

**NOVEDADES BIBLIOGRAFICAS
SID/CINTERFOR
12.12.2006**

FORMACIÓN – METODOLOGÍA



M 06.01 25

BRASIL. SENAC.

Itinerários formativos: metodologia de construcao.-- Rio de Janeiro: SENAC, 2005. - - 42 p.--(Documentos técnicos)

El documento tiene como objetivo apoyar al equipo técnico-pedagógico y a los docentes del sistema Senac en la elaboración de una metodología para la construcción de itinerarios formativos que aseguren una oferta de programas compatibles con el mundo del trabajo y las expectativas del trabajador actual.

Aborda las transformaciones del mundo del trabajo y como ellas determinan cambios en la legislación educacional y, consecuentemente, en el quehacer de las instituciones de educación profesional. Reseña que hoy en día toda la formación profesional se basa en el desarrollo de competencias, no sólo de aquellas relativas al desempeño de una actividad específica sino también de otras que tienen un alcance más amplio, denominadas competencias generales, volcadas a la formación de un profesional responsable, que comprenda su accionar, tenga autonomía, postura ética, capacidad crítica y creatividad. Plantea una distinción conceptual entre itinerarios profesionales y formativos, a partir de la cual son indicadas las diferentes fases de elaboración del itinerario formativo, enfatizando la importancia de este instrumento para la tan deseada educación continua. Incluye orientaciones para la elaboración de un plan de curso basado en competencias. En anexos presenta ejemplos de itinerarios profesionales y formativos para diversas áreas.

/FORMACIÓN PROFESIONAL/ /METODOLOGÍA/ /COMPETENCIA/ /EDUCACIÓN PERMANENTE/
/PROGRAMA DE FORMACIÓN/ /INSTITUTO DE FORMACIÓN/

FORMACIÓN – SISTEMA DE FORMACIÓN



06.01 904

LE MOUILLOUR I

Modelos europeos de sistemas (de transferencia) de créditos en FP: evaluación de la aplicabilidad de los actuales sistemas de créditos con el fin de crear un sistema europeo (de transferencia) de créditos para la formación profesional (SECFP/ECVET).-- Luxemburgo: CEDEFOP, 2006. 116 p.--(Cedefop Dossier, 14)

El objetivo del estudio consiste en evaluar si es viable aplicar los sistemas de créditos actualmente vigentes en los países europeos a los sistemas nacionales de FP y contribuir a diseñar un Sistema Europeo (de transferencia) de Créditos para la Formación Profesional (European Credit transfer system for Vocational Education and Training-SECFP/ECVET). Detecta los principales constituyentes de los sistemas de créditos en el contexto de los respectivos sistemas nacionales de FP analizados. Utiliza los elementos constituyentes para definir las características básicas y los posibles principios de un sistema SECFP/ECVET. Como metodología se basa en un análisis bibliográfico de publicaciones actuales en alemán, español, francés e inglés sobre sistemas nacionales de FP, programas e iniciativas educativas europeas y proyectos recientes de investigación en FP. Examina las características del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la enseñanza superior y los informes y documentos publicados sobre el mismo. Toma en consideración una encuesta dirigida a 360 expertos de FP de diversos países europeos (junto a Australia y EEUU), activos en ministerios nacionales de educación o trabajo, agentes sociales, autoridades de cualificación, suministradores de FP, empresas privadas y organizaciones de investigación y consulta. La selección de expertos se realizó a partir de las recomendaciones indicadas por los miembros del Grupo Técnico de Trabajo y de su presencia en la "comunidad virtual" sobre

transferencia de créditos que opera el Cedefop. Analiza las características y evoluciones de los sistemas nacionales de FP y reseña las funciones generales de los sistemas de créditos en el sistema educativo. Examina los elementos constituyentes de sistemas de créditos educativos y especialmente los de un SECFP/ECVET. Presenta conclusiones bajo forma de propuestas de principios y ensayos. Incluye en anexo el cuestionario electrónico utilizado en la encuesta.

/SISTEMA DE FORMACION/ /FORMACION PROFESIONAL/ /POLITICA DE FORMACION/
EUROPA/

COCINA

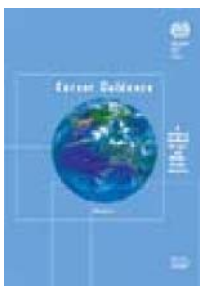


M 08.06 44
COLOMBIA. SENA.
Conocimiento y sabor.-- Bogotá: SENA, 2006. 175 p.

Esta obra es el resultado de un esfuerzo conjunto de directivos visionarios e instructores idóneos y perseverantes que ven cristalizada su labor fecunda representada en esta publicación. En el SENA ya suman más de 140 las promociones de cocineros egresados. Reseña que hoy el mundo es otro y la elevación de la gastronomía al nivel de otras disciplinas de la cultura, en su más amplio concepto, es un fenómeno relativamente reciente que le da mayor relevancia. La obra presenta recetas de cocina de 15 chefs egresados del Centro Nacional de Hotelería del SENA y 5 alumnos de Bogotá, Cartagena, Medellín, Manizales y Santander como forma de conservar el patrimonio cultural que representa la tradición culinaria de los pueblos, en este caso de las distintas regiones de Colombia. La obra plasma el esfuerzo por mantener el patrimonio cultural que representa la tradición culinaria, como consecuencia del abandono de la cocina popular y familiar que se da en estos días. Es una contribución de los profesionales de la gastronomía para que la cocina nacional, autóctona, ocupe el lugar que le corresponde en las aspiraciones de la calidad de vida de la sociedad colombiana y sea conservada como otras expresiones culturales. Busca también establecer nuevos focos de desarrollo turístico en los que se dé respuesta a las demandas empresariales del sector, entre otras cosas, con jóvenes que posean las habilidades, competencias y destrezas suficientes para ofrecer sus servicios profesionales a la industria turística o incluso emprender sus propios negocios de producción y comercialización de alimentos y bebidas locales, regionales e internacionales. Plantea la importancia de la formación en el área, ante el cambio de la actividad turística global, la gran afluencia de turistas y el intercambio creciente de divisas. Incluye la formación y destaque de cada coautor y su propuesta de recetas típicas para entrada, plato fuerte y postre.

/COCINA/ /ALIMENTO/ /PREPARACION DE COMIDAS/ /DESARROLLO TURISTICO/ /ELABORACION DE ALIMENTOS/

VOCATIONAL GUIDANCE



06.01 891
HANSEN E
Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries.-- Geneva: ILO.EMP/SKILLS, 2006. 109 p.

Expounds the diversity of the existent approaches on career guidance in different countries. For that, it gathers contributions of career guidance professionals around the world, throughout a literature review, the contribution of key informants and an extensive search of tools available on the Internet. The audience is twofold.

Part I is particularly targeted to those responsible for the national policy development and planning of career guidance in low- and middle-income countries – for staff in ministries of education, ministries of labour, public employment services, education institutions at all levels and the consultants assisting them. Part II will also attract a broader audience of those involved in the planning and delivery of career guidance services. In the first place reviews current international trends in career guidance in high-income countries and comments on the relevance of these trends in low- and middle-income countries. It provides a framework of six key elements to be taken into account in the development of a career guidance system: 1) understanding the country context; 2) development of career information; 3) promotion of work choice, search and maintenance skills development; 4) organization of service delivery; 5) staff development to support service delivery; and 6) improvement of governance and coordination. It indicates specific career guidance Internet web sites. These comprise: 1) an inventory of career guidance tools and resources available on the Internet from a variety of high-, middle- and low-income countries; 2) more general references, such as international competency standards for career guidance professionals and standards for career information development. At last it presents the structured conclusions according to the following areas: context; career information resource; promotion of work choice, search and maintenance skills development; career guidance service delivery; staff development to support service delivery; governance and coordination.

