



Oficina
Internacional
del Trabajo

COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

Orientaciones de política

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES: LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS CLAVE

Los países de todo el mundo están buscando estrategias para mejorar tanto las perspectivas de conseguir empleo de los jóvenes como la productividad de las empresas. Una base sólida de competencias clave es uno de los factores principales de la empleabilidad, junto con el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de capacitación y la motivación, la aptitud y el apoyo necesarios para sacar partido de las oportunidades de aprendizaje permanente. Estas competencias son esenciales tanto para los trabajadores como para las empresas que los emplean, ya que permiten que los trabajadores obtengan trabajo decente y enfrenten el cambio y que las empresas adopten nuevas tecnologías e ingresen a mercados nuevos.

El fin de este informe de política es ayudar a los actores clave a comprender mejor cuáles son las competencias de empleabilidad, por qué son importantes y cómo se pueden impartir, lograr y reconocer. Se ilustran varias maneras de integrar las competencias de empleabilidad a los contenidos curriculares básicos y a la formación profesional.

El uso innovador de las tecnologías de información y comunicación (TIC), la mejora de los sistemas de aprendizaje informal y las intervenciones orientadas a vencer los obstáculos específicos que enfrentan los jóvenes desfavorecidos brindan mayores oportunidades para integrar las competencias clave a la formación técnica¹.

¿Qué son las competencias de empleabilidad?

Las competencias de empleabilidad se construyen sobre las competencias que se desarrollan mediante la educación básica y a su vez las fortalecen. También son parte de esta base las competencias técnicas que se requieren para ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar tareas o funciones especiales (como la enfermería, la teneduría de libros,

¹Este informe de política se desprende del documento de la OIT, *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias clave*, mayo de 2013, http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang-en/index.htm.

el uso de tecnología o el manejo de un montacargas) y las cualidades profesionales o personales como la honestidad, la confiabilidad, la puntualidad y la lealtad. (En la tabla 1 se brinda un resumen de los diferentes tipos de competencias que se requieren para el mundo laboral.)

Las competencias clave permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente. Las diversas agencias y organizaciones utilizan diferentes términos para nombrar estas habilidades, tales como “competencias clave”, “competencias blandas”, “competencias transferibles” o “competencias esenciales”. La OIT usa los términos “competencias clave” o “competencias de empleabilidad”.

Las encuestas a las empresas se utilizan para establecer cuáles son las competencias que requieren los empleadores. Hay ciertas competencias para el trabajo que se nombran en casi todas estas encuestas; son las que se presentan en la tabla 2 agrupadas en cuatro grandes categorías: aprender a aprender,

Recuadro 1. La definición de la OIT de las competencias de empleabilidad

La OIT define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, R. 195 I.2[d]). “Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, [...] La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo.” (OIT, 2005, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión, art. 33, nota al pie 1)

La OIT apoya el desarrollo de las competencias para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico.

comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas. Es evidente que la pertinencia de cualquier competencia o grupo de competencias en particular dependerá hasta cierto punto del tipo de empleo (trabajo independiente o asalariado, formal o informal), el sector económico en el que funciona la empresa y su tamaño y características.

- *Aprender a aprender* abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permiten a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma. Si los jóvenes cuentan con estas competencias significa que están capacitados para el aprendizaje permanente.
- *La comunicación* incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas —por medio de la escucha, la lectura y la observación y usando medios tanto formales como informales, orales y escritos— y de hacer entender ideas con claridad y eficacia.

Tabla 1. Competencias para el mundo del trabajo

Tipo	Descripción
Básicas/fundamentales	Los niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos necesarios para obtener trabajo con salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas. Como su nombre indica, estas competencias son además requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos.
Profesionales o técnicas	Competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
Profesionales/ personales	Cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética de trabajo.
Competencias clave	Las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia así como adaptarse a la supervisión.

Recuadro 2. Los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo, ¿necesitan diferentes competencias clave?

