

## Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad

### El desafío

Todos los países en cualquier nivel de desarrollo estiman que un nivel adecuado de educación y calificaciones aumenta la capacidad para innovar y adoptar nuevas tecnologías. Es el factor que determina la diferencia entre el crecimiento incluyente y el crecimiento que deja fuera a amplias franjas de la sociedad. Una sociedad que ha recibido una formación adecuada y que puede seguir aprendiendo, impulsa la confianza de los inversores y, por añadidura, el crecimiento del empleo.

En los países de bajos ingresos, la escasez de trabajadores con la educación necesaria y calificaciones probadas limita el crecimiento de la economía formal productiva. En muchos países de ingresos medios, el elevado crecimiento y la elevada productividad de algunos sectores se entremezcla con la baja productividad y la persistente pobreza de la economía informal más amplia. Una mejor educación y capacitación de los jóvenes, los trabajadores y los empresarios puede acelerar la transición hacia la economía formal, sin embargo, sólo como parte de las políticas de crecimiento macroeconómico centradas en el empleo, y de un entorno propicio para el crecimiento de la empresa.

En muchos países de la OCDE, países de Europa oriental y de la Comunidad de Estados Independientes, la combinación de las tendencias demográficas y la mayor competencia agravan el riesgo de empeorar la escasez de calificaciones y talento, y la falta de correspondencia entre ellos. Alentar el aprendizaje permanente y mejorar las políticas de migración laboral son dos de los problemas que afrontan las sociedades que envejecen. La población menos calificada suele quedar al margen de las ventajas que puede aportar la globalización.

La discriminación basada en el sexo, la etnia, el aislamiento rural o la edad limita el acceso a la educación, a la formación y a los servicios de empleo que preparan a los jóvenes para incorporarse al mercado de trabajo.

### La respuesta de la OIT

La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009) ponen de manifiesto la importancia del desarrollo de las calificaciones para aumentar la productividad, la empleabilidad y la inclusión social. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) ofrece orientación sobre el contenido de políticas y sistemas eficaces referentes a las competencias. En las conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas por la 97.ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 se establece una estrategia para el desarrollo de las calificaciones (ver recuadro). La Oficina tomó este marco convenido como referente para formular la estrategia de formación en apoyo a la innovación y el crecimiento, que de 2009 le solicitaron los líderes del G20.

Los países que han logrado vincular las calificaciones a la productividad, el empleo y el desarrollo se plantearon tres objetivos principales, a saber:

- equiparar el suministro y la demanda vigente de calificaciones;
- ayudar a los trabajadores y las empresas a adaptarse al cambio, y
- prever y aportar las calificaciones necesarias para el futuro, para sostener un proceso de desarrollo dinámico.

Esto fue posible gracias a la coordinación de las políticas: los ministerios de trabajo, de educación y demás ministerios, los interlocutores sociales, los proveedores de formación, y los servicios de empleo trabajaron de consuno para adelantarse a las necesidades de empleo y de competencias, y orientar la formación en ese sentido. Sus inversiones en educación y formación alimentaron los avances tecnológicos y la diversificación económica que, a su vez, promovieron el crecimiento de la productividad y el empleo.

El Programa de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad se rige por este enfoque holístico:

**La investigación y la gestión de los conocimientos** se centran en el intercambio de información sobre prácticas óptimas respecto de las competencias que determinan la empleabilidad, y en explicar por qué ciertos planteamientos de las políticas resultan po-

sitivos. Entre las metas actuales de la investigación cabe citar las siguientes:

- idear métodos costo eficaces e instituciones sostenibles, para la determinación temprana de las calificaciones necesarias: vincular la provisión de calificaciones con los sectores con potencial de crecimiento, haciendo hincapié en los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y el diálogo social en la aplicación de nuevas herramientas para la recuperación posterior a la crisis, en la transición a una economía con menos emisiones de carbono, y crecimiento del empleo mediante la diversificación económica y el comercio;
- vincular las calificaciones, la productividad y las condiciones de trabajo, a fin de mejorar los resultados de la formación profesional de trabajadores jóvenes;
- promover la capacitación y la mejora de las calificaciones a través del diálogo social y la negociación colectiva, y
- ampliar la gama de planteamientos para reconocer el aprendizaje previo, promover las calificaciones fundamentales y el aprendizaje permanente, y adecuar la oferta de capacitación a las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

La OIT trabaja con la OCDE, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y los bancos de desarrollo, a fin de reunir los conocimientos y la experiencia en torno a la vinculación entre las calificaciones y el empleo, para poder ofrecer una gama más amplia de experiencias a los responsables de formular las políticas, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, al sector privado y a las instituciones académicas.