/VOCATIONAL GUIDANCE/ /VOCATIONAL INFORMATION/ /COMPETITION/ /INTERNET/
CINTERFOR PUB/

JUVENTUD – URUGUAY



SOSA ONTANEDA A; SIENRA M

Políticas de infancia, adolescencia y juventud en el Uruguay: aportes para reflexionar sobre la situación actual. **CUADERNOS DEL CLAEH** (Montevideo), v.28, n.91, 2005, p. 81-95.

El artículo presenta una descripción de la situación actual de los programas y políticas sociales en el Uruguay dirigidos a los sectores de la población más joven, buscando generar espacios de reflexión sobre esta temática que permitan identificar las fortalezas desde donde seguir trabajando y las debilidades que deben corregirse. El Estado uruguayo, dentro de sus políticas sociales dirigidas a la infancia y a la juventud, ha

llevado adelante una batería importante, en cuanto a número, de programas destinados a reducir la pobreza y mejorar el bienestar de la población mencionada. No obstante la pobreza ha aumentado, los problemas de empleo no se han solucionado, entre otros indicadores. El artículo presenta primeramente un panorama del contexto socioeconómico del Uruguay desde 1985 hasta la actualidad. Muestra las políticas públicas existentes a nivel regional y nacional. Reseña a partir de un relevamiento de CLAEH sobre políticas y programas sociales en el Uruguay realizado en el año 2005, las diferentes estrategias de intervención social que se estaban ejecutando. Incluye un cuadro de políticas y programas sociales llevados a cabo por los diferentes organismos públicos, dirigidos a niños y adolescentes, que contiene el nombre del programa, los objetivos y sus destinatarios. Concluye llamando a una reflexión y un replanteo de la orientación de las acciones, lo cual no solamente significa un cambio cuantitativo en el gasto sino también cualitativo.

/POBREZA/ /NIÑOS/ /JUVENTUD/ /PROGRAMA DE AYUDA/ /POLITICA SOCIAL/ /POLITICA
GUBERNAMENTAL/ /URUGUAY/

MUJERES – LUCHA CONTRA LA POBREZA

PICASSO RISSO F

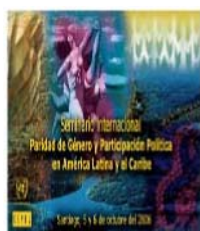
Políticas de reducción de la pobreza femenina y empleo en Montevideo: un estudio de caso.

CUADERNOS DEL CLAEH (Montevideo), v.28, n.91, 2005, p. 55-79.

Muchos son los cambios que en los últimos años han experimentado las políticas sociales. El surgimiento de nuevas problemáticas sitúa a las estrategias tradicionales de reducción de la pobreza e inserción laboral en un escenario difícil. En el contexto latinoamericano, las políticas de superación de la pobreza desde una perspectiva de género son un fenómeno reciente. Surgen en un contexto caracterizado por las consecuencias de la apertura del mercado, el debilitamiento de las políticas de promoción del empleo y el debilitamiento del rol del Estado. La concentración de factores de riesgo en la pobreza de las mujeres ha abierto una nueva alerta sobre una problemática que según varios autores han denominado "feminización de la pobreza". Este fenómeno pone de manifiesto la vulnerabilidad específica que sufren las mujeres frente a situaciones de pobreza, no solo por las desigualdades que tradicionalmente han caracterizado su posición respecto a los hombres (en términos de responsabilidad reproductiva y familiar, etc.) sino porque cada vez más asumen la jefatura de sus hogares en un contexto en el que tienen menores oportunidades de empleo. El presente artículo busca contribuir, a través del estudio de caso del programa "Barrio otoñal", de la Secretaría de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo, a la investigación empírica sobre la situación de las políticas públicas que se han desarrollado en los últimos años desde una perspectiva socioeducativa-laboral para reducir la pobreza y buscar una mayor inserción laboral de las mujeres. El Programa ofrece un enfoque de empoderamiento y de ejercicio de la ciudadanía social coincidente con lo que ha desarrollado en términos generales el Uruguay a través de su sistema de políticas públicas para enfrentar la pobreza femenina y el empleo. En dicho sistema, conviven varios enfoques pero cobra particular fuerza la idea de participación ciudadana y de incorporación del universo asociativo en diferentes etapas, así, tal como se observa en el programa "Barrido otoñal" se han desplegado programas sociolaborales que combinan financiamiento público, acción de ONGs y organizaciones sociales especializadas en el área. Plantea que se deben asumir políticas de género de carácter integral para actuar sobre las diversas expresiones de pobreza y debe procurarse un alto grado de coordinación en el ámbito político. La combinación de aspectos de carencia material con otros de tipo subjetivo y simbólico, hacen que se deba promover el acceso al empleo, la vivienda, etc. pero también fomentar las capacidades de las mujeres de exigir sus derechos y de generar capital social. El camino hacia una mayor equidad es largo, difícil y en muchos aspectos imprescindible. Incluye anexo metodológico y estadístico.

/POBREZA/ /MUJERES/ /MUJER CABEZA DE FAMILIA/ /PROGRAMA DE AYUDA/ /POLITICA SOCIAL/ /EMPLEO/ /POLITICA GU BERNAMENTAL/ /URUGUAY/

MUJERES – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



14.04 423

MONTAÑO S

SEMINARIO INTERNACIONAL PARIDAD DE GENERO Y PARTICIPACION POLITICA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE, SANTIAGO DE CHILE, 2006

El buen gobierno desde una perspectiva de género.-- Santiago de Chile: CEPAL; Servicio Nacional de la Mujer, 2006. 22 h.

La ponencia comienza reseñando la importancia de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) celebrada hace más de 25 años y su protocolo facultativo de escasos años de entrada en vigor. Destaca de los instrumentos el papel fundamental que debe jugar el Estado en la promoción de la igualdad real, el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas y la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres a todo nivel. Plantea que América Latina es la región que más temprano y de manera unánime ha firmado y ratificado la convención pero que el proceso de Protocolo ha sido más lento, a noviembre de 2005 sólo 18 países lo habían firmado y 13 lo habían ratificado. Argumenta que la causa se debe a que la adopción y ratificación implican procesos de amplio debate en el que aún es imprescindible la participación de las organizaciones de la sociedad civil y una alianza transversal entre mujeres,

defensores de los derechos humanos y encargados de tomar decisiones. Informa que la adopción de la Convención ha llevado a muchos países de la región a modificar sus normas legales en tanto reconocieron que los mecanismos y procedimientos tradicionales para garantizar los derechos humanos presentaban insuficiencias para garantizar la igualdad real de las mujeres con respecto a los hombres. Muestra que los alcances de la Convención trascienden el ámbito específico de la igualdad de género para convertirse en un hito en la reelaboración del concepto de discriminación. Plantea que en la aplicación de la norma es donde se han encontrado las mayores dificultades ya que se trata de una Convención que nació sin un mecanismo que garantice su cumplimiento, como forma de subsanar este hecho se produce la adopción del Protocolo facultativo en octubre de 1999. Igualmente el documento argumenta que es necesario mejorar los mecanismos nacionales de aplicación de las normas y sensibilizar a las autoridades para que adopten la Convención y el Protocolo facultativo. El capítulo 3 del documento se centra en el análisis político desde una perspectiva de género, específicamente en la presencia de las mujeres en las esferas de toma de decisión. Parte de un análisis a partir de la recuperación democrática que ha tenido entre sus principales protagonistas a mujeres organizadas de la sociedad civil, fundamentalmente en la lucha por los derechos humanos y el fortalecimiento y generación de redes de subsistencia y desarrollo comunitario. Presenta un análisis desde los conceptos de estado, gobernabilidad, igualdad, acción positiva, género y ciudadanía. El capítulo 4 reseña las políticas públicas partiendo de una perspectiva histórica y caracterizando las décadas de los años 80 y 90. Presenta a continuación un enfoque conceptual de las políticas públicas y sociales. Concluye analizando las políticas públicas con una perspectiva de género.

/MUJERES/ /IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ /POTENCIACION DE LAS MUJERES/ /POLITICA SOCIAL/ /PARTICIPACION POLITICA/ /POLITICA GUBERNAMENTAL/ /AMERICA LATINA/ /CARIBE/

TRABAJO

13.01 698

MANPOWER

El futuro del trabajo en América Latina: 2006/2025.-- México: Manpower, 2006. 45 h.

Presenta el reporte de una investigación realizada entre finales de 2005 y principios del año 2006 por Manpower con el apoyo del grupo IDM sobre los retos y oportunidades más relevantes que enfrentará Latinoamérica en los próximos años. La investigación se basó en entrevistas a líderes de opinión, expertos en el mundo laboral, empresarios, académicos y administradores públicos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú y Venezuela, quienes representan un amplio mosaico de visiones. Presenta la información en siete temas centrales o metatemas: 1) Demografía: ¿cómo cambiará la población de la región de aquí al 2015/2025?. 2) Motivación para el trabajo: ¿qué es lo que motivará a las personas a trabajar?. ¿Qué tipo de incentivos y beneficios serán apropiados?. 3) Glocal, el encuentro de la cultura global con las culturas locales: ¿cómo conciliar los valores corporativos con los valores locales?. ¿Cómo se adaptarán las empresas latinoamericanas al entorno mundial? ¿Cómo afectan las fuerzas globales el lugar de trabajo local?. 4) Movimiento de la fuerza laboral y del trabajo: el trabajo se está moviendo a donde haya quien pueda realizarlo, y las personas migran a donde encuentran trabajo que satisfaga sus aspiraciones. ¿Cómo evolucionará la migración de personas y empleos?. 5) Educación, habilidades y capacidades: ¿qué pasa con la educación en Latinoamérica?. ¿Qué nuevas habilidades y capacidades se requerirán? ¿Quiénes serán responsables de brindar la capacitación y el entrenamiento necesarios?. 6) Productividad en la economía del conocimiento: ¿qué factores son los que transformarán a Latinoamérica en una región competitiva?. ¿Qué se necesitará para mantener esta competitividad?. 7) Impacto de la tecnología: ¿cómo transformarán las nuevas tecnologías el lugar y la forma en que trabajamos?. Plantea como objetivo del informe el permitir que los líderes económicos y sociales de la región, así como otros tomadores de decisiones a nivel global, aprecien adecuadamente la encrucijada en la que se encuentra Latinoamérica y los factores que están determinando su futuro: una fuerza de trabajo joven y numerosa, con mayor participación femenina y urbana, más abierta y móvil, más tecnificada, educada y agresiva en demanda de infraestructura, salud, educación, servicios y oportunidades de trabajo y desarrollo.

/TRABAJO/ /DEMOGRAFIA/ /POBLACION/ /MOTIVACION/ /GLOBALIZACION/ /RECONVERSION PRODUCTIVA/ /MOVILIDAD DE LA MANO DE OBRA/ /EDUCACION/ /MIGRACIONES LABORALES/ /FORMACION/ /COMPETITIVIDAD/ /PRODUCTIVIDAD/ /TECNOLOGIA/ /AMERICA LATINA/

EMPRESA – CONFLICTO DE TRABAJO

13.06 297

BID. FOMIN

El costo de los conflictos en las empresas y el uso de MASC: lecciones de nueve países de América Latina.-- Washington: BID. FOMIN, 2006. s.p.