La mayoría de las investigaciones acerca de las competencias necesarias se limitan a la economía formal y a los países desarrollados. Sin embargo, el 90 por ciento de los jóvenes del mundo vive en regiones en desarrollo y la mayoría enfrenta un futuro de empleo irregular e informal. Unas encuestas empresariales realizadas en diversos sectores en África subsahariana y el Sudeste Asiático (dos tercios de las empresas encuestadas eran pymes) indican que existe una coincidencia significativa en relación con las competencias que se consideran importantes en los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo. Entre las competencias que requieren los empleadores en las economías tanto formales como informales de estas regiones en vías de desarrollo (además de las competencias básicas y técnicas) están la disposición a aprender; la aptitud para comunicarse, en forma tanto oral como escrita; los buenos hábitos de trabajo (puntualidad, aplicación, etc.); la capacidad de trabajar en equipo; la integridad personal; el liderazgo; el espíritu emprendedor, y la capacidad para el pensamiento analítico y crítico.

Fuente: Burnett y Jayaram (2012).

- *El trabajo en equipo* abarca las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas, las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo.
- *La resolución de problemas* abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas. Estas competencias incluyen la percepción de las consecuencias a largo plazo de las acciones que se emprenden y la capacidad de evaluar y adaptar planes de acción.

¿Por qué son importantes las competencias de empleabilidad?

Las competencias se han vuelto cada vez más importantes en la economía globalizada. Las competencias profesionales y técnicas son esenciales, pero los empleadores están buscando aspirantes que cuenten con algo más, y a la fecha, esta necesidad dista mucho de ser satisfecha. Un informe de la organización McKinsey, que se sirvió de los datos de una encuesta realizada en nueve países, reveló que menos de la mitad de los empleadores (el 43 por ciento) lograba encontrar las competencias que necesitaban entre los trabajadores principiantes.²

Lo que buscan los empleadores son las competencias clave de empleabilidad que se identificaron en la sección anterior. Estas

²Centro para Gobierno de McKinsey, 2012. *Educación para el empleo: cómo diseñar un sistema que funcione*. Los nueve países encuestados fueron Brasil, Alemania, India, México, Marruecos, Arabia Saudí, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos.

Tabla 2. Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades

Categoría general de competencias	Competencias clave/habilidades
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • estar dispuesto a aprender • usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas • trabajar en forma segura • perseguir el aprendizaje independiente • asumir responsabilidad por el aprendizaje propio • pensar en forma abstracta • organizar, procesar y retener información • interpretar y comunicar información • realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas • usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad • elegir la mejor forma de abordar las tareas • comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas • ser adaptable
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • leer de manera competente • leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas • comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa • escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios • saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo • escuchar y comunicarse de manera eficaz • saber escuchar para comprender y aprender • usar los conocimientos aritméticos eficazmente • saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • conducirse en forma apropiada en el trabajo • trabajar en equipos o grupos • interactuar con compañeros de trabajo • respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo • trabajar según las pautas culturales del grupo • comprender y contribuir a las metas de la organización • planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados • asumir la responsabilidad por las acciones • formar alianzas y coordinar diversas experiencias • trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones • valorar los aportes de los demás • aceptar la retroalimentación • resolver conflictos • ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación • liderar con eficacia • movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • pensar en forma creativa • resolver problemas de manera independiente • comprobar que los supuestos sean verídicos • identificar problemas • tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias • identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa) • recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) • planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines

competencias benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los empleados existentes y a los empleadores. En lo individual, mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente. Las competencias de aprendizaje ayudan a gestionar el tiempo propio y aprovecharlo al máximo, ya sea en el trabajo o en el estudio. El trabajo en equipo y las competencias de comunicación orientan acerca de cómo sacar el mejor provecho del trabajo con los demás. La resolución de problemas ayuda a las personas a desarrollar un enfoque sistemático para abordar los desafíos inevitables que deberán enfrentar en sus estudios, en el trabajo y en la vida diaria.

Para el empleador, estas competencias clave significan que los empleados son capaces de responder mejor a los cambios en el lugar de trabajo, lo que reduce el tiempo que lleva conceptualizar, elaborar, distribuir y vender un producto. Los trabajadores que están provistos de estas competencias pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia, lo que permite a las empresas desarrollar lugares de trabajo más innovadores y flexibles, en donde los empleados pueden aportar ideas novedosas y adaptarse antes a los cambios tecnológicos y la reestructura organizacional.

Recuadro 3. ¿Qué quieren los empleadores?

“Los empleadores quieren tener garantías de que los jóvenes que solicitan empleos tienen por lo menos sólidas competencias básicas y pueden hacer uso de sus conocimientos para resolver problemas, tomar la iniciativa y comunicar con los miembros del equipo, en vez de limitarse a seguir rutinas establecidas. Estas competencias [...] no se aprenden en libros de texto sino que se adquieren gracias a una educación de buena calidad. Sin embargo, los empleadores suelen señalar que los jóvenes que ingresan en el mercado laboral carecen de estas competencias.”

