

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad**I. Introducción**

1. En marzo de 2003, el Consejo de Administración aprobó el Programa Global de Empleo cuyo objetivo principal es, en tanto que pilar en el que se apoya el trabajo decente, lograr que el empleo ocupe un lugar central en la política económica y social. Los diez elementos fundamentales del Programa Global de Empleo constituyen el marco normativo para prestar asistencia a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la formulación de estrategias y políticas encaminadas a alcanzar este objetivo. Desde la adopción del Programa Global de Empleo, la Comisión de Empleo y Política Social ha estado discutiendo en profundidad cada uno de los elementos fundamentales a fin de definir las prioridades de la labor de la OIT en estos ámbitos y fortalecer el marco conceptual. Como respuesta a la solicitud de la Comisión de Empleo y Política Social, en el presente documento se examina el elemento fundamental núm. 6 sobre la empleabilidad a través de la mejora de los conocimientos y de las calificaciones.
2. El mandato de la OIT y la orientación básica para formular objetivos de política y definir ámbitos de política fundamentales sobre empleabilidad, calificaciones y conocimientos vienen dados por:
 - las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión (2000);
 - el Programa Global de Empleo y anteriores orientaciones de la Comisión de Empleo y Política Social sobre los demás elementos fundamentales del Programa Global de Empleo, y
 - la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004 (núm. 195).
3. Sobre la base de estas orientaciones, el presente documento examina los retos analíticos y prácticos que plantea promover la empleabilidad a través de las calificaciones y los conocimientos. El documento está estructurado en tres secciones. En la primera sección se desarrolla un concepto amplio de empleabilidad. En la segunda se destacan los principales retos y se describe la aplicación de la estrategia de la OIT en la práctica para alcanzar la empleabilidad. En la tercera sección se examinan las prioridades futuras de la labor de la

OIT en lo que respecta a la promoción de la empleabilidad. En la última sección se informa de los medios de acción de la Oficina.

II. Un enfoque de la empleabilidad basado en las calificaciones y los conocimientos

4. El término empleabilidad ha sido objeto de una atención destacada en el reciente debate político¹. El Programa Global de Empleo y las conclusiones proporcionan un marco para establecer un concepto de la empleabilidad basado en las calificaciones y los conocimientos². La Recomendación núm. 195 que se adoptó ulteriormente siguió desarrollando y perfeccionando este marco. El concepto de empleabilidad basado en los conocimientos vincula los elementos fundamentales del Programa Global de Empleo con la Recomendación al distinguir entre las capacidades de los trabajadores, los empresarios, el personal directivo y los responsables políticos como determinantes de la empleabilidad. Este es el principal valor añadido del enfoque de la empleabilidad basado en los conocimientos.
5. *A nivel individual*, las calificaciones y competencias definen la capacidad de utilizar las oportunidades de empleo y de ingresos y de adaptarse a los cambios del mercado laboral provocados por los progresos tecnológicos y la globalización. Las calificaciones y los conocimientos para obtener mejores resultados en los mercados laborales internos y externos y la adaptabilidad son elementos determinantes para la empleabilidad. Además, la educación en materia de derechos de los trabajadores y otras calificaciones de ciudadanía capacitan a las mujeres y los hombres discriminados en los mercados de trabajo en lo que respecta obtener acceso a la educación, la formación, el empleo decente, las oportunidades para iniciar un negocio y, en caso necesario, el recurso al sistema judicial.
6. *A nivel de la empresa y de la organización*, las calificaciones empresariales de los empresarios y directivos determinan la capacidad de la empresa para crear y aprovechar las oportunidades e invertir en la capacitación de su fuerza de trabajo. Además, sus calificaciones y capacidad para promover una cultura del aprendizaje y el aprendizaje en el lugar de trabajo, y facilitar el intercambio de conocimientos entre trabajadores determina la empleabilidad de los trabajadores dentro de la empresa. Las calificaciones específicas de la empresa y la cultura de la organización son esenciales para que la empresa pueda absorber tecnología, innovar y desarrollarse³.
7. *A nivel económico y social*, las capacidades de decisión de los responsables políticos para poder escoger opciones políticas eficaces en materia de formación profesional y mercados laborales son esenciales para la empleabilidad. Las prácticas de contratación discriminatorias limitan la empleabilidad de los hombres y de las mujeres, independientemente de sus calificaciones profesionales. Las calificaciones de quienes toman las decisiones a la hora de concebir y concretar las instituciones legales y la gobernanza que apoyen la igualdad de oportunidades y los derechos de los trabajadores, así

¹ Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-1999, OIT, 1998. B. Gazier: *Employability: Concepts and Policies*, Informe 1998, Comisión Europea, Berlín, 1998.

