



Consejo de Administración

313.ª reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/POL/3

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Diálogo Social

POL

Fecha: 5 de marzo de 2012

Original: inglés

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la aplicación de la estrategia de capacitación OIT/G-20

Finalidad del documento

En el presente documento se proporciona información sobre la labor llevada a cabo por la Oficina para ampliar el alcance del marco conceptual y de políticas de la OIT relativo al desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo a través del trabajo realizado por el G-20, y se reseña el seguimiento dado a las conclusiones conexas de la Conferencia relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (reunión de 2010). Las cuestiones que figuran en el **párrafo 28** como posibles puntos para discusión tienen por finalidad facilitar el debate.

Objetivo estratégico pertinente: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Mantenimiento de las asignaciones presupuestarias y eventual respaldo al establecimiento de una colaboración financiera con otras organizaciones internacionales y a la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS).

Documentos conexos: Ninguno.

Resumen

En 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo acordó un marco conceptual y de políticas que vinculaba el desarrollo de las competencias profesionales al aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo ¹. En dicho marco se recomienda a los países que mantengan ese círculo virtuoso y que, para ello, se esfuercen por adaptar la formación a las demandas del mercado de trabajo, proporcionar oportunidades de aprendizaje permanente y utilizar el desarrollo de las competencias para impulsar la innovación y, por consiguiente, el futuro crecimiento del empleo. Asimismo, se advierte de que los posibles beneficios de la formación no podrán aprovecharse plenamente si no se produce un crecimiento generador de empleo.

El marco conceptual y de políticas ha orientado las actividades de investigación, cooperación técnica, promoción y asesoramiento en materia de políticas de la Oficina, tal como se explica en el Informe para el punto recurrente sobre el empleo (CIT, 2010) ². La Oficina se remitió a ese marco convenido cuando los líderes del G-20, reunidos en la Cumbre de Pittsburgh (septiembre de 2009), le pidieron que elaborara una estrategia de formación, en colaboración con sus mandantes y en consulta con otras organizaciones internacionales, que ellos examinarían.

En el presente documento se muestra de qué manera la estrategia de formación del G-20 se ha basado en el marco conceptual y de políticas de la OIT para vincular el desarrollo de las competencias profesionales con la empleabilidad, la productividad y la inclusión social, y se analiza brevemente la aplicación que se está dando a la estrategia para fomentar la cooperación con otras organizaciones internacionales y respaldar las estrategias de los países de bajos ingresos con el fin de adaptar las competencias profesionales al empleo. Por último, también se proponen opciones para proseguir esa labor de manera fructífera mediante el establecimiento y mantenimiento de una plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo. El documento concluye con ejemplos de la labor actual acerca de las enseñanzas extraídas de las experiencias fructíferas y el intercambio de conocimientos al respecto, con inclusión de los componentes de formación de las estrategias de respuesta a la crisis, la transferibilidad de las competencias profesionales y la coherencia de las políticas.

I. Proceso de formulación de la estrategia de formación del G-20

1. En las conclusiones sobre las calificaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008 se habían tratado de aplicar las disposiciones de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) para superar el desafío en materia de políticas que entraña mejorar tanto la productividad como el empleo. A su vez, las conclusiones de 2008 sirvieron de base para la estrategia de formación del G-20. Los líderes del G-20 reconocieron que su marco para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado requería el establecimiento de políticas nacionales con miras a «incrementar la

¹ Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT, 97.ª reunión, 2008.

² OIT: *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa. Informe para el punto recurrente sobre el empleo*, Informe VI, CIT, 99.ª reunión, 2010, capítulo 5 «Calificaciones para la empleabilidad y la productividad».

capacidad de los trabajadores para adaptarse a la evolución de la demanda del mercado, y para aprovechar la innovación y las inversiones en nuevas tecnologías, energías limpias, medio ambiente, salud e infraestructuras, [y que] los programas de empleo y formación que dan buenos resultados suelen estar concebidos conjuntamente con los empleadores y los trabajadores»³.

2. Además, el Grupo de Trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional (GTI-EFTP)⁴ facilitó las consultas con otras organizaciones internacionales acerca de cuestiones tales como, por ejemplo, la vinculación de la enseñanza básica con la EFTP (UNESCO)⁵ y la experiencia adquirida a partir de las políticas nacionales de EFTP y de empleo de los jóvenes en los países de la OCDE⁶, y acerca de las estrategias en materia de competencias profesionales de otras organizaciones⁷. La participación de la OIT en el Grupo Consultivo de la Comisión Europea encargado de la iniciativa denominada «Nuevas calificaciones para nuevos empleos» permitió obtener información adicional facilitada por los países europeos.
3. Las recomendaciones de los mandantes de la OIT se recabaron en dos eventos: el Foro de Diálogo Mundial que versó sobre el diálogo social como vía para reforzar los enfoques sectoriales de la formación⁸ y la reunión de organizaciones nacionales de empleadores de África, en la que se abordaron cuestiones como la educación en materia de iniciativa empresarial, la accesibilidad y la calidad de la EFTP, y la colaboración entre los responsables de la formulación de políticas, los educadores y los empleadores⁹. En la reunión de expertos sobre competencias que versó sobre la estrategia mundial de formación, organizada por el Centro Internacional de Formación de la OIT (OIT/CIF), y en las reuniones regionales del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) y el Foro de Cooperación Económica de