(UNESCO, 2012, *Los jóvenes y las competencias*, p. 31)

En definitiva, los empleadores buscan aspirantes a empleo que no solo tengan competencias técnicas que se puedan aplicar en el lugar de trabajo, sino que también puedan comunicarse eficazmente, incluso con los clientes; trabajar en equipo, con buenas competencias interpersonales; resolver problemas; contar con buenas competencias en TIC; estar dispuestos y ser capaces de aprender, y ser flexibles en la forma que abordan el trabajo.

Desafíos en el campo de las políticas

Los mayores desafíos políticos en este terreno se centran en cuatro temas generales:

1. Conseguir un primer empleo y luego poder avanzar en el mercado laboral; ambas acciones requieren competencias clave además de la habilidad técnica para realizar tareas específicas.

2. La necesidad de mejorar el acceso a la educación y formación innovadoras y de buena calidad, que son espacios idóneos para transmitir las competencias clave y asegurar que un mayor número de jóvenes participe en los cursos y los finalice.
3. Crear oportunidades para que los jóvenes desfavorecidos puedan adquirir competencias de empleabilidad, incluidos quienes hayan abandonado la escuela o nunca hayan asistido a ella, y quienes trabajen en la economía informal en malas condiciones. Estos jóvenes suelen carecer de acceso no solo a la capacitación, sino además a modelos profesionales o personales a emular que podrían cultivar en ellos las competencias esenciales de empleabilidad.
4. Obtener reconocimiento por las competencias de empleabilidad adquiridas fuera del lugar de trabajo, en las actividades cotidianas del hogar, la comunidad, el aula o en espacios recreativos. Por lo general, estas competencias no se certifican; por lo tanto, ¿cómo se puede lograr que se reconozcan?

A continuación nos dedicaremos a cada uno de estos temas por separado. En cada caso brindaremos algunos mensajes y ejemplos clave de buenas prácticas para su abordaje, tanto en los sistemas formales como en los informales.

Conseguir un empleo y permanecer activo en el mercado laboral

Mensajes clave:

- i) El mejor lugar para adquirir competencias de empleabilidad es en el trabajo. Sin embargo, muchos empleadores ya no están dispuestos a emplear aspirantes que no demuestren capacidad en estas competencias. Es así que

Recuadro 4. Responsabilidades en el desarrollo de competencias: acuerdo tripartito

Los **gobiernos** son los responsables en primera instancia de garantizar:

- la educación;
- la formación previa al empleo, las competencias clave;
- la capacitación de personas desempleadas o con necesidades especiales.

Los **interlocutores sociales** desempeñan un papel importante en:

- la capacitación adicional;
- brindar experiencia laboral.

Las **personas** deben utilizar las oportunidades brindadas para la educación, la formación y el aprendizaje permanente.

Fuente: OIT, 2004. R195 (preámbulo, art. 4(b9, 6(1) y 10(a)).

tanto las personas como los sistemas educativos y de formación deben esforzarse más para obtener y suministrar estas competencias transferibles.

- ii) La escuela secundaria es un espacio importante en donde los jóvenes pueden adquirir competencias que mejoren sus posibilidades de conseguir buenos empleos. La educación secundaria y la formación profesional de buena calidad que atiendan a la más variada gama de habilidades, intereses y antecedentes son fundamentales para encaminar a los jóvenes hacia el mundo del trabajo, así como para brindar a los países la población activa que necesitan para competir en el mundo actual impulsado por la tecnología. Es necesario encontrar formas innovadoras de integrar la enseñanza de estas competencias a la transmisión de los contenidos académicos básicos.

Buenas prácticas:

- Desarrollar programas curriculares que evolucionen mediante el diálogo continuo con los empleadores, para alinear a la educación y formación con las necesidades empresariales y la realidad local, así como para actualizar a los docentes con respecto a las prácticas de los lugares de trabajo.
- Los enfoques de aprendizaje basados en proyectos que simulan el lugar de trabajo brindan a los jóvenes competencias prácticas para el mundo real.
- Los programas de mentores vinculan a los estudiantes con profesionales o jóvenes trabajadores y les dan acceso al mundo laboral, una clara visión de lo que significa trabajar en el sector formal y la oportunidad de practicar las competencias de comunicación.
- La enseñanza interactiva mediante la cual los instructores facilitan ejercicios que brindan oportunidades para la experiencia, la práctica, la consolidación y la reflexión.
- La capacitación en el empleo, la experiencia de trabajo, las pasantías y los programas de trabajo y estudio son oportunidades para entrenar a los jóvenes en ambientes laborales.
- Modificar ciertos aspectos del aula para simular el ambiente del lugar de trabajo; por ejemplo, armando empresas y talleres de práctica, y usar el aprendizaje empírico y el juego de roles.

