



Quinto punto del orden del día: Las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general)

Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales

1. La Comisión de Calificaciones Profesionales celebró su primera sesión el 28 de mayo de 2008. La Comisión estuvo compuesta inicialmente por 180 miembros (78 miembros gubernamentales, 50 miembros empleadores y 52 miembros trabajadores). La composición de la Comisión se modificó seis veces en el curso de la reunión, y consiguientemente se modificó también el número de votos atribuido a cada miembro ¹.

¹ Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 28 de mayo: 180 miembros (78 miembros gubernamentales con 50 votos para cada miembro con derecho a voto, 50 miembros empleadores con 78 votos cada uno y 52 miembros trabajadores con 75 votos cada uno);
- b) 29 de mayo: 209 miembros (90 miembros gubernamentales con 589 votos para cada miembro con derecho a voto, 57 miembros empleadores con 930 votos cada uno y 62 miembros trabajadores con 855 votos cada uno);
- c) 30 de mayo: 205 miembros (97 miembros gubernamentales con 2.891 votos para cada miembro con derecho a voto, 59 miembros empleadores con 4.753 votos cada uno y 49 miembros trabajadores con 5.723 votos cada uno);
- d) 5 de junio: 180 miembros (107 miembros gubernamentales con 1.276 votos para cada miembro con derecho a voto, 29 miembros empleadores con 4.708 votos cada uno y 44 miembros trabajadores con 3.103 votos cada uno);
- e) 6 de junio: 170 miembros (108 miembros gubernamentales con 13 votos para cada miembro con derecho a voto, 26 miembros empleadores con 54 votos cada uno y 36 miembros trabajadores con 39 votos cada uno);
- f) 9 de junio: 166 miembros (108 miembros gubernamentales con 104 votos para cada miembro con derecho a voto; 26 miembros empleadores con 432 votos cada uno y 32 miembros trabajadores con 351 votos cada uno).

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

- Presidente:* Sr. C. Armitage (miembro gubernamental, Nueva Zelandia), en su primera sesión.
- Vicepresidentes:* Sr. C. Renique (miembro empleador, Países Bajos) y Sra. H. Yacob (miembro trabajador, Singapur), en su primera sesión.
- Ponente:* Sr. N. Ying (miembro gubernamental, Jamaica), en su séptima sesión.

3. En su séptima sesión, la Comisión constituyó un Comité de Redacción presidido por el Sr. C. Armitage (*ex officio*) y compuesto por los miembros siguientes: Sra. S. Donovan (miembro gubernamental, Estados Unidos), Sr. P. Mackay (miembro empleador, Nueva Zelandia), Sra. V. Miletic (miembro gubernamental, Eslovenia), Sr. R. Mohmad (miembro gubernamental, Iraq), Sr. S. Morotoba (miembro gubernamental, Sudáfrica), Sr. T. Parkhouse (miembro empleador, Namibia), Sra. M. S. Payssé (miembro gubernamental, Uruguay), Sr. C. Renique (miembro empleador, Países Bajos), Sra. S. Saidi (miembro empleador, Francia), Sr. S. Manene (miembro trabajador, Sudáfrica), Sr. P. Tolich (miembro trabajador, Nueva Zelandia), Sr. J-C. Tricoche (miembro trabajador, Francia), Sra. L. van Westerlaak (miembro trabajador, Países Bajos), Sra. H. Yacob (miembro trabajador, Singapur), Sr. P. Zurawski (miembro empleador, Estados Unidos) y el ponente, Sr. N. Ying (miembro gubernamental, Jamaica) (*ex officio*).
4. La Comisión tuvo ante sí el Informe V, preparado por la Oficina para el examen general del quinto punto del orden del día de la Conferencia: «Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo».

Introducción

5. En su declaración de apertura, el Presidente subrayó que la Comisión era un foro para intercambiar opiniones destinadas a extraer conclusiones por consenso, a fin de orientar la futura labor de la OIT y sus mandantes. La cuestión relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo es un factor esencial para afrontar los desafíos económicos y sociales. Las deliberaciones no sólo ampliarán la comprensión de la Comisión acerca de los vínculos entre calificaciones, productividad, crecimiento del empleo y desarrollo, sino que, además, propiciarán la elaboración de un plan de acción. El orador se refirió a los puntos de examen propuestos en el Informe V, y la Comisión los adoptó como base de las deliberaciones.
6. La representante del Secretario General señaló que en su 295.^a reunión el Consejo de Administración había adoptado el tema de discusión general, y que el informe de antecedentes estaba concebido para orientar e inspirar un examen de los principales desafíos en materia de políticas y de las respuestas basadas en el intercambio de experiencias entre los países y los interlocutores sociales. El informe destaca que una estrategia basada en la falta de calificaciones y la baja productividad no es compatible con un proceso dinámico de desarrollo económico, reducción de la pobreza y trabajo decente; la inversión en las esferas de formación y educación ayudan a impulsar la economía hacia una productividad y un crecimiento mayores que, a su vez, generan más y mejores empleos.
7. La oradora subrayó que el informe se ajustaba a los principios de la política de desarrollo eficaz de las calificaciones profesionales en apoyo del trabajo decente, según se manifiesta en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Además, el informe se inspira en las conclusiones del *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005*, una de cuyas conclusiones señala que existe un «círculo virtuoso» entre la mayor

productividad, el crecimiento del empleo y la reducción de la pobreza. El informe de esta Comisión examinó de qué forma el desarrollo de las calificaciones podría favorecer ese «círculo virtuoso». En la mayoría de los países, el principal problema no es el desempleo, sino el trabajo poco productivo que no permite obtener ingresos decentes.

8. Los países que habían logrado relacionar el desarrollo de las calificaciones con la productividad y el empleo abordaron la consecución de tres objetivos. En primer lugar, procuraron alcanzar un mayor equilibrio entre la demanda y la disponibilidad de aptitudes profesionales, ampliando y mejorando el acceso a la capacitación, especialmente de las mujeres, las personas con discapacidades, los trabajadores de la economía informal y las comunidades rurales. En segundo lugar, las políticas de desarrollo de las capacidades se orientaron a ayudar a los trabajadores y las empresas a adaptarse al cambio. Nuevos productos, mercados y tecnologías podrían hacer innecesarias algunas aptitudes, pero el aprendizaje permanente contribuiría a mantener la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. Esos objetivos a corto y medio plazo se complementa con un tercer objetivo a largo plazo destinado a mantener un proceso de desarrollo dinámico mediante la creación de las capacidades que se prevean necesarias para el futuro. A fin de respaldar el cambio tecnológico, alentar la inversión interna y extranjera y asegurar la competitividad y el crecimiento del empleo, las políticas de desarrollo de las aptitudes deberán orientarse hacia el futuro, integrarse en las estrategias nacionales de desarrollo y ser parte de las respuestas a los factores globales determinantes del cambio, entre ellos la introducción de nuevas tecnologías, las variaciones en la estructura del comercio y el cambio climático.
9. El logro de esos ambiciosos objetivos exige la coordinación en varios niveles a fin de superar las desigualdades entre la educación básica, la capacitación profesional y el aprendizaje permanente; mejorar la comunicación entre empleadores y capacitadores; y relacionar las políticas de desarrollo de las capacidades con las relativas a industria, inversión, comercio y tecnología. Los mecanismos destinados a reforzar dicha coordinación, el diálogo social, los sistemas eficaces de información sobre el mercado laboral orientados a prever las necesidades de calificaciones, y la cooperación interministerial en el marco de los planes nacionales de desarrollo son fundamentales.
10. El informe examina los vínculos entre las calificaciones, la productividad y el empleo desde una perspectiva individual, empresarial y nacional. Por ejemplo, en muchos países en desarrollo, las políticas de fortalecimiento de las calificaciones deben abordar deficiencias de capacitación en sectores y regiones de rápido crecimiento y alta productividad, y promover la formalización de la creciente economía informal. Tanto en lo que concierne a los países en desarrollo como a los países desarrollados, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) reconoce que la generalización del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito, por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.
11. En conclusión, destacó que los tres temas que aparecían de forma recurrente en el informe constituían factores esenciales para utilizar el desarrollo de las competencias profesionales en aras de la promoción de la productividad y el crecimiento del empleo. En primer lugar, es preciso asegurar la coherencia de las políticas para integrar el desarrollo de las competencias profesionales en planes nacionales de desarrollo de gran alcance que reflejen las aspiraciones de la sociedad con miras a ampliar el acceso al trabajo decente. En segundo lugar, el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comprendido el diálogo social, es importante para suscitar un amplio compromiso con la educación y la formación profesional, fomentar el apoyo a la reforma de los sistemas de

formación y proporcionar canales para transmitir la información. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también podrían contribuir de forma decisiva a mantener una distribución equitativa y eficiente de los beneficios derivados de la mejora de la productividad. En tercer lugar, al promover la igualdad de género como principio subyacente al trabajo decente, es preciso contar con políticas eficaces de desarrollo de las competencias profesionales orientadas a superar los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso a la formación y a un empleo más productivo sobre la base de dicha formación.

Discusión general

Punto 1. ¿De qué manera el desarrollo de competencias profesionales podría contribuir a promover el trabajo decente, la productividad y el empleo, y cuáles son las principales dificultades que afrontan los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a este respecto?

12. La Vicepresidenta trabajadora valoró que el informe se hubiera basado en iniciativas anteriores que abordaban el mismo tema. En las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en la 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se afirma que la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) establece una vinculación entre el desarrollo de las competencias profesionales, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Asimismo, en la discusión general sobre la promoción del empleo de los jóvenes, celebrada en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se subrayó la función esencial que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente desempeñaban en el mejoramiento de la empleabilidad de los jóvenes. En las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, aprobadas en la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reconoció la importancia de la educación y formación de elevada calidad y el aprendizaje permanente, así como la función del diálogo social en el desarrollo de los recursos humanos. En el Programa Global de Empleo, aprobado en la 286.^a reunión del Consejo de Administración, se proporcionaron orientaciones adicionales para el examen en curso, en particular respecto de los elementos fundamentales núm. 6 (empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones) y núm. 7 (políticas de mercado de trabajo activas para el empleo, la seguridad en el cambio, la equidad y la reducción de la pobreza).
13. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia vital del desarrollo de las competencias profesionales, en particular su idoneidad para asegurar que los trabajadores sigan siendo empleables, se adapten a los cambios y puedan desempeñar empleos mejor remunerados para elevar su nivel de vida. En última instancia, lo esencial para los trabajadores en lo que respecta al desarrollo de las aptitudes profesionales es la manera en que ello redunda en su beneficio y en el de sus familias y les permite mejorar su vida y encontrar empleo si son desplazados. La oradora recalcó que no había que definir el desarrollo de las competencias profesionales de modo demasiado restrictivo, centrándose principalmente en el aumento de la productividad de las empresas, sino que esa cuestión debía estudiarse desde una perspectiva más holística.
14. Se hizo hincapié en el concepto de «círculo virtuoso» basándose principalmente en la experiencia de los países desarrollados. Sin embargo, en el informe no se examina minuciosamente la situación en los países en desarrollo ni el modo en que el marco analítico se aplica a ellos. Por ejemplo, en la India, un grupo reducido de trabajadores altamente calificados coexiste con un gran número de trabajadores eventuales y poco calificados de la

economía informal. Se precisan estrategias de desarrollo de las competencias profesionales que puedan abordar la economía formal y la informal.

15. En el informe se reconoce con razón que, por sí solo, el desarrollo de las competencias profesionales no puede incrementar la productividad ni crear empleos, y que hay que promover de forma armonizada tanto el empleo como el incremento de la productividad. La oradora se refirió a la falta de coherencia en el plano nacional, indicando que los distintos ministerios fijaban objetivos y metas diferentes. Además del desarrollo de las competencias profesionales y de los cambios tecnológicos y de mercado, existen otros factores importantes que incrementan la productividad, como una mejor logística, la creación de distritos industriales, los servicios públicos eficaces y un sector terciario bien desarrollado.
16. Desde el punto de vista de los trabajadores, la mejora de la productividad mediante el desarrollo de las competencias profesionales sería útil si los beneficios de la productividad se tradujeran en mejores condiciones de trabajo, tal como se propugna en el Programa de Trabajo Decente. El ejemplo de las zonas francas industriales muestra que la alta productividad podría ir acompañada de deficientes condiciones de trabajo y violaciones de las normas fundamentales del trabajo. Los trabajadores altamente calificados que logran incrementar la productividad también pueden experimentar una disminución de la calidad del empleo. En la actualidad, al margen del desempleo, el principal problema radica en el subempleo, que se pone de manifiesto en el caso de las personas que ocupan empleos que no son acordes con su nivel de estudios, sus competencias o su experiencia.
17. El Grupo de los Trabajadores dio su apoyo a la idea de que la negociación colectiva era un mecanismo fundamental para asegurar que los trabajadores, incluidos los que estaban poco calificados, recibieran una parte equitativa del aumento de la productividad. La experiencia de muchos países ha puesto de manifiesto que el incremento de la productividad que no tiene como resultado el aumento de los salarios o el empleo es insostenible. Los procesos de negociación colectiva en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial deberían incluir estrategias de aprendizaje permanente para los trabajadores, lo cual requiere la aplicación efectiva del derecho a la libertad de asociación y la creación de condiciones que permitan la negociación colectiva. Para lograr el aumento sostenible de la productividad laboral, habría que crear puestos de trabajo de calidad. En un mundo de creciente competitividad, el aumento de la motivación de los trabajadores contribuiría al éxito y la competitividad de las empresas. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con el hecho de que los lugares de trabajo de alto rendimiento (LTAR) donde la dirección animaba a los trabajadores a aumentar al máximo su potencial y lo hacía posible, en interés propio y en el de la empresa, eran útiles. La formación y la participación en los beneficios son un elemento esencial de los LTAR. No obstante, el efecto negativo a corto plazo del aumento de la productividad tanto sobre la calidad como sobre la cantidad del empleo no debería subestimarse. El desplazamiento y la reintegración de los trabajadores poco calificados en los sectores de actividad en declive también son motivo de preocupación.
18. El Grupo de los Trabajadores insistió en que la responsabilidad general de crear un marco favorable para satisfacer las necesidades actuales y futuras en materia de calificaciones correspondía a los gobiernos. Se necesitan políticas nacionales claras y medios financieros. También es fundamental facilitar una infraestructura de formación y establecer incentivos para que las empresas inviertan en capital humano. Los gobiernos son asimismo responsables de proporcionar una enseñanza primaria y secundaria universal de buena calidad, así como formación previa al empleo, que favorezca la transición hacia el comienzo de un trabajo. Los empleadores necesitan contribuir financieramente al desarrollo de competencias, ofrecer oportunidades de experiencia laboral y apreciar que la formación brinda un medio a los trabajadores para progresar en sus carreras.

-
19. El Grupo de los Trabajadores manifestó que estaba preocupado por la situación que enfrentaban los países en desarrollo, en los que el principal desafío seguía siendo aumentar la cobertura, la calidad, la diversidad y el acceso a la formación. Se plantea un doble desafío para el desarrollo de competencias profesionales en los países en desarrollo: satisfacer la demanda de competencias en los sectores de alta tecnología y, al mismo tiempo, aumentar la productividad de las actividades económicas en la economía informal. En los sectores de alta tecnología, las empresas multinacionales podrían facilitar la duplicación de adquisición de competencias profesionales en todos los países, en particular en los países en desarrollo. Para aumentar la productividad de la economía informal, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en materia de formación debería hacerse dentro del objetivo general de respaldar la formalización del empleo.
20. Para mitigar los efectos negativos del cambio es fundamental fomentar la ampliación del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo. Los mecanismos para mejorar la transferibilidad de las competencias profesionales son decisivos. Otro problema es asegurar un mayor acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para las mujeres, los migrantes, los jóvenes, las personas poco calificadas, las que tienen discapacidades y las minorías étnicas, así como para los trabajadores empleados en pequeñas y medianas empresas y en las comunidades rurales. Crear incentivos para que las empresas inviertan en una formación que quizá no sea inmediatamente pertinente para sus objetivos de productividad a corto plazo plantea otro desafío. Como las mujeres tienen una trayectoria profesional distinta de la de los hombres por razón de la maternidad y las responsabilidades del cuidado de los hijos, el debate sobre el desarrollo de competencias profesionales debería reconocer que las mujeres tienen distintas necesidades de formación. En este sentido, es fundamental la aplicación efectiva de las normas de la OIT tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
21. Con miras a sostener los procesos de desarrollo dinámicos, en opinión del Grupo de los Trabajadores era importante estimular y diversificar los mercados locales o regionales. El informe no analiza con suficiente profundidad la dinámica entre las políticas de desarrollo de competencias profesionales y las estrategias de desarrollo económico locales; tampoco tiene en cuenta el desarrollo de competencias profesionales en el contexto de la integración regional. Si bien se presenta una discusión detallada de modelos de desarrollo orientados a la exportación, dichos modelos requieren unas políticas gubernamentales sólidas y eficaces, incluidas las relativas al desarrollo de competencias profesionales y el respeto de los derechos de los sindicatos, con objeto de asegurar que los beneficios se repartan equitativamente entre todos. La inversión extranjera directa (IED) podría contribuir a los procesos de desarrollo, en particular en lo que se refiere a las transferencias de tecnología a empresas nacionales. Sin embargo, los países en desarrollo tienen ante sí algunas dificultades para asegurar que la IED contribuya a las estrategias nacionales de desarrollo de competencias profesionales, fomente las capacidades nacionales y estimule los mercados nacionales. El Grupo de los Trabajadores expresó sus reservas respecto del mecanismo de la *Ayuda para el Comercio* de la Organización Mundial del Comercio, y estimó que esas cuestiones deberían debatirse en foros tripartitos.
22. El Grupo de los Trabajadores manifestó que el desarrollo de competencias profesionales era importante para el aumento de la productividad y para el crecimiento y desarrollo del empleo, siempre y cuando existieran las condiciones básicas. El cambio debería realizarse a través del diálogo social, y los sindicatos desempeñarían un papel esencial en la identificación de las necesidades de formación y en la motivación de los trabajadores para que participaran en actividades de formación.

-
- 23.** El Vicepresidente empleador acogió con satisfacción el debate de la Comisión, que era un claro reflejo del creciente interés de la OIT por el empleo y la empresa como pilares del Programa de Trabajo Decente y se ajustaba muy bien a las discusiones previas de la CIT acerca de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el empleo en los jóvenes y las empresas sostenibles. Una fuerza de trabajo bien calificada es uno de los principales requisitos para un entorno empresarial favorable. Para desarrollar el empleo y la productividad es necesario un enfoque integrado amplio de ámbito gubernamental, pero éste debería centrarse no sólo en el desarrollo de competencias profesionales sino también en otras políticas estructurales sobre la tecnología, el comercio, el mercado laboral y la inversión. El informe aporta abundantes argumentos que muestran la complejidad de los nexos entre educación, productividad y empleo y una comprensión cabal de las políticas eficaces. Entre sus mensajes fundamentales figuran los siguientes: la reducción de la pobreza requiere no sólo más trabajos sino trabajos más productivos; la educación y la productividad van de la mano con niveles altos de empleo, y la formación debe impartir las competencias más solicitadas para el desarrollo empresarial.
- 24.** Una primera contribución del informe es que pone de manifiesto las relaciones complejas existentes entre el desarrollo de competencias profesionales, la productividad y el crecimiento del empleo; una segunda es la atención prestada al cambio y la innovación a todos los niveles: nacional, empresarial e individual. Un tercer nuevo elemento hace referencia al diálogo y la cooperación, y a la cuestión de cómo interactúan las partes interesadas. Las políticas activas del mercado laboral vinculadas con los sistemas de seguridad social y con enfoques de flexiseguridad son cada vez más importantes.
- 25.** Los tres principales objetivos de las políticas de desarrollo de competencias profesionales vinculadas con la productividad y el empleo son los siguientes: satisfacer las demandas de competencias profesionales; ajustarse al cambio y reducir las dificultades y los costos inherentes; y sostener un proceso de desarrollo dinámico. Los dos primeros se centran en las necesidades del mercado laboral, mientras que el tercero está orientado más estratégicamente a la innovación, el cambio tecnológico, los nuevos mercados y las nuevas profesiones. El Vicepresidente empleador planteó la cuestión de los aumentos de la productividad, afirmando que no todos esos aumentos podían atribuirse al desarrollo de las competencias profesionales. Existen muchos tipos de beneficios y numerosos interesados. Las estrategias para aumentar la productividad en la economía informal y para ayudar a la formalización incluyen la consultoría empresarial, la microfinanciación y el perfeccionamiento del aprendizaje. Las organizaciones de empleadores desempeñan un papel decisivo impartiendo formación para las PYME, mientras que las empresas multinacionales podrían estar a la vanguardia en tecnologías avanzadas.
- 26.** El Vicepresidente empleador señaló la necesidad de que todos los actores tripartitos intensificaran sus esfuerzos para vincular el desarrollo de las competencias profesionales con la productividad y el crecimiento, así como de que se estableciera una interacción intensa, incluido el diálogo social. Los interlocutores sociales deberían encontrar más ejemplos de asociaciones entre los sectores público y privado, como los planes de aprendizaje. Por último, hizo hincapié en las buenas oportunidades de trabajar sobre el principio de responsabilidades compartidas para el desarrollo de competencias profesionales entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en todas las esferas: nacional, empresarial e individual.

-
27. El miembro gubernamental del Perú hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)² y subrayó que la formación de alta calidad no promovía únicamente el empleo, sino también el trabajo decente, la inclusión social y la competitividad. Para llegar a ser competitivos, los países deberían contar con estructuras productivas, sistemas, tecnología e inversiones de capital. El perfeccionamiento de las competencias en el lugar de trabajo seguiría contribuyendo a introducir cambios en el mercado de trabajo.
28. La miembro gubernamental de Eslovenia hizo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea y otros países³ y afirmó que en el informe se proporcionaba una visión general de la manera en que los países podrían desarrollar su base de competencias profesionales para aumentar la productividad y mejorar el nivel de vida y el crecimiento. Insistió en que había que impartir una educación de alta calidad e invertir en capital humano para propiciar una economía más competitiva y productiva y promover la cohesión social. Ese interés general justifica que se ofrezcan incentivos a las organizaciones públicas y privadas para que inviertan en el desarrollo de las competencias profesionales. Las políticas también deberían asegurar una correspondencia más adecuada con las necesidades del mercado de trabajo y estar en armonía con las políticas sobre tecnología, comercio, economía y otros asuntos; el intercambio de información pertinente entre los ministerios en el plano nacional e internacional podría mejorar la correspondencia entre el mercado laboral y el desarrollo de las competencias profesionales. La alfabetización y la aritmética elemental y las aptitudes interpersonales, como la comunicación y la atención al usuario, revisten una importancia vital para incrementar la empleabilidad y la productividad y reducir la desigualdad. Se precisan nuevos medios para financiar el desarrollo de las competencias profesionales, por ejemplo, el Fondo Social Europeo. El cambio demográfico, tecnológico y climático está planteando retos en relación con las competencias profesionales. Las soluciones deberían estar vinculadas a las necesidades del mercado de trabajo, tanto a corto plazo como en respuesta a las previsiones a largo plazo. La oradora se refirió a la necesidad de ayudar a los países en desarrollo a elaborar y aplicar enfoques globales de formación para el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres y los jóvenes. Un aspecto esencial para los países en desarrollo es el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, que es particularmente importante para la economía informal. Es vital disponer de sistemas para verificar y reconocer ese aprendizaje (por ejemplo, los principios comunes de la Unión Europea relativos al reconocimiento). Existen muchas posibilidades de cooperación entre los formadores y los empleadores y entre éstos y los sindicatos para proponer programas de formación, tenerlos en cuenta en la negociación colectiva y crear oportunidades de formación en el lugar de trabajo.
29. La UE apoya un enfoque de flexiseguridad integrada que incluye estrategias de aprendizaje permanente, así como un moderno sistema sostenible de protección social que ayuda a los trabajadores a mantener su adaptabilidad y empleabilidad a lo largo de su vida profesional. La igualdad de género debería formar parte de todas las estrategias. La migración puede beneficiar tanto a los países de origen como a los de acogida si se reconocen las competencias y calificaciones. Los marcos para la calificación facilitan la transición de la escuela al trabajo y contribuyen al reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores

² Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

³ Albania, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Georgia, República de Moldova, Montenegro, Noruega, Suiza, Turquía y Ucrania.

migrantes internacionales. La UE considera que la capacitación es un derecho humano y está dispuesta a cooperar con otros agentes para alcanzar resultados positivos.

- 30.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo uso de la palabra en nombre del grupo de países de los PIEM ⁴, y observó que la OIT estaba bien preparada para abordar cuestiones concernientes a las calificaciones y la productividad sobre la base de la experiencia de foros pertinentes. El singular examen incluye los objetivos de fomento de la productividad y el crecimiento, y hace hincapié en mejorar el acceso a los trabajos, la movilidad, la adaptación, el aumento de la productividad y los ingresos personales, y promueve estrategias de desarrollo económico. La oradora reseñó los tres objetivos identificados en el informe de la Oficina para los países, a saber: satisfacer la demanda de calificaciones, reducir los costos de la adaptación, y respaldar el desarrollo. Además, sugirió que se añadiera un cuarto objetivo consistente en crear un entorno propicio para la actividad comercial a fin de generar fuentes de empleo y promover el desarrollo. Si bien los países afrontan desafíos diferentes, sus necesidades comunes incluyen la de impartir educación básica a las personas con el fin de capacitarlas para la vida laboral y en general; la de contar con una fuerza de trabajo calificada y versátil que pueda satisfacer necesidades cambiantes; y la de lograr que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores aprecien el aprendizaje permanente como un medio para asegurar la empleabilidad presente y, consiguientemente, trabajen en colaboración. Las calificaciones constituyen un factor de impulso positivo para el desarrollo nacional y son un medio apropiado para responder a presiones externas; como estrategia empresarial, la mayor productividad será crucial para mejorar las condiciones de vida. La información sobre el mercado de trabajo y las estrategias para aprovechar las calificaciones infrautilizadas son necesarias para las personas capacitadas que no han tenido oportunidad de aplicar sus calificaciones en el trabajo.
- 31.** Para el grupo de países de los PIEM, la capacitación era un elemento central de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos desafíos revisten particular importancia en los PIEM, a saber: afrontar el envejecimiento de la población activa; asegurar que las personas tomen decisiones positivas para trabajar en áreas relacionadas con las necesidades del mercado de trabajo; comprender las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y satisfacerlas mediante la capacitación; facilitar el acceso de los grupos desfavorecidos al desarrollo de las competencias profesionales, y concertar arreglos institucionales a fin de ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a elaborar respuestas.
- 32.** El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, que habló en nombre de los países de la CARICOM ⁵, hizo referencia a la discusión y aprobación de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Destacó que ese instrumento estaba orientado hacia el futuro y era equilibrado, exhaustivo y eficaz, y situaba a las personas en el centro del desarrollo. El enfoque de la Recomendación es muy pertinente para los países de la CARICOM, que en 2004 establecieron un mercado único con movilidad laboral. Ese mercado exige la coordinación de las normas del trabajo y la formación y el desarrollo de sistemas de calificación y capacitación flexibles y eficaces. Por consiguiente, la región del Caribe desarrolló un marco regional de calificación, promovió el aprendizaje permanente, elaboró un sistema de enseñanza y formación sólido, e impulsó iniciativas para facilitar el acceso al desarrollo de competencias profesionales.

⁴ Incluidos: Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal y Turquía.

⁵ Incluidos: Bahamas, Barbados, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname, y Trinidad y Tabago.

-
33. La CARICOM procura relacionar el desarrollo de competencias profesionales con la iniciativa empresarial para desarrollar más la economía del Caribe. Por ejemplo, Barbados y Jamaica ya han establecido consejos de productividad, y Trinidad y Tabago está introduciendo la formación en el lugar de trabajo para impartir enseñanza a los que han dejado la escuela. La tecnología, el comercio y el cambio climático tienen mucha importancia para la región. La tecnología es crucial para establecer y mantener una presencia en el mercado mundial, mientras que el cambio climático, particularmente en lo que concierne a la subida del nivel del mar y las variaciones climáticas, tiene una importancia fundamental para las economías basadas en el turismo.
34. El miembro gubernamental de Jamaica añadió que si bien la productividad era primordial para el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, podría ser difícil motivar a todas las partes en una iniciativa de impulso de la productividad. Algunos factores externos, como el aumento del precio del petróleo y los alimentos, la contracción de la economía mundial y el fin del acceso preferencial a los mercados, tienen repercusiones en las economías locales, que se han visto obligadas a realizar cambios drásticos como pasar de la agricultura a la actividad financiera, el turismo y los servicios de tecnología de la información. Las iniciativas para aumentar la productividad necesitan ser integradas y coherentes, y deberían abordar cinco áreas fundamentales: diálogo social para asegurar la plena participación y el compromiso con un objetivo de productividad de nivel mundial; políticas macroeconómicas y otros factores para atraer la inversión extranjera e interna en actividades generadoras de empleo; formación acorde con certificados reconocidos internacionalmente; cumplimiento de las normas internacionales de productividad en los sectores público y privado, y cooperación eficaz entre la dirección y los trabajadores. Los gobiernos deberían asegurar que los sistemas de capacitación profesional dotaran a las personas de las calificaciones necesarias en el lugar de trabajo y, en particular, que los trabajadores se mantuvieran constantemente al corriente de los cambios tecnológicos y de otra índole, incluido el cambio climático, y que las normas internacionales y las prácticas óptimas se aplicaran y vigilaran constantemente.
35. La miembro gubernamental de Tailandia señaló que su Gobierno había organizado un examen tripartito del informe con el apoyo de la Oficina de la OIT en Bangkok. Los interlocutores sociales, en particular los empleadores, opinaron que era «buen negocio» invertir en el desarrollo de las competencias de la fuerza de trabajo, recurriendo al mismo tiempo al sistema educativo para transmitir los conocimientos técnicos básicos. Los representantes de los trabajadores que asistieron a la reunión pidieron que se ratificaran los Convenios núms. 87 y 98. El Departamento de Desarrollo de Competencias Profesionales del Ministerio de Trabajo elabora normas en materia de formación, proporciona medios para verificar las competencias y recopila información sobre el mercado de trabajo para determinar las necesidades. En Tailandia existe un desequilibrio entre las competencias profesionales disponibles y las necesarias, y los graduados no pueden satisfacer las necesidades de los empleadores, limitando así las posibilidades de productividad. Para solucionar el problema, el Gobierno introdujo mecanismos destinados a fortalecer la formación, ofreció incentivos fiscales y estableció contribuciones obligatorias a un fondo de desarrollo de las competencias profesionales. La oradora reconoció que la igualdad de género era esencial para lograr un trabajo decente. Las políticas activas del mercado de trabajo de Tailandia comprenden estrategias orientadas a asegurar que los grupos vulnerables puedan desarrollar sus competencias profesionales, con objeto de reducir al 6 por ciento el porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de la pobreza. Añadió que los principios de la «economía de suficiencia» de Tailandia eran totalmente compatibles con el trabajo decente.
36. El miembro gubernamental de la India presentó las iniciativas de su país, entre ellas el establecimiento de una misión nacional de desarrollo de las competencias profesionales, en cuyo marco se crearán 15.000 instituciones de formación industrial, 100 institutos

politécnicos y 10.000 nuevos centros de formación profesional en los próximos cinco años. Se impartirá formación a diez millones de personas anualmente con un costo de 5.000 millones de dólares de los Estados Unidos. Otra de las iniciativas prevé la instauración de una nueva política nacional de desarrollo de las competencias profesionales, formulada con la ayuda de la OIT, para subsanar sistemáticamente el déficit de competencias. La inversión pública aumentó 11 veces durante el año anterior, al pasar de sólo 250 millones de dólares a 2.750 millones en el presupuesto actual. Ello se complementa con un nuevo modelo de asociación entre los sectores público y privado que posibilita el establecimiento de nuevas instituciones y la participación activa de los interlocutores sociales. Cada año se imparte formación a más de un millón de personas gracias a un nuevo sistema de capacitación laboral modular.

- 37.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán reconoció que el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores constituía un aspecto importante de las políticas activas del mercado de trabajo a fin de reducir la pérdida de puestos de trabajo. La colaboración con las empresas para transformar actividades marginales en trabajo decente y la utilización de la capacitación laboral para llegar a la economía informal, caracterizada por los bajos ingresos y las condiciones de trabajo precarias incompatibles con el trabajo decente, constituyen medios eficaces para abordar los problemas del alto índice de desempleo en la economía informal. Las competencias profesionales son un elemento fundamental de una serie de estrategias de desarrollo que pueden orientar las economías hacia formas de producción con mayor valor añadido, y aumentar así la rentabilidad y propiciar de ese modo los aumentos salariales. Las mejoras de las instalaciones y los equipos orientadas a incrementar la productividad pueden redundar en aumentos salariales, prestaciones más satisfactorias, horarios de trabajo más reducidos y mejores condiciones laborales. Las escuelas y empresas deben cooperar en la formulación de políticas en materia de competencias profesionales que sean compatibles con las políticas sobre comercio, inversión y desarrollo.
- 38.** La miembro gubernamental de Nueva Zelandia se mostró partidaria de vincular los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Era fundamental contar con normas jurídicas básicas sobre los salarios mínimos y disposiciones sobre la seguridad y la salud y sobre las relaciones de trabajo para favorecer una economía estable y un trabajo decente y crear un entorno propicio para el desarrollo de las competencias profesionales. La acumulación de competencias reviste importancia, pero deben ser competencias apropiadas para atender las necesidades presentes y futuras y se las debe utilizar correctamente. Los lugares de trabajo influyen considerablemente en la manera de desarrollar, utilizar y mantener las competencias, mientras que las prácticas laborales, la tecnología, la organización del trabajo y la cultura condicionan la posibilidad de que los trabajadores y los ejecutivos desarrollen su potencial. Por último, la oradora puso de relieve las ventajas del diálogo social y la colaboración para el desarrollo y la utilización de las competencias.
- 39.** El miembro gubernamental de Australia estimó que el aumento de la productividad era la piedra angular del programa de reformas destinado a construir una sociedad más productiva y socialmente incluyente mediante mejores políticas de educación y capacitación, y políticas relativas a las relaciones y la participación en el lugar de trabajo. Un elemento crucial para formular una política de desarrollo de las calificaciones es la perspectiva de los posibles participantes. Factores complejos pueden dar lugar a diversos obstáculos en el mercado de trabajo más graves que la información inapropiada sobre el mercado de trabajo y la falta de acceso al desarrollo de las competencias. Algunas investigaciones sugieren que los intereses de los estudiantes por desarrollar sus aptitudes sin estímulos financieros influían decisivamente en sus preferencias en materia laboral. Para equiparar la disponibilidad y la demanda de determinadas calificaciones es importante comprender y planificar aspectos relativos a las motivaciones no financieras de los

posibles educandos y proporcionarles información sobre el mercado de trabajo. Existe una importante controversia en lo que respecta a la combinación adecuada de calificaciones técnicas y básicas que se han de impartir a los estudiantes en las diferentes etapas de su capacitación. Si bien las calificaciones técnicas podrían ser de la máxima utilidad y eficacia para satisfacer la actual escasez, las calificaciones básicas podrían ser más apropiadas y eficaces para reducir futuros costos de adaptación. Sería conveniente analizar los numerosos medios por los que se podría articular el «espacio» normativo para el desarrollo de las competencias. Se deberían tener en cuenta las interrelaciones de los posibles enfoques, incluidas las orientaciones de política más pertinentes para el desarrollo de las competencias de los jóvenes desfavorecidos de los países en desarrollo.

40. La miembro gubernamental de Turquía destacó que su Gobierno era plenamente consciente de la necesidad de otorgar mayor importancia a la capacitación profesional a fin de beneficiarse del potencial de la inmensa población joven de su país. Se encomendó al Instituto de Capacitación Profesional del país, establecido en 2006, la elaboración de un sistema nacional de desarrollo de las competencias compatible con las normas de la Unión Europea. Se espera que los esfuerzos del Instituto se traduzcan en un considerable mejoramiento de la respuesta a las necesidades de personal calificado de las empresas y, al mismo tiempo, satisfagan los requisitos del aprendizaje permanente. Además, la Asamblea Nacional aprobó recientemente leyes laborales que modifican algunas leyes anteriores. La nueva legislación prevé la representación de los departamentos gubernamentales y los interlocutores sociales en la identificación de las necesidades de desarrollo de las capacidades.
41. El miembro gubernamental del Canadá declaró que las alianzas y la colaboración eran esenciales para fortalecer los vínculos entre las estrategias de educación básica, capacitación profesional y formación, y el aprendizaje permanente. Ayudar a los ciudadanos a prepararse y adaptarse para los cambios de la economía exige la adopción de un enfoque en común con numerosos asociados en los ámbitos nacional e internacional. El diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo son elementos importantes para alcanzar esa meta. El Canadá se compromete a aumentar la participación de los grupos insuficientemente representados en la fuerza de trabajo y elevar sus niveles de competencias a fin de mejorar sus condiciones de vida y ayudarlos a afrontar, entre otras cosas, los desafíos que plantean el envejecimiento de la población y la creciente escasez de calificaciones. La integración de los grupos insuficientemente representados en la fuerza de trabajo requiere la aplicación de estrategias y programas de empleo dinámicos y específicamente orientados. El Canadá está trabajando activamente para asegurar un mercado de trabajo flexible que proporcione oportunidades a los trabajadores en riesgo y promueva el crecimiento económico de sus comunidades. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica en lo concerniente a los componentes de desarrollo de las competencias de los programas nacionales de trabajo decente, y colaborar con otras organizaciones internacionales que trabajan en esa esfera.
42. El miembro gubernamental del Iraq convino en que el fortalecimiento de las calificaciones contribuía a mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. El orador acogió con satisfacción la atención particular prestada a los grupos marginados y señaló los diferentes desafíos que afrontan quienes han ingresado al mercado laboral por primera vez y quienes han perdido su empleo. Además, destacó la importancia de la capacitación en el trabajo, el aprendizaje a distancia y otros tipos de programas de capacitación y fortalecimiento de las calificaciones que deberían abarcar a los dos sexos.
43. En opinión de la miembro gubernamental de la Argentina, era preciso tomar la iniciativa y comprender claramente qué tipo de formación se podía impartir. Además, se necesita un sistema de formación profesional que asegure el aprendizaje permanente y la formulación de las políticas y estrategias de desarrollo de competencias profesionales sobre la base del

diálogo social. Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar una formación inicial y de asegurar junto con los interlocutores sociales el acceso equitativo a una formación de alta calidad tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, se debe abordar la enseñanza científica y la formación en cuestiones relacionadas con el trabajo y el entorno. Los trabajadores deben mostrar igualmente su compromiso con su propia formación. Lógicamente existen dificultades, por ejemplo, para coordinar el desarrollo de competencias profesionales y de políticas macroeconómicas, o para asegurar que las calificaciones desarrolladas se ajusten a las necesidades del mercado laboral, pero éstas se pueden superar. También es necesario establecer políticas sociales orientadas a respaldar el desarrollo de competencias profesionales para las personas con dificultades de aprendizaje. Se requieren recursos para apoyar todo esto, pero con una coordinación adecuada las políticas eficaces de desarrollo de competencias profesionales podrían mejorar las oportunidades de trabajo decente. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR/OIT) tiene un importante papel que desempeñar en ello.

44. El miembro gubernamental de China informó de que su Gobierno había adoptado una ley de promoción del empleo centrada en el desarrollo de competencias profesionales, incluido para trabajadores rurales. El Gobierno chino alienta la cooperación entre los sectores público y privado. China anima a las instituciones de formación profesional a trabajar con el Gobierno para establecer comités de colaboración sobre desarrollo de competencias profesionales y está preparando políticas para incentivar a las empresas a invertir más en su capital humano. Su Gobierno concede una gran importancia a las estrategias de reinserción laboral de las personas desempleadas, incluidos los migrantes rurales, y hace hincapié en la elevada tasa de éxito del proyecto Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) ejecutado con el apoyo de la OIT.
45. El representante de la Comisión Europea apuntó una serie de desafíos fundamentales que enfrentaban los mercados de trabajo de los países de la UE. El cambio climático, la transición a una economía con baja emisión de carbono, la globalización, los cambios tecnológicos y las tendencias demográficas con el envejecimiento de la población son preocupaciones fundamentales. Estos desafíos ejercen presión sobre los países para que modernicen sus mercados de trabajo. Las tres áreas donde se requiere actuar son la correspondencia entre la oferta y la demanda de competencias profesionales, la integración social y la adaptabilidad. En primer lugar, esa correspondencia es fundamental. Para que el mercado de trabajo funcione correctamente, es importante que las personas tengan las competencias y las calificaciones necesarias. Esto incluye las calificaciones para «empleos verdes», trabajos en sectores más innovadores y de alta tecnología, y competencias profesionales para el creciente sector de servicios. Es necesario hacer previsiones, tanto a nivel local como regional, nacional e internacional, para identificar obstáculos a corto y largo plazo. Los servicios públicos y privados de empleo, al igual que los interlocutores sociales, en particular empleadores, tienen un importante papel que desempeñar a este respecto. En segundo lugar, también es preciso establecer mercados de trabajo integradores para las personas con mayor necesidad de educación y formación, como los grupos con bajo nivel de calificación y desfavorecidos. Junto con una mayor cantidad de puestos de trabajo, es importante asegurar la alta calidad de los trabajos mediante la ampliación de las oportunidades de carrera, el desarrollo de competencias profesionales y la igualdad de género. En tercer lugar, hay que abordar la necesidad de que los mercados de trabajo sean adaptables. A lo largo de su vida, las personas necesitan educación y formación, incluida formación profesional, con miras a satisfacer la demanda de mayor adaptabilidad derivada de los cambios rápidos. La flexiseguridad es el mecanismo por medio del cual la UE pretende afrontar la modernización de los mercados de trabajo, la globalización y el envejecimiento de la población. Ese mecanismo facilita las transiciones, e incluye una combinación de modalidades contractuales flexibles y seguras, un aprendizaje exhaustivo permanente y el desarrollo de competencias profesionales.

-
46. La oradora declaró que la Federación Internacional de Mujeres Universitarias apreciaba la atención que la Comisión había prestado a la equiparación entre los sexos. Observó que las leyes, las políticas y las prácticas solían dispensar tratos diferentes a las mujeres y a los hombres, y que gran parte de los trabajos realizados por las mujeres, remunerados o no, estaban infravalorados o no reconocidos. Asimismo, afirmó que si bien las mujeres debían enfrentar obstáculos sociales y culturales para acceder a la educación y la capacitación, con frecuencia mostraban una enorme creatividad y capacidad de innovación para elaborar estrategias de subsistencia. Además, sugirió que los trabajos frecuentemente no remunerados de las mujeres en la economía informal podían servir como modelos de prácticas óptimas para estrategias no tradicionales de aprendizaje permanente, y abogó por la instauración de mecanismos que asegurasen el reconocimiento de las competencias adquiridas por medios informales.

Punto 2. ¿Qué políticas y medidas serían las más adecuadas para respaldar el desarrollo de competencias profesionales y lograr así el desarrollo sostenible de las empresas y la productividad tanto en el lugar de trabajo como en las cadenas de valor? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales en cuanto a la promoción de estas políticas y medidas, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?

47. El Vicepresidente empleador insistió en la necesidad de que los gobiernos facilitaran un entorno propicio para el desarrollo, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Las estrategias de desarrollo de las competencias conciernen a tres contextos empresariales, a saber: alianzas interempresariales, pequeñas y medianas empresas (PYME) y estrategias para los lugares de trabajo de gran rendimiento. Las alianzas interempresariales no son sólo redes comerciales, sino también redes de desarrollo de las competencias. Tanto las pequeñas como las grandes empresas podrían beneficiarse del intercambio de conocimientos. Las empresas principales desempeñan una importante función en el fortalecimiento de las competencias en los países en desarrollo; por ejemplo, en la India una empresa impartió capacitación en materia de aptitudes empresariales a más de 30.000 mujeres. Las alianzas con escuelas, universidades e instituciones de capacitación también brindan oportunidades de cooperación entre los institutos de enseñanza y las empresas, y aportan una nueva dimensión a la enseñanza profesional y superior. Esas alianzas forman el núcleo de los conglomerados que facilitan la innovación.
48. Los empleadores acogieron con beneplácito la particular atención prestada a las PYME en el informe, habida cuenta de su especial posición como subcontratistas en muchas cadenas de valor. En contra de lo que erróneamente suele creerse, la subcontratación no siempre reduce las fuentes de trabajo, e incluso puede generar nuevas oportunidades de empleo y de negocios. Es particularmente importante el apoyo que prestan las grandes empresas y las organizaciones de empleadores a las PYME que carecen de recursos organizativos y financieros para desarrollar e impartir cursos. Ese apoyo puede incluir el establecimiento de fondos bipartitos, la organización de cursos o la colaboración con escuelas. La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, han desarrollado un instrumento para prestar servicios de extensión a las PYME. Si bien una gran parte de la capacitación en las PYME es de carácter informal, los sistemas de evaluación del aprendizaje previo podrían facilitar el reconocimiento de los resultados. Los sistemas de aprendizaje necesitan el apoyo gubernamental en forma de incentivos y marcos normativos propicios. Las estrategias concernientes a los lugares de trabajo de gran rendimiento ayudan a mejorar la productividad y ponen de relieve la importancia de la participación de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de que ciertamente existe una

relación entre la organización del trabajo y la participación de los empleados en los beneficios, se señaló que había muchos medios para materializar esa participación y muchas formas de reinvertir los beneficios derivados de la productividad para mantener los puestos de trabajo y crear nuevas oportunidades y nuevos empleos.

49. Con respecto a la función de los gobiernos y de los interlocutores sociales, el Grupo de los Empleadores consideró que incumbía a los gobiernos impartir buena educación básica; asegurar la calidad del desarrollo y la capacitación en los planos nacional y regional; ofrecer incentivos fiscales o créditos para formación a fin de posibilitar que las PYME proporcionen capacitación; establecer mecanismos para el reconocimiento de las competencias; y velar por la inclusión de las aptitudes generales en los programas de capacitación. Las responsabilidades de los empleadores incluyen: impartir capacitación en la empresa; participar en el diálogo de los interlocutores sociales; informar a los jóvenes acerca de la iniciativa empresarial, y promover mecanismos de aprendizaje. Los representantes y las organizaciones de los trabajadores están en buena situación para alentar a los trabajadores a participar en actividades de capacitación y mejorar su productividad.
50. La Vicepresidenta trabajadora destacó que la promoción del desarrollo de las calificaciones y la productividad no se deberían abordar fuera del contexto del Programa de Trabajo Decente de la OIT. La oradora se refirió a las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), en las que se declara que «el desarrollo de los recursos humanos en las empresas sostenibles debería basarse en el diálogo social y la participación de los trabajadores. Las empresas sostenibles consideran a los trabajadores calificados como una fuente importante de ventaja competitiva y a sus empleados como activos y agentes del cambio. El desarrollo de calificaciones y competencias pertinentes y su utilización eficaz garantizan unos niveles elevados de productividad y competitividad de las empresas»⁶. El Grupo de los Trabajadores señaló que las negociaciones colectivas permitieron mejorar las calificaciones de los trabajadores de la construcción en la Argentina, así como elaborar un acuerdo tripartito en los Países Bajos, aún pendiente de conclusión, que vinculaba a las empresas multinacionales con las normas internacionales del trabajo y la capacitación.
51. La oradora abogó por un enfoque holístico relativo al desarrollo de las calificaciones y la mejora de la productividad, y señaló la importancia de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, así como los vínculos entre una cultura del aprendizaje en la empresa y su capacidad de adaptación al cambio y la innovación. A este respecto, el Centro para Trabajos de Alto Rendimiento de Nueva Zelanda es un buen ejemplo. Esa iniciativa conjunta de dos sindicatos permitió utilizar los conocimientos de los trabajadores para mejorar las prácticas y, consiguientemente, aumentar la productividad y el crecimiento de las empresas participantes.
52. Las organizaciones de trabajadores están interesadas en motivar a sus miembros para que actualicen sus calificaciones y competencias con el fin de mejorar su remuneración, reconocimiento, calidad de vida laboral y empleabilidad en un entorno cambiante. Esto reviste particular importancia para los trabajadores con pocas calificaciones y de bajos ingresos. Además, los empleadores se benefician de la formación de los trabajadores en lo que respecta a la mayor productividad y competitividad y el compromiso de los trabajadores. Los gobiernos podrían ayudar a los sindicatos a desempeñar esta función, de forma análoga al programa británico de asistencia a los coordinadores sindicales de la formación que ayudan a participar efectivamente en los programas de capacitación de las

⁶ Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007, párrafo 13.

empresas a trabajadores que, de otro modo, no podrían hacerlo debido a barreras idiomáticas o de otra índole.

53. El Grupo de los Trabajadores reconocía que, frecuentemente, quienes deseaban ingresar en el mercado de trabajo carecían de la experiencia necesaria para obtener un empleo y, por lo tanto, pidió a los gobiernos que establecieran incentivos para que las empresas incorporaran aprendices y les permitieran adquirir experiencia práctica. La oradora dijo que a cambio de la inversión en capacitación los trabajadores deseaban obtener beneficios concretos en lo que se refería al reconocimiento y la mayor seguridad en el empleo. Cabe mencionar el caso de Singapur, donde los planes de capacitación patrocinados por los sindicatos ayudan a los trabajadores de edad a adquirir competencias que les permite continuar trabajando en empleos reestructurados. Además, es importante recompensar a los trabajadores con incrementos salariales, habida cuenta de que sus calificaciones mejoradas contribuyen a aumentar la productividad.
54. El Grupo de los Trabajadores manifestó que la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social proporcionaba orientación sobre la formación de las fuerzas de trabajo locales y sobre otras cuestiones relacionadas con el buen comportamiento y el civismo empresarial. Su representante pidió a la OIT que asistiera a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación más eficaz de las directrices de la Declaración. Las empresas multinacionales tienen una responsabilidad particular para con sus trabajadores a lo largo de las cadenas de valor mundiales. Los trabajadores mostraron su preocupación ante el hecho de que pretender conseguir la competitividad simplemente a través de la reducción de costos era insostenible e incoherente con el trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores respaldó los esfuerzos destinados a impulsar el desarrollo de competencias profesionales en las pequeñas empresas, particularmente por medio de incentivos gubernamentales más adecuados. La ampliación del Programa de la OIT de desarrollo de pequeñas empresas (SEED) sería útil para ayudar a los países en sus esfuerzos por impulsar más el empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas.
55. Los miembros gubernamentales abordaron diversos temas recurrentes en intervenciones individuales y de grupo. En su intervención, el grupo de los PIEM ⁷ y algunos oradores, incluidos los miembros gubernamentales de Grecia y Trinidad y Tabago, destacaron los vínculos con la anterior discusión de la CIT sobre empresas sostenibles y el papel de las PYME en la creación de empleo, así como la contribución que podría hacer la formación profesional para aumentar la productividad y las posibilidades de creación de empleo de dichas empresas.
56. Otro tema importante hacía referencia a los papeles complementarios que desempeñaban los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas en el desarrollo de una formación profesional efectiva y de sistemas de correspondencia entre las calificaciones y los empleos, así como a la necesidad de establecer instituciones eficaces para apoyar el ejercicio del diálogo social y la acción concertada. Como puso de manifiesto el miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, en los debates nacionales era necesario un enfoque que no fuera agresivo ni discriminatorio.
57. Los miembros gubernamentales de Australia y los Estados Unidos destacaron el importante papel que desempeñaban los servicios de empleo en lo que concernía a la producción de información sobre las necesidades del mercado de trabajo y a la información para tomar

⁷ Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Italia, Japón, Nueva Zelandia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal y Reino Unido.

decisiones individuales. Los miembros gubernamentales de Argelia, Argentina, Egipto, Jamaica y Sudáfrica proporcionaron ejemplos del modo en que sus Gobiernos habían establecido instituciones y marcos para el diálogo, entre ellos el pacto para el desarrollo económico y social de 2006 de Argelia, el consejo tripartito de Egipto sobre competencias profesionales y las autoridades sectoriales de enseñanza y formación profesional de Sudáfrica. Otros miembros gubernamentales mencionaron inversiones significativas en el desarrollo de competencias profesionales e impuestos destinados a financiarlas.

- 58.** La mayoría de los oradores coincidieron en que los empleadores tenían un importante papel que desempeñar en las inversiones destinadas a la formación de los trabajadores y en la participación en procesos para identificar las necesidades de calificaciones. Se reconoció que era preciso proporcionar incentivos tales como créditos, asistencia para sufragar los costos de formación, ayudas para el pago de la seguridad social e iniciativas similares. También hubo acuerdo general en lo que respecta a la necesidad de que los trabajadores contribuyeran al mejoramiento general de las competencias profesionales mediante la dedicación de su tiempo a desarrollar sus calificaciones y competencias fundamentales. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben doblar sus esfuerzos orientados a promover un aprendizaje permanente.
- 59.** En sus intervenciones, los miembros gubernamentales convinieron en la necesidad de unas políticas coherentes e integradas que abarcaban desde la reforma de la enseñanza hasta las estrategias de formación. Era importante establecer vínculos estrechos con la política económica para asegurar que la oferta de competencias se correspondiera con las que necesitaba el mercado de trabajo. Los miembros gubernamentales de Egipto, Namibia, Sudáfrica y Trinidad y Tabago, entre otros, informaron de iniciativas que estaban tomando sus Gobiernos para revisar diversas políticas relacionadas con las cuestiones fundamentales de las competencias profesionales y la productividad. La miembro gubernamental del Uruguay agregó que las políticas para la integración regional también debían tener en cuenta las implicaciones de las competencias profesionales y los recursos humanos, y con ese fin los países del MERCOSUR habían establecido un grupo estratégico regional de alto nivel sobre esta cuestión.
- 60.** Los aspectos de la integración regional y la producción globalizada también fueron citados en diversos comentarios sobre la cuestión del reconocimiento de las calificaciones. Los miembros gubernamentales de Egipto y Jamaica fueron algunos de los que hicieron referencia a esa cuestión, y expusieron la necesidad de disponer de mecanismos de formación profesional de alta calidad y de sistemas de certificación sólidos reconocidos internacionalmente que favorecieran la portabilidad de las calificaciones, mientras que el miembro gubernamental de Sudáfrica también se mostró preocupado por la necesidad de contar con medios para evitar la marcha de personas altamente capacitadas de los países menos desarrollados a los más desarrollados.
- 61.** La mayor parte de los oradores se ocuparon del papel crucial que desempeñaba una información eficaz sobre el mercado de trabajo para guiar una buena formación. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, por ejemplo, planteó que para desarrollar unos planes de formación eficaces se necesitaba una amplia comprensión de las regiones locales y de sus posibilidades.
- 62.** Entre los puntos abordados por los oradores destacaba que para asegurar que las respuestas fueran adecuadas era necesario tener un conocimiento integrado y exhaustivo de los obstáculos a una formación eficaz y a las mejoras de la productividad. Los miembros gubernamentales de Grecia, Iraq y Trinidad y Tabago y otros países señalaron la necesidad de tratar una diversidad de áreas, que abarcaban desde asegurar que los trabajadores estuvieran físicamente sanos y tuvieran los recursos necesarios para mejorar sus calificaciones hasta las ventajas de la responsabilidad social de la empresa. Los oradores

también hicieron hincapié en las ventajas de tener un objetivo nacional claro, como el compromiso de Sudáfrica de acoger la Copa Mundial FIFA 2010, o el objetivo de Trinidad y Tabago de pasar a ser un país desarrollado para 2020, que actuara como punto de encuentro entre los diferentes ministerios y los interlocutores sociales para abordar las cuestiones de desarrollo de competencias profesionales, con rendición de cuentas al más alto nivel.

63. El papel de la OIT era claramente percibido como el de facilitar el intercambio de prácticas óptimas sobre el desarrollo de competencias profesionales para la sostenibilidad de la empresa y sobre la financiación de la formación y la actualización de la formación, especialmente para los trabajadores desplazados, incluido el seguimiento de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007). La miembro gubernamental de Namibia manifestó el deseo de inspirarse en la experiencia de otros países porque el suyo se encontraba en las primeras etapas del desarrollo, y concretamente estaba creando un centro nacional tripartito de productividad.

Punto 3. ¿Qué podrían hacer los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurar que el desarrollo de competencias profesionales contribuyera a encauzar las fuerzas mundiales del cambio, como la tecnología, el comercio y el cambio climático?

64. La Vicepresidenta trabajadora observó que el desarrollo de las competencias profesionales debía adaptarse constantemente al rápido ritmo del cambio. Las fuerzas mundiales del cambio evolucionan a más velocidad que la capacitación y ello da lugar a trastornos y desplazamientos, y pone de relieve la necesidad de asegurar la coherencia de las políticas. Dada la rápida obsolescencia de las competencias, es preciso planificar con antelación las necesidades en la materia e impulsar el diálogo social para gestionar el cambio. La certificación de las competencias es importante a este respecto, especialmente para establecer sistemas de reconocimiento de las competencias destinados a los trabajadores de la economía informal a fin de permitir su integración en la economía formal. La oradora recalcó que, si bien las calificaciones fundamentales constituían un pilar esencial del aprendizaje permanente, el carácter de las calificaciones fundamentales necesarias evolucionaba a lo largo del tiempo a medida que los países se desarrollaban. La portabilidad de las competencias reviste especial interés para la discusión sobre las fuerzas del cambio. Con el aumento de los desplazamientos de trabajadores, el reconocimiento de las competencias cobra aún más importancia y pone de relieve la necesidad de contar con políticas eficaces del mercado de trabajo. A este respecto, los gobiernos deben considerar la posibilidad de crear «ventanillas únicas», en las que los trabajadores desplazados puedan recibir informaciones amplias sobre posibilidades de empleo, formación, protección social y orientación profesional. El desplazamiento de trabajadores también pone de manifiesto la necesidad de ofrecer algún tipo de indemnización por la pérdida de empleo. Además, la asequibilidad de la formación es un problema importante, y al Grupo de los Trabajadores le preocupaba en general la creciente privatización de la educación y la formación. Observó que muchos países contaban con sectores agrícolas amplios, y subrayó la necesidad de mejorar las competencias en las economías rurales, aspecto particularmente destacado habida cuenta de las consecuencias previstas del cambio climático. La OIT debe seguir investigando las repercusiones del cambio climático en el empleo y sus consecuencias en el desarrollo de las competencias profesionales.
65. El Vicepresidente empleador observó que había otros factores de cambio que no se mencionaban en el informe, como las tendencias demográficas, la crisis alimentaria y la mercantilización de las actividades agrícolas. La OIT debe considerar la posibilidad de estudiar igualmente las características de esos factores de cambio y sus consecuencias en el desarrollo de las competencias. Destacó la importancia de las redes de información a ese

respecto, y se refirió a la red de información general de Finlandia financiada por el Gobierno y los empleadores. Dijo que en muchos países había un desequilibrio entre la oferta y la demanda de competencias y citó a modo de ejemplo los esfuerzos que realizaban los Países Bajos para alentar a las personas a cursar estudios de ciencias e ingeniería, ámbitos en los que escaseaba la mano de obra. Señaló que las inversiones en formación debían guardar relación con la demanda de competencias y puso en tela de juicio los programas que concedían importancia al número de alumnos matriculados en la universidad en detrimento de las tan necesarias competencias profesionales. Los países en desarrollo deben establecer sistemas básicos de educación y formación, pero las políticas no deben perder de vista la necesidad de mejorar el acceso de muchos grupos desfavorecidos. Tras indicar que la protección social era un pilar del Programa de Trabajo Decente respaldado por el Grupo de los Empleadores, el orador subrayó que debía darse prioridad al incremento de la seguridad del empleo, más que a la seguridad de los puestos de trabajo. Recordó la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y afirmó que podía definirse un programa común no sólo para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también para el ámbito de la empresa. Ello es necesario tanto para sobrevivir al cambio como para iniciarlo. Si bien la inversión extranjera directa puede contribuir a la elaboración de programas de capacitación, también ocurre lo contrario en la medida en que los países dotados de sólidos sistemas educativos pueden tener más posibilidades de atraer la inversión extranjera. El cambio climático plantea un enorme desafío para las empresas, y la industria puede contribuir de modo decisivo a mitigar sus efectos negativos y a facilitar la adaptación a las nuevas circunstancias, en particular mediante el desarrollo de las competencias. El proceso de adaptación requiere múltiples políticas y programas de ámbito nacional e internacional; la OIT puede desempeñar una función facilitadora a ese respecto.

66. Las intervenciones de los miembros gubernamentales giraron en torno a dos asuntos principales, a saber: las oportunidades que ofrecían los factores mundiales del cambio y la manera óptima de aprovecharlas, y las consecuencias negativas y el modo idóneo de mitigarlas. El cambio climático exige la adaptación de diversas políticas, incluidas las que se ocupan de la formación.
67. En su intervención, el grupo de los PIEM ⁸ afirmó que era necesario transmitir las competencias fundamentales para habilitar a los trabajadores a reaccionar y adaptarse al cambio, comentario de que se hizo eco la miembro gubernamental de Grecia. Otra buena práctica esencial consistía en coordinar eficazmente las políticas y las responsabilidades en materia de formación y en garantizar su pertinencia. Los miembros gubernamentales de Canadá y Kenya citaron ejemplos de organismos tripartitos y sectoriales encargados de coordinar las iniciativas sobre capacitación y productividad, asegurar la calidad de la formación y determinar las prioridades de acción. La observación del grupo de los PIEM sobre la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo también se consideraba pertinente para las ideas de aprovechar las oportunidades y reducir al mínimo los riesgos.
68. Además, en lo concerniente a las oportunidades, el grupo de los PIEM instó a los países a que fueran previsores al determinar las nuevas tendencias y las soluciones adecuadas, y a que se efectuaran investigaciones sobre las consecuencias del cambio en el empleo a corto y largo plazo. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, México y Uruguay estimaron necesario vincular el desarrollo con actividades de mayor valor añadido, especialmente en la agricultura, y se refirieron a la función vital que la educación y la formación desempeñaban para facilitar esa transición. La miembro gubernamental de

⁸ Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Estados Unidos, Francia, Finlandia, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Reino Unido y Turquía.

Grecia agregó que las sociedades del conocimiento tomaban la iniciativa en la creación de riqueza y puestos de trabajo, reduciendo al mismo tiempo las desigualdades.

69. Los miembros gubernamentales de Canadá y Polonia citaron otros ejemplos de la importancia de la información para permitir que las personas y las economías aprovecharan las nuevas oportunidades. Canadá cuenta con un programa destinado a aumentar la participación de las personas y su movilidad a través de una mejor información sobre el mercado de trabajo mientras que la base de datos nacional de Polonia, que comprende más de 6.000 instituciones de formación públicas y privadas, ayuda a las personas que buscan trabajo a encontrar una formación de interés para el empleo.
70. En cuanto a la mitigación de las consecuencias negativas del cambio, los miembros gubernamentales presentaron una serie de ejemplos e informaciones. El grupo de los PIEM estimó que el aprendizaje permanente, la observancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y la necesidad de que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores colaboraran, constituían políticas clave para reducir al mínimo los trastornos económicos y sociales. Por su parte, la miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela se refirió a los ejemplos de su país, Bolivia, Cuba y Ecuador, cada uno de los cuales había forjado alianzas estratégicas para hacer frente al problema de la pobreza, en las que se reconoce la necesidad de utilizar la capacitación para abordar la exclusión de muchos grupos sociales y la redistribución de la riqueza. En opinión de Argentina, Brasil, México y Uruguay, el diálogo social era otro instrumento importante para reducir los costos de ajuste.

Punto 4. ¿Qué políticas e instituciones serían más eficaces para impulsar la identificación temprana de las necesidades en materia de calificaciones y competencias, a fin de incorporar esa información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo y utilizarla para asegurar la empleabilidad de la fuerza de trabajo? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la promoción de estas políticas e instituciones, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?

71. El Vicepresidente empleador destacó el elevado costo de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de calificaciones, que requería la identificación temprana efectiva de las necesidades en materia de competencias profesionales. En muchos países se observa una tendencia a sobrevalorar la enseñanza universitaria en detrimento de la formación profesional, lo que da lugar a algunos de esos desequilibrios. Es necesario disponer de mejor información cualitativa y cuantitativa sobre las competencias profesionales apropiadas para el mercado de trabajo. Los gobiernos deberían establecer un sistema eficaz de información sobre el mercado de trabajo mediante el diálogo activo con los interlocutores sociales. También deberían llevar a cabo una recopilación exhaustiva de los datos nacionales y evaluaciones periódicas sobre el mercado de trabajo, a fin de respaldar la orientación en materia de carreras, los servicios de empleo y el aprendizaje permanente. Esto podría complementarse con la evaluación de los requisitos para sectores específicos por parte de instituciones bipartitas u organizaciones de empleadores. No obstante, la rapidez de los cambios que se producen exige más datos cualitativos y menos enfoques institucionales para realizar dicha evaluación. Un ejemplo podrían ser los nuevos perfiles profesionales basados en proyecciones sectoriales y empresariales que se incorporan rápidamente en los nuevos programas de formación. Pero como preparar dichos perfiles requiere un cierto tiempo, otra opción consiste en asegurar un buen equilibrio entre un programa sólido de formación común y módulos que puedan adaptarse fácilmente a los

requisitos específicos o regionales. La identificación de calificaciones requiere una planificación a largo plazo, junto con una vigilancia a corto plazo para poder reconocer con prontitud las tendencias y los cambios.

72. Las predicciones también pueden vincularse con decisiones estratégicas definidas en el plano nacional por los gobiernos, en diálogo con las empresas. Los ejemplos de Finlandia, Hong Kong (China), Irlanda, los Países Bajos y Singapur ponen de manifiesto que la coordinación estratégica y la inversión pública y privada en investigación pueden acelerar el desarrollo de sectores estratégicos existentes o incipientes. Los beneficios derivados de las actividades de las empresas multinacionales también pueden enriquecer las bases nacionales de competencias profesionales; por ejemplo, las operaciones de las zonas francas industriales están relacionadas con empresas nacionales. Los países con sistemas de enseñanza bien desarrollados — un elemento importante de las estrategias de desarrollo de competencias profesionales — pueden atraer inversiones extranjeras directas y facilitar los nuevos procesos de formación basados en la tecnología. El papel de la OIT se orienta a proporcionar ejemplos de buenas prácticas en la identificación de requisitos en materia de calificaciones en todo el mundo, incluso para las PYME. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín también puede desempeñar un papel a ese respecto.
73. La Vicepresidenta trabajadora confirmó la importancia de la identificación temprana de las necesidades de capacitación para formular políticas eficaces en materia de desarrollo de las competencias profesionales y mencionó tres medios para facilitar esa tarea. En primer lugar, es vital instaurar un diálogo social eficaz en los ámbitos empresarial y sectorial. En las empresas, los trabajadores deben que participar en los planes de actividades futuros, de modo que puedan contribuir de forma óptima al proceso de identificación temprana; en ciertos sectores, las instituciones bipartitas han resultado útiles para esa identificación. Es importante velar por que las recomendaciones se traduzcan en medidas concretas. En segundo lugar, la identificación temprana se fomentaría mejor a través de la infraestructura social, es decir, instituciones de enseñanza y formación profesional eficaces y dotadas de recursos considerables en las que estuvieran representados los interlocutores sociales. En tercer lugar, se requiere un marco para el desarrollo de las competencias profesionales en el que se defina el papel de los interlocutores sociales por medio de la negociación colectiva. Varias políticas podían contribuir a la identificación temprana. Es importante contar con un entorno propicio para la negociación colectiva porque el hecho de incluir el tema de la identificación temprana en las negociaciones contribuye al círculo virtuoso de perfeccionamiento de competencias, productividad, trabajo decente y desarrollo.
74. Además de determinar nuevas competencias, se ha de prestar atención a los sectores en declive y analizar las posibilidades de que los trabajadores desplazados reciban recapacitación laboral o sean asignados a nuevos sectores. Debe estudiarse la viabilidad de instaurar mecanismos de indemnización para evitar que la «fuga de cerebros» socave los esfuerzos de capacitación de los países en desarrollo. La identificación temprana debe aplicarse a todos los trabajadores, comprendidos los que están poco calificados y los que se encuentran en la economía informal, y debe tener en cuenta las perspectivas regionales para favorecer los procesos de integración regional. Las empresas multinacionales suelen tomar la iniciativa en materia de innovación, y deben desempeñar un papel importante en la identificación temprana, colaborando estrechamente con los países donde operan y financiando la capacitación. La identificación temprana puede reforzar a la seguridad del empleo y ayudar a las empresas a conservar el personal competente, permitiendo a los trabajadores adquirir competencias para desempeñar empleos de mayor valor añadido. La función de la OIT consiste en recopilar información sobre buenas prácticas relacionadas con la identificación temprana de competencias y difundirlas entre sus países miembros.
75. En las contribuciones de los miembros gubernamentales se trataron varios asuntos específicos dentro del tema general de la identificación temprana. En la intervención

efectuado en nombre del grupo de los PIEM⁹, así como en la intervención de la miembro gubernamental del Uruguay, que hizo uso de la palabra también en nombre de Argentina, Brasil y México, se hizo hincapié en las funciones complementarias que los interlocutores sociales ejercían, en el contexto del diálogo social, en la identificación y la adopción de las correspondientes medidas para atender las necesidades de competencias a corto y largo plazo. Los empleadores tienen la capacidad de determinar sus necesidades y participar en el suministro de la capacitación, mientras que las organizaciones de trabajadores representan los intereses de los miembros y, además, pueden promover y alentar la participación. El miembro gubernamental de las Bahamas agregó que la responsabilidad de la participación y el diálogo también se ampliaba al plano interno de los gobiernos, donde muchos ministerios y departamentos poseían información relacionada con la previsión de las necesidades de competencias.

76. La mayoría de los oradores convino en que los gobiernos eran los principales responsables del acopio, el análisis y la divulgación de la información destinada a configurar la política de formación profesional y su aplicación. El grupo de los PIEM pidió que los gobiernos comprendieran más profundamente la dinámica de la oferta y la demanda a fin de suministrar información de mejor calidad; el miembro gubernamental del Irán destacó que eran necesarios sistemas de información precisos sobre el mercado de trabajo nacional. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago señaló que la disponibilidad de datos alentaba la acción colectiva, y puso como ejemplo las conclusiones sobre el empleo juvenil en su país, que habían dado lugar a una cooperación más amplia entre los ministerios y los interlocutores sociales para abordar los problemas de interés común.
77. El miembro gubernamental de Sudáfrica se refirió, a modo de ejemplo, a la forma en que su Gobierno utilizó la información para confeccionar una lista modelo nacional de competencias escasas, que proporcionó un marco común de acción y contribuyó a orientar la labor de diferentes organismos y órganos destinada a superar el problema. El orador señaló que era preciso definir claramente las calificaciones necesarias a fin de elaborar una lista de ese tipo. El miembro gubernamental de Australia se refirió al valor potencial del desarrollo de métodos para reducir el intervalo entre la identificación de las competencias faltantes y la terminación de la capacitación de las personas.
78. El grupo de los PIEM se refirió a una nueva perspectiva del desarrollo de las competencias en un contexto más orientado al mercado, en el que empleadores y trabajadores se consideraban más como clientes de un servicio de formación orientado al empleo, que como una prolongación del sistema educativo.
79. Las observaciones de los miembros gubernamentales acerca de la función de la OIT ponen de relieve su capacidad como centro de intercambio de información sobre modelos desarrollados y probados en diferentes países: el grupo de los PIEM y Sudáfrica se refirieron al potencial de intercambio de modelos para sistemas de acopio de datos y proyecciones; Argentina, Brasil, México y Uruguay sugirieron que sería conveniente difundir el modelo de observatorios del mercado de trabajo; y el miembro gubernamental de las Bahamas propuso que el apoyo para el desarrollo de sistemas eficaces de información sobre el mercado de trabajo se incorporara en los programas nacionales de trabajo decente.

⁹ Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Turquía.

Punto 5. ¿Qué políticas y medidas de coordinación interministerial serían más eficaces para fortalecer los vínculos entre la educación básica, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida tanto para las mujeres como para los hombres? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales a ese respecto, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?

80. La Vicepresidenta trabajadora abrió el debate poniendo de relieve la gran diversidad de las capacidades nacionales necesarias para atender a las necesidades apremiantes de educación, formación y aprendizaje permanente con miras al crecimiento económico. Los países en desarrollo, en particular, deben abordar el problema de las competencias básicas y fundamentales. El 20 por ciento de la población mundial es analfabeta, y las mujeres representan dos terceras partes de ese porcentaje. Las plataformas de cooperación interministerial y tripartita son vitales para garantizar la coherencia de las políticas en materia de educación, desarrollo de competencias y reducción de la pobreza. La educación es un derecho fundamental y una responsabilidad de los gobiernos. La oradora manifestó la preocupación del Grupo de los Trabajadores, que estimaba que las instituciones financieras internacionales propugnaban la privatización de la educación básica, y propuso que la OIT abordara ese problema y colaborara con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, entre ellos la UNESCO, para promover una mayor coherencia nacional.
81. La oradora observó que una de las experiencias que más podía desalentar a una persona era la de finalizar la formación y no encontrar un empleo por falta de demanda de sus competencias o certificación. Se trata de un problema económico y social derivado de la utilización poco eficaz de los recursos, ya que la imposibilidad de los diplomados de encontrar empleo puede generar frustración y malestar. Igualmente problemática es la situación de los empleadores que no pueden encontrar trabajadores para empleos poco calificados y mal remunerados. En ambos casos, es evidente que se precisa una acción coordinada, por un lado, para asegurar que los encargados de impartir formación comprendan la información sobre las verdaderas necesidades de competencias en el mercado de trabajo y actúen en consecuencia y, por otro, para mejorar la calidad de los empleos a fin de que sean más atractivos y mejor remunerados. La oradora indicó que ello no era teórico y que había muchos ejemplos prácticos. En Singapur, los sindicatos y empleadores del sector de la limpieza colaboraron para aumentar los recursos tecnológicos, y mejorar así la productividad del trabajo y la calidad del empleo atrayendo de ese modo a los trabajadores para desempeñar un oficio en el que existía un déficit crónico de personal. En resumen, la oradora señaló que el diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores era el modo idóneo de asegurar que se determinan claramente las necesidades de competencias, y que la formación debía guardar relación con las necesidades de los trabajadores. Los consejos regionales y sectoriales son un ejemplo del tipo de modelos que la OIT debería acopiar y difundir.
82. En opinión del Grupo de los Trabajadores, el aprendizaje permanente debía ser un proceso continuo. La oradora abogó por que se eliminaran los obstáculos que dificultaban el acceso a la formación, mediante evaluaciones de competencias que permitieran a las personas obtener el reconocimiento de las competencias adquiridas en un marco informal y recibir formación complementaria. Para ello, es necesaria la colaboración de diversos organismos y ministerios. Los trabajadores estimaban igualmente que el aprendizaje permanente era lo suficientemente importante como para incluirlo en la negociación colectiva. Por último, la oradora instó a la OIT a fortalecer su papel como fuente esencial de información y asistencia, en particular por medio de redes regionales como CINTERFOR/OIT.

-
- 83.** El Vicepresidente empleador señaló que las tareas consistentes en satisfacer la demanda de competencias, reducir los costos de ajuste y favorecer procesos de desarrollo dinámicos suponían la intervención de una serie de ministerios o dependencias gubernamentales cuyos planes eran con frecuencia distintos y divergentes. Con frecuencia, las responsabilidades en materia de educación y formación corresponden a ministerios diferentes que no mantienen una coordinación entre sí ni con el resto de las instancias gubernamentales. Esa ineficacia se agrava en los países federales, donde las múltiples políticas en materia de educación y formación y los marcos de calificaciones fragmentados obstaculizan la movilidad de los trabajadores y limitan la competitividad.
- 84.** Los empleadores indicaron que existían tres factores que propiciaban un proceso de desarrollo dinámico, a saber: la voluntad de los países de impulsar la modernización y beneficiarse del cambio tecnológico; la creación de nuevas capacidades con ese fin, y el acopio de esa información y su incorporación en estrategias de formación, examinadas en el marco del punto anterior de la discusión.
- 85.** El orador sostuvo que la modernización afectaba a todos los países independientemente de su estado de desarrollo, y mencionó a Finlandia e Irlanda como ejemplos de países desarrollados que habían reformulado sus estrategias de desarrollo. A ese respecto, destacó la necesidad de invertir en investigación y la importancia de la cooperación entre los sectores público y privado, incluidas las alianzas de empresas con universidades, que han dado origen a numerosas innovaciones. Además, puso de relieve la colaboración entre las empresas y las escuelas con miras a aumentar el interés y la concientización de los jóvenes en áreas de elevada demanda de calificaciones. Los Estados Unidos, Finlandia y Noruega proporcionan ejemplos de ese tipo de alianzas.
- 86.** En cuanto al desarrollo de nuevas competencias y capacidades sociales, el orador mencionó el caso de Austria, que antes de la década de 1990 ya disponía de un sistema de formación académica completa, pero introdujo una especialización profesional superior eficaz para satisfacer las necesidades de la economía. Al mismo tiempo, los cambios en las características del trabajo exigen, en todos los empleos, competencias y calificaciones sociales para el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo. El orador observó que en la mayoría de los países los presupuestos para educación y capacitación se asignaban principalmente a las instituciones académicas, y en menor proporción a las de educación y formación profesional, a pesar del valor de las calificaciones profesionales en el mercado de trabajo, lo cual representaba una limitación para la modernización tecnológica de muchos países. También pidió una mayor atención al fomento del espíritu y la iniciativa empresarial en las escuelas.
- 87.** El orador coincidió con la Vicepresidenta trabajadora en que el aprendizaje permanente era fundamental y debería alentarse mediante el fortalecimiento de la cooperación tripartita e incentivos. Además, abogó por estrechar los vínculos entre las necesidades de la economía y el desarrollo de las calificaciones en todos los niveles; por último, se refirió a la necesidad de prestar asesoramiento sobre perspectivas de desarrollo profesional, al reconocimiento del aprendizaje previo, y a la función de las instituciones públicas y privadas de capacitación en lo concerniente al aprendizaje permanente. La OIT debería prestar asistencia técnica, en particular a los países en desarrollo, y facilitar la atención adecuada a las competencias profesionales en planes y programas de desarrollo de mayor amplitud por medio de los programas nacionales de trabajo decente.
- 88.** Los comentarios de los gobiernos comenzaron con una intervención de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, quien hizo uso de la palabra en nombre del grupo de

los PIEM ¹⁰. La oradora propuso tres temas que estimó particularmente pertinentes al punto que se examinaba, a saber: la importancia fundamental de la capacitación de alta calidad y del desarrollo de competencias básicas para mejorar las oportunidades de los trabajadores a lo largo de sus vidas y satisfacer la demanda de los empleadores en materia de calificaciones; la necesidad de establecer mecanismos que relacionen los esfuerzos orientados al desarrollo de las competencias con las exigencias del mercado de trabajo, y la conveniencia de adoptar estrategias de desarrollo de las competencias orientadas al futuro. La miembro gubernamental del Uruguay hizo hincapié en la importancia de los aspectos regionales de la integración en el MERCOSUR. La oradora se refirió a la adopción de una estrategia regional de alto nivel para el empleo orientada a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todos los países. Esta cooperación en materia de empleo es esencial para la cooperación económica regional.

- 89.** Otros oradores se refirieron también a esos tres temas mencionados por la representante del grupo de los PIEM. El miembro gubernamental de Egipto abordó la cuestión relativa al carácter fundamental de la educación y las competencias básicas, así como al acceso al aprendizaje permanente; observó que los trabajadores ya no podían dar por concluida su formación cuando comenzaban a trabajar, dado que debían adaptarse constantemente a una economía en evolución y, por lo tanto, era preciso proporcionarles acceso gratuito a la educación básica y la capacitación. El miembro gubernamental de Kenya recordó a la Comisión que era preciso asegurar la calidad de la educación y la accesibilidad a la misma, y el miembro gubernamental del Canadá respaldó el concepto de una transición clara y sin obstáculos entre la educación, la capacitación y el empleo. La República de Corea estableció un plan nacional básico de primer nivel para el desarrollo permanente de las competencias con miras a garantizar las oportunidades durante toda la vida laboral de las personas. En 2005, la Dirección de Aprendizaje y Trabajo de los Países Bajos puso en marcha una iniciativa destinada a acrecentar la concientización de los empleadores y de los trabajadores respecto de la pertinencia del aprendizaje, y comenzó a otorgar un «certificado de experiencia».
- 90.** En lo concerniente a la necesidad de establecer mecanismos que relacionen la demanda con la capacitación, la miembro gubernamental de Grecia explicó de qué forma el sistema de aprendizaje de su país proporcionaba información informal sobre los empleadores a las instituciones de capacitación, y permitía a estas últimas adaptar los contenidos de sus programas de capacitación con el fin de satisfacer las cambiantes necesidades del mercado de trabajo; el miembro gubernamental de Argelia describió de qué manera su país utilizaba los observatorios, que congregaban e incluían a representantes de diversos ministerios y de organizaciones de empleadores y de trabajadores, para consolidar y difundir información esencial y al mismo tiempo proporcionar formas de concertación entre los diferentes interlocutores.
- 91.** Muchos oradores abordaron el último punto mencionado por el grupo de los PIEM relativo a la necesidad de adoptar estrategias orientadas al futuro. El miembro gubernamental de la India anunció que su país había adoptado recientemente una política nacional sobre desarrollo de competencias profesionales destinada a proporcionar una orientación unificada y una mejor coordinación a nivel político, mientras que la miembro gubernamental de Grecia hizo referencia a las estrategias específicas de desarrollo de capital humano cuya responsabilidad compartían dos ministerios por medio de algunas instituciones de ejecución comunes. El ejemplo de los Países Bajos, donde se estableció

¹⁰ Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Turquía.

una ambiciosa meta consiste en certificar las competencias de 20.000 personas no calificadas para 2011, también era útil para poner de manifiesto la importancia de fijar objetivos específicos y concretos más allá de los procesos. Otros oradores señalaron repetidamente la necesidad de establecer una colaboración estrecha entre los ministerios y las organizaciones a los que incumbía el logro de esos objetivos.

92. La miembro gubernamental de la Argentina, que habló en nombre de Brasil, México, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela, planteó dos nuevos temas comunes de examen, a saber, la necesidad de articular la enseñanza y la formación profesional y técnica dentro de la enseñanza general y los sistemas de mercado de trabajo, y la preocupación por la equidad y la accesibilidad.
93. Los miembros gubernamentales de Kenya y Mozambique aludieron a la necesidad de adoptar una visión amplia e incluyente de la formación profesional. Por su parte, Kenya incluye explícitamente los aspectos de capacitación técnica e industrial, así como de iniciativa empresarial, en el ámbito de su plan de reforma; Mozambique había incorporado expresamente, a los Ministerios de Educación y Trabajo como conductores de su amplio proceso tripartito de reforma. Diversos oradores destacaron el papel de los marcos nacionales de calificaciones como medio para reconocer la formación no institucional y en el lugar de trabajo, y como referencia para deliberaciones concretas entre educadores, formadores y empleadores.
94. Por lo que respecta a la cuestión de la accesibilidad y la equidad, la miembro gubernamental de la Argentina, que habló en nombre de diversos países, apuntó que para abordar realmente las desigualdades era necesario afrontar los obstáculos que podían impedir que las mujeres accedieran a la formación u obtuvieran la certificación de sus calificaciones. Había varios ejemplos de iniciativas orientadas a asegurar la igualdad en el acceso a la enseñanza y la formación para las mujeres. Se necesitan estructuras de apoyo social para ayudar a las mujeres a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. México dispone de un programa para mejorar las condiciones de vida; el plan para la igualdad del Uruguay proporciona incentivos a los trabajadores poco calificados para recibir formación profesional; en 2006 la Argentina puso en marcha una iniciativa para la reinserción de personas con necesidades especiales de empleo, y la República Bolivariana de Venezuela adoptó políticas destinadas a fomentar el acceso a la formación profesional básica y a la enseñanza superior para jóvenes de 16 a 24 años. El miembro gubernamental de Grecia señaló la utilización de datos recopilados por los empleadores con el fin de identificar oportunidades de formación profesional para grupos específicos, incluidas las personas discapacitadas, con miras a facilitar su acceso a puestos de trabajo de los que existiera una gran demanda.
95. Prácticamente todos los oradores mencionaron la cuestión de la cooperación de los diferentes ministerios y jurisdicciones, y describieron diversos modelos que habían mostrado su utilidad en sus contextos particulares. No puede existir un modelo único; hay algunos, como el de Australia, cuya política consiste en combinar las responsabilidades en materia de formación profesional, enseñanza y mercado de trabajo en un solo ministerio, o el de los Países Bajos, donde se ha creado una dirección general conjunta con responsabilidades delegadas de los Ministerios de Educación y Trabajo, pero también el de países como Canadá, India, Iraq, República de Corea y Mozambique, donde se han establecido múltiples comisiones, grupos de coordinación y comités directivos para fortalecer la coherencia normativa y superar las deficiencias, las duplicaciones y lo que un miembro describió como «luchas internas». En algunos países, los grupos de coordinación están presididos por altos funcionarios, y suelen estar relacionados con objetivos y metas nacionales específicos. Los oradores coincidieron en que cualquiera que fuese el modelo elegido habría dificultades para abordar las diferentes perspectivas e intereses.

-
96. Por último, se manifestó un acuerdo general acerca de la importancia del papel que podían desempeñar los interlocutores sociales en el apoyo a la coordinación. Sin embargo, tal como señaló el miembro gubernamental de Kenya, esto estaba sujeto al hecho de que los interlocutores sociales estuvieran dispuestos a destinar personal competente y preparado para participar en procesos tripartitos. La OIT tiene un papel que desempeñar para ayudar a los países a promover la empleabilidad a través de políticas y programas de formación profesional bien concebidos. Es esencial realizar investigaciones sobre las buenas prácticas y difundir estas últimas.

Punto 6. ¿Qué mecanismos sostenibles habría para extender el desarrollo de competencias profesionales a la población de las comunidades rurales, a las personas ocupadas en la economía informal como medio de favorecer su transición hacia la economía formal, y a otros grupos con necesidades especiales, a fin de ayudarles a obtener un trabajo decente y productivo?

97. El Vicepresidente empleador señaló que el punto del debate aludía a diferentes grupos y que a pesar de que el desarrollo de competencias profesionales era importante para todos ellos había muchas otras cuestiones que los afectaban. En lo que respecta a las poblaciones rurales esas cuestiones incluyen las infraestructuras, el comercio y las políticas de subsidios; en cuanto a los jóvenes, la necesidad de tener entornos económicos que propicien la creación de puestos de trabajo; para las personas con discapacidades, la necesidad de contar con políticas apropiadas del mercado de trabajo y de lugares de trabajo adaptados, así como otras múltiples cuestiones relativas a la migración. Si bien las competencias profesionales son importantes, es fundamental adoptar un enfoque integrado.
98. Las poblaciones rurales deben poder acceder a las infraestructuras, la alfabetización, la enseñanza básica y las iniciativas de formación no institucionalizada que pueden favorecer a la formalización y promover el aumento de la productividad agrícola.
99. En relación con la economía informal, el Grupo de los Empleadores reconoció las dos caras del problema, eso es, que había una considerable iniciativa empresarial pero, al mismo tiempo, existía la preocupación por mantener condiciones de igualdad. En consecuencia, los empleadores preconizan estrategias para ampliar la formalización y consideran la formación de competencias profesionales como un incentivo para una mayor formalización, junto con un mejor acceso a otros planes de capacitación, salud y pensión y mecanismos de financiación. El orador puso el ejemplo del Banco de Alejandría, en Egipto, que ofrecía créditos en condiciones variables para incentivar la formalización. Deben abordarse los obstáculos a la formalización, tales como los complejos trámites de registro y fiscales. Para terminar su intervención, el orador mencionó algunos ejemplos sobre cómo las organizaciones empresariales podían utilizar la formación para fortalecer la capacidad y la productividad de las empresas y conducir las hacia la formalización: en Ghana, las empresas del sector formal proporcionan asesoramiento a sus contrapartes del sector informal, mientras que los conglomerados sectoriales de la India ayudan a profesionalizar y formalizar las empresas.
100. En lo que se refiere a los jóvenes, el orador observó que en anteriores deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo se había señalado la necesidad de crecer para generar condiciones propicias a la creación de empleo. Unos buenos niveles de formación y calificación profesional aseguran que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades. Los empleadores son responsables de identificar sus necesidades en materia de competencias profesionales, participar en juntas y órganos consultivos y ofrecer

experiencia laboral; en ese contexto, el aprendizaje es un instrumento valioso. El orador destacó el vínculo que existía con el trabajo infantil, que impedía a los niños acceder a la enseñanza necesaria para prosperar a largo plazo. En cuanto a la exclusión de las niñas, el Grupo de los Empleadores convino en que era un problema preocupante, pero propuso que la cuestión se ampliara a todas las formas de exclusión, a fin de incluir a los grupos étnicos, las creencias religiosas u otros motivos de exclusión.

- 101.** El Grupo de los Empleadores manifestó que no apoyaba los sistemas de cuotas para contratar a personas con discapacidades. En su lugar, consideraba que la formación profesional, el asesoramiento y los incentivos tales como los créditos tributarios y la reducción de la contribución a la seguridad social podían favorecer más la libre decisión de dar empleo en el mercado de trabajo primario a personas con discapacidades. En referencia a los trabajadores migrantes, a pesar de que suelen ser bien acogidos en los países receptores porque aportan competencias profesionales necesarias, su contratación no debe suplir una buena política educativa ni la corrección de los desequilibrios entre la oferta y la demanda a largo plazo. El orador señaló los problemas que comportaban para los países de origen la fuga de cerebros y la pérdida de capacidad, e hizo un llamamiento a favor del desarrollo de políticas de migración circular que estimularan a las personas capacitadas a regresar a sus países de origen, y otras políticas que aseguraran trabajos atractivos para ellos.
- 102.** La Vicepresidenta trabajadora observó que el informe no abordaba con suficiente profundidad la cuestión de las calificaciones de los trabajadores de la economía informal y que la mayoría de los modelos mencionados se referían a economías desarrolladas. La oradora expresó su confianza en que la Oficina se ocuparía de ello en las actividades de seguimiento. El Grupo de los Trabajadores identificó dos áreas de desarrollo de competencias profesionales para las poblaciones rurales, a saber, la alfabetización y la capacidad general de gestión, pero reconoció que las calificaciones por sí solas no bastarían para que los trabajadores rurales de la economía informal pudieran acceder a un empleo mejor pagado del sector formal. Es preferible incorporar el desarrollo de competencias profesionales en los planes de desarrollo generales. Las mejores calificaciones pueden aumentar la productividad, pero sin protección social y otros aspectos del trabajo decente se logrará un efecto limitado sobre la reducción de la pobreza.
- 103.** El Grupo de los Trabajadores convino en que los trabajadores del sector informal deberían disponer de mecanismos de reconocimiento de sus competencias profesionales. La falta de dichos mecanismos supone un obstáculo al acceso a trabajos decentes en la economía formal. La oradora mencionó el ejemplo de Sudáfrica, donde se habían reconocido las calificaciones de más de 7.000 trabajadores del sector informal, e hizo un llamamiento a la OIT para que reuniera y compartiera información sobre ese y otros ejemplos. Los gobiernos también deberían promover sistemas de aprendizaje basados en la comunidad mediante la aportación de tecnología a los trabajadores rurales. Otra cuestión a la que en opinión del Grupo de los Trabajadores convenía prestar más atención era la situación de los trabajadores atípicos o por contrato, que en algunos países constituían cerca del 40 por ciento de la fuerza de trabajo. Habida cuenta de que no son empleados directos de las empresas, no se benefician de sus planes de formación. La oradora instó a los gobiernos a desarrollar mecanismos que exigieran que los empleadores impartieran capacitación, o que los costos de la formación se trasladaran a los contratos. La OIT debe llevar a cabo más investigaciones y ayudar a los gobiernos a formular estrategias para impartir formación a esos trabajadores, por ejemplo, financiando ese tipo de programas.
- 104.** Las políticas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo deben incorporarse en las estrategias de desarrollo de forma tal que permitan satisfacer las necesidades de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con discapacidades y los migrantes.

-
- 105.** La Vicepresidenta trabajadora se felicitó de que el Grupo de los Empleadores apoyara la idea de emplear a personas con discapacidades; la oradora observó que muchas empresas se resistían a contratar a esas personas aduciendo dudas respecto de la productividad. La oradora pidió el apoyo de los gobiernos para reducir los costos de capacitación y adaptación de los métodos de trabajo, y proporcionó ejemplos de modificaciones físicas relativamente pequeñas que permitirían a los empleadores beneficiarse de las calificaciones de personas con discapacidades.
- 106.** La oradora declaró que los gobiernos y los sindicatos podrían impartir más capacitación a los trabajadores migrantes. A ese respecto, el desarrollo de marcos regionales de capacitación y calificaciones es muy importante porque permite a los migrantes que se desplazan dentro de una región validar sus calificaciones. Las políticas destinadas a luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo son una preocupación central de los trabajadores.
- 107.** Por último, la oradora reiteró que las calificaciones eran una parte integral del Programa general de Trabajo Decente, y que el respeto de los derechos fundamentales y la protección en el lugar de trabajo eran aspectos esenciales. El diálogo social es fundamental, porque la mejora de la productividad por sí sola no creará más fuentes de trabajo.
- 108.** La mayor parte de los miembros gubernamentales aludieron a la conveniencia de adoptar un enfoque general para identificar las necesidades de grupos específicos, asegurar que las mismas se incorporasen en las políticas principales y que las medidas especiales que se adoptasen, en su caso, estuvieran debidamente formuladas. La miembro gubernamental de Tailandia recordó a la Comisión que aunque las mujeres estaban incluidas, e incluso en algunos casos holgadamente representadas, ello no implicaba que todas las mujeres no fueran vulnerables en determinadas poblaciones. El miembro gubernamental de Sudáfrica se refirió, a modo de ejemplo general, a la forma en que se abordaban las necesidades de los diferentes grupos destinatarios en el marco del sistema de fortalecimiento de las capacidades en Sudáfrica. El principal órgano normativo, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra, está integrado por representantes de organizaciones de jóvenes, mujeres, personas con discapacidades y ONG que trabajan en comunidades rurales y urbanas, lo que permite a los grupos destinatarios participar activamente en los trabajos normativos. Las políticas y los programas de desarrollo de las capacidades de Sudáfrica reflejan ese nivel de participación e incluyen medidas tales como el otorgamiento de incentivos a los empleadores para que capaciten y contraten a miembros de determinados grupos; el establecimiento de centros de capacitación para las poblaciones destinatarias, y la creación de programas de desarrollo rural y programas dirigidos a los jóvenes y las personas con discapacidades, entre otros objetivos generales establecidos en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo de las Capacidades en la que se definen los objetivos de capacitación para cada grupo destinatario.
- 109.** Los oradores proporcionaron una amplia selección de ejemplos que reflejan de qué forma sus gobiernos abordan las necesidades de los diferentes grupos destinatarios. En lo que atañe a las poblaciones rurales, hubo acuerdo general con la declaración efectuada por el miembro gubernamental de Bélgica en nombre del grupo de los PIEM ¹¹, en la que manifestaba que los desafíos que afrontan esas poblaciones incluyen el aislamiento geográfico, la falta de infraestructuras y la superabundancia de trabajos poco calificados. El fortalecimiento de las competencias en zonas rurales no generará fuentes de trabajo a menos que se promuevan los vínculos más estrechos con las cadenas de valor, el aumento

¹¹ Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

de la producción agrícola, la ampliación del acceso a los mercados, y los enfoques regionales relativos a la formación de la mano de obra y el desarrollo económico. Además, el desarrollo económico local sistemático e integrado por medio de la capacitación destinada a fomentar el espíritu empresarial, así como los enfoques basados en la mano de obra orientados a mejorar la infraestructura rural, también son requisitos previos necesarios para fortalecer el acceso a los mercados, la inversión económica y el desarrollo y el crecimiento sostenible de la empresa. La miembro gubernamental del Uruguay hizo uso de la palabra en nombre también de la Argentina, el Brasil y la República Bolivariana de Venezuela, y subrayó que el bajo nivel de calificaciones supone un grave obstáculo para el empleo rural y el valor añadido de la producción agrícola.

- 110.** Los miembros gubernamentales proporcionaron ejemplos de cómo sus países estaban abordando los desafíos que afectaban a las poblaciones rurales. En Kenya y Mozambique existen programas que proporcionan fondos para el desarrollo local y la capacitación de las comunidades rurales; los miembros gubernamentales de la India, Iraq y Kenya mencionaron la conveniencia de asegurar el acceso al desarrollo de las competencias en zonas rurales mediante mecanismos innovadores tales como las alianzas de los sectores público y privado que vinculan la inversión para el desarrollo con la capacitación profesional. La India impartió capacitación en técnicas de manufacturas a comunidades rurales a fin de facilitarles el acceso a empleos mejor remunerados. Además, estableció una red de 600.000 centros de servicios rurales comunes que proporcionan acceso a las TIC y ofrecen una base para la capacitación. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Trinidad y Tabago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Zambia observaron que las cooperativas eran un modelo eficaz que combinaba la formación y el desarrollo económico y profesional de los grupos rurales.
- 111.** Si bien muchos oradores reconocieron que existían numerosas coincidencias entre los asuntos relacionados con la economía rural y la informal, varias intervenciones se centraron en los trabajadores de la economía informal. En opinión del grupo de los PIEM, la economía informal se caracterizaba por los empleos poco calificados, poco productivos y mal remunerados, y las medidas destinadas a facilitar la integración de esos trabajadores en la economía formal consistían, entre otras cosas, en ofrecer incentivos y oportunidades a los trabajadores y a los empleadores para el desarrollo de las competencias; reconocer el aprendizaje y las experiencias anteriores; y establecer marcos jurídicos adecuados para la protección de los trabajadores. La magnitud del problema se refleja en el caso de la Argentina, donde se estima que seis de cada diez trabajadores no están registrados. La iniciativa de desarrollo de competencias puesta en marcha en la India tiene por finalidad impartir formación a trabajadores de la economía informal utilizando breves cursos modulares con horarios flexibles. Durante la primera fase de cinco años, un millón de personas recibirá formación y se prevé desarrollar una segunda fase. Los cursos se formulan de acuerdo con las necesidades específicas de la industria a fin de garantizar el empleo de los alumnos, y el Gobierno financia los costos una vez que los interesados finalizan con éxito la formación. La evaluación independiente y la certificación de las competencias de los alumnos que completan la formación y los que adquieren las calificaciones correspondientes en un marco informal posibilitan el reconocimiento y establecen un vínculo con el empleo formal. Kenya también dispone de un modelo para la certificación de las competencias adquiridas en un marco informal.
- 112.** En cuanto a los problemas que afectaban a los jóvenes, el miembro gubernamental de Zambia, al igual que otros muchos oradores, indicó que en su país los jóvenes eran un grupo específico al que iba destinado para el desarrollo de las capacidades y que el Gobierno estaba invirtiendo en centros de capacitación para jóvenes y en fondos destinados a ayudarles a crear empresas. Ese planteamiento también se utilizó en Kenya, donde se invirtió en la mejora de los centros politécnicos para jóvenes. La miembro gubernamental del Uruguay, que hizo uso de la palabra igualmente en nombre de

Argentina, Brasil y República Bolivariana de Venezuela, puso de relieve los enormes obstáculos con que se enfrentaban al incorporarse al mercado de trabajo los jóvenes de 18 a 24 años, especialmente las mujeres, cuya tasa de desempleo era a menudo tres veces superior a la media. Instó a que las organizaciones juveniles y los interlocutores sociales participaran en la formulación de los programas de desarrollo de las competencias profesionales para asegurar que los jóvenes fueran no sólo destinatarios sino también agentes de las iniciativas orientadas a ayudarles a ingresar en el mercado de trabajo y a lograr su independencia económica.

- 113.** Los oradores reconocieron las necesidades de las personas con discapacidad y se refirieron a las cuestiones de accesibilidad en general y a programas específicos. El miembro gubernamental de Sudáfrica citó varios ejemplos de programas destinados a personas con discapacidad, que consistían, por ejemplo, en fijar una meta de empleo para los discapacitados, conceder becas para su formación y colaborar con los encargados de impartir la capacitación y los empleadores para asegurar la accesibilidad de esas personas. Además de aplicar esos enfoques generales, su Gobierno había creado una red de fábricas con empleo protegido que ofrecían oportunidades de trabajo a personas afectadas de discapacidad más grave. Otros oradores, entre ellos el miembro gubernamental de Kenya, destacaron la necesidad de brindar oportunidades de capacitación mediante sistemas como las unidades móviles de formación.
- 114.** Varios miembros gubernamentales se refirieron a las necesidades y los problemas específicos de los trabajadores migrantes. La miembro gubernamental de Turquía observó que en los debates de la Comisión se había tratado en varias ocasiones el tema de los trabajadores migrantes y que en el informe de la Oficina se citaba a ese colectivo de trabajadores entre los grupos destinatarios. Consideró importante adoptar un enfoque basado en los derechos al examinar la cuestión de la migración circular y el retorno de los trabajadores migrantes a su país de origen. La declaración del grupo de países de la Unión Europea ¹² versó sobre varios asuntos de interés para los trabajadores migrantes, entre ellos la necesidad de que las instituciones de formación y del mercado de trabajo colaboraran estrechamente y reaccionaran con flexibilidad. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Venezuela y Uruguay expresaron su preocupación por la emigración de trabajadores, especialmente los altamente calificados, en los que se habían invertido importantes recursos públicos. Habida cuenta de la creciente integración regional y del aumento de la migración de trabajadores, los ministerios de educación de la región estaban cooperando para lograr el reconocimiento mutuo de las calificaciones de alto nivel. Sin embargo, se planteaba un problema en el caso de los trabajadores con calificaciones de menor nivel y se había solicitado asistencia al CINTERFOR/OIT para determinar las maneras idóneas de resolverlo.
- 115.** Los oradores reflexionaron sobre los problemas de igualdad de género inherentes a las necesidades de los grupos específicos examinados, por ejemplo, las significativas diferencias que podían observarse en las tasas de desempleo y las perspectivas de empleo de las mujeres y los hombres jóvenes en las distintas sociedades. En los comentarios formulados respecto de los puntos de debate anteriores también se había puesto de manifiesto que las mujeres y los hombres podían enfrentarse a problemas

¹² Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia, así como los países candidatos a la adhesión: Croacia, la Ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, los países del Proceso de Estabilización y Asociación y los posibles candidatos: Albania y Montenegro, y el país de la AELC, Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo, así como la República de Moldova y Ucrania.

diferentes en función de los distintos países o contextos, por lo que convenía adaptar las políticas y los programas para obtener resultados uniformes, por ejemplo, mediante estrategias para llegar a las niñas en las escuelas y cambiar la mentalidad respecto de las carreras adecuadas o interesantes. Varios oradores mencionaron asimismo las necesidades de grupos específicos, como las poblaciones indígenas, los presos recién liberados y las minorías étnicas. Existía un consenso general acerca de la importancia de alcanzar un equilibrio entre los enfoques que incorporaban la perspectiva de género y las necesidades particulares a fin de lograr resultados óptimos.

Examen del proyecto de conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

116. El Presidente abrió la sesión felicitando a los miembros de la Comisión por el enfoque sumamente positivo que habían adoptado al utilizar el informe de la Oficina como base de sus fructíferas deliberaciones. La secretaría se había inspirado en esas deliberaciones para preparar un proyecto de conclusiones, que a continuación se sometió al Grupo de Redacción para que lo siguiera perfeccionando. La tarea de los miembros de la Comisión consistía en examinar las modificaciones de ese proyecto de conclusiones que se habían propuesto mediante el proceso habitual de enmiendas. Habida cuenta del número de enmiendas, que en muchos casos se referían a correcciones de estilo o a cuestiones de traducción, el examen de las mismas se concentraría en las modificaciones de fondo que afectaban a los textos inglés, francés y español. Con la aprobación de los tres Grupos, se tratarían por separado unas 60 enmiendas relativas a la traducción al francés o al español (de conceptos como «competencias profesionales» o «formación y aprendizaje permanente») y a cuestiones estrictamente lingüísticas.

Puntos 1 y 2

117. Los puntos 1 y 2 fueron adoptados.

Punto 3

118. En la referencia a la orientación proporcionada por los principios y valores del trabajo decente, el Vicepresidente empleador propuso agregar las palabras «y los principios de las empresas sostenibles». La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda de los empleadores, por estimar que, si bien los principios y valores del trabajo decente eran por todos conocidos, había que aclarar lo que se entendía por «principios de las empresas sostenibles». Por consiguiente, presentó una subenmienda destinada a agregar las palabras «y los principios de las empresas sostenibles, de acuerdo con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007», que recibió el respaldo del Grupo de los Empleadores. La subenmienda fue adoptada.
119. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la sección que comienza en el punto 4

120. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «a la productividad y al crecimiento del empleo» por las palabras «a la productividad, al crecimiento del empleo y al desarrollo» en el título de la sección que comenzaba en el punto 4, en aras de la coherencia con el título de la discusión.
121. El título de la sección que comenzaba en el punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4

122. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a reemplazar las palabras «Una estrategia de desarrollo basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios» por las palabras «Un entorno caracterizado por bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios», al comienzo de la primera oración, por cuanto no podía imaginar que algún país adoptara semejante «estrategia de desarrollo». La Vicepresidenta trabajadora manifestó que no podía apoyar la enmienda propuesta porque ello menoscabaría totalmente el propósito fundamental de la sección. El punto 4 pone de relieve una estrategia de desarrollo insostenible que conduce a un círculo vicioso, a diferencia de la estrategia planteada a partir del punto 5, que propicia un círculo virtuoso. La miembro gubernamental del Uruguay convino en que ningún gobierno adoptaría una estrategia como la mencionada en el punto 4. La oradora propuso sustituir la palabra «estrategia» por la palabra «situación», como una fórmula más aceptable. El miembro gubernamental del Reino Unido, respaldado por el miembro gubernamental de Sudáfrica, propuso una subsubenmienda destinada a reemplazar las palabras «estrategia de desarrollo» por la palabra «economía», de forma tal que el texto fuera el siguiente: «Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible»; la propuesta concitó el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora y del Vicepresidente empleador. Esta subsubenmienda fue adoptada. La Comisión también adoptó la enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para agregar, al final del punto, la frase siguiente: «Esto también afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.»
123. El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 5

124. La Comisión convino en agregar la palabra «internacional». El texto quedó redactado como sigue: «En cambio, una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar un círculo virtuoso». Además, la Comisión aceptó la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de Portugal en nombre de varios países del grupo de los PIEM, orientada a reafirmar que el círculo virtuoso debería promover «más» y «mejores» empleos.
125. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6, apartados a) y b)

126. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que no afectaba al texto español, para suprimir la palabra «current» en el texto inglés, refiriéndose a la «empleabilidad de los trabajadores», porque la empleabilidad también hacía referencia al futuro y la palabra

«current» le parecía que tenía un sentido demasiado restringido. La enmienda fue adoptada.

127. El miembro gubernamental de Portugal, que habló en nombre del grupo de los PIEM, propuso que se hiciera referencia a la aplicación de métodos de aprendizaje continuos y uniformes desde la «enseñanza preescolar», de modo que la declaración tuviera mayor amplitud. El Vicepresidente empleador presentó otra enmienda para que también se incluyera a la «educación superior». La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para que se agregaran las palabras «a lo largo de sus vidas» al final del apartado. Con ello se aclaraba que la educación y el desarrollo de competencias eran procesos que se prolongaban a lo largo de toda la vida. Los miembros gubernamentales de Bahamas, Eslovenia, Portugal y Trinidad y Tabago apoyaron la enmienda, que fue adoptada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar las palabras «pertinentes para el mundo del trabajo» después de la palabra «calificaciones», al final del apartado, para destacar el papel del desarrollo de competencias con miras a satisfacer la demanda del mercado de trabajo. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que no podía aceptar la enmienda propuesta porque el desarrollo de competencias debería ser un método de aprendizaje continuo que no estuviera solamente relacionado con el empleo. El miembro gubernamental de Bahamas dio su apoyo a la opinión de la Vicepresidenta trabajadora. La enmienda fue retirada.

128. Se adoptó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental del Reino Unido destinada a trasladar la referencia a la capacidad de aprendizaje y ubicarla después de las palabras «y otras aptitudes», a fin de reforzar los elementos mencionados en la frase, a saber: competencias básicas, alfabetización, cálculo aritmético..., etc., así como otras cualidades enumeradas en la última parte del punto. La Vicepresidenta trabajadora presentó y subenmendó una enmienda de su Grupo consistente en agregar la palabra «pertinentes», de forma tal que la frase se refiera a «otras aptitudes pertinentes», porque sin esa palabra la referencia a las aptitudes era demasiado amplia. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda que quedó adoptada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que proponía sustituir las palabras «como elemento fundamental» por las palabras «y de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales». La Vicepresidenta trabajadora declaró que su Grupo no podía dar su acuerdo a esa propuesta, dado que no consideraba la iniciativa empresarial como una aptitud fundamental, a lo que el Vicepresidente empleador respondió diciendo que para su Grupo la iniciativa empresarial era una aptitud fundamental, tan importante para los jóvenes como la toma de conciencia respecto de los derechos de los trabajadores. La Vicepresidenta trabajadora replicó que en opinión de los trabajadores, la iniciativa empresarial no era una aptitud fundamental equivalente a la alfabetización, y que le preocupaba que el mensaje subyacente de la enmienda pudiera ser que cada uno era responsable de su propio empleo, lo que reduciría la responsabilidad de los empleadores con respecto a sus empleados. La oradora manifestó que la toma de conciencia acerca de los derechos era una aptitud conveniente que garantizaba que los trabajadores conocieran sus derechos a la formación, la libertad de asociación y, de esa forma, echaran las bases para el aprendizaje de nuevas competencias. Sin embargo, el miembro gubernamental de Trinidad y Tabago apoyó la enmienda propuesta por los empleadores y señaló que en su país y en otros países pequeños, la iniciativa empresarial se consideraba fundamental entre los jóvenes, opinión a la que se adhirió el miembro gubernamental de Bahamas. El Vicepresidente empleador respondió que la iniciativa empresarial era importante no sólo para los empleadores, sino también para los trabajadores, quienes podrían utilizar esa aptitud para identificar nuevas oportunidades o ideas en sus empresas. Además, el orador destacó la importancia de los programas orientados a promover la iniciativa empresarial entre los jóvenes. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para introducir la expresión «y el reconocimiento de la iniciativa empresarial», que fue aceptada por el Vicepresidente empleador. La enmienda fue adoptada.

129. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir la palabra «capacidad» por la palabra «apoyo» en relación con las personas que aprovechan las oportunidades de aprendizaje permanente. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque, en su opinión, las medidas de apoyo se abordaban en puntos subsiguientes. El miembro gubernamental de Jamaica presentó una subenmienda, respaldada por el miembro gubernamental de Bahamas, con el fin de incluir ambos términos en el texto. La enmienda se adoptó en su forma enmendada.

130. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7

131. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir la frase «no es un fin en sí misma, sino un medio para mejorar la vida de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, la cohesión social y el desarrollo económico» por la frase «es un medio esencial para mejorar la sostenibilidad y rentabilidad de las empresas, el desarrollo económico, la vida de los trabajadores y la cohesión social», con el propósito de añadir el elemento relativo a la rentabilidad. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no podía aceptar esa enmienda por cuanto cambiaba la esencia del punto. Opinó que la rentabilidad era un elemento fundamental de la sostenibilidad de las empresas y no era preciso destacarlo separadamente. Algunos miembros gubernamentales prefirieron el texto original. La enmienda fue retirada. Con miras a subrayar que la mejora debía ser un proceso continuo, el Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a agregar, después de la palabra «mejora» la palabra «continua». La Vicepresidenta trabajadora presentó otra enmienda para sustituir las palabras «y el desarrollo» por las palabras «, el desarrollo y el trabajo decente», a fin de armonizar el texto con el título de la sección. Estas dos últimas enmiendas fueron adoptadas.

132. El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8

133. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a insertar las palabras «esas competencias sean pertinentes para el mundo del trabajo y», que fue rechazada por la Vicepresidenta trabajadora porque era demasiado restrictiva. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que, como el texto trataba del aumento de la productividad, se sobreentendía que las competencias debían ser pertinentes para el mundo del trabajo. A raíz de ello, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en insertar las palabras «el buen liderazgo y normas rigurosas en los procesos organizativos,», ya que éstos también eran factores esenciales para que la mejora de la productividad se tradujera en el crecimiento del empleo y el desarrollo. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para colocar el texto propuesto al final del punto, sugerencia que recibió el apoyo del Grupo de los Empleadores. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con miras a sustituir la palabra «progresistas» por la palabra «modernas» para calificar a las políticas activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su oposición a la enmienda. Si bien la palabra «progresistas» suponía un movimiento hacia delante para pasar de una etapa a la siguiente, la palabra «modernas» aportaba poca claridad. El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una subenmienda para sustituir la palabra «modernas» por la palabra «eficaces», que obtuvo la aceptación general.

134. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de insertar las palabras «públicos y privados» para subrayar que los servicios de empleo podían ser de ambos tipos. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) trataba la cuestión y, por tanto, no había motivos para no mencionar expresamente esos dos tipos de servicios. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, pues en general se entendía que el texto existente se refería a los dos tipos. Varios miembros gubernamentales confirmaron que el texto existente abarcaba los servicios de empleo tanto públicos como privados. El miembro gubernamental del Reino Unido observó que desde el punto de vista de los gobiernos la formulación existente englobaba los servicios de empleo públicos y privados. En consecuencia, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

135. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9

136. La propuesta del Vicepresidente empleador consistente en añadir las palabras «Otros factores críticos son» antes de las palabras «Las políticas de crecimiento con elevada tasa de empleo», a fin de hacer mayor hincapié en ellos, fue aceptada.

137. El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10

138. La enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para insertar las palabras «, en consulta con los interlocutores sociales,» en relación con la responsabilidad de los gobiernos de crear un marco propicio, recibió la aprobación general.

139. El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11

140. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para incluir los servicios de empleo tanto privados como públicos, pero el Grupo de los Trabajadores se opuso a ella porque debía considerarse que el punto complementaba el punto 10 y se refería a las responsabilidades de los gobiernos y más concretamente a los servicios de empleo públicos. El miembro gubernamental de Sudáfrica presentó una subenmienda para suprimir la palabra «públicos» del texto existente. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

141. El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12

142. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir las palabras «e industrias» por las palabras «y sectores» para utilizar la misma formulación que aparecía anteriormente en el punto, y el Vicepresidente empleador presentó una enmienda para agregar el texto «y aprovechar las nuevas tecnologías» en relación con la capacidad de los trabajadores de pasar de los sectores en declive o de baja productividad a otros en auge o de alta productividad. Ambas enmiendas fueron adoptadas. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que el aprendizaje permanente se calificaba con el término «adecuado», pero el Grupo de los Trabajadores estimó que ello restringía el texto, opinión

que respaldaron los miembros gubernamentales de Sudáfrica y las Bahamas. La enmienda fue retirada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que se indicaba que la readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente también ayudaban a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad, y no sólo beneficiaban a los trabajadores. También fue adoptada otra enmienda presentada por los miembros empleadores con objeto de agregar la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces como factores adicionales para reducir los costos de ajuste.

143. El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13

144. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a incluir el concepto de que el desarrollo de las competencias también contribuía a mejorar la capacidad de la economía para seguir siendo competitiva. La enmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y fue adoptada.

145. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 14 y 15

146. Los puntos 14 y 15 fueron adoptados.

Punto 16

147. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar las palabras «, en consulta con los interlocutores sociales,» en referencia al hecho de que los gobiernos debían otorgar coherencia a las políticas, y por su parte la Vicepresidenta trabajadora presentó otra enmienda para agregar la palabra «investigación» como uno de los factores que contribuían a fortalecer la coherencia de las políticas, y las palabras «política social» en relación con la vinculación de la educación y la capacitación.

148. El punto 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 17

149. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «integración de las economías formal e informal» por las palabras «transición de la economía informal a la economía formal», para poner de relieve la importancia de la formalización. La enmienda fue adoptada.

150. El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 18

151. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para calificar la referencia a las normas internacionales del trabajo con la palabra «principales». El Grupo de los Trabajadores se opuso a ella, señalando la importancia que tenían todas las normas de trabajo y el hecho de que previamente se habían mencionado los principios y derechos

fundamentales. Diversos miembros gubernamentales respaldaron el texto original. La enmienda fue retirada.

152. El punto 18 fue adoptado.

Punto 19

153. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda con la intención de sustituir las palabras «conservar la fuerza de trabajo actualmente empleada» por las palabras «retener a sus trabajadores», habida cuenta de que con ello se mejoraba la referencia a la necesidad de nuevas competencias. El Vicepresidente empleador por su parte también había propuesto utilizar las palabras «retengan a», de modo que la enmienda fue adoptada.

154. El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20

155. El punto 20 fue adoptado.

Punto 21

156. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para incluir el derecho a la negociación colectiva como una de las medidas de política orientadas a las zonas francas industriales. La enmienda recibió el respaldo del Vicepresidente empleador y fue adoptada.

157. El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 22 y 23

158. Los puntos 22 y 23 fueron adoptados.

Punto 24

159. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de varios gobiernos, presentó una enmienda para dividir en dos partes una frase referida a las oportunidades de empleo y al desplazamiento de los trabajadores como consecuencia de los arreglos de subcontratación, porque, según observó, otorgaba mayor claridad al texto. La enmienda fue adoptada.

160. El punto 24 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 25

161. Este punto se examinó como 24*bis* porque la secretaría lo había omitido inadvertidamente en el proyecto de conclusiones presentado a la Comisión. El Vicepresidente empleador propuso sustituir las palabras «pueden mantener a los trabajadores atrapados» por las palabras «pueden atrapar a los trabajadores». Esta modificación obedecía a que la frase no aludía a la situación anterior al proceso de subcontratación. El texto fue adoptado en su forma enmendada.

162. El punto 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 26

163. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda orientada a agregar las palabras «la enseñanza superior» en referencia a la igualdad de oportunidades de acceso a la educación. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que en consecuencia también deberían incluirse otros tipos de educación, como la primaria y la secundaria, y prefería el texto original. Su opinión fue apoyada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Trinidad y Tabago. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda en el entendimiento de que se hacía ampliamente referencia a la educación. La miembro gubernamental del Uruguay presentó una enmienda para que el texto hiciera referencia a los trabajadores que se encontraban «en relaciones de trabajo atípicas» y no a los «trabajadores atípicos», y para que sustituyera las palabras «insuficientemente representados» por las palabras «grupos desfavorecidos». El Grupo de los Empleadores presentó una subenmienda para que también se incluyera una referencia a los trabajadores de edad. El miembro gubernamental de Australia propuso una subenmienda, que recibió el respaldo del miembro gubernamental de Zambia, para agregar, al inicio del punto, las palabras «Debería facilitarse a todos la igualdad de oportunidades para acceder a la educación de calidad». La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

164. El punto 26 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 27

165. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores presentaron enmiendas al mismo texto y trataron de preservar la esencia de ambas propuestas. Como consecuencia de la formulación convenida, el punto comenzaba con las palabras «La igualdad de oportunidades es crucial para las mujeres» y se conservaba la lista de grupos destinatarios de mujeres mencionados en el punto original. Al aceptar el punto modificado, la Vicepresidenta trabajadora recalcó que, especialmente las mujeres que tenían responsabilidades familiares, necesitaban políticas flexibles y consideración, a fin de asegurar que dispusieran de tiempo para recibir formación, aunque no debía entenderse que las mujeres eran las únicas que tenían ese tipo de responsabilidades a fin de evitar los estereotipos.

166. El punto 27 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 28

167. El punto 28 fue adoptado.

Punto 29, apartado c)

168. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir la palabra «incentivos» por la palabra «mecanismos» porque esta última tenía un significado mucho más amplio que aquella y abarcaba la orientación. El Grupo de los Empleadores opinó lo contrario, alegando que era fundamental preservar la idea de los incentivos y dejar que los gobiernos decidieran el tipo de medidas que convenía adoptar. La miembro gubernamental de la Argentina se pronunció a favor de la palabra «mecanismos», pues englobaba la idea de los incentivos. El miembro gubernamental de Sudáfrica observó que lo que tal vez

preocupaba al Grupo de los Empleadores eran los incentivos financieros, que en todo caso se mencionaban más adelante en el mismo apartado. A juicio del Grupo de los Empleadores, era importante destacar que podían existir diversos incentivos. Su subenmienda consistente en insertar las palabras «diversos mecanismos e incentivos» fue aceptada. El Grupo de los Trabajadores y los miembros gubernamentales de Tailandia y Zambia dieron su respaldo a la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, que fue adoptada.

Punto 29, apartado f)

169. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para agregar un nuevo apartado *f)* relativo a la importancia y el alcance de las alianzas entre los sectores público y privado. A pesar de que en el punto 69 se hacía referencia a esas alianzas exclusivamente en el contexto de grupos destinatarios, el Grupo de Redacción en ningún momento había tenido la intención de limitar esas alianzas a dichos grupos. Convenía mantener la formulación utilizada en el punto 69, que había sido el fruto de prolongados debates. La enmienda fue adoptada en el entendimiento de que también debía conservarse el punto 69.
170. El punto 29, junto con el nuevo apartado *f)*, fue adoptado.

Punto 30

171. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que fue aceptada, destinada a insertar al comienzo del apartado *c)*, antes de la palabra «respaldar», la palabra «posibilitar», de modo que el inicio del texto fuera el siguiente: «posibilitar, respaldar y promover el aprendizaje en el lugar de trabajo»; además, propuso que en la segunda línea, después de las palabras «lugar de trabajo», se insertaran las palabras «por ejemplo, mediante la concesión de tiempo libre remunerado para la formación», y explicó que muchas empresas conceden tiempo libre remunerado a sus trabajadores cuando los envían a recibir capacitación, y que las legislaciones de algunos países prevén vacaciones pagadas, por ejemplo, la de Singapur. En las cadenas de valor mundiales el tiempo libre remunerado para capacitación es importante para los trabajadores, especialmente porque facilita su acceso al desarrollo profesional. El Vicepresidente empleador reconoció la importancia del tiempo libre remunerado para capacitación, pero replicó que otros mecanismos apoyaban a los trabajadores, incluidos los planes de desarrollo personal de las empresas. Por lo tanto, propuso una subenmienda para agregar el texto siguiente: «, que puede incluir la concesión de tiempo remunerado para capacitación». Esta subenmienda fue adoptada.
172. El punto 30 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 31

173. Con respecto a la labor de la OIT relativa a la aplicación de buenas prácticas en circunstancias nacionales específicas, el Vicepresidente empleador presentó una enmienda con el fin de suprimir, en el apartado *a)*, las palabras «para las mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal», porque estimó que de esa forma la formulación sería más amplia. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su desacuerdo por cuanto, en su opinión, la mención de las mujeres en la economía informal se debía a que éstas constituían un grupo numeroso en ese sector. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de Sudáfrica manifestaron su apoyo al texto

original. Tras el examen de propuestas destinadas a sustituir las palabras «para las mujeres» por las palabras «para las personas» o «para los trabajadores», se adoptó una subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora consistente en utilizar la expresión «para hombres y mujeres».

Punto 31, apartado b)

174. A fin de dar mayor claridad al texto, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en insertar la palabra «social» después de la palabra «diálogo», que fue adoptada.

Punto 31, apartado f)

175. Se adoptó la enmienda propuesta por el Vicepresidente empleador para agregar un nuevo apartado f) con el texto siguiente: «elaborar modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países.»
176. El punto 31 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 32

177. Fue adoptada la enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora para sustituir la palabra «puede» por la palabra «debería», a fin de destacar la importancia de ayudar a las personas a prepararse para responder a las cambiantes condiciones y a los factores mundiales del cambio. También se adoptó la enmienda propuesta por el Vicepresidente empleador para insertar, después de la palabra «industrias», las palabras «y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias». En la misma oración, las palabras «también han provocado cuantiosas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones» fueron objeto de otras enmiendas que motivaron la supresión de la palabra «cuantiosas».
178. El punto 32 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 33

179. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago propuso una enmienda destinada a incluir a la migración como una de las fuerzas del cambio. La enmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores. El Vicepresidente empleador expresó su disconformidad con la propuesta alegando que la migración era una consecuencia y no una fuerza del cambio. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago respondió que la migración era un problema importante en muchos países en desarrollo, por ejemplo en el Caribe, donde requería una respuesta política, tal como se proponía acertadamente en el punto. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador aceptaron una subenmienda para incluir la migración entre las fuerzas significativas del cambio. Por su parte, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuyo objetivo era incorporar en el texto los sistemas de protección social porque una protección social eficaz era fundamental para asistir a los trabajadores en el proceso de transición y ayudarlos a hacer frente a los efectos de los factores mundiales del cambio. El Vicepresidente empleador propuso modificar la enmienda para sustituir la palabra «sistemas» por la palabra «políticas» y añadir la palabra «sostenibles». El texto revisado, en el que después de la palabra «trabajo», en la quinta

línea, se insertaron las palabras «, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos», fue adoptado.