³ Cumbre de Pittsburgh del G-20, 24 y 25 de septiembre de 2009, *Marco para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado* (párrafos 44 y 45), véase <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html> [2 de febrero de 2012].

⁴ El Grupo de Trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional (GTI-EFTP) está integrado por representantes de la OIT, la Comisión Europea, la Fundación Europea de Formación, la OCDE, la UNESCO, el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo.

⁵ Estrategia para la enseñanza y formación técnica y profesional de la UNESCO, 2010-2015, 2009.

⁶ Comisión Europea: *Nuevas calificaciones para nuevos empleos* (2010); OCDE: *Preparándose para trabajar: Informe de síntesis de los análisis de la OCDE sobre educación y formación profesional* (2009).

⁷ OCDE: *Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)*. Véase http://www.oecd.org/document/57/0,3343,en_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html [2 de febrero de 2012]. Banco Mundial, *Skills Toward Employability and Productivity (STEP)*, véase: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:22674396~menuPK:7343794~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html> [2 de febrero de 2012].

⁸ Foro de Diálogo Mundial de la OIT, «Perfeccionar las calificaciones profesionales para superar la recesión: Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial», 29 y 30 de marzo de 2010, véase http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146278.pdf [2 de febrero de 2012].

⁹ Declaración de Johannesburgo sobre el empleo y las empresas sostenibles en África, Conferencia de Alto Nivel sobre Empleo y Empresas Sostenibles: La contribución del sector privado africano a los debates del G-20, Johannesburgo, 8 a 10 de abril de 2010.

Asia-Pacífico (APEC) (todas ellas celebradas en marzo de 2010), se recopiló información sobre buenas prácticas llevadas a cabo en diversos países.

4. El proyecto de documento resultante de la recopilación de toda esa información fue aprobado por los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 en la reunión que se celebró en Washington en abril de 2010, y el documento final, titulado *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado; Estrategia de formación del G-20*¹⁰, fue acogido con satisfacción por los líderes del G-20, que pidieron la aplicación efectiva de dicha estrategia en la Cumbre de Toronto, celebrada en junio de 2010.
5. La estrategia de formación del G-20 defiende la necesidad de tender puentes entre el mundo de la educación y la formación y el mundo del trabajo. A lo largo de sus páginas se explican las razones por las cuales es necesaria una estrategia de formación, se esboza un marco conceptual para dicha estrategia y se ensamblan los componentes básicos de una estrategia sólida de formación — incluida la participación de los interlocutores sociales.
6. Los elementos fundamentales de la estrategia de formación del G-20 se basan en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2008, en las que se incluía la recomendación de que los gobiernos y los interlocutores sociales adoptaran medidas con respecto a los principales ámbitos de políticas; sin embargo, las consultas que culminaron con la adopción de la estrategia de formación del G-20 fueron más lejos, al determinar los componentes básicos fundamentales para la aplicación eficaz de las políticas (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Marco de la OIT para el desarrollo de las competencias profesionales y estrategia de formación del G-20 en síntesis

	Marco de 2008 de la CIT sobre el desarrollo de las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo	Estrategia de formación del G-20: Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado, 2010
Marco conceptual	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adecuar la oferta a la demanda actual de competencias ■ Ayudar a los trabajadores y a las empresas a ajustarse a los cambios ■ Prever las competencias que se requerirán en el futuro y proporcionar esas competencias; apoyar un proceso de desarrollo dinámico 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Amplio acceso a una educación general de calidad ■ Adaptar la formación a las necesidades del mercado de trabajo ■ Aprendizaje continuo para facilitar la adaptación a los cambios ■ Prever las competencias que se necesitarán en el futuro y prepararse para satisfacer esas necesidades
Características del círculo virtuoso	<ul style="list-style-type: none"> ■ Métodos de aprendizaje continuos y uniformes ■ Desarrollo de competencias básicas ■ Desarrollo de competencias de alto nivel ■ Transferibilidad de las competencias ■ Empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Métodos de aprendizaje continuos y uniformes ■ Desarrollo de competencias básicas ■ Desarrollo de competencias de alto nivel ■ Transferibilidad de las competencias ■ Empleabilidad

¹⁰ OIT: Estrategia de formación del G-20, 2010, véase: http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_151966/index.htm [2 de febrero de 2012].