Educación secundaria y formación innovadoras y de buena calidad para todos

Mensajes clave:

- i) Los contenidos curriculares de los niveles inferiores de la escuela secundaria deben ofrecer tanto educación básica como formación de buena calidad en las competencias

pertinentes. En los niveles superiores, los contenidos deben brindar un equilibrio entre las competencias profesionales y técnicas, incluidas las TIC y las competencias clave.

- ii) Para mejorar el acceso a buenos empleos, en particular para los jóvenes desfavorecidos, la educación secundaria debe ser más equitativa e inclusiva, y debe ofrecer la más variada gama de oportunidades para atender a los jóvenes con diversidad de habilidades, intereses y antecedentes.
- iii) Es necesario encontrar la forma de superar los principales obstáculos a la asistencia: el costo, la distancia entre el hogar y la escuela, la falta de aptitudes lingüísticas y de materiales de aprendizaje y la percepción de que la educación formal carece de pertinencia.

Buenas prácticas:

El acceso a la educación secundaria y formación, así como la participación en ellas y la finalización de los programas se ven beneficiados por un sistema que:

- brinda información detallada sobre las exigencias profesionales a los estudiantes y sus familiares y amigos;
- coordina un fuerte apoyo comunitario y personalizado;
- asigna a cada estudiante un consejero académico, quien será responsable de dar apoyo y seguimiento a los avances de las personas que le fueron asignadas;
- desarrolla programas de extensión geográfica mediante el aprendizaje a distancia;
- se asegura de que sean asequibles;
- mejora la calidad de la educación primaria;
- reforma las políticas que desalientan la participación de niñas y adolescentes;
- las relaciona mejor con el mundo laboral;
- adapta las competencias a las necesidades del mercado local;
- ofrece formación técnica y profesional;
- ofrece un programa curricular eficaz y flexible;
- utiliza técnicas prácticas de aprendizaje y un diseño modular de cursos;
- lleva las aulas a los lugares de trabajo;
- lleva los lugares de trabajo a las aulas.

Para quienes abandonaron la escuela o nunca asistieron a ella, las alternativas de segunda oportunidad en la educación formal pueden tener éxito cuando:

- se enfocan en el desarrollo integral del individuo;
- brindan un ambiente de aprendizaje seguro y estructurado, pero que además presenta desafíos;
- ofrecen un programa flexible, dinámico e integral de educación general, formación profesional y experiencia laboral;

- se centran en los participantes y son dirigidas por ellos, ofreciendo oportunidades reales para la retroalimentación abierta y sincera entre el formador y los participantes;
- hacen énfasis en los logros más que en el fracaso;
- utilizan la evaluación y certificación adecuadas;
- tienen calendarios curriculares flexibles;
- ofrecen cursos de duración variable según las necesidades de los estudiantes;
- funcionan cerca de donde viven los estudiantes;
- asignan pocas tareas domiciliarias, o no las asignan;
- reducen los costos financieros al mínimo, tanto para los estudiantes como para sus padres o tutores;
- involucran a familias y comunidades en el proceso de aprendizaje.

Los excelentes programas de aprendizaje:

- promueven la participación activa y el apoyo de los actores clave (jóvenes, empleadores, sindicatos, instituciones de capacitación y educativas y centros de formación profesional, gobiernos nacionales, regionales y locales);
- operan de manera regulada y se sujetan a un marco legal;
- se basan en una relación contractual entre la firma y el aprendiz que garantiza la existencia de condiciones de trabajo decente;
- aseguran la continua pertinencia con respecto a las necesidades del mercado laboral;
- brindan buena orientación profesional a los aprendices;
- mediante la colaboración con los interlocutores sociales, promueven el reconocimiento y la validación de la capacitación por los organismos nacionales (comisiones, comités) que certifican las cualificaciones y competencias.

Llegar a los jóvenes más desfavorecidos

Es necesario realizar esfuerzos especiales para satisfacer las necesidades de los jóvenes inmersos en la economía informal o de zonas rurales, así como las de todos los que se encuentran marginados de una manera u otra de los sistemas formales de capacitación.

Mensajes clave:

- i) Los jóvenes deben completar por lo menos el ciclo de educación básica, que es fundamental para recibir formación en competencias y para las perspectivas de conseguir trabajo decente.
- ii) Los programas activos de capacitación para el mercado laboral dirigidos a jóvenes desfavorecidos se están utilizando cada vez más, con efectos positivos en el corto, mediano y largo plazo.
- iii) Es esencial desarrollar enfoques innovadores para la adquisición de competencias que combinen la formación con las oportunidades para trabajar y ganar dinero.
- iv) Los servicios de apoyo, que incluyen cursos de alfabetiza-

Recuadro 5. ¿Qué entendemos por desfavorecidos?

El término «desfavorecidos» puede incluir cualquiera de las siguientes características o todas ellas:

- la pobreza por ingresos;
- la falta de experiencia y comprensión del mercado de trabajo formal;
- la discriminación debido al género, la discapacidad, la raza, el grupo étnico u otros factores;
- el aislamiento geográfico, con dificultades de acceso a la educación de calidad y a las oportunidades de empleo.

ción y recuperación, formación profesional y capacitación para el trabajo, ayuda en la búsqueda de empleo, y asesoramiento y orientación profesional también pueden ayudar a los jóvenes a encontrar el camino hacia el trabajo.

Buenas prácticas:

Los buenos programas activos de mercado de trabajo (PAMT):

- integran la formación en competencias técnicas con la lectura, la escritura y los conocimientos básicos de matemáticas, las competencias para el pensamiento creativo y las competencias de empleabilidad;
- usan un enfoque de aprendizaje basado en proyectos que simula el lugar de trabajo; que ofrece aprendizajes mediante la instrucción práctica y la experiencia en lugar de la teoría y los libros de texto, para que los jóvenes adquieran competencias prácticas para el mundo real;
- ofrecen un sistema de apoyo social que forma vínculos entre las familias y los trabajadores sociales o psicólogos para ayudar a abordar los conflictos personales y fortalecer la autoestima;
- hacen hincapié en el desarrollo de la capacidad para el empleo de cada individuo en lugar de solo centrarse en la búsqueda de empleo para los jóvenes;
- integran en forma explícita actividades de sensibilización sobre cuestiones de género en el programa curricular;
- trabajan en alianza con el sector privado para identificar las competencias que tienen mucha demanda y diseñar los programas a partir de ellas;
- programan reuniones periódicas con los jóvenes y sus padres para fortalecer el apoyo de la familia a la participación;
- brindan orientación constante y coherente a los docentes y el personal en general mediante coordinadores pedagógicos y de proyecto.

El buen uso de las TIC para enseñar las competencias clave a quienes se encuentran marginados:

- ofrece programas de aprendizaje en línea de tecnologías especializadas, mediante software de código abierto;
- proporciona mentores en línea que vinculan a los estudiantes con profesionales para darles acceso a las redes

profesionales, una clara visión de lo que significa trabajar en el sector formal y la oportunidad de practicar las competencias de comunicación mediante las herramientas TIC;

- desarrolla aulas digitales para poder ofrecer la formación a una escala mayor y a menor costo por estudiante, una vez que se haya realizado la inversión inicial en el hardware y software;
- combina la educación digital con la cívica para que los jóvenes logren comprender las dificultades a las que se enfrentan sus comunidades y empoderarlos para trabajar juntos y con otros grupos comunitarios para solucionarlas;
- garantiza que los docentes recién titulados cuenten con las competencias y experiencia práctica adecuadas para fomentar las competencias clave, utilizando medios digitales.

El reconocimiento de las competencias clave

Mensajes clave:

- i) En su carácter de organismo que vincula a los solicitantes de empleo con los empleadores, los servicios públicos de empleo (SPE) desempeñan un papel importante al ayudar a los aspirantes a demostrar que pueden satisfacer las necesidades de competencias de los empleadores.
- ii) Los SPE tienen la responsabilidad específica de brindar asistencia a los jóvenes solicitantes de empleo, sobre todo los recién titulados, los que han finalizado la enseñanza secundaria y los jóvenes desempleados que no asisten a la escuela, en su transición hacia el mundo del trabajo.
- iii) La calidad de la información acerca de las vacantes influye mucho sobre la probabilidad de lograr una buena correspondencia entre las vacantes de los empleadores y las competencias de los solicitantes de empleo. Es así que los SPE deben trabajar con los empleadores para asegurarse de que las descripciones de las vacantes sean lo más precisas posible y mejorar los programas informáticos de comparación de empleos para que puedan captar mejor las competencias clave además de las competencias técnicas y profesionales.
- iv) Los empleos y las vacantes existentes se deben describir no solo en cuanto a las competencias laborales y técnicas que requieren, sino también en lo que se refiere a las habilidades y competencias clave.
- v) Muchos de los países en vías de desarrollo no cuentan con SPE o les asignan muy pocos recursos. Además de sus limitaciones financieras, estos países deben enfrentar el desafío particular de encontrar formas de llegar a la

economía informal y a los solicitantes de empleo que no están registrados.

Buenas prácticas:

Las empresas y los SPE trabajan juntos para:

- aumentar el conocimiento acerca de los planes que ofrecen reconocimiento y certificación de competencias clave, así como orientación y asesoramiento, y ayudar a los solicitantes de empleo a analizar mejor sus propias competencias;
- eliminar las barreras y extender el acceso a la educación a una diversidad de grupos, incluidos los grupos vulnerables, mediante la acreditación de los aprendizajes anteriores e itinerarios flexibles;
- diseñar indicadores para medir los niveles de competencias de empleabilidad;
- crear, adaptar y desarrollar nuevos métodos de evaluación y herramientas que capten y reflejen las competencias clave y de otro tipo de los estudiantes;
- garantizar que se use una terminología común mediante el uso de sistemas de clasificación laboral;
- identificar con claridad las competencias que se requieren para las diversas ocupaciones.

Para lograr llegar a la economía informal y los solicitantes de empleo que no están registrados, los SPE pueden:

- facilitar el acceso a sus servicios; por ejemplo, abrir más dependencias locales para reducir las distancias que la gente debe recorrer; garantizar el acceso no discriminatorio a los servicios, incluidos los horarios compatibles con las horas de trabajo características de la economía informal, y emprender actividades proactivas de extensión hacia la economía informal;
- mejorar la capacidad de los SPE locales para que aprovechen al máximo sus conocimientos de los mercados de trabajo locales y para que motiven tanto a los trabajadores desempleados como a los que trabajan en la economía informal a encontrar empleo en la economía formal.

Para facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas fuera de los sistemas educativos y de formación formales, los SPE pueden

- usar asesores que ayuden a los solicitantes de empleo a demostrar sus competencias clave elaborando un currículum vital funcional; es decir, con un formato diseñado para quienes no tienen demasiada experiencia laboral o de otro tipo que sea pertinente;
- trabajar con instituciones de formación acreditadas para que los empleadores reconozcan en forma automática los certificados que avalan las competencias clave que son cada vez más importantes para ellos. Además, de esta manera se justifica aumentar las inversiones en capacitación.

Recursos esenciales de la OIT

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias clave* (Ginebra). http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm
- . 2011. *Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales*. Orientaciones de política (Ginebra). http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180580/lang--es/index.htm
- . 2010. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20 (Ginebra)*, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang--es/index.htm
- . 2008. *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra (Suiza), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_125523/lang--es/index.htm
- . 2005. *Resolución relativa al empleo de los jóvenes*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra.
- . 2004. *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (No.195) Ginebra*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R195

Otras referencias

- Burnett, N.; Jayaram S. 2012. *Skills for employability in Africa and Asia*, un documento elaborado para el proyecto *Innovative Secondary Education for Skills Enhancement (ISESE)* (Washington, D.C., Instituto de Resultados para el Desarrollo, octubre de 2012).
- McKinsey & Company. 2012. *Educación para el empleo: cómo diseñar un sistema que funcione*. (Centro para Gobierno de McKinsey).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2012. *Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación*, Informe de seguimiento de la EPT (Educación para Todos) en el mundo, 2012 (París), <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>

Por más información sobre los vínculos entre la educación y la formación y el trabajo decente y productivo, sírvase visitar la página en Internet de la **Plataforma Global Público-Privada de Intercambio de Conocimientos sobre las Competencias para el Empleo** establecida por la OIT y que se nutre del apoyo y la colaboración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial.
<http://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>

Contacto:

Departamento de Conocimientos
Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

www.ilo.org/skills