

Anexo II

MARCO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO PERMANENTE DE LAS COMPETENCIAS Y LAS CUALIFICACIONES

Confederación Europea de Sindicatos (CES)*
Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa UNICE-UEAPME**
Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)

Contribución al Consejo Europeo de Barcelona, Marzo 2002

I. RETOS

1. El siglo XXI comienza expuesto a una serie de cambios cuyas repercusiones para las empresas y los trabajadores, y para la sociedad en su conjunto, son aún difíciles de calibrar.
2. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación constituyen un factor acelerador de los intercambios comerciales. Los mercados se globalizan al tiempo que se segmentan para ganar una clientela que es cada vez más móvil. Las empresas tendrán que adaptarse cada vez más deprisa si quieren seguir siendo competitivas. Se recurre de manera creciente al trabajo en equipo, se reducen los niveles jerárquicos, se delega cada vez más y la polivalencia aumenta; todo ello da lugar al desarrollo de organizaciones de aprendizaje, en contraposición a la organización *tayloriana* del trabajo que sigue estando vigente en numerosas empresas europeas. Las empresas de servicio público, por su parte, se enfrentan a los mismos retos.
3. La capacidad de una organización para identificar cuáles son las competencias estratégicas, ponerlas rápidamente en marcha, reconocerlas y favorecer

* La delegación de la CES incluye representantes de Eurocuadros/CEC Liaison Committee

** UEAPME –Asociación Europea de Pequeña y Mediana Empresa–

su desarrollo en todas las personas que trabajan en ella constituye la base de las nuevas estrategias competitivas. Esto permite a las empresas permanecer en sintonía con las expectativas de sus clientes y, a las personas que en ellas trabajan, mejorar su empleabilidad y sus perspectivas profesionales.

4. Ante la evolución tecnológica y la diversificación de las relaciones de trabajo y de las organizaciones, los trabajadores se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa, de carácter tanto geográfico como profesional, así como a la necesidad de mantener y mejorar sus competencias y niveles de cualificación.
5. En este escenario de rápidos cambios, los interlocutores sociales a escala europea consideran el desarrollo de las competencias y la adquisición de cualificaciones, dos de los principales objetivos del aprendizaje permanente.
6. El envejecimiento de la población y las expectativas sociales a que da lugar el aumento del nivel de educación de las jóvenes generaciones hacen necesario un nuevo planteamiento de los sistemas de aprendizaje, que garantice la posibilidad de aprender a todos los grupos de edad —mujeres y hombres, personas cualificadas y no cualificadas—, a fin de conseguir un aumento significativo de los niveles de competencia profesional y cualificación. El aprendizaje permanente contribuye al desarrollo de una sociedad integradora y a la promoción de la igualdad de oportunidades.

II. EL ENFOQUE DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

7. Aunque el aprendizaje permanente incluye todas las actividades de aprendizaje emprendidas a lo largo de la vida, la presente iniciativa de los interlocutores sociales europeos se concentra en los siguientes elementos:
 - hacer una contribución efectiva y específica a la realización del aprendizaje permanente en el marco de los objetivos estratégicos decididos en los Consejos Europeos de Lisboa y Feira por lo que respecta al empleo, la cohesión social y la competitividad;
 - esforzarse para que, en cada Estado miembro, la empresa y los trabajadores perciban el desarrollo de las competencias y la adquisición de cualificaciones como un interés compartido;
 - afirmar la responsabilidad conjunta de los interlocutores sociales a todos los niveles por cuanto se refiere al desarrollo de las competencias y promover su cooperación;

- reconocer la gran amplitud de estas cuestiones, que requiere una estrecha concertación con las autoridades públicas y con las instituciones de educación y formación a todos los niveles.
8. Más allá del diálogo social, el éxito de esta iniciativa depende de que:
- cada empresa haga del desarrollo de las competencias de las personas que en ella trabajan un elemento esencial para su éxito;
 - cada persona asalariada haga del desarrollo de sus competencias un elemento esencial para su vida profesional;
 - el Estado y las comunidades locales favorezcan las posibilidades de aprendizaje para conseguir una mayor competitividad y una mayor cohesión social.
9. Los interlocutores sociales piden que se creen, en el marco institucional de cada Estado miembro, las condiciones adecuadas para fomentar el avance del desarrollo concertado de las competencias y las cualificaciones, en adición a los planteamientos unilaterales existentes en materia de aprendizaje.
10. Para poder desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida, cada individuo debe adquirir una base fundamental¹ durante su formación inicial.
11. Esta base fundamental debe ser definida y actualizada conjuntamente por los sistemas educativos nacionales y los interlocutores sociales. Es necesario reflexionar con más detenimiento a este respecto, a fin de precisar el contenido de esa base y las condiciones que han de permitir a todo joven adquirirla. Los interlocutores sociales deben participar en esta reflexión.

III. DEFINICIONES

12. A los efectos de esta iniciativa:

- «*Competencias*» son los conocimientos, habilidades y saber hacer (*know-how*) que se aplican y que han de dominarse en una situación profesional determinada;

1 Se han determinado como componentes de esta base fundamental los siguientes elementos: dominio de la lectura, la escritura, el cálculo y al menos una segunda lengua, la capacidad para resolver problemas, la creatividad y las habilidades de trabajo en equipo, las habilidades informáticas, la capacidad de comunicación, incluso en un contexto multicultural, la capacidad de aprender a aprender, etcétera.

- «*Cualificaciones*» son la expresión formal de las capacidades profesionales del trabajador. Son reconocidas a nivel nacional o sectorial.

IV. CUATRO PRIORIDADES

13. Los interlocutores sociales afirman el principio de corresponsabilidad de los agentes con respecto a cuatro prioridades e invitan a intensificar el diálogo y la asociación en los niveles pertinentes. Los agentes sociales consideran que el desarrollo permanente de las competencias depende de la aplicación de las cuatro prioridades siguientes:

- la determinación y la anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones;
- el reconocimiento y la validación de las competencias y las cualificaciones;
- la información, el acompañamiento y el asesoramiento;
- los recursos.

1. DETERMINAR Y ANTICIPAR LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y DE CUALIFICACIONES

14. A pesar de ser compleja, por los numerosos parámetros socioeconómicos que han de tomarse en consideración, la tarea de determinar las competencias y las cualificaciones que son necesarias y de anticipar su evolución es ineludible. Los interlocutores sociales consideran que esta determinación y esta anticipación se efectúan a dos niveles:

El de la empresa:

15. La determinación de las competencias debe convertirse en uno de los ejes principales de la política de recursos humanos aplicada a toda la plantilla de la empresa y ser objeto de un diálogo social en profundidad:

- la responsabilidad de decidir el plan global de desarrollo de las competencias necesario para que tenga éxito la estrategia de negocio de la empresa se ejerce al más alto nivel de gestión;
- para definir y responder a las necesidades en materia de competencias se requiere la participación conjunta de los empresarios y los trabajadores;

- los planes individuales de desarrollo de las competencias elaborados conjuntamente por empresario y empleado son importantes a fin de impulsar esfuerzos comunes para mejorar las competencias de este último;
- la creación de un entorno propicio al aprendizaje es asimismo un factor importante para el éxito; a este respecto desempeñan un papel primordial los cuadros y la dirección.

El nivel nacional y/o sectorial:

16.El análisis colectivo de las necesidades en materia de competencias y de la evolución de las cualificaciones profesionales constituye una prioridad con respecto a lo que se refiere a:

- los jóvenes, de cara a su orientación profesional e inserción en la vida activa;
 - los trabajadores, para la dirección de su carrera profesional y de su capacidad para mantenerse en situación de empleo;
 - los demandantes de empleo, habida cuenta de la evolución del mercado de trabajo;
 - las empresas, en cuanto a su competitividad.
- Para poder efectuar esa determinación y esa anticipación, los interlocutores sociales europeos consideran que es necesario:
- trabajar asociándose con las instituciones de educación y formación a todos los niveles;
 - establecer redes para la recopilación de información y el intercambio de experiencias, haciendo también un uso eficaz de los instrumentos europeos existentes, como son el Observatorio Europeo del Cambio o el Cedefop.

2. RECONOCER Y VALIDAR LAS COMPETENCIAS Y LAS CUALIFICACIONES

17.Los interlocutores sociales europeos consideran que el reconocimiento y la validación de las competencias son esenciales para que:

- cada trabajador sea consciente de la necesidad de desarrollar sus competencias durante toda su vida profesional y se vea animado a ello;

- cada empresa tenga los instrumentos adecuados para determinar y gestionar mejor las competencias de que disponen quienes en ella trabajan.