	Marco de 2008 de la CIT sobre el desarrollo de las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo	Estrategia de formación del G-20: Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado, 2010
Factores que propician el éxito	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plena participación de los interlocutores sociales ■ Coherencia de las políticas mediante la vinculación de la educación, la investigación y el desarrollo de las competencias con los mercados laborales, la política social, la tecnología, los servicios públicos, el comercio, la inversión y las políticas macroeconómicas ■ Prestar atención a la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo de las competencias desde la perspectiva del ciclo de vida: niñez, juventud y madurez y edad avanzada ■ Convergencia de las políticas para que las políticas de desarrollo de las competencias profesionales y de empleo puedan considerarse conjuntamente ■ Mecanismos de coordinación para vincular la educación básica con la formación técnica, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje permanente; comunicación entre los empleadores y los proveedores de formación; e integración de las políticas de desarrollo de las competencias profesionales en las políticas relativas al mercado de trabajo y la protección social y las políticas industriales, de inversión, comerciales y tecnológicas
Recomendaciones	<p>Ámbitos de actuación recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo de las competencias en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor ■ Desarrollo de las competencias para encauzar los factores que impulsan los cambios en el mundo ■ Detección temprana de las necesidades actuales y futuras en materia de competencias profesionales para incorporar esa información en las estrategias sectoriales de desarrollo ■ Vinculación de la educación, el desarrollo de las competencias, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje permanente ■ Desarrollo de las competencias con miras a la inclusión social de determinados grupos 	<p>Componentes básicos para una aplicación eficaz de las políticas nacionales de desarrollo de las competencias profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Previsión de las necesidades en materia de competencias ■ Participación de los interlocutores sociales ■ Enfoques sectoriales ■ Información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo ■ Calidad y pertinencia de la formación ■ Igualdad de género ■ Acceso amplio a oportunidades de formación y aprovechamiento de las competencias ■ Financiación de la formación ■ Evaluación del desempeño de las políticas

II. Promoción de la aplicación de la estrategia por parte del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20

7. A raíz del interés suscitado por la estrategia de formación del G-20, la Oficina recibió numerosas invitaciones para presentar a los mandantes y a los organismos bilaterales esa estrategia y sus principios, basados en las normas y la experiencia de la OIT. El mensaje de la estrategia de vincular la formación con el empleo de los jóvenes se refleja en la labor que lleva a cabo el Grupo de Trabajo sobre el Empleo del G-20. Sin embargo, la clave de una aplicación más directa de la estrategia radica en la puesta en marcha de una labor de colaboración, especialmente en los países de bajos ingresos.

8. En la Cumbre de Seúl, celebrada en noviembre de 2010, los líderes del G-20 expresaron su determinación de dar al empleo un lugar preponderante en la recuperación, proporcionar protección social y trabajo decente y asegurar un crecimiento más rápido en los países de

bajos ingresos. Los líderes del G-20 aprobaron un Plan de Acción Plurianual sobre Desarrollo en cuyo pilar relativo al desarrollo de los recursos humanos se instaba al Banco Mundial, la OIT, la OCDE y la UNESCO a que trabajaran de consuno para ayudar a los países de bajos ingresos a basarse en la estrategia de formación del G-20 con miras a desarrollar «competencias orientadas al empleo que estén mejor adaptadas a las necesidades de empleadores y mercados para atraer inversiones y generar empleos decentes»¹¹. La OIT fue designada como organización coordinadora del pilar sobre desarrollo de los recursos humanos.

9. El G-20 no aportó recursos financieros, pero esperaba poner en práctica dicho Plan de Acción gracias, sobre todo, a un apoyo más coordinado de las organizaciones internacionales y a una estrategia de intercambio de conocimientos.

10. El pilar sobre desarrollo de los recursos humanos comprende dos actividades principales:

— *Actividad 1: Establecimiento de un conjunto de competencias internacionalmente comparables y definición de indicadores sobre el empleo.* El objetivo consiste en proporcionar a los responsables de la formulación de políticas un conjunto de indicadores que midan no sólo la adquisición de competencias, sino también su aprovechamiento, con el fin de que la información obtenida sirva de base para la formulación y el seguimiento de políticas en materia de competencias. El marco conceptual engloba tanto los indicadores sobre la oferta y la demanda de competencias, como la inadecuación de las competencias y los resultados sobre el empleo y la productividad. Mediante la celebración de consultas con expertos internacionales y profesionales de países de bajos ingresos se examinará el conjunto de indicadores propuestos, teniendo en cuenta su pertinencia, viabilidad, comparabilidad y oportunidad¹². Se prevé la publicación de un informe final al respecto para fines de 2012 y la entrada en funcionamiento de una base de datos para fines de 2014. El asesoramiento técnico que brinda la OIT se basa en la información proporcionada por el Departamento de Estadística (STATISTICS), a partir de las encuestas sobre población activa, y por la Unidad de Tendencias del Empleo (EMP/TRENDS) y el Programa sobre el Empleo de los Jóvenes, a partir de encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo.

