

**Palabras del Señor José Manuel Salazar-Xirinachs  
Director Ejecutivo, Sector Empleo, OIT-Ginebra**

**En la Reunión de Expertos de la OEA sobre:**

**“Competitividad en las Américas: Agenda Latinoamericana de Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo de las Competencias para el Trabajo”**

**San José, Costa Rica  
31 Octubre 2008**

Muchas gracias Alfonso Quiñones, Gisela Vergara y a la OEA por su invitación para participar en esta reunión. Mi satisfacción por estar hoy con todos ustedes es triple:

- Uno, por haber trabajado en la OEA por varios años y de alguna manera haber comenzado a meter a la OEA más en temas de competitividad me da mucho gusto ver cómo esta iniciativa ha prosperado y estar aquí hoy con antiguos colegas.
- Dos, estar en mi propio país que es siempre algo especial
- Y tres, y más fundamentalmente, el tema que hoy nos reúne es fundamental para la competitividad, el desarrollo y la reducción de la pobreza no solo de América Latina y el Caribe sino de todos los países. Y es un tema central en la misión de la OIT de promover el empleo y el trabajo decente.

Así que quiero comenzar por felicitar a la OEA por este proyecto, y a los consultores por la excelente colección de estudios de caso que han elaborado. Hay mucho material valioso en esos estudios que he leído con mucho interés. Además, el documento de trabajo de “Consideraciones para una Agenda de Promoción de Alianzas Público-Privadas para la Creación de Competencias en la Fuerza Laboral de América Latina” también contiene una serie de propuestas concretas muy valiosas. Desde la OIT quisiéramos contribuir con llevarlas a la práctica en estrecha colaboración con nuestros mandantes y actores sociales.

Quisiera en mis comentarios primero referirme a la importancia del tema en general y el interés de la OIT en este proyecto. Y luego hablar un poco de las alianzas público-privadas como tales y su aporte.

***I. Interés de la OIT en la reunión y expectativas***

La OIT y la OEA compartimos objetivos y preocupaciones en las Américas. La OEA es un socio importante para la OIT en nuestra misión de promover empleo y trabajo decente en el hemisferio. Esta alianza ha sido ratificada en un Memorando de Entendimiento y en la colaboración para reuniones de alto nivel, tal como la próxima Cumbre de las Américas. Esta alianza es muy apreciada por la Oficina Regional de la OIT en Lima y por la Oficina Sub-regional aquí en San José.

La visión y la hoja de ruta para el trabajo de la OIT en las Américas está dada por la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente que resultó de la 16va Reunión Regional de las Américas celebrada en Brasilia en el 2006, y acordada allí por gobiernos, trabajadores y empleadores. La Agenda define un conjunto de prioridades incluyendo la generación de más oportunidades de empleo para hombres y mujeres y en particular para los jóvenes; la expansión de la cobertura de los sistemas de protección social; el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción del diálogo social.

En relación con el desarrollo de la fuerza laboral, la Agenda Hemisférica enfatiza la importancia de *“mejorar la competitividad de los recursos humanos, ampliar la cobertura de la formación profesional, y promover una mejor capacitación y una mejor entrada al mercado laboral para los trabajadores jóvenes”*.

Como los estudios de caso que se están presentando en esta reunión lo demuestran, las alianzas público-privadas (APPs) tienen un gran potencial en este campo. De hecho, la OIT es una alianza público-privada global y tripartita entre gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos. Esta característica le ha dado a la OIT una fortaleza y papel únicos en negociar y velar por el cumplimiento de estándares laborales, por sentar reglas para poner un piso económico y social para una globalización más justa, y en negociar visiones comunes entre los mandantes tripartitos sobre políticas y buenas prácticas para la promoción del empleo, la promoción de empresas sostenibles, la formación vocacional, y el mejor desempeño de los mercados laborales. Y todo lo anterior a través del diálogo social y la necesaria confianza y visión compartida que se requiere para que los pactos sociales, ya sea a nivel de las agendas nacionales más amplias, o en alianzas público-privadas más estrechas, funcionen y sean exitosos.