**Cooperación técnica:** los proyectos piloto aplican las conclusiones y las lecciones extraídas de la investigación, teniendo en cuenta la situación específica de cada país, y crean una plataforma de aprendizaje para las partes interesadas. Cabe señalar las actividades en curso siguientes:

- apoyo a las iniciativas nacionales y regionales de reforma en materia de calificaciones (por ejemplo, en Bangladesh, el Caribe, América Central, Malawi y Viet Nam);
- impulso a la formación de base comunitaria, a través del Programa de formación para fomentar la economía rural en países de África y Asia, en particular, en favor de los jóvenes y las mujeres (Benín, Burkina Faso, Filipinas, Liberia, Nepal, Sri Lanka, Zimbabue);
- mejora de la calidad de la formación de aprendices en países de África, a fin de que en el marco de este sistema, que a menudo es la mejor posibilidad que tienen los jóvenes para adquirir calificaciones, se imparta una capacitación de mayor calidad, se propicien condiciones de trabajo más seguras, y se ofrezca una gama más amplia de opciones laborales a las jóvenes;
- restablecer los sistemas de capacitación, como parte de las estrategias de reconstrucción posteriores a una crisis (Iraq, sur del Líbano, Sudán).

Se presta especial atención a varios aspectos, entre ellos: erradicar los obstáculos que encuentran las **trabajadoras** a la hora de acceder a una formación que dé lugar a mejores oportunidades de empleo; ampliar las oportunidades de formación de las personas con discapacidad y de quienes viven en **comunidades rurales remotas**; y combinar, en las intervenciones destinadas a los **jóvenes**, las calificaciones fundamentales, la formación, la experiencia laboral, los servicios de empleo y la iniciativa empresarial.

## Herramientas y material clave

Además de las normas de la OIT mencionadas antes, el material siguiente:

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2010. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado* (Ginebra, OIT).

—. 2011. *Competencias profesionales para empleos verdes. Una mirada a la situación mundial* (Ginebra).

—. 2012a. *Introductory guide to upgrade informal apprenticeship*. Reseña de política (Ginebra).

—. 2012b. *Preliminary assessment of training and retraining programmes implemented in response to the Great Recession* (Ginebra).

En las Conclusiones de la CIT de 2008 sobre **Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo y la Estrategia de Formación del G20, preparada por la OIT** se pide la adopción de un enfoque holístico del desarrollo de las competencias; para ello, se recomienda:

- incorporar el desarrollo de las competencias en estrategias de desarrollo local;
- utilizar el desarrollo de calificaciones para aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos nocivos de los motores de cambio global tales como la tecnología, el comercio y el cambio climático;
- crear senderos de educación sin fisuras, que conecten entre sí la enseñanza básica, la capacitación vocacional, la entrada en el mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida; y que permitan una comunicación mejorada entre los empleadores y los proveedores de formación;
- facilitar el acceso a la educación y la formación de calidad y adecuada al mercado de trabajo, en especial, a las personas en situación desfavorecida en la sociedad y promover las estrategias empresariales que utilizan calificaciones de mayor nivel y promueven formación continua.



**Christine Evans-Klock**  
Directora, Departamento de  
Conocimientos Teóricos y Prácticos y  
Empleabilidad

Contáctenos  
Departamento de Conocimientos  
Teóricos y Prácticos  
y Empleabilidad  
Sector de Empleo  
Oficina Internacional del Trabajo  
4, Route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza  
Tel: +41 22 799 6111  
Correo-e: [empskills@ilo.org](mailto:empskills@ilo.org)  
[www.ilo.org/skills/lang--es/  
index.htm](http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm)