



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.

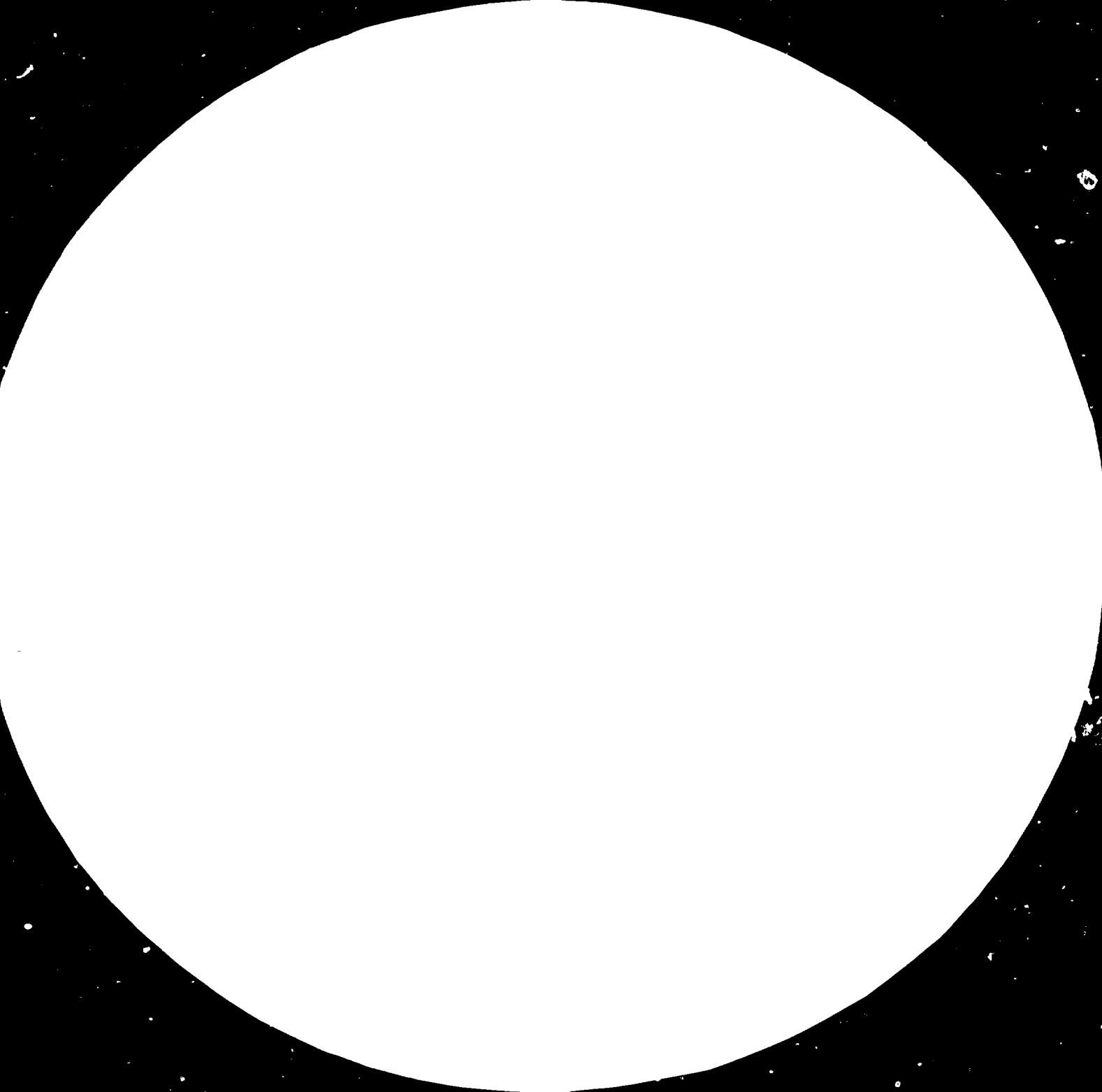
FAIR USE POLICY

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





ML-Resolution: Resolution, 11.17.1987

Resolution, 11.17.1987



10997-S



Distr. LIMITADA

ID/WG.354/1

11 diciembre 1981

ESPAÑOL

Original: INGLÉS

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Reunión Preparatoria Global de la Primera
Consulta sobre la Capacitación de Mano
de Obra Industrial

Innsbruck (Austria), 25-27 enero 1982

PUNTOS QUE PODRIAN CONSIDERARSE EN LA PRIMERA CONSULTA
SOBRE LA CAPACITACION DE MANO DE OBRA INDUSTRIAL*

Preparado por
la Secretaría de la ONUDI
en colaboración con las
Secretarías de la OIT y de la UNESCO

00.0

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

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
PREFACIO		3
INTRODUCCION	1-7	6
Servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo	2-3	6
Servicios de capacitación existentes en los países desarrollados y su posible aprovechamiento por los países en desarrollo	4-7	7
PUNTO 1: SERVICIOS DE CAPACITACION EXISTENTES EN PAISES DESARROLLADOS Y SU POSIBLE UTILIZACION Y ADAPTACION PARA LOS PAISES EN DESARROLLO	8-33	8
Repercusiones de la Declaración y Plan de Acción de Lima	8-13	8
Organización de la demanda	14-17	10
Organización de la oferta	18-20	11
Esferas que plantean problemas	21-22	12
Arreglos de cooperación	23-27	14
Financiación de la capacitación de mano de obra industrial	28-32	15
Cuestiones a tratar	33	16
PUNTO 2: SERVICIOS DE CAPACITACION EXISTENTES EN PAISES EN DESARROLLO Y SU POSIBLE UTILIZACION POR OTROS PAISES EN DESARROLLO	34-46	15
Cuestiones a tratar	46	21
PUNTO 3: POSIBLE PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES QUE TIENEN OBJETIVOS DE CAPACITACION INTERNACIONALES	47-55	22
Actividades en cuanto a la organización de la oferta y la demanda	48	22
Actividades para promover la cooperación entre países en desarrollo	49	22
Actividades relativas a la capacitación de técnicos	50	23
Actividades relativas a la capacitación de instructores	51	23
Actividades relativas a la capacitación de gerentes para la industria	52	24
Actividades encaminadas a complementar la cooperación internacional a nivel de empresa	53-54	24
Cuestiones a tratar	55	25

PREFACIO

El Sistema de Consultas

La Segunda Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), celebrada en Lima (Perú) en marzo de 1975, recomendó que la ONUDI incluyera entre sus actividades un sistema de consultas continuas entre países desarrollados y en desarrollo, con objeto de incrementar la participación de estos últimos en la producción industrial mundial mediante una mayor cooperación internacional. 1/

La Asamblea General, en su séptimo período extraordinario de sesiones, celebrado en septiembre de 1975, decidió, por resolución 3362 (S-VII), que se estableciera el Sistema de Consultas previsto en la Declaración y Plan de Acción de Lima, en los planos, global, regional, interregional y sectorial 2/, y que la ONUDI, a solicitud de los países interesados, sirviera de foro para la negociación de convenios en la esfera industrial entre países desarrollados y en desarrollo y entre los propios países en desarrollo.

El Sistema de Consultas se ha establecido conforme a las directrices dadas por la Junta de Desarrollo Industrial. En su 14º período de sesiones, la Junta decidió establecer el Sistema de Consultas con carácter permanente y con las siguientes características principales, incluidas las descritas en sus decisiones anteriores:

a) El Sistema de Consultas será un instrumento mediante el cual la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) servirá de foro a los países desarrollados y en desarrollo en sus contactos y consultas encaminados a lograr la industrialización de los países en desarrollo; 3/

b) Las consultas deben permitir también la celebración de negociaciones entre las partes interesadas, a petición de éstas, durante las consultas o después de ellas; 4/

1/ "Informe de la Segunda Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial" (ID/CONF.3/31), cap. IV, "Declaración y Plan de Acción de Lima en materia de desarrollo industrial y cooperación", párr. 66.

2/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, séptimo período extraordinario de sesiones, Suplemento No. 1, párr. 3.

3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 16, párr. 151 a).

4/ Ibid., párr. 151 b).

c) Entre los participantes de cada país miembro figurarán funcionarios gubernamentales, así como representantes de la industria, los trabajadores, grupos de consumidores y otros representantes, según lo considerase apropiado cada gobierno; 5/

d) Los informes finales de las Consultas incluirán las conclusiones y recomendaciones a que se haya llegado por consenso entre los participantes, así como otras opiniones importantes expresadas durante los debates. 6/

Consulta sobre la capacitación de mano de obra industrial

La Junta, en su 13º período de sesiones, autorizó a la ONUDI a que celebrara en 1981 una Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial. Por falta de recursos financieros, esta Consulta ha sido aplazada hasta 1982.

En 1978, la Junta decidió que "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".

El Grupo de Trabajo ONUDI/OIT/UNESCO, que se estableció en diciembre de 1978, sugirió que en los preparativos de la Primera Consulta se examinara la posibilidad de:

a) Hacer mayor uso, en beneficio de los países en desarrollo, de las instalaciones y servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo;

b) Utilizar en mayor medida las instalaciones y los servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo, examinando al mismo tiempo la necesidad de su expansión, para que, entre otras cosas, pueda incrementarse la cooperación entre los países en desarrollo;

c) Mejorar los arreglos contractuales para la adquisición de conocimientos técnicos industriales.

5/ Ibid., párr. 152.

6/ Ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 16, párr. 163.

En 1979, la ONUDI preparó un informe, en consulta con la OIT y la UNESCO, titulado "Adquisición y desarrollo de conocimientos técnicos industriales por los países en desarrollo" (ID/CONF.4/8). ^{7/} Este informe fue examinado por países miembros en la Tercera Conferencia General de la ONUDI (ID/CONF.4/22, párrs. 202 a 210); los países en desarrollo hicieron notar la similitud de sus propuestas con las contenidas en el documento de la ONUDI, y fueron respaldadas en general por todos los países.

En mayo de 1981, en una Reunión de Expertos, se examinó un documento preparado por la ONUDI sobre "Cuestiones que podrían considerarse en la Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial" (ID/WG.341/1), en el que se aclaraban y explicaban con más detalle las cuestiones o puntos presentados a la Tercera Conferencia General de la ONUDI, teniendo en cuenta las observaciones formuladas en esa Conferencia y las conclusiones de la labor preparatoria realizada por la ONUDI en 1980. En el informe (ID/WG.341/3) de la Reunión de Expertos, dichos puntos, indicados a continuación, fueron considerados de especial pertinencia para la cooperación internacional en materia de capacitación industrial:

- Punto 1: Servicios de capacitación existentes en países desarrollados y su posible utilización y adaptación para los países en desarrollo
- Punto 2: Servicios de capacitación existentes en países en desarrollo y su posible utilización por otros países en desarrollo
- Punto 3: Posible papel de las organizaciones internacionales y de las instituciones nacionales que tienen objetivos de capacitación internacionales.

^{7/} Este documento se facilitará en la Reunión Preparatoria Global de la Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial.

INTRODUCCION

1. A raíz del mandato dado por la Junta de Desarrollo Industrial y del establecimiento del Grupo de Trabajo ONUDI/OIT/UNESCO, la secretaría de la ONUDI emprendió cierto número de estudios sobre la capacidad de los países desarrollados y en desarrollo para la formación de mano de obra industrial. Aunque no existían datos estadísticos satisfactorios, se ha podido determinar que la capacidad o servicios existentes podrían utilizarse mejor si se dispusiera de una información mejor organizada y coordinada sobre la capacidad existente y las necesidades de los países en desarrollo. En los párrafos siguientes se resumen las principales razones por las que esa capacidad no se aprovecha de una manera óptima, ni en los países en desarrollo ni en los países desarrollados, en beneficio de la industrialización de los primeros.

Servicios de capacitación existentes en los países en desarrollo

2. Uno de los problemas básicos con que tropieza la industrialización en los países en desarrollo es que los sistemas de educación formal se han establecido en general siguiendo la pauta de instituciones análogas de países industrializados, por lo que tienden a reflejar los valores, las necesidades y la infraestructura de esos países. En consecuencia, los países en desarrollo no suelen estar en condiciones de proporcionar personal titulado con formación industrial apropiada para poder incorporarse directamente a la fuerza de trabajo. A la larga, se hace necesario efectuar adaptaciones, debiendo establecerse en particular servicios de capacitación que permitan complementar el sistema de educación formal. A corto plazo, habrán de desplegarse esfuerzos especiales para satisfacer, mediante la plena movilización de los recursos disponibles, necesidades de capacitación de carácter urgente.

3. Aunque en muchos casos se precisan más servicios de capacitación, muchos de los ya existentes registran un importante índice de subutilización. Muchas son las razones que podrían explicar este hecho; por ejemplo:

a) Al formular sus estrategias, planes y políticas de industrialización, los países en desarrollo no parecen haberse dado suficiente cuenta de que la capacitación tiene carácter de a largo plazo, y que es preciso considerarla como parte integrante de la labor de planificación.

b) Las empresas de los países en desarrollo no han considerado por lo común la importancia de la capacitación desde el momento en que se concibe un proyecto; además, dados los problemas con que diariamente se enfrentan los empresarios, éstos no siempre tienen tiempo de ocuparse de los complejos problemas que entraña la capacitación requerida por sus empresas.

c) Los programas de las instituciones de capacitación existentes no responden ni a las necesidades reales de la mano de obra ni a las tecnologías utilizadas por las empresas.

Servicios de capacitación existentes en los países desarrollados y su posible aprovechamiento por los países en desarrollo

4. En la actualidad, la mayoría de las empresas exportadoras sólo están secundariamente interesadas en la capacitación de mano de obra industrial para los países en desarrollo. La capacitación que pueden impartir se limita por lo general al funcionamiento de las instalaciones o del equipo que vayan a vender. Esa capacitación va dirigida principalmente a los operarios calificados, y en menor grado a personal de nivel superior (ingenieros, gerentes, etc.); la principal laguna se refiere al personal de nivel intermedio (técnicos), cuyos conocimientos son esenciales para traducir los procesos tecnológicos teóricos en actividades de producción real; análogamente, también puede observarse otra laguna en la capacitación de instructores, cuyo efecto multiplicador es de vital importancia para los países en desarrollo. En otras palabras, las empresas de los países desarrollados sólo proporcionan capacitación parcial y fragmentaria.

5. Como consecuencia de ello, las empresas exportadoras han de depender a menudo del sistema educacional o de las instituciones de capacitación de los países desarrollados. Este hecho plantea el complejo problema de cómo vincular la capacidad tecnológica de las empresas a la capacidad pedagógica de las instituciones de capacitación.

6. En muchos casos, se recurre al sistema educacional de los países desarrollados para que proporcione capacitación a personal de los niveles superiores. El sistema de educación formal refleja los valores y necesidades del país interesado, y suele complementarse con servicios de capacitación bien desarrollados que permitan impartir capacitación ulterior.

7. A base de estos y de otros estudios, la ONUDI, en colaboración con la OIT y la UNESCO, ha procurado llegar a ciertas conclusiones en cuanto a la organización, el alcance y el contenido futuros de la cooperación internacional en materia de capacitación de mano de obra industrial. El Punto 1 presenta algunos de los problemas clave que es preciso superar, no sólo con respecto a las relaciones entre países desarrollados y países en desarrollo, sino también respecto de las relaciones entre los propios países en desarrollo (Punto 2) y de las actividades de las organizaciones internacionales (Punto 3).

PUNTO 1: SERVICIOS DE CAPACITACION EXISTENTES EN PAISES
DESARROLLADOS Y SU POSIBLE UTILIZACION Y
ADAPTACION PARA LOS PAISES EN DESARROLLO

Repercusiones de la Declaración y Plan de Acción de Lima

8. Las necesidades de capacitación de los países en desarrollo deben considerarse en el contexto de la Declaración y Plan de Acción de Lima y del establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional. En el decenio de 1960, las relaciones internacionales se caracterizaron por una marcha acelerada hacia la independencia política de los países del Tercer Mundo, seguida de la afirmación de la soberanía económica de tales países; éstas eran dos condiciones necesarias, pero no suficientes, para que los países del Tercer Mundo pudieran controlar plenamente su desarrollo. Un tercer factor es la creación de capacidad tecnológica y de servicios de capacitación, que constituyen un conducto por el que obligatoriamente ha de pasar el proceso de industrialización si se quiere que aumente de modo progresivo la capacidad de los países en desarrollo para tomar decisiones autónomas.

9. La dificultad radica en que esos países habrán de adquirir en un período de 20 años las aptitudes y los conocimientos tecnológicos que los países industrializados fueron desarrollando de modo progresivo a lo largo de un siglo. Se trata, por tanto, de un problema sumamente complejo y vasto, cuyo análisis debe basarse en un cabal entendimiento de las interrelaciones entre la educación, la capacitación, y el proceso de industrialización. Sólo entonces pueden intentarse la planificación y el desarrollo de los recursos humanos de un país.

10. A corto plazo, sin embargo, los países en desarrollo continuarán dependiendo de manera considerable de los países desarrollados para la adquisición, mediante las principales formas de cooperación internacional, de tecnología, "know-how" y técnicas conexas. En realidad, el carácter de la demanda de capacitación industrial por parte de los países en desarrollo ha evolucionado considerablemente desde principios del decenio de 1970. Al principio, esa capacitación era obtenida por personas individuales o por pequeños grupos de pasantes, con la finalidad de asegurar que las plantas industriales funcionaran con eficacia; en fecha más reciente, la demanda de los países en desarrollo también se ha referido a la capacitación de equipos de personal completos para las tareas de producción, mantenimiento y gestión en relación

con algún proyecto industrial concreto, y, en cierto grado, para el establecimiento de centros de tecnología y capacitación con objeto de proporcionar apoyo a sectores industriales específicos.

11. Las investigaciones efectuadas han revelado la necesidad de analizar la capacitación que se proporciona a los países en desarrollo mediante la asistencia de instituciones (públicas o privadas) nacionales, arreglos de cooperación bilaterales o multilaterales, y relaciones comerciales a nivel de empresa. Parece ser que la capacitación proporcionada mediante arreglos comerciales ha llegado a ser relativamente considerable en comparación con la facilitada por medio de asistencia; además, es probable que siga creciendo de modo paralelo al crecimiento de las exportaciones de plantas y equipo a los países en desarrollo, por lo que se está formando un gran mercado mundial de capacitación. Sin embargo, este mercado mundial es muy imperfecto, debido principalmente a la falta de información sobre los servicios de capacitación existentes en los países desarrollados y en desarrollo, así como sobre los niveles a que puede proporcionarse capacitación en lo tocante a procesos tecnológicos concretos. Por otra parte, es necesario un mayor número de análisis sobre el tema y el contenido de la capacitación con arreglo a las categorías profesionales dentro de las empresas de los diferentes sectores industriales.

12. En los países en desarrollo, las empresas no siempre han reconocido que la capacitación constituye el principal componente de todo arreglo de cooperación industrial. En general, esas empresas no están en condiciones de definir con claridad sus necesidades de capacitación a corto y a largo plazo, de evaluar la capacidad de un proveedor para satisfacer esas necesidades, ni de controlar la ejecución de los programas de capacitación adquiridos. Por ello, además de lo cara que es la capacitación, con frecuencia los copartícipes relativamente débiles de países en desarrollo no logran comprender cabalmente la importancia de considerar la capacitación de mano de obra industrial desde el momento de concepción de un proyecto y de seleccionar una tecnología que esos países puedan dominar y que les permita, por tanto, establecer servicios tecnológicos y de capacitación. Por otro lado, si bien los países en desarrollo pagan los precios que les piden los proveedores, no siempre obtienen los programas de capacitación correspondientes a la demanda expresada. Así, pues, muchos proyectos industriales han fracasado por no haberse estudiado oportuna y detenidamente los problemas de la capacitación de mano de obra industrial.

13. La Consulta debiera estudiar, por tanto, la forma de lograr que el mercado mundial de capacitación de mano de obra industrial esté más informado y mejor organizado.

Organización de la demanda

14. Una mejor organización de la demanda, así como la disponibilidad de información sobre su naturaleza y contenido, fortalecería la capacidad de los países en desarrollo, a los niveles gubernamental y de empresa, para tomar decisiones sobre sus necesidades de capacitación y sobre la elección de copartícipes. Además, aseguraría que la capacitación se tuviera plenamente en cuenta desde el mismo momento de concepción de un proyecto industrial, considerando a la vez las aptitudes de la población local y su ambiente sociocultural.

15. La formulación de la demanda de capacitación industrial depende una serie de factores: el sistema educacional, la elección de tecnología, los sectores y proyectos industriales prioritarios, el grado de integración en el proceso de producción nacional, etc. Por tanto, es necesario efectuar de modo continuo un análisis de la estructura de la industria, de las interrelaciones entre las industrias existentes, y de los servicios de capacitación de esas industrias, a fin de comprender el carácter de los cambios futuros de la estructura de la industria y las repercusiones de esos cambios en la demanda de capacitación industrial.

16. Para poder mejorar la formulación de la demanda, es preciso, por consiguiente, una estrecha relación entre quienes poseen la información necesaria y aquellos que la necesitan. También podrían establecerse relaciones con los encargados de elegir la tecnología, pues los programas de capacitación deben responder a una determinada tecnología y a su grado de complejidad. Ese enfoque por el que se analiza el grado de complejidad tecnológica ha sido desarrollado por la ONUDI, y ensayado ya en el caso de la industria de bienes de capital, con objeto de establecer programas de capacitación específicos vinculados a los grados de complejidad que hayan de alcanzarse en un determinado período de tiempo.

17. Cabe preguntarse, por consiguiente, hasta qué punto no sería conveniente efectuar un diagnóstico de las necesidades de capacitación a nivel nacional, no sólo desde el punto de vista de una empresa, sino también teniendo plenamente en cuenta la estructura y el tipo de industrias, así como la tecnología

y los servicios de capacitación, existentes en el país en desarrollo de que se trate. Este enfoque de la cooperación internacional fortalecería la capacidad de quienes poseen facultades decisorias en los países en desarrollo.

Organización de la oferta

18. Los países industrializados han adoptado diversos enfoques de la capacitación industrial; en los países socialistas, la capacitación constituye una parte integrante del proceso de planificación; en los países con economía de mercado, la situación depende de la importancia de la participación del gobierno en el desarrollo económico. Sin embargo, en los países industrializados se admite en general que es necesario un mínimo de coordinación, a los niveles sectorial o nacional, para identificar los servicios de capacitación más adecuados existentes y asegurar el acceso de los países en desarrollo a dichos servicios.

19. Muchos países desarrollados han dado un primer paso en esta dirección mediante la preparación de un inventario o catálogo de los servicios de capacitación disponibles para diferentes sectores industriales, niveles de aptitud, métodos de enseñanza utilizados, etc. En algunos casos, un segundo paso podría ser la existencia de cierta estructura orgánica a los niveles sectorial o nacional, a fin de establecer los contactos apropiados con el sector privado o con el sector público del país desarrollado. Sin embargo, este paso debiera darse con gran cuidado, dada la multiplicidad de proveedores de capacitación: departamentos estatales encargados de la cooperación internacional, instituciones de capacitación públicas y privadas, el sistema educacional, las empresas exportadoras, etc.

20. Ante las diversas situaciones que en la actualidad se plantean, y que sin duda alguna aumentarán su complejidad en el futuro con respecto a la oferta y la demanda de capacitación, cabría preguntarse hasta qué punto no sería conveniente efectuar un diagnóstico de la situación de la oferta en los países desarrollados desde el punto de vista de las necesidades de los países en desarrollo, incorporando estos últimos a dicho diagnóstico. En otras palabras, el enfoque podría consistir en definir simultáneamente las necesidades de los países en desarrollo e identificar la capacitación más adecuada a esas necesidades. La aceptación general de tal enfoque en la práctica haría posible que el mercado mundial de capacitación estuviera mejor informado sobre la organización y el contenido de la oferta y la demanda.

Esferas que plantean problemas

21. Dadas la magnitud y la complejidad del problema que plantea la adquisición de conocimientos técnicos industriales por los países en desarrollo, deben movilizarse todas las formas de cooperación internacional (comercial, bilateral y multilateral) a fin de poder atender eficazmente a todos los aspectos de la capacitación para la industria. A continuación se indican algunos de los aspectos concretos que deben atenderse por medio de la cooperación internacional y que merecen ser tratados con detenimiento en la Consulta.

a) Parece que ha de prestarse más atención a la capacitación de instructores en los países en desarrollo, pues no se han comprendido con claridad ni su efecto multiplicador inherente ni su capacidad para innovar y concebir programas de capacitación en respuesta a necesidades específicas. Más concretamente, debe concederse prioridad a la capacitación de instructores en las siguientes esferas: instructores; personal encargado de organizar la capacitación industrial; y gerentes de programas de capacitación.

b) La educación y capacitación de ingenieros es de importancia crucial, habida cuenta del papel predominante que desempeñan en la industria. Esto es algo que reconocen los países en desarrollo, y se viene dando prioridad, a menudo con el apoyo de la UNESCO, al establecimiento de escuelas de ingeniería y al aumento de su número. No obstante, siguen planteándose problemas de pertinencia y calidad, por lo que debe hacerse un esfuerzo continuo por lograr que los programas de estudios reflejen los adelantados logrados en cuanto a tecnologías, su estructura y su contenido, y que respondan a la situación nacional del país de que se trate. Además, los ingenieros de países en desarrollo necesitan perfeccionar su capacitación en cuanto a concepción y diseños técnicos, a fin de que puedan adaptar y crear tecnologías para satisfacer las condiciones específicas de sus respectivos países.

Además, es preciso superar la evidente contradicción entre este hecho: por una parte, las tecnologías cambian de modo continuo y están cada vez más interrelacionadas, y, por otra, en los programas de estudio universitarios esas tecnologías son tratadas en forma parcial y fragmentaria; por tanto, quizá fuera conveniente reagrupar técnicas, a fin de que los interesados lleguen a ser "técnicamente alfabetos" en diversas tecnologías comunes a cierto número de sectores industriales.

c) La escasez de técnicos competentes y de técnicos de categoría superior pone en peligro la viabilidad de muchos proyectos industriales en los países en desarrollo. Se trata de una cuestión socioeconómica compleja que entraña problemas relativos a categoría, remuneración, educación, y estructuras de la carrera. La capacitación de técnicos en el extranjero es a veces necesaria, pero las soluciones a largo plazo parecen depender de una enérgica acción que promueva y modifique la capacitación y la categoría de los técnicos en los países en desarrollo.

d) La importancia de la capacitación para la gestión ya ha sido subrayada por la OIT. Los países desarrollados tienen considerable capacidad en cuanto a instituciones de formación de gerentes, y cuentan con muchas empresas cuyos servicios pueden utilizar los países en desarrollo. Se han desplegado esfuerzos por examinar las necesidades de gerentes de los países en desarrollo y por adaptar los programas apropiados, pero debe prestarse renovada

atención a la gestión relacionada con las características y la estructura de producción específicas de distintos sectores industriales. Más concretamente, conviene preparar perfiles de capacitación que respondan al grado de complejidad de las técnicas de gestión requeridas por diferentes sectores industriales.

e) Los análisis hasta ahora efectuados de la capacitación relativa a sectores industriales concretos, en relación con Consultas celebradas a nivel sectorial, han permitido ver las ventajas e inconvenientes de la capacitación de equipos de personal completos frente a la capacitación individual. En muchos casos, puede ocurrir que aun cuando cada pasante esté sumamente capacitado, la planta en cuestión no funcione con eficiencia. Por tanto, sería necesario verificar si esta hipótesis es válida para diferentes ramas industriales, teniendo en cuenta las limitaciones de carácter sociocultural.

f) La capacitación continua o permanente viene descuidándose en la mayoría de los países en desarrollo. En una época en que los cambios tecnológicos se producen con rapidez, el personal debe tener la posibilidad de recibir capacitación adicional para que pueda mantenerse al corriente de las tecnologías, los métodos de producción, etc., más modernos. En muchos países en desarrollo, puede suceder que casi toda la producción de un determinado sector industrial del país la aporte una sola empresa, que debido a ello mantiene poco o ningún contacto con otras empresas del sector, lo que hace que de modo gradual vaya quedándose "intelectualmente" aislada.

g) El objetivo de producción industrial fijado en la Declaración y Plan de Acción de Lima pone que un gran número de personas de los países en desarrollo habrán recibido capacitación, para el año 2000, en diversos sectores y a distintos niveles. Cabe preguntarse por tanto hasta qué punto pueden concebirse nuevos métodos de enseñanza que permitan capacitar a una gran multitud de personas. La experiencia reciente en algunos países en desarrollo ha demostrado que la capacitación programada por computadora puede utilizarse eficazmente para este fin.

h) Dada la complejidad e interrelación de los problemas arriba planteados, es preciso realizar una investigación básica a fin de comprender la importancia de la capacitación para el trabajador individual y de los equipos de trabajadores para las empresas, para el sector industrial y para la economía en general. A este respecto, los enfoques de la capacitación para la industria utilizados en muchos países (por ejemplo, los cursos "sandwich" (cursos de perfeccionamiento entre dos períodos de formación práctica), la capacitación "doble", etc.), deben examinarse en cuanto a su aplicabilidad a las condiciones económicas y socioculturales prevalecientes en los países en desarrollo.

22. Los problemas anteriormente mencionados relativos a los conceptos de capacitación, y a la capacitación de personal de determinadas categorías, ponen de manifiesto la importancia de seleccionar tecnologías que contribuyan de manera importante al establecimiento de servicios nacionales de tecnología y capacitación desde el momento en que un proyecto industrial sea centralmente concebido. A tal fin, los países en desarrollo deben prestar renovada atención a la programación del desarrollo de recursos humanos para el desarrollo industrial; esto también significa que, para atender a las citadas esferas

que plantean problemas, se precisará una cooperación internacional a nivel de empresa mediante arreglos comerciales, y especialmente a nivel estatal mediante arreglos bilaterales y multilaterales.

Arreglos de cooperación

23. Estudios de casos concretos han revelado algunos de los principales problemas.

24. Un primer problema que se plantea obedece a que la tecnología y la capacitación son abordadas en general esporádicamente sobre una base de proyecto por proyecto, y no son objeto de selección, en el momento de concebirse un proyecto industrial, por su contribución a los servicios tecnológicos y de capacitación del país receptor. La tecnología y la capacitación deben ser planificadas a largo plazo, pues ello permitiría a las empresas de los países en desarrollo asegurar la continuidad tecnológica y acceder progresivamente a niveles superiores de complejidad tecnológica y empresarial. Este es el caso, por ejemplo, de la industria de bienes de capital. Para poder asegurar la continuidad tecnológica y empresarial, los arreglos de cooperación deben ser a largo plazo, y prever la adquisición de técnicas y de "know-how" correspondientes a los niveles superiores de complejidad tecnológica y empresarial, necesarios para lograr una integración cada vez mayor en el proceso de producción nacional.

25. Un segundo problema se debe a que, si bien las instituciones de capacitación de los países desarrollados poseen métodos y técnicas de capacitación, no están necesariamente familiarizadas con la planta, el equipo y la tecnología exportados por una determinada empresa. Por tanto, lo primero que han de hacer es familiarizarse plenamente con esa tecnología, y sólo entonces estarán en condiciones de adaptar métodos de capacitación, preparar programas de capacitación apropiados y ejecutar estos programas. Otra consecuencia es que los países en desarrollo han de sufragar los gastos adicionales del "proceso de familiarización" de la institución de capacitación del país desarrollado; además, no siempre tienen contacto directo con quienes desarrollan la tecnología.

26. Un tercer problema radica en que, en general, las instituciones de capacitación de los países en desarrollo no son plenamente asociadas por el comprador ni por el vendedor a la transferencia y adquisición de "know-how" tecnológico y de conocimientos técnicos conexos; resultado de ello es que

este "know-how" y estos conocimientos técnicos sólo benefician a una empresa en particular y no al país en desarrollo en su conjunto. Por tanto, sería necesario que en los países en desarrollo se adoptaran las siguientes medidas a nivel nacional: en primer lugar, conseguir que los encargados de la capacitación participen en la adquisición de tecnología y conocimientos técnicos conexos; en segundo lugar, poner a disposición de otras empresas e/o instituciones de capacitación la tecnología y los conocimientos técnicos adquiridos; y, en tercer lugar, lograr que el proveedor convenga en que la tecnología y los conocimientos técnicos vendidos no serán utilizados exclusivamente por el comprador, sino que podrán ponerse a disposición de otras empresas e/o instituciones de capacitación interesadas.

27. Un cuarto problema se refiere a las relaciones contractuales sobre la capacitación de mano de obra industrial. Los estudios de casos relativos a la exportación de equipo, tecnología, licencias, etc., a los países en desarrollo revelan que el aspecto de la capacitación apenas es tenido en cuenta en la fase de concepción de un proyecto industrial. Además, la capacitación proporcionada es de carácter parcial y fragmentario, y se le concede poca importancia. En general, las disposiciones contractuales referentes a la capacitación industrial no tratan en forma satisfactoria los puntos siguientes:

a) La descripción del contexto en que ha de tener lugar la adquisición de "know-how", conocimientos técnicos y programas de capacitación conexos, es decir, relacionados con los objetivos generales de producción del comprador y con los objetivos de industrialización del país en desarrollo;

b) la identificación del "know-how", de los conocimientos técnicos y de los programas de capacitación que hayan de transferirse; esto se refiere a los objetivos del contrato;

c) la determinación de los medios por los que tales "know-how" y conocimientos técnicos han de transferirse; esto se refiere a las obligaciones de cada una de las partes contratantes;

d) los medios de verificar si el "know-how" y los conocimientos técnicos han sido eficazmente transferidos; esto se refiere a la prueba de que todas las obligaciones han sido satisfactoriamente cumplidas.

Financiación de la capacitación de mano de obra industrial

28. También las instituciones financieras son partes en los arreglos de cooperación entre empresas e influyen de modo directo en la capacidad de los países desarrollados para proporcionar capacitación industrial a los países en desarrollo. Según investigaciones realizadas, el Banco Mundial, la CEE y otras entidades han venido prestando creciente atención a la financiación de la transferencia de "know-how" y de conocimientos técnicos conexos.

29. Mucho es, sin embargo, lo que aún queda por hacer, especialmente por parte de los bancos comerciales y de las instituciones de crédito a la exportación. La financiación de la capacitación no es uno de los principales objetivos de esas entidades, siendo el primero de ellos la financiación de la venta de plantas, equipo, etc. Sin embargo, un criterio importante para financiar la exportación de plantas y equipo es la existencia de técnicos, ingenieros, gerentes, etc. capacitados. Existe, pues, un círculo vicioso que debe romperse. A tal fin, es imprescindible que las instituciones financieras concedan máxima prioridad a la capacitación de mano de obra industrial en los países en desarrollo, pues ésta es la base sobre la que pueden identificarse proyectos viables y ser llevados a cabo.

30. Para empezar, es importante que las empresas exportadoras, y en particular las empresas pequeñas y medianas, puedan obtener recursos financieros para realizar los estudios preliminares y exploratorios sobre las necesidades de capacitación de determinados países en desarrollo. Las investigaciones realizadas, y las Consultas sectoriales celebradas hasta ahora, han demostrado que rara vez las instituciones financieras están dispuestas a financiar tales estudios exploratorios.

31. En segundo lugar, se sugiere que las instituciones de crédito a la exportación y otras instituciones financieras de países desarrollados consideren la capacitación industrial como parte integrante de la infraestructura social de los países en desarrollo. De esta forma, dicha capacitación podría reunir los requisitos necesarios para obtener recursos financieros en condiciones análogas a las aplicadas a inversiones en infraestructura física.

32. También se sugiere que la cooperación bilateral de carácter oficial se utilice más eficazmente, complementando a tal fin la provisión de capacitación industrial por las empresas, incluidas las del sector privado, proporcionando asistencia técnica, y, sobre todo, financiando el establecimiento de centros de capacitación para las industrias prioritarias del país en desarrollo de que se trate. Las investigaciones han demostrado que ésta es la práctica en algunos países desarrollados, pero esa práctica podría irse generalizando cada vez más.

Cuestiones a tratar

33. Se pide a la Reunión Preparatoria Global que considere la importancia de las cuestiones suscitadas a propósito del Punto 1, y que decida si tales cuestiones deben someterse a la Consulta. Estas cuestiones pueden resumirse de la siguiente manera:

a) Organización de la información sobre los servicios de capacitación existentes en los países desarrollados que respondan a la demanda de los países en desarrollo (párrs. 8-20);

b) Importancia de definir necesidades de capacitación a largo plazo y de programar la adquisición y el desarrollo de tecnología y conocimientos técnicos conexos (párrs. 21-22);

c) Conveniencia y contenido de los arreglos a largo plazo, incluidos los arreglos financieros, encaminados a que los países en desarrollo puedan satisfacer sus necesidades de tecnología y capacitación; y mejora del carácter y del contenido de las relaciones contractuales, a nivel de empresa, para la adquisición de conocimientos técnicos industriales (párrs. 23-27).

PUNTO 2: SERVICIOS DE CAPACITACION EXISTENTES EN PAISES
EN DESARROLLO Y SU POSIBLE UTILIZACION POR
OTROS PAISES EN DESARROLLO

34. La cooperación entre países en desarrollo en materia de capacitación industrial ofrece considerables posibilidades que hasta el presente no han sido exploradas.

35. Debe recordarse que de la cooperación entre países en desarrollo podrían obtenerse varias ventajas. Se admite en general que la modalidad de desarrollo industrial, las estructuras institucionales y las tecnologías de los países desarrollados, derivadas de diferentes condiciones socioeconómicas y distintas dotaciones de factores, no siempre satisfacen las necesidades concretas de los países en desarrollo. Con mayor razón cabe decir esto de esferas tales como la transferencia de tecnología y la adquisición de conocimientos técnicos industriales, en que la similitud de las condiciones socioeconómicas y culturales y la modalidad de industrialización determinan en gran parte su idoneidad para satisfacer necesidades de capacitación. Además, aspectos específicos, como la referencia a la reciente experiencia de industrialización de los países en desarrollo más adelantados, y el costo de la capacitación industrial, la idoneidad de los programas de estudios para las necesidades de capacitación, etc., presentan claras ventajas en favor de la cooperación entre países en desarrollo. Este potencial se ha reflejado en diversos foros internacionales, tales como el Grupo Especial Intergubernamental sobre Cooperación Económica entre Países en Desarrollo (Viena, junio de 1980) y la Conferencia de Alto Nivel sobre Cooperación Económica entre Países en Desarrollo (Caracas, mayo de 1981).

36. Al abordar este Punto debe subrayarse que los problemas planteados a propósito del Punto 1 tienen igual importancia para la cooperación entre los países en desarrollo; tal es el caso de la necesidad de organizar información sobre la oferta y la demanda, con objeto de que el mercado mundial de capacitación pueda estar más informado, así como el de la necesidad de diferentes mecanismos de cooperación internacional para atender a la capacitación de personal de diferentes categorías profesionales.

37. Centros regionales, tales como el CINTFLFOR en América Latina, el CIADFOR en Africa y el ARSDEP en Asia, establecidos bajo los auspicios de la OIT, tal vez pudieran contribuir de manera importante a una mejor organización de la oferta y la demanda. Sería necesario efectuar diagnósticos de

planes y políticas de desarrollo de países en desarrollo, de su estructura industrial y de sus servicios de capacitación en relación con determinados niveles de complejidad tecnológica y empresarial empleados en la industria. Al mismo tiempo, deberían realizarse diagnósticos de la capacidad de otros países en desarrollo para satisfacer estas necesidades concretas. Tal enfoque de la cooperación internacional, que entraña el diagnóstico simultáneo de la oferta y la demanda, aseguraría su mutua correspondencia.