² La Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, CIT, 88.ª reunión, 2000, proporciona una amplia definición de empleabilidad.

³ N.J. Foss, 2003: «Bounded rationality and tacit knowledge in the organizational capabilities approach: an assessment and a re-evaluation», *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, vol. 12 (2), págs. 185 a 201.

como las calificaciones de los interlocutores sociales para entablar un verdadero diálogo social promueven la empleabilidad y el desarrollo económico y social sostenible.

8. La competencia de los gobiernos para concebir y aplicar políticas económicas coherentes que respondan a la demanda de la economía es esencial para garantizar que se aprovecha al máximo el potencial de una fuerza de trabajo empleable. Las decisiones de política pertinentes en el comercio, la inversión, las finanzas, la tecnología y la migración determinan el crecimiento económico, la creación de empleo y la demanda de trabajadores. Las políticas macroeconómicas coherentes reducen el nivel de incertidumbre en la economía y, junto con el crecimiento económico y los efectos redistributivos del crecimiento a favor de los pobres, incrementan los incentivos de los trabajadores y de las empresas para invertir en la formación y las calificaciones.
9. Para lograr una empleabilidad efectiva es esencial que los servicios de empleo faciliten la correspondencia entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.
10. El enfoque de la empleabilidad basado en los conocimientos identifica las calificaciones, los conocimientos y la empleabilidad como componentes esenciales de las estrategias de empleo; destaca la importancia de las capacidades de los trabajadores, pero también de los directivos, de los responsables de la formulación de políticas y demás responsables de la adopción de decisiones, y pone de manifiesto los vínculos que existen entre el elemento fundamental núm. 6 y otros elementos fundamentales del Programa Global de Empleo.

III. Principales retos y aplicación de la estrategia en la práctica

11. Algunas características del mundo del trabajo plantean importantes problemas para la empleabilidad y el empleo de la fuerza de trabajo del mundo. El aumento de la competencia internacional y los rápidos cambios tecnológicos y de organización del trabajo están teniendo efectos trascendentales en los mercados de trabajo y en las necesidades en materia de calificaciones. Si los sistemas de formación no responden al aumento de la demanda de calificaciones en todos los niveles, puede que los trabajadores poco calificados queden excluidos. La persistencia de la pobreza exige la adopción de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades para acceder a la formación y al empleo decente. La expansión de la economía informal en la mayoría de los países en desarrollo incrementa el empleo poco productivo y las condiciones de trabajo precarias. La discriminación entre hombres y mujeres, personas con discapacidades y trabajadores migrantes constituye un obstáculo para la educación, la formación y el empleo decente. Dada la creciente proporción de jóvenes en la fuerza de trabajo de Asia Sudoriental, África Subsahariana y el mundo árabe es preciso adoptar medidas para promover la empleabilidad de los jóvenes⁴.
12. La estrategia de la OIT en respuesta a esos problemas de empleabilidad es prestar asistencia a los mandantes en la formulación de políticas y programas destinados a desarrollar las calificaciones con miras a aumentar las capacidades de los trabajadores, directivos y responsables de la adopción de políticas. La estrategia se basa en cuatro esferas políticas fundamentales: políticas y sistemas de formación; calificaciones que respondan a los cambios tecnológicos; servicios de empleo; y un mejor acceso a la formación y al empleo.

⁴ Tendencias mundiales del empleo juvenil, OIT, 2004.

a) Políticas y sistemas de formación

- 13.** La Recomendación núm. 195 proporciona orientaciones para el análisis, la formulación y la aplicación de políticas de formación así como para la evaluación de las políticas nacionales de formación y educación profesional. Se ha elaborado una guía digital para la Recomendación con más de 1.000 iniciativas de política nacionales, que se actualiza constantemente. Se han seguido esas orientaciones en recientes evaluaciones de las políticas nacionales de formación llevadas a cabo por la OIT con expertos nacionales y gobiernos en Angola, Camboya, India, Irán, Nepal y Viet Nam.
- 14.** La OIT presta asistencia para el desarrollo de las capacidades en la gestión de los sistemas de formación y educación profesional. Ha elaborado manuales que se han utilizado para la evaluación de los sistemas de formación en Angola, Ghana y Nepal. Una importante evaluación de los institutos de formación profesional públicos y privados de la India realizada en 2002-2003 ha puesto de manifiesto que la importancia y la eficacia del sistema de formación de calificaciones institucionalizado es limitada, en particular para las numerosas empresas de la economía informal.
- 15.** Proporcionar incentivos para la inversión en la formación constituye un aspecto central de las políticas de formación de todo el mundo. Así pues, como lo han solicitado los mandantes en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000, la OIT ha creado una base de datos sobre la participación y los gastos en la formación y educación profesional. Además, se llevó a cabo una encuesta sobre las estadísticas relativas a la inversión en formación en 26 países no pertenecientes a la OCDE ⁵. Otras investigaciones centradas en los mecanismos de financiación y los planes de incentivos contribuirían a garantizar la actualización de dicha información y análisis.
- 16.** El concepto de empleabilidad basado en los conocimientos ha puesto de manifiesto la importancia de las calificaciones fundamentales ⁶, del aprendizaje en el lugar de trabajo y de la transferibilidad de competencias para aumentar la empleabilidad. La OIT ha llevado a cabo estudios y encuestas en 14 países de todas las regiones sobre la aplicación de estas calificaciones; sobre la percepción que tienen los empleadores de la importancia de las calificaciones esenciales para el trabajo; y sobre las necesidades que tienen los trabajadores pobres de calificaciones esenciales para el trabajo. Asimismo la OIT ha proporcionado asistencia técnica para introducir las calificaciones esenciales para el trabajo en la formación y educación profesional. Las enseñanzas extraídas de esta labor se están incorporando en las guías e instrumentos de formación.
- 17.** Un estudio importante sobre las organizaciones de trabajo que obtienen buenos resultados sensibilizó a los gobiernos, empleadores y sindicatos sobre su importancia para mejorar el desempeño laboral, la formación y la calidad de la vida laboral ⁷. Actualmente, la OIT está llevando a cabo una evaluación de las necesidades de formación de las pequeñas y medianas empresas en determinados países (entre ellos, Mauricio) con miras a elaborar un manual general y por países sobre la promoción del aprendizaje en el lugar de trabajo.

⁵ R.M. Galhardi y N. Mangozho, 2003: *Statistics on investment in training: An assessment of data available and cross-country comparability*, documento de trabajo núm. 20, SKILLS, OIT, Ginebra.

⁶ Estas calificaciones incluyen las aptitudes de comunicación, la creatividad y la solución de problemas, así como unos conocimientos básicos de tecnología.

⁷ D.N. Ashton, J. Sung: *Supporting workplace learning for high performance working*, OIT, Ginebra, 2002.

18. La «transferibilidad» de las calificaciones depende en gran medida de la capacidad del sistema de formación y calificación para reconocerlas oficialmente, con independencia de dónde y de cómo se hayan adquirido. Dicho sistema es esencial para aumentar la empleabilidad ya que facilita el aprendizaje permanente de las personas, su acceso al empleo, su capacitación en el trabajo y garantiza la calidad de la formación. El establecimiento de marcos nacionales de calificaciones y la promoción del reconocimiento del aprendizaje previo constituyen dos iniciativas a través de las cuales la OIT aborda los problemas del reconocimiento de las calificaciones. La labor de la OIT muestra las buenas prácticas y enseñanzas extraídas pero también los problemas y las dificultades que pueden plantearse para su aplicación efectiva, en particular en los países en desarrollo ⁸.

b) Calificaciones que respondan a los cambios tecnológicos

19. Los rápidos cambios tecnológicos sesgados hacia determinadas calificaciones destacan la importancia fundamental de los sistemas y políticas de educación y de formación para que los trabajadores puedan utilizar las nuevas tecnologías, incluidas las TIC, y para capacitar a las empresas, las economías y las sociedades con miras a que atraviesen la frontera tecnológica, innovar a nivel local y progresar en la cadena de valor ⁹.
20. La formación es por sí misma una actividad tecnológica. Las TIC desempeñan un papel decisivo a la hora de mejorar la calidad y el contenido de la formación. Las TIC pueden también reducir en gran medida la deficiencia de calificaciones y contribuir a reducir la pobreza mejorando el acceso a la educación, a la formación y a las oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos. En la India, la matriculación de las mujeres en institutos técnicos ha aumentado durante los últimos 20 años de un 5 a un 45 por ciento, en parte debido a los cambios producidos en los sistemas de valores sociales que promueven una mayor participación de las mujeres en el campo de las TIC y a las políticas nacionales encaminadas a promover el desarrollo en una economía del conocimiento ¹⁰.
21. La función de la tecnología y de las calificaciones para aumentar la empleabilidad es un ámbito en el que la OIT tiene que reforzar su labor, en particular incorporando de forma más explícita las dimensiones de la tecnología, la innovación y los conocimientos en programas relativos a las calificaciones y la empleabilidad.

c) Servicios públicos de empleo

22. Los servicios públicos de empleo nacionales tienen una importancia fundamental para el desarrollo de la empleabilidad. Su misión es ayudar a los trabajadores y a los empleadores a entender la evolución de las condiciones del mercado de trabajo para que puedan adaptarse sin problemas. Entre las funciones de dichos servicios cabe citar: 1) los servicios de colocación o bolsas de trabajo; 2) el fomento de la información sobre el mercado de trabajo; 3) la administración de los programas del mercado de trabajo; 4) la administración del programa del seguro de desempleo; 5) la funciones de reglamentación (por ejemplo, la

⁸ M. Young (2005): *National Qualifications Frameworks: Their Feasibility for Effective Implementation in Developing Countries*, documento de trabajo, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT.

⁹ Informe sobre empleo en el mundo, 2001: *La vida en el trabajo en la economía de la información*, OIT, 2001.

¹⁰ S. Huyer, y S. Mitter: *ICTs, Globalisation and Poverty Reduction: Gender Dimensions of the Knowledge Society*. Noviembre, 2003, <http://gab.wigsat.org>.

reglamentación del empleo en el extranjero). Los empleadores desempeñan un papel decisivo a la hora de definir las necesidades de calificación a efectos de la contratación y la formación.

23. La OIT ha documentado las principales tendencias y buenas prácticas relacionadas con la reforma de los servicios públicos de empleo nacionales ¹¹. La OIT colabora a menudo con la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE) para divulgar estos temas y discutir sobre ellos.
24. En los últimos años, la OIT ha llevado a cabo actividades de cooperación técnica para crear servicios de empleo de emergencia en respuesta a las crisis en Afganistán, Indonesia, Sierra Leona y Sri Lanka. IFP/CRISIS y IFP/SKILLS han elaborado directrices para el establecimiento de servicios de empleo de emergencia.
25. Al mismo tiempo que los servicios públicos de empleo se han ido desarrollando para responder a las necesidades cambiantes, ha habido una importante expansión de las agencias de empleo privadas. En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se establece un equilibrio entre el reconocimiento de la función productiva que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas y la necesidad de garantizar que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores. Dicho Convenio tiene en cuenta las necesidades de flexibilidad de las empresas y la necesidad de los trabajadores de gozar de una estabilidad en el empleo y de condiciones de trabajo decentes. La OIT ha prestado asistencia a varios países a fin de elaborar una legislación nacional que regule las actividades de las agencias de empleo privadas.

d) Un mejor acceso a la formación y al empleo

26. Mejorar el acceso a la formación y al empleo es una cuestión de máxima prioridad para la OIT. Se presta especial atención a las necesidades de los jóvenes desfavorecidos, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, las personas con discapacidades, los migrantes y otros hombres y mujeres socialmente desfavorecidos.
27. La OIT está promoviendo la integración de la empleabilidad de los hombres y mujeres y de los jóvenes en las políticas y programas de formación además de los programas y proyectos específicos. En Malí, la OIT llevó a cabo un proyecto en el Marco Estratégico de Lucha contra la Pobreza en el que estableció una colaboración entre el Centro de Recursos Nacionales de Malí para la Educación Informal, una cooperativa de mujeres y la comunidad local. El proyecto tiene por objetivo incrementar la autonomía económica, jurídica y social de las mujeres para la empleabilidad. La alfabetización aumentó su capacidad para tratar con las autoridades públicas, se creó un centro de atención diurno y se introdujeron nuevas tecnologías que permiten efectuar ahorros en la mano de obra para permitir a las mujeres asistir a la formación y desarrollar actividades generadoras de ingresos.
28. La cuestión de la empleabilidad de los jóvenes y la función que desempeñan los interlocutores sociales se ha tratado en dos guías orientadas, respectivamente, a las organizaciones de empleadores ¹² y de trabajadores de la OIT ¹³. Se ha prestado asistencia

¹¹ T. Phan, E. Hansen y D. Price: *The public employment service in a changing labour market*, OIT, Ginebra, 2001.

¹² OIT: *Hacer frente al reto del empleo juvenil: Guía para empleadores*, Ginebra, 2001.

¹³ OIT: *Juventud y empleo: Guía sindical*, ACTRAV, CINTERFOR, IFP/SKILLS, 2001.

técnica a Egipto para ayudar al Gobierno a establecer programas de aprendizaje y a Kosovo (Serbia y Montenegro) para introducir políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) para los jóvenes desfavorecidos.

29. La OIT proporciona asistencia técnica a las microempresas con miras a mejorar las actividades informales introduciéndolas en la corriente principal de la economía. En Nigeria, el Ministerio para la Formación Técnica y Profesional lleva a cabo proyectos, con la asistencia técnica de la OIT, para proporcionar formación profesional a artesanos, sus empleados y aprendices, e instructores. Los artesanos se organizan en grupos de especialización a modo de gremios y al proporcionar información sobre las calificaciones que requieren, la formación se basa en la demanda. Como resultado de la formación, la productividad aumentó un 30 por ciento en promedio, aumentó el salario de la mitad de los trabajadores formados y el 25 por ciento de las empresas contrataron a más trabajadores ¹⁴.
30. La metodología del proyecto de formación de la OIT para fomentar la autonomía económica rural (TREE) se está utilizando en Pakistán y Filipinas, con el objetivo de crear oportunidades de empleo y de generación de ingresos para los grupos vulnerables a través de un programa integrado de formación de calificaciones y de formación para las pequeñas empresas. Esta metodología tiene muchas posibilidades y los informes de seguimiento y evaluación muestran que de los más de 2.000 beneficiarios formados, aproximadamente un 90 por ciento están utilizando sus calificaciones para generar ingresos y el promedio de ingresos familiares ha aumentado un 28 por ciento ¹⁵. Se obtuvieron algunos beneficios sociales, como un aumento de la autoestima y una mayor participación en la vida económica y social de mujeres procedentes de comunidades tradicionales, que se dedican a oficios no tradicionales y conocen sus derechos y privilegios.
31. En consonancia con la actual tendencia global hacia un enfoque de la legislación, la política y la prestación de servicios en relación con las personas con discapacidades basado en los derechos, la OIT está ayudando a los mandantes a elaborar y aplicar una legislación y políticas eficaces en materia de empleabilidad y empleo de personas discapacitadas. Un proyecto subregional en Africa se centra en la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres con discapacidades, en estrecha colaboración con un proyecto de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer e igualdad de género (WEDGE) en estos países. El objetivo de este proyecto, que se aplica en asociación con organizaciones nacionales de personas discapacitadas así como con los ministerios del Gobierno, es aumentar de forma efectiva el acceso de las empresarias con discapacidades a las actividades empresariales ordinarias y a la formación de competencias profesionales y desarrollar las pequeñas empresas y microempresas. La participación de las organizaciones de personas discapacitadas en la aplicación del proyecto ha sido un elemento determinante de su éxito.

IV. Prioridades futuras para la labor de la OIT

32. La OIT, a través de los programas de trabajo decente por país (PTDP), abordará las principales prioridades políticas de sus mandantes en la esfera de las competencias centrándose en los siguientes ámbitos de política fundamentales ¹⁶:

¹⁴ *Success Africa. Reducing poverty through decent work – 30 stories*. Contribución de la OIT al Foro de Interlocutores Sociales, OIT, Ginebra, 2004, pág. 61.

¹⁵ Informes sobre los progresos realizados para el proyecto TREE de Pakistán y Filipinas, 2004-2005.