El desarrollo de la fuerza laboral es una de las metas principales del Programa Global de Empleo, adoptado en 2003 por la OIT como marco analítico para la promoción del componente de empleo del Programa de Trabajo Decente. Muchos de estos componentes son el resultado del diálogo tripartito a nivel global, los cuales adoptan la forma de convenios internacionales y recomendaciones. En materia de desarrollo de recursos humanos, los más recientes estándares de la OIT son:

- la Recomendación No 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos del 2004;
- las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año sobre el tema “Las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo” y
- las Conclusiones del 2007 sobre la Promoción de Empresas Sostenibles.

Quisiera invitarlos en particular, si no las han visto, a ver el reporte que sirvió de insumo así como las conclusiones de la Conferencia de este año sobre el tema de las calificaciones para la productividad, el empleo y el desarrollo, a las cuales me referiré en unos minutos.

## II. Rol de las APP en el desarrollo de los recursos humanos

Pasando ahora al tema específico de esta reunión como dije encuentro los diez estudios de caso muy valiosos. Los casos ilustran algunas de las muchas maneras en las que gobiernos, sector privado y otros actores pueden trabajar juntos en identificar y sobre todo superar los obstáculos al desarrollo de calificaciones.

Quisiera usar algunos de estos ejemplos y otros basados en el trabajo tripartito de OIT para subrayar tres papeles importantes de las alianzas público-privadas:

- Incidir en políticas de desarrollo de calificaciones,
- Contribuir a la gobernanza de instituciones nacionales de formación, y
- Promover aprendizaje en el lugar de trabajo

### 1) *APP para incidir en las políticas de desarrollo de calificaciones*

Como mencioné, las conclusiones sobre cómo promover el desarrollo de calificaciones como medio para mejorar la productividad, el empleo y el desarrollo adoptadas este año, subrayan la importancia de las calificaciones tanto para la competitividad y productivividad empresarial como para la empleabilidad de los trabajadores.

Las conclusiones comprenden un conjunto de lineamientos para generar un “círculo virtuoso” en el cual la mejora de la calidad y relevancia de la educación y formación de mujeres y hombres, estimula la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo empresarial, la diversificación económica y la competitividad que las economías requieren para acelerar la creación de más empleos, pero también de empleos más productivos.

Las conclusiones buscan ayudar a los países a utilizar el desarrollo de calificaciones para aprovechar las oportunidades y mitigar los riesgos de factores catalizadores de cambio global, tales como la tecnología, el comercio y el calentamiento del planeta. Trabajar de cerca con el sector privado, el cual se encuentra en mejor posición para percibir los riesgos y oportunidades de éstas fuerzas globales de cambio, permite a las instituciones de formación alinear sus programas a las necesidades del mercado.

Este punto también fue enfatizado en el Simposio de APEC sobre el Desarrollo de Alianzas Público-Privadas Efectivas realizado en Singapur en Agosto. Ese foro analizó 16 estudios de caso incluyendo algunos de América Latina. Sus conclusiones enfatizan la importancia de una estrecha relación con el sector privado para asistir a los gobiernos en abordar la dimensión social de la globalización, muy especialmente en fortalecer los sistemas de formación para enfrentar los cambios en tecnologías y reducir el riesgo de que algunos trabajadores queden rezagados.

### 2) *Gobernanza de las Instituciones de Formación*

El segundo tema es el de la gobernanza de las instituciones de formación. La gran mayoría de Instituciones especializadas de formación profesional en la región tienen

órganos de dirección en los que participan representantes de los empleadores, los trabajadores y el gobierno.

En algunas instituciones de formación estos mecanismos se han profundizado y se han creado mecanismos de diálogo tripartito al nivel mismo de los centros de formación o en ámbitos locales e incluso sectoriales asociados a cadenas productivas. Los beneficios se han visto en una mejor respuesta a las necesidades del aparato productivo y una mayor pertinencia de la oferta de formación.

Las instituciones de formación necesitan responder a las necesidades de múltiples actores en forma simultánea – incluyendo empleadores, estudiantes y sus familias, e instituciones de gobierno. En todo el mundo, profesores y formadores enfrentan el mismo problema: ellos tienden a enseñar lo que saben en lugar de lo que los estudiantes necesitan aprender.

En muchos países las instituciones de formación tienen dificultad en mantener actualizados sus equipos y las calificaciones de sus profesores frente al rápido cambio en tecnologías, productos y servicios. Para combatir esto muchos tipos de alianza entre empleadores e instituciones de formación permiten mejorar los conocimientos de los profesores y modernizar los equipos y las tecnologías.

- Por ejemplo, acercar a profesores y practicantes; invitar a técnicos de la industria local a impartir clases o permitir a los profesores trabajar por corto tiempo en empresas locales, son formas efectivas de mejorar la relevancia de la formación.
- Alianzas entre empresas locales e instituciones de formación para compartir equipo es otra forma de mantener la formación relevante. En algunos lugares, las empresas contribuyen invirtiendo en equipo de capacitación para instituciones locales, tal como el caso de las inversiones de INTEL en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, estudiado en este proyecto, lo cual expande la capacidad de las instituciones en carreras especializadas y garantiza que los graduados salen preparados para trabajar y necesitan menos formación inicial en el trabajo. Esto facilita la transición al mercado de trabajo especialmente para los jóvenes.
- El monitoreo de la empleabilidad de los estudiantes de las instituciones de formación puede desencadenar todo tipo de formas creativas para mejorar su formación. Pero es importante también reconocer que no es posible preparar estudiantes para cada nuevo cambio tecnológico. La calificación más importante que los estudiantes pueden aprender es cómo seguir aprendiendo. En la OIT reconocemos que “aprendiendo a aprender” incluye muchas destrezas importantes, por ejemplo comunicación, matemática, cómputo, trabajo en equipo y capacidad para resolver problemas. Es muy difícil capacitar a trabajadores en éstas destrezas fundamentales una vez que han concluido su educación. Por lo tanto es muy importante que los empleadores le hagan ver a las instituciones de educación y formación que este nivel de aprendizaje es una de sus principales responsabilidades. Equipados con la habilidad de aprender, los trabajadores pueden más fácilmente aprovechar la

formación en el trabajo y los empleadores estarán en consecuencia más dispuestos a invertir en su capacitación.

### 3) *Promoción del aprendizaje en el lugar de trabajo*

El tercer tema es cómo promover el aprendizaje en el lugar de trabajo. La *Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos* (2004) de la OIT afirma que los estados miembros deben “promover la expansión de formación y capacitación en el lugar de trabajo” como un medio efectivo para desarrollar el conocimiento y competencias de la fuerza laboral. En los últimos años, la utilización del lugar de trabajo como un centro de aprendizaje ha cambiado debido al crecimiento de la economía basada en el conocimiento, el impacto de nuevas tecnologías en la productividad, y el creciente uso de prácticas de trabajo altamente productivas que están transformando las formas en las que el trabajo se organiza.

El aprendizaje en el lugar de trabajo facilitan la transición desde la educación al trabajo para los jóvenes. El aprendizaje experimental, como las pasantías, complementan el aprendizaje que se realiza en la sala de clases mediante la aplicación práctica de los conocimientos. Este enfoque dual puede ser particularmente apropiado para ocupaciones que requieren mayores habilidades, en las que se necesita tanto el conocimiento teórico como el práctico o tácito. Este enfoque ha sido presentado en varios de los casos de estudio, particularmente en Chile y Brasil.

Aprender en el lugar de trabajo es importante no sólo para jóvenes entrando en el mercado laboral sino también para todos los trabajadores en las distintas etapas de sus carreras. La capacitación facilita la transición desde sectores menos productivos a sectores emergentes, y fomenta al mismo tiempo la adopción de nuevas tecnologías.

También hay numerosos casos en la región en los que las empresas o los sindicatos están liderando procesos de formación específicos.

- En la aplicación de la metodología SIMAPRO (**System for the Measurement and Improvement of Productivity**) los empleadores del sector azucarero han participado con mucho interés en México y Guatemala. Lo mismo ha sucedido en el sector de confección en República Dominicana. La formación en el lugar de trabajo mejora los indicadores de productividad y facilita mejores salarios y trabajo decente.
- En Brasil muchos centros de SENAI –gestionado por los empleadores y con un órgano de dirección tripartito- ejecutan acciones dentro de los programas públicos de empleo y formación para jóvenes desempleados que promueve el Ministerio del Trabajo.
- Empresas de diversos sectores de la economía participan en las mesas sectoriales (más de 70) impulsadas por el SENA en Colombia con el objeto de definir las competencias laborales y los programas de formación y certificación requeridos para mejorar la productividad sectorial. También los sindicatos y el sector educativo participan en tales mesas.

- Del mismo modo organizaciones de trabajadores como la UOCRA (Unión de Obreros de la Construcción) en Argentina han desarrollado programas de formación y certificación de competencias en los que se articulan con políticas y programas del Ministerio del Trabajo y con las demandas de los empleadores. La CUT de Brasil desarrolla también programas de formación articulados en alianza con el Ministerio del Trabajo.
- El programa de la OIT “Better Work” empezó en Cambodia como un modelo de alianzas exitoso para vincular la competitividad de las exportaciones con la verificación del cumplimiento de estándares laborales nacionales, complementado con capacitación en desarrollo de habilidades técnicas, relaciones industriales, y salud y seguridad en el trabajo. El programa le ha permitido a manufactureras de prendas de vestir incrementar su mercado y el empleo y mejorar las condiciones de trabajo para sus trabajadores. Esto en parte porque ha sido un instrumento clave para aumentar el acceso a los mercados de Estados Unidos y Europa, donde los consumidores crecientemente exigen que sus compras no provengan de fábricas donde se explota a los trabajadores. Este programa está ahora siendo adaptado en otros países y otras industrias no solo en Asia sino también en Medio Oriente, África y el Caribe.

La variedad de casos que la OEA ha documentado ilustran la gran variedad de tipos de alianzas público-privadas. Cada una a su manera reafirma la importancia crítica de la coordinación.

- A nivel local, la coordinación y cooperación entre municipalidades, empresas, organizaciones de empleadores y trabajadores, y agencias de formación pueden alinear la oferta de capacitación con las necesidades del mercado laboral local. En Estados Unidos, el programa “Innovación en el Lugar de Trabajo en el Desarrollo Económico Regional”, o WIRED por sus siglas en inglés, fomenta el desarrollo económico local y el empleo reuniendo a todo tipo de instituciones relevantes para identificar sectores innovadores con potencial de crecimiento. Colegios, universidades, ONGs, empresas y los sectores de servicios son vistos como socios claves para el crecimiento económico y generación de empleos mientras puedan coordinar sus esfuerzos.
- Asociaciones sectoriales incluyendo a representantes de empleadores y trabajadores, e instituciones especializadas en investigación y formación pueden facilitar un proceso de actualización continua de información sobre la demanda de competencias y habilidades. Tanto las asociaciones de empleadores como los sindicatos pueden analizar el impacto de las tecnologías y mercados emergentes en las habilidades que serán requeridas a futuro. El caso de estudio de la OEA sobre el desarrollo de la industria turística en Honduras ilustra este tipo de alianza.
- La colaboración entre empresas y centros de formación ha demostrado ser de particular importancia tanto para hacer frente a la demanda de habilidades, como para fomentar la innovación en sectores de alto valor agregado. Por ejemplo, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, apoyado por la Confederación Española de Sindicatos evalúa el potencial de empleo y la

demanda por habilidades para desarrollar las fuentes de energías alternativas que apoyarán el futuro desarrollo industrial de España.

Para concluir, un sistema de capacitación orientado a servir las necesidades de la comunidad y de la industria es esencial para fomentar sinergías entre dos aspectos claves: la relevancia y la calidad de la capacitación.

En cuanto a **relevancia** el involucramiento de empleadores en el manejo de centros de formación ayuda a direccionar la capacitación manteniendo a los formadores bien informados acerca del tipo de técnicas de producción, y tecnologías de comunicación e información, utilizadas en su lugar de trabajo, así como de aquellas ocupaciones y habilidades cuya demanda aumenta o se reduce. La cooperación del sector industrial en desarrollar y actualizar estándares sobre competencias laborales también puede contribuir a hacer la capacitación relevante.

En cuanto a la **calidad** de la capacitación, mecanismos de retroalimentación son necesarios para que los empleadores y los formadores que contratan puedan informar a los centros de formación sobre la calidad de la capacitación y si esta está al nivel de las expectativas. Algunas veces esto es organizado directamente dentro del área de los centros de formación que tienen que ver con el mercado laboral, y en otras ocasiones se hace mediante las oficinas locales o nacionales de empleo.

En fin, es claro que la contribución de las alianzas público-privadas para la formación, la competitividad y el empleo es grande y es una línea de trabajo sumamente importante.

Les deseo una jornada muy fructífera y les reitero la voluntad de la OIT de explorar junto con la OEA el potencial que se deriva de promover las alianzas público-privadas para el desarrollo de competencias.

Muchas gracias.