18. Los interlocutores sociales consideran que es necesario intensificar el diálogo con el objetivo de mejorar la transparencia y la transferibilidad, tanto para el trabajador como para la empresa, a fin de facilitar la movilidad geográfica y profesional y de hacer más eficaces los mercados de trabajo:

- promoviendo el establecimiento de medios para el reconocimiento y validación de las competencias;
- estableciendo un sistema de cualificaciones transferibles;
- identificando los posibles vínculos y complementariedades con los títulos o diplomas reconocidos.

19. A nivel europeo, los interlocutores sociales contribuirán a los actuales debates en torno a la transparencia y el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones.

3. INFORMAR, ACOMPAÑAR Y ASESORAR

20. Para que los trabajadores y las empresas puedan aplicar una estrategia de desarrollo de las competencias, es preciso:

- que cada trabajador y cada empresa puedan acceder a toda la información y el asesoramiento necesarios;
- que las PYME reciban una información adaptada y asesoramiento a sus directivos mediante dispositivos de apoyo específicos.

A tal efecto, los interlocutores sociales demandan:

- que se desarrollen servicios para acompañar a los trabajadores y a las empresas a la hora de optar por un aprendizaje u otro, y para individualizar el contenido del mismo en función de las competencias que ya se hayan adquirido; por ejemplo, a través de una ventanilla única en los Estados miembros que incluya una base de datos sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de evaluación profesional;
- que estas herramientas sean de fácil acceso y acordes con la evolución del mercado de trabajo.

21. En el fomento de una cultura del aprendizaje permanente, las organizaciones de trabajadores y empresarios tienen un papel clave que desempeñar para informar, acompañar y asesorar a sus miembros; y necesitan desarrollar un conocimiento y experiencia interna para poder desempeñar este papel.

4. MOVILIZAR LOS RECURSOS

22. La movilización de recursos para desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida es una cuestión central que no puede considerarse exclusivamente dependiente de los interlocutores sociales. Otros agentes tienen también un papel importante, en particular:

- las autoridades públicas, a fin de promover la integración en el mercado laboral;
- la empresa, a fin de desarrollar sus competencias estratégicas;
- el trabajador, a fin de ser parte activa en su propio desarrollo.

Todos los agentes (empresas, trabajadores, autoridades públicas, interlocutores sociales) deben buscar vías innovadoras y diversificadas de financiación.

23. Por lo que a los interlocutores sociales respecta, consideran prioritario el desarrollo permanente de las competencias y afirman el principio de corresponsabilidad en la movilización y optimización de los recursos. Desean promover la conversión y fomentar nuevas vías de financiación del aprendizaje permanente, mediante una gestión eficaz y creativa de los recursos financieros, del tiempo y de los recursos humanos.

24. Los interlocutores sociales invitan a todo el conjunto de agentes a unirse en este empeño y preconizan que esta movilización se despliegue en las siguientes direcciones:

- en los Estados miembros, promoviendo intercambios entre los interlocutores sociales nacionales y las autoridades públicas, con el objetivo de asegurarse de que la fiscalidad de las empresas y los particulares fomente la inversión en acciones de desarrollo de las competencias;
- orientando el uso de los fondos estructurales y, en particular, del Fondo Social Europeo, de manera que los interlocutores sociales se vean más animados a emprender iniciativas y acciones innovadoras.

V. ACCIONES Y SEGUIMIENTO

25. Las organizaciones miembros de la UNICE/UEAPME, el CEEP y la CES² promoverán este marco de acción en los Estados miembros a todos los niveles pertinentes, tomando en consideración las prácticas nacionales. Podrán organizarse reuniones a nivel nacional para la presentación de este documento.

Dado el interés del tema tratado, los interlocutores sociales deciden también transmitir el presente documento a todos los agentes interesados a escala europea y nacional.

26. Los interlocutores sociales redactarán un informe anual sobre las acciones nacionales realizadas en torno a las cuatro prioridades establecidas.

27. Después de tres informes anuales, los interlocutores sociales evaluarán el impacto tanto en las empresas como en los trabajadores. Esta evaluación podrá dar lugar a una actualización de las prioridades establecidas. El grupo ad hoc «Educación y Formación» se encargará de esta evaluación, que se presentará en marzo de 2006.

28. Al elaborar el programa de trabajo estructurado para el diálogo social, los interlocutores sociales tendrán en cuenta el presente marco de acción.

| ² En la delegación de CES hay representantes del comité de enlace Eurocadres/CEC.