¹⁶ Documento GB.291/PFA/10, pág. 8.

- reforma de las políticas y sistemas de formación y empleabilidad;
- calificaciones y tecnología para el cambio económico;
- calificaciones para reducir la pobreza en la economía informal, y
- empleabilidad de los jóvenes.

33. Además, se prestará especial atención en todos estos ámbitos a las cuestiones de la igualdad entre hombres y mujeres y grupos desfavorecidos.

34. Para responder efectivamente a las necesidades de los mandantes en relación con la empleabilidad y el empleo, la OIT debe reforzar su base de conocimientos e información, centrarse en las prioridades de investigación en los nuevos ámbitos, comunicar y utilizar los resultados de las investigaciones para el asesoramiento en materia de políticas, y extraer enseñanzas de la experiencia del proyecto y de los países.

a) **Reforma de las políticas y sistemas de formación y empleabilidad**

35. Mejorar los sistemas de formación informal y aumentar las inversiones en la formación se encuentran entre los principales retos a los que tienen que hacer frente las políticas de formación.

Mejorar el aprendizaje informal

36. Las políticas y programas de formación en los países en desarrollo no suelen tener en cuenta las necesidades y posibilidades de los trabajadores de la economía informal, incluidos los aprendices. El aprendizaje informal constituye la principal vía de formación de los jóvenes. Sin embargo, el alcance y la calidad del aprendizaje informal es a menudo deficiente. Un importante reto de política es mejorar el sistema de aprendizaje para lograr que sea más eficaz y responda mejor al cambio tecnológico, contribuyendo así a la integración de las actividades informales en la economía formal.

37. El aprendizaje informal se rige por normas informales como las tradiciones y costumbres que es necesario analizar para poder adoptar políticas eficaces. Se aplicará un proyecto experimental en dos o tres países a fin de examinar las prácticas y determinar enfoques eficaces.

Invertir en la formación

38. En la Recomendación núm. 195 se aboga por un compromiso común para invertir en la formación¹⁷. Los empleadores pueden apoyar la formación en el trabajo y el aprendizaje en el lugar de trabajo, en particular proporcionando instrucciones sobre las calificaciones especiales y los recursos técnicos necesarios para una formación pertinente. Lo importante es cómo promover que las empresas inviertan en formación. En este sentido, se debe analizar la función del diálogo social y de las instituciones¹⁸.

¹⁷ Recomendación núm. 195, capítulo I, 4, b).

¹⁸ Nübler, I.: «Training Institutions and Finance of General Skills Training: Evidence from Africa». Seminario del Personal Técnico de la OIT sobre las Instituciones del Mercado de Trabajo y el Empleo en los Países en Desarrollo, 24-25 de noviembre de 2005, Ginebra.

39. Igualmente importante es el hecho de que, la OIT examinará los mecanismos prácticos de financiación como los fondos para la formación, los sistemas de subvención fiscal, los incentivos fiscales o los acuerdos colectivos sobre formación. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir proporcionando a los gobiernos información sobre el funcionamiento de los planes y sobre la adecuación de los incentivos. Se debería examinar la función de las agrupaciones, redes y distritos industriales en la financiación de la formación, en particular en las pequeñas empresas y microempresas. Estos resultados se utilizarían en el servicio de asesoramiento de la OIT sobre política de formación.

b) Calificaciones y tecnología para el cambio económico

40. La globalización, la integración del comercio y el cambio tecnológico plantean a los sistemas y políticas de educación y formación el reto de mejorar las competencias de los trabajadores para que utilicen las nuevas tecnologías tanto en los procesos de producción como de formación y de mejorar la capacidad de innovación e inversión. La formación y el aprendizaje son determinantes para crear ventajas comparativas en sectores de alto valor añadido que permiten a la economía progresar en la cadena de valor.

Vincular la tecnología, las calificaciones y las oportunidades

41. Hay una creciente documentación¹⁹ que se refiere a la importancia de las calificaciones, los conocimientos y la tecnología en el proceso de transición hacia una economía del conocimiento. La OIT tiene que mejorar su capacidad de prestar a los mandantes un asesoramiento en materia de política más eficaz sobre esas cuestiones. Una fuerza de trabajo calificada ofrece a los países mejores oportunidades para atraer segmentos del sistema de producción global con mayor valor añadido. Los responsables de la adopción de políticas nacionales tienen que crear capacidades para el desarrollo de las calificaciones con miras a mejorar el clima de inversión, promover la competencia y atraer la inversión extranjera directa. Si bien la inversión extranjera directa no es una panacea, cuando forma parte de una estrategia de desarrollo bien definida puede contribuir a la empleabilidad de la fuerza de trabajo a través de la transferencia de conocimientos y competencias tecnológicas²⁰.
42. La capacidad de los países de sacar provecho de las nuevas tecnologías, incluidas las TIC, depende en gran medida de las calificaciones de la fuerza de trabajo, y de la capacidad de las empresas y de los gobiernos locales/nacionales para vincular las calificaciones de la fuerza de trabajo a las oportunidades económicas. Se trata de saber cómo las distintas formas de conocimiento y competencias como las calificaciones técnicas, empresariales y de investigación, los conocimientos orgánicos y específicos de las empresas y el conocimiento tecnológico se complementan mutuamente en las actividades innovadoras y cómo los efectos de sinergia determinan la dinámica del proceso de logro del nivel requerido.

Aprendizaje en el lugar de trabajo

43. El aprendizaje en el lugar de trabajo contribuye a aumentar tanto la oferta como la demanda de calificaciones. Se ha destacado la importancia del lugar de trabajo como un

¹⁹ Por ejemplo véase E. Berman y S. Machin: «Globalization, Skill-biased Technological Change and Labour Demand», en: E. Lee: Understanding Globalization, Employment and Poverty Reduction, OIT, 2004. D. Te Velde «Globalization and Education: What do the trade, investment and migration literatures tell us?» Londres: ODI, 2005.

²⁰ Ghose A.: *Jobs and incomes in a globalizing world*, OIT, 2003.

lugar de aprendizaje para facilitar la actualización de las calificaciones y el aprendizaje permanente de la fuerza de trabajo. Es necesario analizar la interacción entre la reserva de calificaciones existente y la adquisición de calificaciones en el empleo y la difusión de tecnología entre las empresas y examinar cómo los trabajadores adquieren las calificaciones en las empresas, y cómo se desarrolla el aprendizaje en colaboración. Hay que determinar los incentivos y los obstáculos que apoyan o limitan el aprendizaje en el lugar de trabajo, prestando especial atención a las mujeres, los trabajadores poco calificados u otros trabajadores vulnerables. La Oficina y los mandantes podrían elaborar programas para promover el desarrollo de calificaciones en las agrupaciones industriales, y prestar asistencia a las empresas para progresar en la cadena de valor y en los procesos de desarrollo económico local.

c) Calificaciones para reducir la pobreza en la economía informal

44. Mejorar la empleabilidad de los pobres exige la adopción de un conjunto de medidas en materia de calificaciones en diversos niveles, adaptadas a los contextos nacionales y locales. La política de formación en favor de los pobres es necesaria para lograr que los sistemas de formación sean más flexibles y accesibles y para orientar los esfuerzos concertados en múltiples niveles. Es necesario reforzar la labor de la OIT relativa a las calificaciones y estrategias de lucha contra la pobreza para prestar una asistencia eficaz a nivel de las políticas. También son fundamentales los mecanismos financieros con miras a mejorar el acceso de los pobres a la formación. Un proyecto experimental de programas a favor de los pobres en Etiopía y Madagascar contribuirá a combinar diversos elementos de las intervenciones en materia de calificaciones.
45. La metodología del proyecto TREE en favor de los pobres integra los elementos fundamentales necesarios para apoyar la generación de ingresos y el desarrollo comunitario. La OIT debe facilitar el proceso de «institucionalización» y de «mejora» de estas iniciativas basadas en la comunidad para que puedan tener un impacto más amplio y a más largo plazo como iniciativas de desarrollo nacional. La metodología también está contribuyendo a la adopción de medidas integradas a nivel del Sector de Empleo y de toda la Oficina que tratan de reunir los diversos instrumentos y conocimientos especializados desarrollados por los diferentes departamentos de la OIT. La metodología está evolucionando continuamente en el terreno y la OIT está introduciendo las nuevas enseñanzas extraídas en una metodología genérica revisada.

