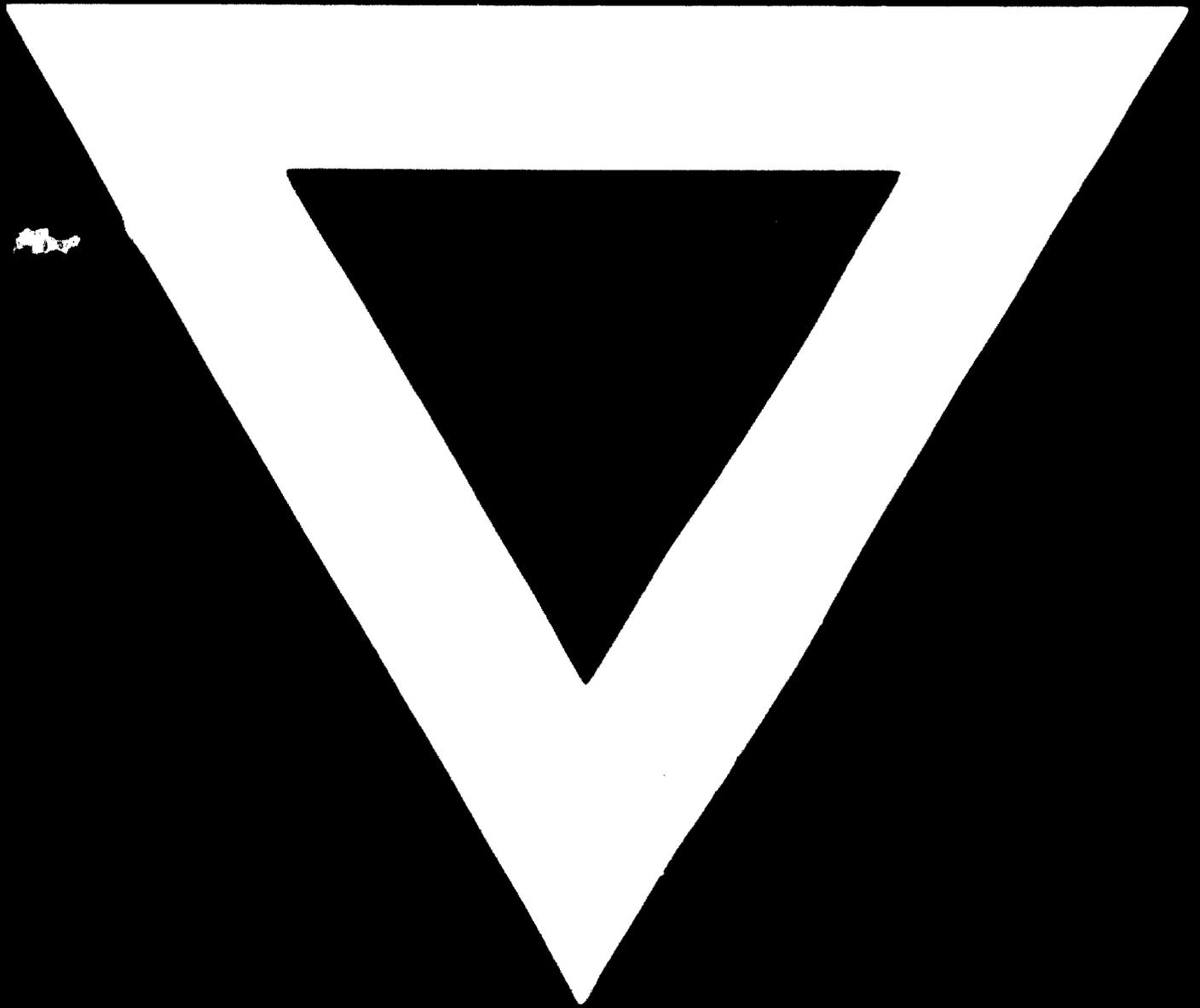
Sr. J.P. Dee, Sección de Capacitación

Sr. A. de Faria, Sección de Negociaciones

Sra. L. Masens, Sección de Negociaciones

Sr. A.W. Sissingh, Jefe interino de la Sección de
Capacitación

B - 82



80.02.04