38. Debe señalarse, por otra parte, que estos centros regionales han iniciado recientemente actividades de cooperación a nivel interregional. La cooperación entre el CINTERFOR y el CIADFOR tiene por objeto establecer un amplio programa de cooperación técnica que abarque lo siguiente: transferencia de experiencia en métodos de enseñanza; intercambio de experiencia sobre capacitación profesional, administración y gestión; celebración de cursos prácticos técnicos sobre sistemas de capacitación profesional, capacitación de instructores, financiación de la capacitación, etc. El CINTERFOR también ha iniciado recientemente un programa de cooperación con el ARSDEP, que comprende el establecimiento de un centro de documentación y la adaptación y aplicación de material de enseñanza desarrollado por el CINTERFOR para países asiáticos. Se espera que la cooperación a nivel interregional se amplíe de modo que pueda abarcar la organización de información sobre la oferta en relación con la demanda de otros países.

39. Sin embargo, además de mediante estos centros regionales, la cooperación entre países en desarrollo puede desarrollarse, con arreglo a las mismas pautas, por conducto de instituciones nacionales tecnológicas y de capacitación que tengan objetivos de capacitación internacionales y que estén en condiciones de determinar las necesidades de otros países en desarrollo y de capacitar a personal de esos países, a fin de que dicho personal obtenga la preparación tecnológica y empresarial requerida por los distintos sectores industriales (véase también el Punto 3).

40. La capacitación para la gestión se ha desarrollado considerablemente en los últimos 10 ó 15 años, y ello no sólo en los países económica y tecnológicamente más adelantados, sino también en países en desarrollo. Sin embargo, están lejos de ser aprovechadas todas las posibilidades para el establecimiento de programas de capacitación de calidad con destino a gerentes industriales. Este problema podría superarse mejorando la organización de la oferta y la demanda de capacitación de gerentes, teniendo debidamente en

uenta las técnicas empresariales que requieren los distintos sectores de la industria, y sobre todo el grado de complejidad de esas técnicas empresariales; la ONUDI está realizando un estudio sobre este tema en relación con la industria siderúrgica.

41. Es necesario que los países en desarrollo mejoren la formulación de políticas encaminadas a estimular y facilitar la capacitación de gerentes en consonancia con las necesidades específicas de la industria. Las investigaciones han demostrado que la contribución de las facultades y colegios universitarios técnicos a la capacitación en ingeniería de producción y en gestión de plantas, así como a la formación de gerentes industriales, es en general insatisfactoria, y que los jóvenes ingenieros y técnicos están mal preparados para las funciones de supervisión y gestión que muchos de ellos habrán de asumir pronto después de graduarse. Además, los cursos y seminarios sobre gestión se organizan con carácter especial y en forma fragmentaria, de modo que los gerentes se ven participando en diversos programas sin perseguir claros objetivos de carrera ni seleccionar programas dedicados a las cuestiones prioritarias que sus empresas tienen planteadas.

42. La organización de la oferta y la demanda con arreglo a lo indicado en los párrafos anteriores propiciará una mayor cooperación entre países en desarrollo en materia de capacitación para la gestión, pero no debe ser considerada como forma principal de proveer tal capacitación para la industria. La capacitación en otros países debe centrarse en determinadas ramas y esferas; por otra parte, es preciso organizar, sobre todo dentro de cada país, la capacitación básica y general para la gestión, así como la mayor parte de la capacitación en las principales áreas funcionales de la gestión industrial. Los países muy pequeños y pobres pueden ser una excepción: en un mayor número de casos que hasta ahora, pudiera ser que les conviniese aunar sus recursos y establecer servicios conjuntos de capacitación, en el marco, por ejemplo, de agrupaciones económicas subregionales y, si procediera, en colaboración con los centros regionales arriba mencionados.

43. Una importante base adicional de cooperación entre países en desarrollo sería el mutuo reconocimiento de las normas de capacitación utilizadas en los países en desarrollo. A este respecto, podría fortalecerse eficazmente la labor ya emprendida por la OIT y la UNESCO, así como por el ARSDEP, el CIADFOR y el CINTERFOR, sobre la armonización y comparación de normas de educación y capacitación. Un paso complementario sería el mutuo reconocimiento de normas sobre una base bilateral, subregional, regional o interregional.

44. También es preciso prestar especial atención al aspecto financiero de la capacitación. Un examen de las políticas adoptadas por bancos regionales de desarrollo, por ejemplo, ha demostrado que podría dedicarse mayor atención a la financiación de capacitación industrial, esté o no vinculada a la venta de plantas y equipo. Teniendo en cuenta que la existencia de técnicos, gerentes e ingenieros capacitados es un factor importante para la decisión de un banco comercial de financiar un proyecto industrial, los bancos regionales de desarrollo deberían conceder máxima prioridad a los préstamos para ese fin. Además, sería necesario en particular financiar estudios que permitan hacer un diagnóstico de los servicios de capacitación de los países receptores.

45. Por último, la cooperación entre países en desarrollo puede beneficiarse de la concertación de arreglos a largo plazo a nivel gubernamental, bilateral o multilateralmente (a los niveles subregional, regional o interregional), para el desarrollo de recursos humanos. Tales arreglos a largo plazo podrían comprender, por ejemplo, lo siguiente:

a) El intercambio y coordinación de información sobre necesidades de capacitación a largo plazo y los servicios de capacitación existentes en cada país o región, sobre la base de una programación nacional a largo plazo de mano de obra industrial;

b) El reconocimiento mutuo de normas de educación y capacitación utilizadas en países en desarrollo;

c) Programas de cooperación, en materia de capacitación, relativos a determinados sectores industriales prioritarios y a categorías concretas de personal.

Cuestiones a tratar

46. La Reunión Preparatoria Global tal vez decida someter lo siguiente a la consideración de la Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial:

a) Organización de la información sobre la oferta actual de capacitación en países en desarrollo que responda a la demanda de otros países en desarrollo (párrs. 36-42);

b) Reconocimiento mutuo, entre países en desarrollo, de normas de educación y capacitación (párr. 43);

c) Movilización de recursos financieros para posibilitar la cooperación, en materia de capacitación de mano de obra industrial, a nivel de empresa y a nivel gubernamental, entre países en desarrollo (párr. 44);

d) Conveniencia y tenor (contenido) de los acuerdos a largo plazo (párr. 45).

PUNTO 3: POSIBLE PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y
DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES QUE TIENEN OBJETIVOS
DE CAPACITACION INTERNACIONALES

47. La cuestión que aquí se plantea es la de en qué medida, y de qué modo, pueden las organizaciones internacionales y las instituciones nacionales de capacitación que tienen objetivos de capacitación internacionales ser de utilidad a los países en desarrollo, teniendo en cuenta especialmente las nuevas dimensiones del problema según se expone en la Declaración y Plan de Acción de Lima. Salvo contadas excepciones, esas organizaciones e instituciones ni poseen ni desarrollan conocimientos técnicos ni "know-how" tecnológico: sí tienen, sin embargo, capacidad para prestar asistencia a los países en desarrollo en la programación a largo plazo del desarrollo de los recursos humanos requeridos por su proceso de industrialización. A fin de lograr que las interrelaciones entre educación, capacitación e industrialización sean plenamente comprendidas, la UNESCO, la OIT y la ONUDI debieran mejorar la coordinación de sus estudios y programas de asistencia.

Actividades en cuanto a la organización de la oferta y la demanda

48. Las organizaciones internacionales y las instituciones nacionales tienen capacidad, desde luego, para desarrollar nuevos conceptos y enfoques de la capacitación, determinar necesidades a este respecto, desarrollar e innovar métodos de capacitación para determinadas categorías de personal (véase el Punto 1), establecer contactos con quienes desarrollan conocimientos técnicos y "know-how" tecnológico, y proporcionar asesoramiento sobre el alcance y el contenido de arreglos de cooperación entre proveedores y adquirentes de capacitación. A fin de que tal capacidad pueda ser plenamente aprovechada, esas organizaciones e instituciones debieran orientar sus actividades hacia la mejora de la organización de la oferta y la demanda con arreglo a lo indicado en los párrafos 14-20 (Punto 1). Esto contribuiría de manera importante a lograr que el mercado mundial de capacitación estuviera mejor informado y a aumentar la capacidad decisoria de los países en desarrollo.

Actividades para promover la cooperación entre países en desarrollo

49. Cuanto se ha dicho acerca de la organización de la información sobre la oferta y la demanda se refiere igualmente a la cooperación entre países en desarrollo en lo tocante a la comparación de normas de instituciones de enseñanza y capacitación de los países en desarrollo (véase el Punto 2, párr. 42), pero ya se ha desarrollado una considerable actividad a este

respecto, especialmente por parte de la OIT y de la UNESCO, a menudo sobre una base regional. Esa actividad ha comprendido la promoción del reconocimiento mutuo de programas de enseñanza y de capacitación de los países en desarrollo. Tal reconocimiento mutuo de programas extranjeros constituiría un importante paso para estimular y facilitar la cooperación entre ellos; de esta forma, los pasantes podrán regresar a su país de origen con un diploma reconocido por éste.

Actividades relativas a la capacitación de técnicos

50. Las actividades de las organizaciones internacionales y de las instituciones nacionales que tienen objetivos internacionales también deberían centrarse en las necesidades inmediatas de las empresas en cuanto a producción, mantenimiento y gestión, con independencia de las necesidades a largo plazo del sector industrial en general. La capacitación de técnicos no debiera considerarse como actividad permanente en la sede de esas instituciones; a la larga, la capacitación de técnicos debería llevarse a cabo en el propio país en desarrollo, debiendo empezarse, si fuese preciso, por crear la infraestructura institucional necesaria. A corto plazo, sólo dos casos justifican la capacitación de técnicos en el extranjero: cuando no existe la necesaria infraestructura institucional, y cuando la tecnología y los conocimientos técnicos conexos sólo pueden obtenerse en el extranjero.

Actividades relativas a la capacitación de instructores

51. Debe concederse renovada prioridad a la asistencia en esta esfera. La capacitación de instructores es necesaria para que los países en desarrollo puedan mejorar su capacidad decisoria, y debería facilitarse en las siguientes áreas de especialización:

- a) Personal instructor;
- b) Personal encargado de organizar la capacitación industrial;
- c) Gerentes de programas de capacitación;
- d) Conceptos de capacitación; por ejemplo: personal con capacidad de innovar en respuesta a nuevas necesidades.

De la capacitación de instructores deben ocuparse principalmente quienes estén trabajando en la industria y sean competentes en esas áreas de especialización. Por este motivo, es preciso que las instituciones de capacitación y las organizaciones internacionales mantengan estrechas relaciones con la industria, a fin de asegurar el vínculo entre el "know-how" tecnológico y el

"know-how" pedagógico. A este respecto, conviene tener en cuenta que sólo los países desarrollados, y algunos de los países en desarrollo más adelantados, están en general en condiciones de poder capacitar a instructores.

Actividades relativas a la capacitación de gerentes para la industria

52. Entre las actividades relativas a la organización de la oferta y la demanda debe figurar la de información sobre capacitación de gerentes. Además, debiera concederse renovada prioridad a las siguientes actividades:

a) Estudios analíticos, estudios generales de necesidades, evaluación de programas, y definición de políticas eficaces para la capacitación de gerentes con destino a la industria;

b) Establecimiento de programas de cooperación entre diversas organizaciones e instituciones competentes en materia de capacitación para la gestión, a fin de superar el enfoque fragmentado y las incongruencias en la actualidad prevalecientes;

c) Apoyo a esfuerzos de capacitación de carácter regional y nacional mediante la producción de modelos de programas de estudios, materiales de capacitación modulares, capacitación de instructores, etc., a fin de ayudar a las instituciones a definir su disposición, organización y métodos de trabajo óptimos, así como a financiar la capacitación de gerentes.

Actividades encaminadas a complementar la cooperación internacional a nivel de empresa

53. Como se ha indicado en el Punto 1, las empresas exportadoras no están por lo general en condiciones de proporcionar capacitación de mano de obra industrial a todos los niveles, y, a fin de superar las deficiencias a este respecto, necesitan obtener apoyo institucional bien sea de instituciones nacionales de capacitación de los países desarrollados o bien de los servicios de organizaciones internacionales. Por lo que se refiere a los países en desarrollo, la complementariedad entre la cooperación comercial y multilateral supondría una ventaja en el sentido de que el comprador podría obtener capacitación completa y llegar progresivamente a ser autónomo respecto de los proveedores extranjeros.

54. Se sugiere que estas organizaciones e instituciones proporcionen asesoramiento, a petición de los interesados, en la preparación de arreglos de cooperación comercial, a fin de ayudar a determinar la naturaleza y el alcance de las relaciones contractuales en materia de capacitación de mano de obra industrial. De esta forma, la demanda por parte de los países en desarrollo de dicho asesoramiento iría disminuyendo con el tiempo, y las empresas crearían de modo gradual su propia capacidad decisoria en cuanto a la selección y compra de los programas de capacitación necesarios.

Questiones a tratar

55. La Reunión Preparatoria Global tal vez decida que la Consulta sobre la Capacitación de Mano de obra Industrial estudie el papel que desempeñan las organizaciones internacionales y las instituciones de capacitación nacionales que tienen objetivos de capacitación internacionales en las siguientes esferas:

a) Organización de la información sobre los servicios de capacitación existentes en los países desarrollados y en desarrollo que respondan a la demanda de otros países en desarrollo (párrs. 48-49);

b) Programación a largo plazo del desarrollo de recursos humanos, teniendo plenamente en cuenta las interrelaciones entre educación, capacitación e industria; desarrollo de nuevos enfoques de la capacitación de personal de diversas categorías que precise la industria en consonancia con el objetivo fijado en la Declaración y Plan de Acción de Lima (párrs. 50-52);

c) Modelos de acuerdos de cooperación industrial internacional a largo plazo para la adquisición de conocimientos técnicos industriales (párr. 47).