El documento presenta un estudio comparativo de nueve países de América Latina. Proporciona información empírica sobre la conflictividad en las empresas y el costo de los conflictos dentro de éstas. Evalúa de manera comparativa las insuficiencias de la normativa legal para los negocios y el sector privado en general, así como las relaciones entre las empresas y el sistema judicial. Los ejes temáticos sobre los que se concentra la investigación son: identificar los conflictos más frecuentes en la actividad empresarial y la forma en que ellos son resueltos; analizar la tasa de conflictividad de las empresas; evaluar el conocimiento y uso de los MASC (Medios alternativos de resolución de controversias) por parte de las empresas; proponer nuevos enfoques para identificar el costo de los conflictos; elaborar recomendaciones para consolidar el funcionamiento de los centros y en especial para mejorar la efectividad de sus servicios; formular propuestas para nuevas líneas de acción del FOMIN y los donantes internacionales. La fuente de datos más importante provino de una encuesta aplicada en los nueve países y a empresarios grandes, medianos y pequeños pertenecientes a distintos sectores de la economía. Las preguntas formuladas se relacionan con cuatro grandes temas: 1) Conflictos más frecuentes que afectan la actividad empresarial, ítem que busca identificar cómo se gestionan y resuelven los conflictos dentro de la empresa. 2) Experiencia de los empresarios con la utilización de los métodos alternativos de resolución de controversias. 3) Dimensiones económicas de los conflictos. 4) Relación entre las empresas y el sistema de justicia. La muestra en cada uno de los países estuvo compuesta por 75 empresas, las cuales fueron discriminadas según tamaños en base a criterios homogéneos prefijados (en cada país se encuestó a 25 grandes empresas, 25 medianas y 25 pequeñas). Pretendió incluir a la totalidad del espectro empresarial, asegurándose la inclusión de empresas de distintos sectores de la producción, la industria, los servicios y el comercio. Las entrevistas fueron personales y el interlocutor varió según el tipo y tamaño de empresas, en la mayoría de los casos fue el dueño, gerente o abogado. Asimismo se realizaron entrevistas a empresarios de diversos sectores, abogados especializados en asesoramiento de empresas y a especialistas en arbitraje y mediación en algunos de los países a fin de recolectar datos adicionales y profundizar algunos aspectos. Otra herramienta utilizada consistió en la identificación de material académico y publicaciones de organismos internacionales y estatales relacionados con los mecanismos alternativos de resolución de controversias, su implementación y desarrollo en América Latina, la relación entre el sistema de justicia y el sector empresarial y los conflictos empresariales en general. Reseña el estado de los MASC en la región, analiza los resultados de las encuestas, presenta el nuevo enfoque para la evaluación del costo de los conflictos y recoge las conclusiones del trabajo. El último capítulo contiene una serie de recomendaciones para los centros de arbitraje y mediación, la red ADR (Red de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos) y el FOMIN. Las recomendaciones se presentan organizadas según las siguientes áreas temáticas: mercadeo y difusión, costo de los conflictos, las PYMES, tipología de los conflictos y nuevas líneas de acción para el FOMIN.

/CONFLICTO/ /CONFLICTO DE TRABAJO/ /ARREGLO DE CONFLICTO/ /EMPRESA PRIVADA/
/EMPRESARIO/ /MEDIACION/ /ARBITRAJE/ /AMERICA LATINA/

EMPRESA – RESPONSABILIDAD SOCIAL



12.04 96
BRASIL. SENAI.

Responsabilidade social em empresas industriais brasileiras.-- Brasilia: SENAI, 2006. 74 p.

Actualmente la responsabilidad social es uno de los compromisos esenciales de las empresas, los empresarios y de todos los ciudadanos. Este concepto está implícito en la creación del SENAI y actualmente es un valor cada vez más importante en la sociedad brasilera. El Sistema CNI creó un consejo temático de responsabilidad

como objetivo asesorar a la dirección de la Confederación en políticas de responsabilidad social. Entre sus atribuciones recomienda las acciones que motiven y faciliten la práctica de la responsabilidad social en las empresas. Las empresas, principalmente las más exitosas, incluyen la responsabilidad social como parte de su estrategia empresarial. La búsqueda de los resultados comerciales y la competitividad está ligada a los valores éticos de las personas, la comunidad y el medio ambiente. El documento es el resultado de una investigación sobre responsabilidad social empresarial realizada en 440 industrias de diferentes tamaños y de diferentes sectores empresariales de 15 estados de Brasil. Su propósito es dar una visión de la percepción de la comunidad industrial sobre el tema de la responsabilidad social. Varias empresas entrevistadas realizan un buen trabajo en el campo de la responsabilidad social y muestran que además de las ventajas competitivas que estas acciones proporcionan, muchas desigualdades sociales pueden ser minimizadas, posibilitando la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Señala que el camino que deberá seguir el SENAI es el de ofrecer su experiencia al servicio de aquellos que deseen desarrollar acciones en esa área apoyando iniciativas, capacitando personas y prestando asesoría técnica. Asimismo podrá promocionar e implantar proyectos efectivos en las empresas de todo el país.

/RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ /INVESTIGACION EN LA ADMINISTRACION EMPRESARIAL/ /SECTOR INDUSTRIAL/ /BRASIL/

INSERCIÓN PROFESIONAL – PROTECCIÓN SOCIAL



13.01 695
TOKMAN VE

Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social.-- Santiago de Chile: CEPAL. Unidad de Estudios Especiales; GTZ, 2006. 80 p.--(Financiamiento del desarrollo, 170)

La protección social se vincula estrechamente a la inserción laboral. El sistema más difundido de protección social, el Estado Bienestar, incorpora en su diseño una situación de empleo pleno y estable y un tipo de familia nuclear con separación de roles entre

jefe de hogar proveedor de ingresos a través del empleo y cónyuge a cargo del cuidado del hogar y de los hijos. Dicho diseño originario de Europa, se trasladó en diferentes medidas a los países de América Latina y el Caribe. Existe una estrecha interrelación entre protección y mercado de trabajo, por lo que resulta necesario abordar ambas esferas conjuntamente para responder a los cambios permanentes. El documento plantea, en la primera sección, los objetivos y el contenido del trabajo destacando la interrelación mercado de trabajo-protección social. La segunda sección analiza la incorporación imperfecta, o incluso muchas veces incompatible, del diseño de protección social para países más desarrollados a América Latina. Identifica las diferencias estructurales, particularmente en los mercados de trabajo y la diversidad de situaciones entre países de la región. En la tercera sección, analiza los nuevos riesgos que emergen asociados a las transformaciones en el mercado de trabajo a partir de la globalización. Destaca, por un lado, la mayor inestabilidad e incertidumbre, la creciente vulnerabilidad al desempleo y la inestabilidad ocupacional y los cambios en la estructura del empleo que se derivan de los procesos de privatización, terciarización, informalización y precarización. Por otro lado, identifica los cambios demográficos derivados de la transformación de las familias, la incorporación laboral de la mujer, el avance en la transición demográfica y el envejecimiento de la población. En la cuarta sección, el documento estima la magnitud de los cambios identificados en la sección tres y su efecto sobre la

cobertura de protección social. Dadas las limitaciones en la información disponible solo se refiere a pensiones. Analiza la diversidad entre países de la región pero a partir de la homogeneidad de los determinantes de cobertura y sus efectos diferenciados. Presenta también una estimación de la evolución en la cobertura de protección entre 1990 y 2002 para nueve países que cuentan con información, lo que permite además efectuar una estimación para América Latina en su conjunto. Por último, el estudio profundiza el análisis de las políticas de empleo y protección social. Los cuatro pilares analizados son el empleo, la protección social, las políticas de empleo y la responsabilidad fiscal. Se nutre de la experiencia de países de mayor desarrollo, como Dinamarca, caracterizados por mercados de trabajo organizados y la existencia de políticas laborales, activas y pasivas. La adecuación de las mismas les permite asegurar consistencia entre flexibilidad del mercado de trabajo, seguridad de los afectados y reinserción laboral temprana. El trabajo adapta dicha "flexi-seguridad" a las características estructurales de América Latina y el Caribe, y en particular, a la presencia de un amplio sector informal que excede los análisis de mercados de trabajo organizados y requiere la incorporación explícita de los excluidos. La inclusión productiva, laboral y social constituye un requisito para que las políticas puedan funcionar.

/MERCADO DE TRABAJO/ /INSERCIÓN PROFESIONAL/ /DESEMPLEO/ /PROTECCIÓN SOCIAL/
/TERCERIZACIÓN/ /EMPLEO INFORMAL/ /EMPLEO PRECARIO/ /MUJERES/ /IGUALDAD DE
GÉNEROS/ /COHESIÓN SOCIAL/ /POLÍTICA DE EMPLEO/ /AMÉRICA LATINA/ /CARIBE/