d) Empleabilidad de los jóvenes

46. Muchos países elaboran políticas y programas de empleo con el objetivo de facilitar la transición de los jóvenes al trabajo decente. Estas intervenciones específicas promueven la inclusión social de los jóvenes al ofrecerles una formación orientada al mercado de trabajo como parte de políticas activas del mercado de trabajo más amplias²¹. Si bien las evaluaciones realizadas en los países industrializados pusieron de manifiesto que el efecto de dichos programas era limitado, las evaluaciones recientes de las PAMT que se llevaron a cabo en los países en transición y en desarrollo han mostrado que tienen un efecto positivo en el empleo²². Como recomendó la Conferencia Internacional del Trabajo (2005), la OIT seguirá evaluando la eficacia de las medidas específicas que promuevan la

²¹ Véase OIT: Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes, Ginebra, 2004.

²² Véase Auer y colaboradores: *Active Labour Market Policies around the world*, OIT, 2005, cuadro 9, pág. 68.

inclusión social de los jóvenes proporcionándoles programas de «segunda oportunidad» a través de la formación orientada al mercado de trabajo como parte de un conjunto global de servicios. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel determinante para lograr que estas medidas sean más equitativas y respondan a las necesidades del mercado de trabajo.

e) Servicios de empleo

47. Además, los servicios de empleo son importantes porque guardan relación con la empleabilidad de los jóvenes y responden a las necesidades de la economía informal. Se elaborará un manual sobre *Leyes y políticas relacionadas con la reglamentación de las agencias privadas de empleo*. También ha habido una creciente demanda de servicios de asesoramiento y apoyo técnico por parte de los mandantes en las esferas de la institucionalización de los servicios públicos de empleo, el fortalecimiento de los servicios de colocación y asesoramiento, y la reglamentación de las agencias privadas de empleo.

V. Medios de acción

48. Los medios de acción para promover la empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones son el asesoramiento en materia de políticas, la creación de capacidad, el desarrollo de instrumentos y metodologías, el establecimiento de redes y la investigación analítica.
49. La OIT seguirá desarrollando, mejorando y aplicando instrumentos y metodologías²³. Los nuevos instrumentos y metodologías contribuyen a desarrollar la capacidad y las competencias de la OIT como agente de conocimiento para prestar asistencia a los países miembros y a los interlocutores sociales.
50. Los conocimientos teóricos y prácticos y las mejores prácticas se introducirán en redes para divulgarlos a los mandantes. Las redes refuerzan las capacidades de los mandantes para acceder a los conocimientos y determinar enfoques útiles de intereses comunes de los países en las regiones. Mejoran la vinculación y sinergias entre la sede y el terreno. La OIT se ha adherido a la Red de Empleo de los Jóvenes para promover la empleabilidad de los jóvenes. Ha establecido vínculos sólidos con el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), red de instituciones de formación profesional, y utiliza sus actividades en el Centro de Formación de Turín para promover el establecimiento de redes con los mandantes.
51. La OIT ha establecido recientemente una red de calificaciones regional en Asia y el Pacífico en la que todos los mandantes de la región, así como los institutos técnicos y de investigación pueden participar como socios, compartir conocimientos y responder a preocupaciones comunes. Una primera reunión de instituciones asociadas en la República de Corea, celebrada a finales de 2005, determinó las necesidades concretas de los mandantes como el establecimiento de un sistema válido de certificación de las calificaciones para el reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores migrantes.
52. La cooperación técnica fomentará la capacidad de los mandantes para promover la empleabilidad. La asistencia técnica se prestará en el marco de los PTDP y en función de las prioridades que determinen los países en el ámbito de la formación y del desarrollo de los recursos humanos.

²³ www.ilo.org/public/English/Employment/Skills.

VI. Conclusión

53. En lo que respecta al enfoque de la empleabilidad basado en las calificaciones y los conocimientos y las prioridades futuras, la Comisión tal vez estime oportuno prestar orientación a la Oficina sobre la forma de utilizar mejor sus capacidades en lo que respecta al asesoramiento en materia de políticas, la creación de capacidad, el desarrollo de instrumentos y metodologías, el establecimiento de redes y la investigación analítica, trabajando estrechamente con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Ginebra, 8 de febrero de 2006.

Este documento se presenta para debate y orientación.