— *Actividad 2: Prestación de apoyo a un grupo de países de bajos ingresos con el fin de que apliquen, con carácter experimental, sus propias estrategias para adaptar las competencias profesionales al empleo.* Se invitó a varios países a que pusieran en práctica con carácter experimental la estrategia del G-20 con sujeción a dos condiciones: que ya hubieran solicitado ayuda a organizaciones internacionales y que éstas hubieran movilizado recursos en respuesta a esa solicitud. Se están acordando planes de acción en talleres nacionales tripartitos en los que se examina la estrategia de formación del G-20 y, posteriormente, se procede a determinar las medidas que deben adoptar los ministerios y los interlocutores sociales para acelerar la aplicación de las estrategias nacionales a efectos de vincular mejor las competencias profesionales con el empleo (reforzando sus componentes básicos), mejorar la recopilación y el uso de indicadores relativos a competencias profesionales (basándose en las labores comprendidas en la actividad 1, y al mismo tiempo

¹¹ Declaración de los líderes del G-20 en la Cumbre de Seúl, 11 y 12 de noviembre de 2010, párrafo 5; y Cumbre de Seúl del G-20, Anexo II: Plan de Acción Plurianual sobre Desarrollo. Véase: <http://www.g20.utoronto.ca/2010/g20seoul.html> [2 de febrero de 2012].

¹² Como ejemplo de una de esas consultas cabe mencionar el taller de expertos que se celebrará los días 6 a 8 de marzo de 2012 en la sede del CIF/OIT, con el patrocinio de los Gobiernos de Alemania y la República de Corea.

apoyando dichas labores), y aumentar la coherencia de las políticas (reforzando los mecanismos de coordinación interministerial)¹³. En dichos planes de acción se exponen cuáles son las previsiones de obtener apoyo coordinado de las organizaciones internacionales que trabajan con el equipo de las Naciones Unidas en el país y con los organismos bilaterales. Los informes sobre la aplicación de los planes de acción que se presentarán a fines de 2012 podrían servir de base para formular recomendaciones en favor de la puesta en práctica de esa experiencia en otros países de bajos y medianos ingresos.

11. Una de las enseñanzas extraídas del proceso reseñado es que el Grupo de Trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional ha realizado una importante labor al mantener la comunicación entre las organizaciones internacionales y facilitar la realización de actividades conjuntas¹⁴. Aunque se reconoce que existe una superposición de mandatos en materia de desarrollo de competencias así como cierto grado de rivalidad, cabe señalar que, en conjunto, se ha obtenido un mayor reconocimiento de la complementariedad de los respectivos ámbitos de competencia, se ha logrado que diferentes mandantes o partes interesadas participen en debates nacionales sobre políticas en materia de competencias profesionales y se han generado nuevos conocimientos a través del intercambio de experiencias y las actividades conjuntas¹⁵.

III. Plataforma de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo

12. Las posibilidades para ampliar el alcance de la labor de la OIT relativa a las competencias profesionales y la empleabilidad a través del G-20 se reconocieron en las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (CIT, 2010)¹⁶, en las cuales se solicitaba a la Oficina que ampliara «su función de liderazgo en el desarrollo de las calificaciones, basándose en la estrategia de capacitación del G-20 preparada por la OIT, documentando qué funciona, en qué circunstancias y con qué recursos, y mejorando la divulgación de esta información, por ejemplo, considerando la posibilidad de establecer y administrar un banco

¹³ Los Gobiernos de Bangladesh, Benin y Malawi se han ofrecido formalmente para que la experiencia piloto se ponga en marcha en sus respectivos países y el Gobierno de Haití ha manifestado gran interés a ese respecto. En las solicitudes de dichos países a la Oficina y en sus Programas de Trabajo Decente por País se explican las reformas introducidas en la política sobre desarrollo de las competencias profesionales para mejorar la empleabilidad y reducir la pobreza.

¹⁴ Los resultados de la colaboración del Grupo de Trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional con otras entidades a la largo de 2011 fueron, entre otros, la publicación de un informe sobre indicadores para evaluar la EFTP, la elaboración de un glosario sobre términos relacionados con la EFTP utilizados por diversas organizaciones y una recopilación de las actividades llevadas a cabo en los países de África Septentrional para evitar la duplicación de esfuerzos.

¹⁵ El Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20 señaló lo siguiente: «Celebramos los progresos realizados en la integración de un grupo de países menos adelantados que se han ofrecido para poner en práctica esa experiencia piloto y apreciamos, a ese respecto, el compromiso contraído por las organizaciones internacionales de coordinar mejor sus esfuerzos para ayudar a los países seleccionados a mejorar sus propias estrategias nacionales de desarrollo de las competencias.» (párrafo 25). Véase: [http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG\[1\].pdf](http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG[1].pdf) [2 de febrero de 2012].

¹⁶ Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo, CIT, 99.ª reunión, 2010, párrafo 33.

mundial de conocimientos sobre educación, calificaciones y aprendizaje permanente, con inclusión del crecimiento verde».

13. En respuesta a esta solicitud, en 2011 la Oficina celebró consultas oficiosas, definió los vínculos con la estrategia más amplia de intercambio de conocimientos aprobada por el Consejo de Administración y comenzó a preparar la infraestructura web y un prototipo para el establecimiento de una «plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo» (en adelante, la plataforma mundial de intercambio de conocimientos)¹⁷.
14. El objetivo de la plataforma es proporcionar un recurso en línea para los responsables de la formulación de políticas, los interlocutores sociales, las empresas, las instituciones de educación y formación técnica y profesional, las instituciones académicas y los organismos multilaterales y bilaterales que deseen intercambiar conocimientos sobre la manera de utilizar el desarrollo de las competencias profesionales para mejorar la empleabilidad, la productividad y la inclusión social.
15. En comparación con los sitios web existentes, esta plataforma ofrece dos ventajas principales:
 - i) *La posibilidad de centrarse claramente en las competencias profesionales como puente entre la educación y el mundo del trabajo.* Ello incluye, en el ámbito laboral, facilitar la transición de los trabajadores y las empresas de las actividades informales a la economía formal, así como de las actividades y los sectores en declive o poco productivos a actividades y sectores en expansión o más productivos. Por lo tanto, se hace hincapié en los componentes básicos y pragmáticos esbozados en la estrategia de formación del G-20. Los usuarios que busquen información sobre cuestiones relacionadas con el empleo o la educación encontrarán en esta plataforma enlaces directos a la OIT y otras fuentes, así como a recopilaciones de materiales didácticos, redes y bases de datos regionales¹⁸.
 - ii) *La posibilidad de transformar experiencias y conocimientos complejos en opciones de política pragmáticas que los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y las instituciones de formación puedan utilizar para lograr un cambio.* Ello exige ofrecer distintos productos de difusión de conocimientos para los diferentes usuarios. Así, por ejemplo, los responsables de la formulación de políticas tal vez deseen tener acceso a breves reseñas de políticas, sus consejeros podrían consultar las normas internacionales del trabajo y las políticas nacionales en materia de competencias profesionales, los empleadores y los trabajadores podrían buscar estudios de caso ilustrativos, los académicos tal vez prefieran los documentos de investigación en profundidad, y los activistas y promotores podrían valorar los vídeos y los discursos. En definitiva, la plataforma permitiría a usuarios con distintos niveles de interés encontrar la información que necesitan y que podrían aprovechar.

¹⁷ Los trabajos relacionados con la plataforma mundial de intercambio de conocimientos comenzaron en 2011 y se financiaron con cargo al presupuesto ordinario y una parte de los fondos asignados al Sector del Empleo con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Los trabajos de puesta a prueba e implantación a lo largo de 2012, así como la colaboración con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) y el Centro Internacional de Formación (CIF/OIT), se financian con una asignación con cargo a la Cuenta de Programas Especiales, aprobada por el Consejo de Administración (véase el documento GB.312/PFA/2).

¹⁸ Véanse <http://www.oitcinterfor.org/>; <http://www.unevoc.unesco.org/snippet.php?lang=sp> [2 de febrero de 2012].

16. El contenido de la plataforma se organizaría en torno a los temas de la estrategia de formación del G-20 y sus elementos básicos para reflejar los dilemas actuales a los que se enfrentan los mandantes en materia de políticas, como la manera de prever las necesidades futuras en materia de competencias profesionales o de financiar la formación.
17. Dentro de estas cuestiones de política, los productos de difusión de conocimientos se presentarían de modo que reflejaran cómo se construyen los conocimientos en materia de competencias profesionales, es decir, se empezaría por una base amplia de estudios de caso individuales, pasando por informes de investigación relativamente extensos, hasta llegar a opciones de política concisas. Tal como muestra el gráfico que figura a continuación, si observamos los distintos niveles de la pirámide, los productos de difusión de conocimientos suelen ser menos extensos en los niveles superiores. Esta estructura también permitiría a los usuarios navegar por las reseñas de políticas o los resúmenes de investigaciones hasta llegar a las propias fuentes de datos, que podrían buscarse por región, país o sector económico.

Gráfico 1. Estructura organizativa de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos – Construir los conocimientos para transformarlos en opciones de política



18. La plataforma mundial de intercambio de conocimientos tiene por finalidad:

- transformar la información en conocimientos que puedan aplicarse con especial énfasis en la solución pragmática de los problemas mediante un análisis de lo que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como de otras organizaciones, consideran que ha resultado eficaz;
- facilitar el intercambio activo de experiencias entre los mandantes y las partes interesadas; recabar información sobre estudios de caso y otros productos de difusión de conocimientos directamente de las empresas y los sindicatos y divulgarla;
- ampliar el intercambio de experiencias con los mandantes de la OIT a través de la constitución de alianzas con otras organizaciones internacionales en el marco del G-20;

- optimizar el acceso libre y público mediante la utilización de plataformas tecnológicas que permitan una máxima accesibilidad en los países de bajos ingresos y que cumplan los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad. Ofrecer servicios de búsqueda en inglés, francés y español, e incluir productos de difusión de conocimientos en otros idiomas;
 - sincronizar el diseño de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos con la infraestructura web de la Oficina con el fin de reducir los gastos de mantenimiento y examinar la manera en que las alianzas con organizaciones internacionales pueden contribuir a su sostenibilidad financiera a largo plazo;
 - contribuir a la aplicación de la estrategia de gestión de los conocimientos en el conjunto de la Oficina mediante la recopilación de documentos sobre las políticas nacionales;
 - diseñar desde las primeras fases mecanismos para supervisar la utilización de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos y su valor para los usuarios;
 - complementar el intercambio de conocimientos en línea con los talleres para el intercambio de conocimientos organizados por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/OIT), la elaboración periódica de documentos de síntesis sobre cuestiones de actualidad o controvertidas, las comunidades de práctica basadas en la web, etc., y
 - mejorar y ampliar el acceso a la base de datos de OIT/CINTERFOR las competencias laborales y los recursos técnicos.
19. La plataforma se construirá en varias etapas durante 2012, empezando por los temas y los elementos básicos para los que existe una masa crítica de productos de difusión de conocimientos con el fin de probar el prototipo y los servicios de búsqueda. En la siguiente fase, que comenzará inmediatamente después, se alentará a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los departamentos públicos competentes en materia de formación a participar en la validación de la plataforma y a alimentarla con sus documentos sobre políticas y estudios de caso de buenas prácticas. Una posible opción sería organizar discusiones en grupos temáticos en Ginebra esta primavera y, más a largo plazo, crear una junta consultiva compuesta de mandantes y representantes de organizaciones internacionales asociadas.

IV. Extraer enseñanzas de las experiencias fructíferas e intercambiar conocimientos al respecto

20. Las siguientes conclusiones de varios programas de cooperación técnica e investigaciones recientes son ejemplos de enseñanzas extraídas sobre las políticas y los programas eficaces en materia de competencias profesionales y empleabilidad.

¿Qué están aprendiendo los países de los componentes de formación de sus estrategias de respuesta a la crisis?

21. En el Pacto Mundial para el Empleo se consideraba que el desarrollo de las competencias laborales debía formar parte de toda respuesta eficaz a la crisis con el fin de acelerar la reincorporación de los trabajadores despedidos a empleos productivos y decentes; mejorar las competencias profesionales de los trabajadores durante el tiempo de inactividad empresarial, y formar a los trabajadores para los empleos creados mediante las medidas de

estímulo ¹⁹. El examen de diez programas de formación y readaptación profesional llevado a cabo por la Oficina durante la actual crisis del empleo, basado en el seguimiento realizado por los propios países y en entrevistas con informadores clave, puso de relieve una serie de enseñanzas ²⁰:

- Los programas más eficaces en términos de costos estaban dirigidos a los trabajadores más afectados, es decir, a los trabajadores poco calificados, los jóvenes y los trabajadores de edad.
- Los servicios de orientación previa a la formación, que hacían corresponder la formación con las oportunidades del mercado de trabajo y las necesidades de las personas, mejoraban las tasas de empleo tras la formación.
- Los gobiernos estaban cada vez más interesados en ampliar la formación en el empleo con el fin de ajustar mejor la formación a las demandas de los empleadores en materia de competencias profesionales y de ofrecer oportunidades para el aprendizaje tácito o la aplicación de los conocimientos. Ahora bien, era necesario un apoyo público para que los empleadores pudieran contratar a aprendices durante la recesión.
- La capacidad de respuesta de los países dependía de la existencia de programas que los servicios públicos de empleo pudieran ampliar rápidamente. En varios países, la falta de personal en los servicios de admisión y orientación limitaba el acceso de los trabajadores despedidos a los programas de formación.
- Los sindicatos y las organizaciones de empleadores solían aportar una perspectiva necesaria sobre la inversión en capital humano para lograr resultados económicos y un bienestar a largo plazo.
- Había una necesidad general de pasar de un seguimiento de la aplicación de los programas a una evaluación de su impacto.

¿Cómo mejoran los distintos sistemas el reconocimiento de las competencias profesionales y, por lo tanto, su transferibilidad?

22. En las conclusiones de la discusión del Consejo de Administración sobre la transferibilidad de las calificaciones (marzo de 2007) se solicitaba a la Oficina que realizara más investigaciones y siguiera brindando orientaciones sobre los enfoques basados en las instituciones, en el aprendizaje o en los marcos nacionales de calificaciones para el reconocimiento de las calificaciones ²¹.

¹⁹ OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, CIT, 2009. Véase <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--es/index.htm> [2 de febrero de 2012].

²⁰ Ellen Hansen: «Preliminary Assessment of Training and Retraining Programmes Implemented in Response to the Great Recession», Documento de trabajo del Sector del Empleo de la OIT, de próxima publicación en 2012.

²¹ OIT: *Transferibilidad de las calificaciones*, Consejo de Administración, 298.^a reunión, Ginebra, marzo de 2007, documento GB.298/ESP/3.

23. Sobre la base de la labor anterior de la OIT sobre los marcos nacionales de calificaciones²², cabe señalar que, en los estudios empíricos realizados en 16 países sobre la aplicación de los marcos nacionales de calificaciones y su impacto en el mercado de trabajo, se llegaba a la conclusión de que, cuando estos marcos se integraban principalmente en los sistemas educativos, no habían mejorado la comunicación entre los formadores y los empleadores y, por lo tanto, no habían generado una mayor confianza en la calidad y la adecuación de las calificaciones²³. En general, la escasez de datos administrativos no permitía evaluar si los marcos nacionales de calificaciones habían mejorado el reconocimiento de las competencias adquiridas informalmente. Por lo tanto, la promoción de la capacidad de liderazgo de los empleadores y de los trabajadores a la hora de elaborar normas en materia de competencias profesionales, sobre todo en los sectores industriales, así como el establecimiento de mecanismos de seguimiento, se han convertido en elementos fundamentales de la asistencia técnica de la OIT.
24. En algunos de los países analizados, la aplicación del marco nacional de calificaciones se encontraba en una fase muy temprana, por lo que se ha previsto realizar más investigaciones para examinar de manera más detallada la experiencia de los empleadores, los trabajadores y las autoridades competentes en materia de formación. La Oficina también está supervisando varias iniciativas regionales, como el marco nacional de calificaciones para la Comunidad del Caribe (CARICOM) y la iniciativa de la Comisión Europea titulada Skills Panorama. Otras medidas consideradas importantes para mejorar el reconocimiento de las competencias profesionales y, por lo tanto, su transferibilidad, incluyen el fortalecimiento de las competencias básicas en el marco de la educación y formación técnica y profesional (EFTP)²⁴ y la mejora de los sistemas informales de aprendizaje para que las aptitudes de los aprendices o graduados se reconozcan más allá de las comunidades locales²⁵.

¿Cómo pueden los países incorporar el desarrollo de las competencias profesionales en sus políticas nacionales de empleo?

25. Muchos Estados Miembros están redoblando sus esfuerzos para mejorar la coherencia de las políticas en el ámbito nacional, integrando cada vez más la promoción del desarrollo de las competencias profesionales, así como del desarrollo de empresas sostenibles, en las estrategias de desarrollo nacionales y sectoriales. Las nuevas herramientas de la Oficina

²² Young: *National qualifications frameworks: their feasibility for effective implementation in developing countries*, Documento de trabajo núm. 22 de EMP/SKILLS (2005); Tuck: *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers* (2007); Allais, Raffé, Strathdee, Wheelahan: *Learning from the first qualifications frameworks*, Documento de trabajo núm. 45 del Sector del Empleo (2009).

²³ Allais: *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*. Esta investigación se realizó en colaboración con la Fundación Europea de Formación, Turín (2010).

²⁴ Brewer: *Enhancing the employability of disadvantaged youth: A what? Why? and How Guide to core skills*. En las conclusiones adoptadas por la CIT en 2008, las competencias básicas se definen como «la alfabetización, el cálculo aritmético elemental, las aptitudes de comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, otras aptitudes pertinentes y la capacidad de aprendizaje, así como la toma de conciencia acerca de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales para el aprendizaje permanente y la capacidad de adaptación al cambio;» (párrafo 6, b)), de próxima publicación en 2012.

²⁵ OIT: *Upgrading informal apprenticeship – A resource guide for Africa*, 2012.

ofrecen algunos medios prácticos para seguir avanzando. Así, por ejemplo, en la guía sobre las políticas nacionales de empleo (*Guide on national employment policies*) se explica de qué manera las políticas de desarrollo de las competencias laborales y los servicios públicos de empleo pueden contribuir al logro de los objetivos en materia de empleo, y se ofrece asesoramiento sobre la manera de evaluar sus resultados. Las herramientas analíticas del programa *Skills for trade and economic diversification* (Competencias para el comercio y la diversificación económica) muestran cómo anticipar las necesidades en materia de formación e iniciativa empresarial en sectores en los que se prevé un crecimiento de las exportaciones. La metodología empleada en la preparación de los análisis por país del Pacto Mundial para el Empleo y las herramientas utilizadas para alcanzar los objetivos de crecimiento del empleo también incluyen enfoques sectoriales para evaluar las necesidades en materia de competencias profesionales y la oferta de formación.

¿Cómo toman conciencia los empleadores de los beneficios de la integración de las personas con discapacidad en sus fuerzas de trabajo?

26. La Red mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT es una iniciativa conjunta emprendida por el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) para ayudar a las empresas multinacionales y a las organizaciones de empleadores a intercambiar experiencias sobre la contratación de personas con discapacidad e incluirlas en los programas de formación en el lugar de trabajo. La Red promueve las consideraciones económicas y en materia de derechos humanos que plantea la contratación de personas con discapacidad y, en enero de 2012, contaba con 41 empresas multinacionales y 17 organizaciones de empleadores entre sus miembros. Entre sus logros cabe mencionar el desarrollo de un sitio web (www.businessanddisability.org), dos publicaciones ²⁶, la organización de reuniones regionales y el establecimiento de procedimientos de gobernanza, financiación y creación de redes.

¿Cómo prevén los países las competencias profesionales necesarias en el ámbito de los empleos verdes?

27. La mayoría de los países no están aprovechando las posibilidades que ofrece la transición a una economía verde para la creación de empleos, debido a que los programas de formación no han previsto adecuadamente las nuevas necesidades en materia de competencias profesionales y a que las políticas medioambientales y energéticas no han integrado la capacitación de la fuerza de trabajo en sus planes de aplicación. Esta es una de las principales conclusiones del informe titulado «Skills for green jobs: A global view» (Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación mundial), en el que se analizaba la evolución de la demanda de competencias laborales y de las profesiones en la transición a la economía verde en 21 países. En el informe se extraían enseñanzas de las prácticas idóneas en la utilización del diálogo social, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los mecanismos de coordinación interministeriales para prever las necesidades en materia de competencias en el ámbito de los empleos verdes y responder mejor a las mismas. Otras investigaciones realizadas en colaboración con la Comisión Europea permitieron preparar dos estudios mundiales sobre

²⁶ OIT: *Disability in the workplace: Employers' organizations and business networks*, 2011, y *Disability in the workplace: Company practices*, 2010. Publicaciones conjuntas del EMP/SKILLS y la ACT/EMP.

las necesidades profesionales y en materia de competencias en los sectores de la energía renovable y de la construcción ecológica, así como un informe en el que se comparaban distintos métodos a fin de identificar las competencias profesionales necesarias en una economía con bajos niveles de emisión de carbono. Las conclusiones se han divulgado en varios estudios de caso, informes de síntesis y reseñas de políticas, lo que muestra la amplia gama de productos de difusión de conocimientos concebidos para diferentes usuarios con distintos grados de interés y divulgados a través de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos ²⁷.

V. Posibles puntos para la discusión

28. Este documento se presenta para debate y orientación. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno incluir las siguientes cuestiones en su discusión:

- *¿Cuáles son las prioridades para seguir ampliando el alcance del marco conceptual y de políticas de la OIT sobre las competencias profesionales necesarias para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo?*
- *¿Cómo podrían participar los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo y alimentarla con sus productos de difusión de conocimientos?*
- *¿Cuál sería la mejor forma en que la Oficina podría seguir colaborando de manera eficaz con otras organizaciones internacionales para ampliar la difusión de información desde sus respectivos puntos de vista a través de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos?*

²⁷ Strietska-Ilina, et al.: *Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación mundial* (resumen ejecutivo). Informe de síntesis basado en estudios realizados en 21 países (Ginebra, OIT, 2011). Todos los documentos pueden consultarse en: http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_140837/lang--en/index.htm [2 de febrero de 2012].