180. El punto 33 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 34

181. El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda, en nombre de varios miembros gubernamentales, relativa a la importancia de adoptar un enfoque integrado para reaccionar eficazmente ante los factores mundiales del cambio. Se sometió al examen de la Comisión un texto modificado, en el que se indicaba que un enfoque integrado podía abarcar políticas de empleo bien formuladas, una protección social eficaz y políticas relativas al mercado de trabajo y el aprendizaje permanente y recurrir a criterios ecuanímes para la elaboración de acuerdos de negociación colectiva. Se presentaron varias subenmiendas, entre las que figuraba una del Grupo de los Empleadores en la que se proponía suprimir la referencia a los acuerdos de negociación colectiva. El Vicepresidente empleador sostuvo que esa referencia no debía incluirse en el texto, dado que el punto trataba esencialmente del papel del gobierno, y los acuerdos de negociación colectiva se concertaban entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con independencia del gobierno. Además, anteriormente se había señalado en el texto que el desarrollo de un enfoque integrado se debería abordar en consulta con los interlocutores sociales. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que en vez de «recurrir a» se dijera «facilitar», para referirse a la función del gobierno en la negociación colectiva, y subrayó que esa formulación no era prescriptiva y que era de capital importancia que los acuerdos de negociación colectiva abordaran la atenuación de los efectos perjudiciales de los factores mundiales del cambio. Tras los esfuerzos realizados por todas las partes para llegar a una formulación aceptable de las subenmiendas propuestas, el miembro gubernamental del Reino Unido, en aras del logro de un texto consensuado, retiró la enmienda.

182. El punto 34 fue adoptado.

Punto 35

183. El punto 35 fue adoptado.

Punto 36, apartado c)

184. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para agregar las palabras «públicos y privados» con miras a asegurar que hubiera un claro entendimiento de que los servicios de empleo los incluían a ambos. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que el Grupo de los Empleadores quizá quisiera incluir en el texto una referencia al Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) para que fuera más explícito. La Vicepresidenta trabajadora manifestó, no obstante, que no podía aceptar esa propuesta por los motivos expuestos anteriormente en las deliberaciones. En opinión de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, el término «servicios de empleo» englobaba tanto a los de carácter público como privado, y expresó su acuerdo con el texto original. Los miembros gubernamentales de Alemania, Portugal y Reino Unido coincidieron con ella, y en consecuencia el Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

185. El punto 36 fue adoptado.

Punto 37, apartado a)

186. La enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora para que se incluyera la investigación entre los objetivos fundamentales de las inversiones que debían realizar los gobiernos fue adoptada.

Punto 37, apartado d)

187. El Vicepresidente empleador instó a utilizar unos términos más positivos en relación con la necesidad de hacer frente a la discriminación por razón de edad agregando las palabras «facilitar la participación de la fuerza de trabajo». La enmienda fue adoptada.

Punto 37, apartado f)

188. El Vicepresidente empleador propuso un nuevo apartado *f)* que rezaría como sigue: «adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo», alegando que ésta era una función importante de los gobiernos. La enmienda fue adoptada.
189. El punto 37 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 38, apartado b)

190. La Vicepresidenta trabajadora propuso dos cambios. El primero de ellos consistía en sustituir la palabra «programas» por la palabra «mecanismos», ya que ese último término era más amplio, y en las intervenciones y subenmiendas subsiguientes recibió un apoyo general. La segunda enmienda proponía suprimir la referencia de la inversión de los trabajadores en competencias profesionales. Se presentaron y debatieron diversas subsubenmiendas. El Vicepresidente empleador manifestó que era una gran responsabilidad para los trabajadores invertir en la mejora de su propia empleabilidad.
191. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que su Gobierno sostenía que el desarrollo de competencias era un esfuerzo conjunto y que todas las partes debían asumir sus responsabilidades. En consecuencia, apoyó la referencia a la inversión. La miembro gubernamental de los Estados Unidos también respaldó que se mantuviera la referencia a la inversión, y manifestó que en su país la formación era asimismo considerada un esfuerzo común, con inversión de todas las partes. Los miembros gubernamentales de la República Checa, Eslovenia y Japón coincidieron con la oradora que les precedió. La Vicepresidenta trabajadora expuso las inquietudes de su Grupo: en principio, no se oponían a que los trabajadores invirtieran en el desarrollo de sus competencias profesionales, a que se comprometieran con él y a que lo hicieran suyo, pero estaban preocupados por el traslado de la responsabilidad de los costos de la formación a los trabajadores, en particular los trabajadores desfavorecidos, en los países pobres. La oradora mencionó una conclusión del informe de referencia, según la cual las mejoras en el capital humano contribuían a la mayoría de los aumentos en la productividad. La miembro gubernamental de la Argentina respaldó la posición del Grupo de los Trabajadores, pues estaba de acuerdo en que la finalidad del apartado era subrayar la obligación de los interlocutores sociales de alentar a los trabajadores a aprovechar las oportunidades de desarrollar sus competencias. El miembro gubernamental de las Bahamas reconoció las preocupaciones que suscitaba el significado del término «invertir», que no era únicamente monetario, sino que también se refería al tiempo, los esfuerzos y otros recursos. Estimó que los trabajadores tenían la responsabilidad y la obligación de invertir tiempo y esfuerzos en su propio beneficio. El

miembro gubernamental de Sudáfrica, que hizo suya la observación formulada por el miembro gubernamental de las Bahamas, la cual fue respaldada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Australia, observó que los que no habían participado en el debate actual podían interpretar equivocadamente la palabra «invertir».

192. El Presidente destacó que en el informe se recogería el debate sobre la interpretación del término «invertir» y la idea general de que la inversión por parte de los trabajadores se referiría a su tiempo y sus esfuerzos, más que a la inversión financiera. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para agregar las palabras «en lo concerniente a esfuerzos y compromiso y» después de la palabra «invertir». El Vicepresidente empleador opinó que por «invertir» se entendía la inversión de tiempo, esfuerzos y otros aspectos, como el desplazamiento para asistir al curso de formación, y por tanto, no estimó necesario modificar el término. La Vicepresidenta trabajadora volvió a referirse a la preocupación de los trabajadores por el hecho de que la participación en actividades de formación pudiera suponer una inversión financiera, así como de tiempo y esfuerzo, y menoscabar aspectos tales como su tiempo libre; tal situación no alentaría la participación de los trabajadores. La miembro gubernamental de Portugal dijo entender los puntos de vista de los empleadores y los trabajadores: dado que el apartado se refería a la motivación de los trabajadores para continuar su formación, se deberían tener en cuenta los diferentes contextos de las economías en desarrollo y las desarrolladas, así como de la formal y la informal. En las economías formales y en los países desarrollados era lógico prever cierto grado de compromiso de los trabajadores, pero ello era menos probable en las economías menos adelantadas y en la informal. El Vicepresidente empleador estimó que las conclusiones requerían una declaración generalmente sobre alianzas para el desarrollo de competencias y la necesidad de que los trabajadores invirtieran en su propia empleabilidad. El plan de los empleadores no consistía en trasladar los costos de formación a los trabajadores, sino consolidar un compromiso común. Por lo tanto, se manifestó dispuesto a aceptar la subenmienda propuesta por los trabajadores respecto de «invertir en lo concerniente a esfuerzos y compromiso». La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 38, apartado e)

193. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago presentó una enmienda para incluir los «huracanes» entre los problemas ambientales mundiales que debían abordarse. La enmienda fue adoptada.
194. El punto 38 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 39, apartado d)

195. En lo concerniente a la necesidad de asegurar una mayor armonización entre los objetivos de la OIT y los de otros organismos internacionales para hacer frente a las consecuencias del cambio en el empleo, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para agregar una referencia a los organismos de las Naciones Unidas, que fue adoptada.
196. El punto 39 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 40, apartado c)

197. El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda, con el apoyo de varios miembros gubernamentales, para aclarar que las inversiones en la formación y el

aprendizaje permanente eran beneficiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores. La enmienda fue adoptada.

198. El punto 40 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 41 y 42

199. Los puntos 41 y 42 fueron adoptados.

Punto 43, apartado c)

200. El miembro gubernamental de los Países Bajos presentó una enmienda, con el respaldo de varios miembros gubernamentales, y el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores indicaron que los datos para efectuar proyecciones sobre las necesidades en materia de calificaciones podían obtenerse de fuentes distintas de los servicios de empleo y las instituciones de capacitación. La enmienda fue adoptada.

201. El punto 43 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 44

202. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para aclarar que la lista de los tipos de contribuciones que los interlocutores sociales podían aportar a las proyecciones de las necesidades de competencias no era exhaustiva. La enmienda fue adoptada.

203. El punto 44 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 45, apartado b)

204. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para recalcar que la asistencia que la OIT prestaba a sus Estados Miembros para ayudarles a establecer y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo era especialmente importante para los países en desarrollo. La enmienda fue adoptada.

Punto 45, apartado c)

205. El Grupo de los Empleadores propuso que la ayuda proporcionada por la OIT para desarrollar la capacidad nacional de investigación en materia de disponibilidad y demanda de competencias también debía fomentar la cooperación internacional en esa esfera, enmienda que fue adoptada.

206. El punto 45 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 46

207. El punto 46 fue adoptado.

Punto 47

208. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para incluir la orientación sobre perspectivas de carrera entre los diversos factores que facilitan la transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo, que fue adoptada.

209. El punto 47 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 48

210. El punto 48 fue adoptado.

Punto 49, apartado d)

211. La miembro gubernamental del Uruguay, que habló también en nombre de la Argentina y la República Bolivariana de Venezuela, presentó una enmienda destinada a poner énfasis en la importancia de coordinar el reconocimiento de las competencias no sólo entre organizaciones profesionales, sino también entre entidades gubernamentales con miras a promover la movilidad entre los países. La enmienda, que recibió un amplio apoyo, fue subenmendada para incluir asimismo la coordinación con otros organismos conexos, y fue adoptada. A continuación el Vicepresidente empleador propuso una enmienda para destacar la importancia de la compatibilidad regional de los marcos nacionales de calificaciones, que fue adoptada.

212. El punto 49 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 50 y 51

213. Los puntos 50 y 51 fueron adoptados.

Punto 52, apartado d)

214. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que incluía el acceso al empleo como un resultado del reconocimiento del aprendizaje previo, y que destacara que dicho reconocimiento no sólo facilitaba el acceso a la educación profesional y superior. La enmienda propuesta también hacía referencia al reconocimiento de la importancia de las relaciones entre el desarrollo de competencias y el mundo del trabajo. El Grupo de los Trabajadores dio su apoyo a la referencia al acceso al empleo, pero propuso una subenmienda que no incluía la alusión al mundo del trabajo, ya que consideraba que ello era demasiado restrictivo. Diversos miembros gubernamentales compartían esta opinión. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

215. El punto 52 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 53, apartado c)

216. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para reformular el texto del apartado c) del punto 53 con la finalidad de poner de relieve el hecho de que los interlocutores sociales tenían un importante papel que desempeñar en lo que concernía a

apoyar y facilitar el aprendizaje permanente, incluido mediante acuerdos de negociación colectiva. La subenmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y fue adoptada.

Punto 53, apartado e)

217. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para asegurar que los interlocutores sociales trabajaran en cooperación con los gobiernos en sus esfuerzos por identificar fuentes de financiamiento del aprendizaje permanente, que fue adoptada.

218. El punto 53 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 54, apartado c)

219. El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para aclarar que la colaboración con otros organismos debería hacerse con los que se ocupaban del desarrollo de las competencias y la educación. La enmienda fue adoptada.

220. El punto 54 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 55

221. En relación con la necesidad de facilitar el acceso a la enseñanza y la capacitación de las personas desfavorecidas la Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda en la que se destacaba la importancia de reconocer que algunas de ellas estaban expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que planteaban desafíos particulares. La enmienda fue adoptada.

222. El punto 55 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 56, 57, 58 y 59

223. Los puntos 56, 57, 58 y 59 fueron adoptados.

Punto 60, apartado a)

224. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que en la referencia a la prestación de capacitación diversificada se incluyeran los «servicios de formación». La enmienda fue adoptada.

225. El punto 60 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 61 y 62

226. Los puntos 61 y 62 fueron adoptados.

Punto 63

227. La Vicepresidenta trabajadora propuso que, además de la referencia a los jóvenes, se mencionara la importancia de las competencias profesionales fundamentales para los adultos que no hubieran recibido educación básica. Esta enmienda fue adoptada.

228. El punto 63 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 64

229. El punto 64 fue adoptado.

Punto 65

230. La Vicepresidenta trabajadora propuso enmendar el texto relativo al aumento de la asistencia escolar de las niñas, y sugirió que las palabras «expuestas a la deserción de la escuela» eran demasiado restrictivas en ese contexto y se suprimieran; la enmienda fue adoptada.

231. El punto 65 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 66 y 67

232. Los puntos 66 y 67 fueron adoptados.

Punto 68

233. El Vicepresidente empleador propuso modificar la frase para aclarar que, a veces, los trabajadores con relaciones de empleo atípicas tenían acceso a la capacitación. En algunos países (por ejemplo, los Países Bajos) esto estaba garantizado por la legislación y los convenios colectivos.

234. El punto 68 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 69, apartado a)

235. Aunque los miembros gubernamentales que propusieron una enmienda a este punto la retiraron, el miembro gubernamental del Reino Unido dijo que deseaba señalar a la atención de la Comisión la verdadera magnitud y la importancia financiera de las repercusiones derivadas del apartado que exige a los gobiernos que proporcionen servicios «a todos los trabajadores», y pidió que en el futuro se preste cuidadosa atención a la formulación de ese tipo de apartados.

Punto 69, apartado c)

236. Los miembros gubernamentales de Bélgica y Francia propusieron una nueva redacción que hiciera hincapié en la importancia de los mecanismos interministeriales para abordar el desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas; la enmienda fue adoptada.

237. El punto 69 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 70

238. El punto 70 fue adoptado.

Punto 71, apartado c)

239. El miembro gubernamental de los Países Bajos presentó una enmienda para armonizar la referencia a «trabajadores con relaciones de empleo atípicas» con otras anteriores. La enmienda fue adoptada.

240. El punto 71 fue adoptado en su forma enmendada.

Examen y adopción del informe

Examen del informe

241. La Comisión examinó el proyecto de informe en su duodécima sesión. Al presentar dicho proyecto, el Ponente, Sr. Ying, miembro gubernamental de Jamaica, reconoció la notable presidencia y el prudente liderazgo del Presidente, Sr. Armitage, complementados por la hábil cooperación del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora. El orador felicitó a la secretaria por la eficacia y eficiencia con que había preparado el excelente informe estructurado temáticamente en torno a los seis puntos principales de debate y las conclusiones. En el informe no se recogen textualmente las deliberaciones, sino más bien una reseña general de los asuntos examinados. Los debates de la Comisión fueron fructíferos e instructivos y se realizaron con respeto y sobriedad, citando ejemplos reales de la manera en que los gobiernos y los interlocutores sociales actuaban y reaccionaban ante los problemas relacionados con la utilización de las calificaciones para la mejora de la productividad, el empleo y el desarrollo. El debate sobre las enmiendas al proyecto de conclusiones tuvo lugar en un ambiente caracterizado por el diálogo y la búsqueda del consenso. Si bien la Comisión se ocupó de muchos asuntos espinosos y delicados, el tripartismo constructivo permitió llegar a conclusiones comunes. El orador manifestó la esperanza de que éstas proporcionaran orientaciones para abordar muchos de los problemas planteados, en particular en lo concerniente a las necesidades de los países en desarrollo. La coherencia de las políticas y la coordinación interministerial son muy importantes, especialmente para hacer frente a los factores mundiales del cambio. A pesar de que los gobiernos eran los principales responsables de asegurar un entorno propicio, los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar al respecto. En el debate se trataron los siguientes asuntos esenciales: la importancia de un lugar de trabajo propicio, la función de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, el compromiso de los trabajadores con la formación, el apoyo de los empleadores al aprendizaje, la coordinación regional, la certificación y la garantía de calidad, y las necesidades de formación de distintos grupos para promover la cohesión social y la igualdad de acceso. El orador confió en que, gracias a los debates, todos los participantes volvieran a sus países más inspirados y con ideas concretas sobre el modo de desarrollar las competencias para favorecer el círculo virtuoso y obtener resultados en sus contextos nacionales.

242. Diversos miembros gubernamentales, así como el Grupo de los Empleadores, presentaron algunas correcciones por escrito, a fin de que se introdujeran en determinados párrafos del informe.

Adopción del informe

243. En su duodécima sesión la Comisión adoptó su informe por unanimidad, en su forma enmendada.

Palabras de clausura

244. La Mesa de la Comisión agradeció a los miembros el excelente trabajo realizado y a la Oficina el informe de referencia preparado, que había proporcionado una buena base para las deliberaciones. El Vicepresidente empleador destacó las numerosas referencias a la empresa sostenible; el desarrollo de las empresas y el crecimiento del empleo podían apreciarse como importantes normas de protección social y laboral. Ambos aspectos del Programa de Trabajo Decente se habían puesto de relieve también en las deliberaciones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural. La Vicepresidenta trabajadora destacó los puntos de debate relativos a algunos factores esenciales para fortalecer la empleabilidad de los trabajadores, que conformaban un círculo virtuoso, entre ellos la distribución de beneficios, el diálogo social fructífero, la negociación colectiva y el respeto de los derechos de los trabajadores. El desafío consiste en hacer un seguimiento de las conclusiones de la Comisión, incluidas las importantes funciones que los gobiernos y los interlocutores sociales han convenido asumir. La OIT podría incorporar muchas de las cuestiones y ampliar su base de conocimientos a fin de ayudar a los interlocutores sociales a elaborar estrategias de aprendizaje permanente. El miembro gubernamental de Sudáfrica reconoció la importancia de elaborar programas de acción destinados a alentar la aplicación de las conclusiones de la Comisión, y se refirió a la función de la OIT para contribuir al seguimiento y facilitar el intercambio de conocimientos sobre esos procesos. Esa intervención concitó el respaldo del miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, así como de la miembro gubernamental del Uruguay que hizo uso de la palabra en nombre del GRULAC, y señaló que la labor que acababa de realizar la Comisión sentaba las bases de un prometedor programa de trabajo en beneficio de los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y las sociedades en su conjunto.
245. La representante del Secretario General agradeció a los miembros de la Comisión el establecimiento de las prioridades de apoyo de la Oficina, que serían sumamente útiles para ellos en la aplicación de las conclusiones acordadas. Se identificaron diversas áreas de investigación, en particular sobre la utilización del desarrollo de competencias para facilitar la transición de la economía informal a la formal; el examen de las repercusiones de los factores mundiales del cambio en las necesidades en materia de competencias, las posibilidades de compartir los costos de la reorientación profesional de los trabajadores desplazados, la innovación necesaria para invertir en competencias generales y transferibles, y la evaluación de las estrategias de desarrollo de competencias para la promoción del empleo de los jóvenes. Otra esfera importante de trabajo concierne el asesoramiento normativo mediante la aplicación de las conclusiones sobre las buenas prácticas a las circunstancias de los países, particularmente en áreas importantes tales como la previsión y el desarrollo de competencias en las zonas rurales. Los gobiernos se han comprometido a coordinar las políticas en materia de competencias dentro de los marcos nacionales de desarrollo, y la OIT ha asumido el compromiso de trabajar con las Naciones Unidas y otros organismos internacionales para establecer vías coherentes de aprendizaje. La oradora expresó su agradecimiento al Presidente y a los Vicepresidentes por su enriquecedor intercambio de opiniones y por sus excelentes conclusiones.
246. El Presidente destacó que las conclusiones de la Comisión se habían adoptado por consenso, y que ello proporcionaba a todos un sentido de pertenencia mucho mayor y las hacía más valiosas para el futuro. El orador felicitó a la Comisión por su disposición al

diálogo, que consideró un atributo esencial, y por su capacidad para disentir en cuestiones específicas manteniendo las buenas relaciones.

Ginebra, 9 de junio de 2008.

(Firmado) C. Armitage
Presidente

N. Ying
Ponente

Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 97.^a reunión, 2008,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo en el marco del Programa de Trabajo Decente, y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011.

Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

1. En su 295.^a reunión (marzo de 2006), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió que las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo fuera uno de los temas de las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2008. El presente documento incluye las conclusiones de la Comisión [adoptadas por la Conferencia].
2. La importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social y el trabajo decente se puso de relieve en una serie de deliberaciones y conclusiones de la OIT, en particular, las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos (CIT, 2000), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el Programa Global de Empleo adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2003, las Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes (CIT, 2005), y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007). Además, el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, enmendada en 2000 y 2006) (Declaración sobre las EMN) son instrumentos pertinentes en lo que respecta a las oportunidades de formación.
3. La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza. El desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías. Los principios y valores del trabajo decente y los principios de las empresas sostenibles que están en consonancia con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007) proporcionan orientación para elaborar y ejecutar programas de desarrollo de las competencias y constituyen un medio eficaz para gestionar eficientemente transiciones socialmente justas. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben trabajar en el marco del diálogo social para formular programas nacionales, regionales e internacionales de desarrollo de las competencias idóneos para promover la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo sostenible.

Contribución de las calificaciones al trabajo decente, a la productividad, al crecimiento del empleo y al desarrollo

4. Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible a largo plazo e incompatible con la reducción de la pobreza. Representa el *círculo vicioso* formado por la educación insuficiente, la falta de capacitación, la baja productividad y el trabajo de poca calidad y mal remunerado, que atrapa a los trabajadores pobres y margina a los que no poseen las calificaciones necesarias del proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el contexto de la globalización. Esto también

afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.

5. Una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar, en cambio, un *círculo virtuoso* en cuyo contexto el desarrollo de las competencias favorezca la innovación, el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos en el contexto del Programa de Trabajo Decente, y aumentar la cohesión social.
6. En ese círculo virtuoso, el desarrollo de las competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente como para aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores. Para asegurar el desarrollo efectivo de las competencias, se ha de adoptar un enfoque holístico. Ese enfoque abarca los aspectos siguientes:
 - a) *métodos de aprendizaje continuos y uniformes* que desde la educación preescolar y la escuela primaria preparen convenientemente a los jóvenes para la escuela secundaria, la educación superior y la capacitación profesional; proporcionen orientación profesional, información sobre el mercado de trabajo y asesoramiento a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo; y ofrezcan a los trabajadores y a los empresarios oportunidades de aprendizaje continuado con miras a mejorar sus competencias y adquirir nuevas calificaciones a lo largo de todas sus vidas;
 - b) desarrollo de *competencias básicas*, incluida 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;
 - c) desarrollo de *competencias de nivel superior*, esto es, competencias profesionales, técnicas y en materia de recursos humanos, para capitalizar o crear oportunidades de empleos de alta calidad o remuneración;
 - d) *portabilidad de las competencias* basada, por una parte, en competencias básicas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos y experiencia en nuevos empleos o empresas y, por otra, en sistemas de codificación, normalización, evaluación y certificación de competencias que posibiliten a los interlocutores sociales reconocer fácilmente los niveles de competencia en diversos sectores laborales de los mercados de trabajo nacionales, regionales o internacionales, y
 - e) *empleabilidad* (para el trabajo asalariado o el empleo por cuenta propia), que deriva de todos esos factores — un conjunto fundamental de competencias básicas, acceso a la educación, existencia de oportunidades de formación, motivación, capacidad y apoyo para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuado, y reconocimiento de las competencias adquiridas — y es esencial para que los trabajadores tengan un trabajo decente y gestionen el cambio y las empresas puedan adoptar nuevas tecnologías y captar nuevos mercados.
7. La mejora de la productividad no es un fin en sí misma, sino un medio para mejorar la vida de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, la cohesión social y el desarrollo económico. La mejora continua de la productividad también es una condición para la competitividad y el crecimiento económico. Los incrementos en la productividad derivados

del desarrollo de las calificaciones se deberían distribuir entre las empresas y los trabajadores — incluso mediante la negociación colectiva — y la sociedad, a fin de preservar el círculo virtuoso formado por la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo y el trabajo decente.

- a) Los trabajadores pueden beneficiarse del desarrollo de las competencias y los dividendos de la productividad si esos logros se traducen en mejores condiciones de trabajo, respeto de los derechos laborales, mayor capacitación, adaptabilidad a los cambios, mejores perspectivas de empleo, salarios más altos y otros factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida.
 - b) Las empresas obtendrán beneficios del desarrollo de las competencias y de la mayor productividad mediante la reinversión en el desarrollo de productos y procesos novedosos, la diversificación de sus actividades y el mantenimiento y mejoramiento de la competitividad y la cuota de mercado.
 - c) La sociedad se beneficiará del desarrollo de las competencias y de la mejora de la productividad en términos de empleos de calidad, mayores tasas de empleo, calidad y eficiencia de los servicios, reducción de la pobreza, respeto de los derechos laborales, justicia social y competitividad en los cambiantes mercados mundiales y los sectores de crecimiento dinámico.
8. Sin embargo, el desarrollo de las competencias no generará automáticamente el aumento de la productividad ni más y mejores trabajos, a menos que exista un entorno económico y social propicio para que la mejora de la productividad se traduzca en el crecimiento del empleo y el desarrollo. Otros factores críticos incluyen: el respeto de los derechos de los trabajadores, la equiparación entre los sexos, las normas de salud y seguridad, las buenas relaciones laborales, la protección social eficaz, un buen liderazgo y una elevada calidad de los procesos organizativos, y políticas eficaces y activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo.
9. Análogamente, la mejora de la productividad no promoverá por sí sola la creación de empleo ni el desarrollo en el contexto del Programa de Trabajo Decente. Otros factores fundamentales son: políticas de crecimiento sólidas con elevada tasa de empleo, un entorno empresarial sostenible, interlocutores sociales dinámicos y representativos, inversiones en el área de la educación y formación, servicios de seguridad social, incluidos la atención sanitaria y la infraestructura física, la creación de distritos o conglomerados industriales, políticas locales de desarrollo económico y social orientadas a la economía informal y las pequeñas y medianas empresas, redes de empresas y de trabajadores, servicios públicos eficientes y un sector de servicios bien desarrollado, así como políticas comerciales, de inversión y macroeconómicas.
10. Incumbe a los gobiernos la responsabilidad general de crear, en consulta con los interlocutores sociales, el *marco propicio* para satisfacer las necesidades presentes y futuras en materia de competencias. La experiencia internacional revela que los países que han logrado relacionar las competencias con la productividad, el empleo, el desarrollo y el trabajo decente han orientado la política de desarrollo de las competencias hacia tres objetivos principales, a saber:
- a) articular la oferta con la demanda actual de calificaciones;
 - b) ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al cambio, y
 - c) desarrollar y mantener competencias para las necesidades futuras del mercado de trabajo.

-
11. Los dos primeros objetivos, a saber, la articulación entre la oferta y la demanda de competencias y la disminución de los costos de ajuste, adoptan una perspectiva basada en el mercado de trabajo a corto y mediano plazo como respuesta a los cambios tecnológicos y de mercado que se están produciendo. El primer objetivo exige que las políticas y las instituciones propicien una mejor previsión y adecuación de la oferta de competencias a las necesidades del mercado de trabajo, y que los servicios de empleo, los servicios de orientación sobre perspectivas de carrera y los servicios de formación estén disponibles con mayor amplitud.
 12. El segundo objetivo apunta a utilizar la formación para que los trabajadores y las empresas que se dedican a actividades u operan en sectores en declive o de baja productividad puedan integrarse más fácilmente en actividades y sectores en auge y de alta productividad y aprovechar las nuevas tecnologías. La readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente ayudan a los trabajadores a mantener su empleabilidad y a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad. Esto debería combinarse con políticas activas del mercado de trabajo para respaldar la transición a nuevos empleos. Los trabajadores no deberían cargar con el costo del ajuste, y las disposiciones de seguridad social o el seguro de desempleo, así como la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces, son elementos importantes del contrato social para reducir las repercusiones.
 13. El tercer objetivo adopta una perspectiva a largo plazo y se centra en la previsión y el desarrollo de las competencias que se necesitarán en el futuro, mediante proyecciones a escala local, nacional, regional e internacional. Esta función estratégica de la formación se orienta a promover un proceso de desarrollo sostenible que permita mejorar las condiciones de trabajo y la evolución empresarial, así como la capacidad de la economía de mantenerse competitiva.
 14. Para alcanzar estos tres objetivos es importante la colaboración con los interlocutores sociales y las principales partes interesadas.
 15. Los países tienen condiciones económicas y sociales muy diferentes y distintos niveles de educación y formación. No obstante, siempre es necesario promover la creatividad, la innovación, el aumento de la productividad y la creación de más y mejores empleos en todas las etapas del desarrollo. La formulación, el ordenamiento secuencial y la priorización de las políticas de los países para iniciar y potenciar el círculo virtuoso de desarrollo de competencias, productividad, empleo y trabajo decente deben ajustarse a sus diferentes niveles de desarrollo.
 16. La relación entre el desarrollo de competencias, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo es compleja. Para que las políticas sobre desarrollo de competencias sean eficaces, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deben otorgarles coherencia mediante la vinculación de la educación, la investigación y la capacitación con los mercados de trabajo, la política social, la tecnología, el suministro de servicios públicos, el comercio, la inversión y las políticas macroeconómicas.
 17. La educación y el desarrollo de las competencias profesionales deben integrarse en el marco general del desarrollo nacional económico y social a fin de aprovechar sus posibilidades para contribuir al círculo virtuoso. La creación del círculo virtuoso exige la transición de la economía informal a la economía formal mediante la creación de condiciones propicias para que las cada vez más numerosas empresas informales se incorporen a la economía formal, caracterizada por actividades de mayor productividad, mejores condiciones de trabajo, acceso a la protección social y respeto de los derechos de los trabajadores. Esto es aplicable a todos los países y, en particular, a los países en desarrollo.

Desarrollo de competencias en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor con miras al desarrollo sostenible de las empresas y el crecimiento del empleo

18. De acuerdo con el enfoque adoptado por la OIT para la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), la educación, la formación y el aprendizaje permanente son condiciones fundamentales para un *entorno propicio para las empresas sostenibles*. Las empresas sostenibles aplican prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo. Promueven igualmente buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio para aumentar la productividad y crear trabajo decente.
19. La adquisición de nuevas competencias ofrece oportunidades de mejores carreras profesionales (en las empresas o en el mercado de trabajo) y mayores niveles de ingresos y empleabilidad. Además es evidente que para que las empresas sigan siendo competitivas y puedan retener a sus trabajadores se requieren nuevas competencias.
20. De conformidad con el párrafo 30 de la Declaración sobre las EMN, «las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida». El desarrollo de las competencias *en las cadenas de valor mundiales* proporciona oportunidades para la transferencia de nuevos conocimientos y tecnologías, por cuanto las empresas que encabezan esas cadenas transmiten sus conocimientos a otros proveedores situados más abajo en la cadena de suministros.
21. La inversión extranjera directa en zonas francas industriales puede crear empleo, pero es preciso fortalecer sus vínculos con el trabajo decente. El apoyo específico en materia de políticas para asegurar buenas condiciones de trabajo, el respeto de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, y la inversión en formación son elementos necesarios para aprovechar las posibilidades que ofrece ese tipo de inversión a fin de aumentar la productividad de los trabajadores y el trabajo decente.
22. Los acuerdos sobre prácticas innovadoras de organización y recursos humanos, así como la aplicación de políticas destinadas a motivar a los empleados, contribuyen de modo decisivo a la productividad del trabajo. La inversión integrada en las áreas de capacitación de los trabajadores, tecnología e investigación y desarrollo, así como en el desarrollo progresivo de los recursos humanos y las políticas de remuneración que prevean una distribución justa de los beneficios, son aspectos esenciales para los *lugares de trabajo de gran rendimiento*. Los directivos y los representantes de los trabajadores deberían facilitar a los trabajadores el desarrollo de sus posibilidades en beneficio propio y del desempeño empresarial y alentarlos a ese respecto. Los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad en general deberían crear una cultura del aprendizaje y afrontar los desafíos del cambio.
23. Las *pequeñas y medianas empresas* (PYME) hacen frente a desafíos particulares en lo tocante al desarrollo de competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en el desarrollo de competencias. La creación de redes de PYME favorecería el intercambio de información y buenas prácticas y el aprovechamiento mancomunado de recursos para promover el desarrollo de las competencias. Se requieren políticas específicas y particulares para ayudar a las PYME a adaptar y actualizar las competencias de sus trabajadores. Los programas de capacitación en materia de gestión para las PYME, que ayudan a los

empresarios a comprender las ventajas empresariales y sociales derivadas del desarrollo de las competencias, se han revelado particularmente eficaces en muchos países.

24. Frecuentemente los sistemas de subcontratación se instauran como un mecanismo para integrar mejor las cadenas de valor aprovechando la especialización y la mayor productividad. Tales sistemas representan una oportunidad para que las PYME utilicen nuevas tecnologías y adquieran nuevas competencias. De este modo se pueden crear oportunidades de empleo en las industrias auxiliares. Las consecuencias del desplazamiento en las industrias iniciales podrían abordarse mediante la actualización de la formación, los servicios de colocación o medidas de protección social. En el contexto de la subcontratación se deberían preservar las condiciones básicas del empleo. Las empresas de subcontratación también pueden asesorar a los proveedores en la profesionalización de los servicios a fin de que satisfagan las normas de calidad elevada.
25. Las prácticas de subcontratación inapropiadas pueden mantener a los trabajadores atrapados en empleos de bajas calificaciones y productividad que contribuyen al deterioro de su bienestar y sus condiciones de trabajo y son incompatibles con el Programa de Trabajo Decente. Las prácticas de subcontratación responsables exigen que las empresas colaboren con sus contratistas o proveedores de servicios a fin de asegurar el trabajo decente y crear oportunidades de formación y mejoramiento de las competencias.
26. Debe facilitarse a todos los trabajadores la *igualdad de oportunidades* para acceder a la educación, la formación profesional y la capacitación en el lugar de trabajo de calidad, especialmente para atender las necesidades de los grupos insuficientemente representados en el mercado de trabajo o los que encuentran dificultades de acceso a él, tales como los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que tienen relaciones de trabajo atípicas.
27. La igualdad de oportunidades es crucial también para las mujeres trabajadoras — en particular las trabajadoras rurales, las jóvenes, las mujeres con discapacidades y las mujeres empresarias —, especialmente las que tienen una familia, que pueden necesitar políticas flexibles y consideración, a fin de asegurar que dispongan del tiempo suficiente para mejorar sus competencias.
28. Según los indicios la distribución de los beneficios derivados de una mayor productividad en el lugar de trabajo fortalece la motivación para aprender, genera confianza y buena disposición para efectuar cambios en el lugar de trabajo y proporciona los medios para que las empresas innoven e inviertan, lo cual contribuye a aumentar más la productividad. Algunos estudios han revelado que la distribución de beneficios puede efectuarse en el contexto del diálogo social, incluso por medio de acuerdos de negociación colectiva, y ha sido eficaz a ese respecto.
29. El *papel de los gobiernos* orientado a respaldar el desarrollo de competencias profesionales en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor, a fin de promover las empresas sostenibles y el crecimiento del empleo, debería centrarse en proporcionar un entorno favorable para el desarrollo de dichas competencias que incluya [aunque no exclusivamente]:
 - a) la promoción de una cultura positiva del aprendizaje permanente, la mejora de las calificaciones y la productividad por medio de un marco normativo sólido y coherente;
 - b) la garantía de calidad de la formación y la certificación de las calificaciones obtenidas a fin de posibilitar su portabilidad, incluidas las competencias profesionales adquiridas a través del aprendizaje informal y en el lugar de trabajo;
 - c) diversos mecanismos e incentivos incluidos, entre otros, los financieros para estimular a las empresas y permitirles impartir formación a su fuerza de trabajo como

parte del desarrollo empresarial, y que los trabajadores participen en las actividades de capacitación orientadas particularmente a las PYME y a los trabajadores poco calificados;

- d) la aplicación y el cumplimiento de las normas y políticas internacionales del trabajo, en particular al respeto de la libertad de asociación, al derecho de negociación colectiva y a la igualdad de género;
- e) el apoyo institucional para un diálogo social eficaz orientado al desarrollo de competencias profesionales en los ámbitos empresarial, sectorial, nacional y regional;
- f) la identificación y el aprovechamiento de oportunidades para forjar alianzas entre los sectores público y privado cuando éstas contribuyan a atender las necesidades de desarrollo de competencias de las empresas y los trabajadores, con arreglo a lo acordado por los interlocutores sociales;
- g) el acopio, análisis y difusión amplia de información sobre el mercado de trabajo, incluidos datos sobre la demanda de competencias, mediante el suministro de información oportuna y accesible y un sistema práctico de referencia relativo a los planes de financiamiento disponibles;
- h) asimismo, los gobiernos pueden tomar la iniciativa de desarrollar las competencias de su propia fuerza de trabajo;
- i) la coherencia entre las diversas políticas oficiales como base particularmente importante para el suministro de buena educación básica y temprana, y
- j) junto con las empresas, los gobiernos deben desempeñar una función en lo concerniente a la inversión para investigación.

30. Los *interlocutores sociales* pueden promover el desarrollo de competencias profesionales para empresas sostenibles y para el crecimiento del empleo de maneras muy decisivas, entre las que se incluye:

- a) entablar un diálogo social eficaz, que puede incluir acuerdos colectivos concertados en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial;
- b) ofrecer incentivos a los operadores de la economía informal para invertir en el desarrollo de competencias profesionales como un primer paso de transición hacia la economía formal, incluso mediante el fortalecimiento de los vínculos entre las organizaciones de empleadores y las PYME, y promover políticas que otorguen derechos a los trabajadores de la economía informal;
- c) posibilitar, respaldar y promover el aprendizaje en el lugar de trabajo, fomentando una cultura del aprendizaje en el lugar de trabajo, que puede incluir la concesión de tiempo remunerado para formación;
- d) promover la sensibilización acerca de la iniciativa empresarial, los sindicatos y los derechos de los trabajadores en las escuelas y las instituciones de formación profesional;
- e) proporcionar oportunidades de aprendizaje laboral y mejorar la calidad de la formación de competencias y el reconocimiento de las aptitudes adquiridas por los aprendices;

-
- f) adecuar la formación en el lugar de trabajo a la disponibilidad de tiempo y lugar de los trabajadores y facilitar el acceso equitativo de las mujeres y los hombres a las oportunidades de aprendizaje laboral y a la formación en el lugar de trabajo;
 - g) ampliar la formación comunitaria para llegar a los grupos desfavorecidos y marginados, y
 - h) tomar parte en el intercambio de información y buenas prácticas sobre responsabilidad social de la empresa, en lo que atañe al desarrollo de las competencias profesionales.

31. El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las esferas siguientes:

- a) investigación, divulgación de modelos eficaces y apoyo técnico para aplicar buenas prácticas a las circunstancias específicas de los países, como los planes eficaces de incentivo a la formación de competencias profesionales y la ampliación de la formación en el lugar de trabajo para hombres y mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal;
- b) fomento de prácticas de alto rendimiento en el lugar de trabajo centradas en la formación y las calificaciones, la organización del trabajo, la participación en los beneficios, la colaboración de los trabajadores y el diálogo social como elementos fundamentales;
- c) apoyo a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y promoción de dicha Declaración como instrumento útil para promover el desarrollo de competencias profesionales a lo largo de las cadenas de valor; y difusión de ejemplos sobre el modo en que el diálogo social sobre el desarrollo de dichas competencias ha ayudado a aumentar la productividad y promover el trabajo decente;
- d) incorporación de la capacitación para el desarrollo de competencias profesionales en los programas para la promoción del desarrollo de las pequeñas empresas;
- e) promoción de la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y
- f) elaboración de modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países.

Desarrollo de competencias profesionales para contribuir a encauzar las fuerzas mundiales del cambio

32. El desarrollo de competencias profesionales debería formar parte de una respuesta eficaz a las condiciones cambiantes. La tecnología y el comercio tienen repercusiones importantes en los países cualquiera que sea su nivel de desarrollo. El cambio climático puede tener un efecto parecido en el futuro. Si bien los cambios tecnológicos pueden generar una mayor productividad y nuevas industrias y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias, también han provocado algunas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones. Las políticas comerciales ofrecen nuevas oportunidades y la posibilidad de participar en las cadenas de valor mundiales, aunque plantean igualmente dificultades de transición para las industrias nacionales. El cambio climático probablemente transformará las modalidades de utilización de la energía, con el

consiguiente efecto sobre el modo de realizar sus operaciones la industria y con el aumento resultante de la demanda de nuevas calificaciones en una amplia gama de industrias agrícolas, de transporte, manufactureras y de construcción.

33. Otras fuerzas del cambio, como la migración, las tendencias demográficas y la creciente mercantilización de las actividades agrícolas y las crisis, provocan tensiones similares entre el desplazamiento de los puestos de trabajo existentes y las nuevas oportunidades de empleo. Lo importante es que los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, instauren políticas y sistemas activos adecuados del mercado de trabajo, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos, en el marco de estrategias dinámicas y reactivas más amplias.
34. Para encauzar eficazmente las fuerzas mundiales del cambio es preciso, por un lado, disponer de las capacidades necesarias para *aprovechar las oportunidades* y, por otro, *mitigar las consecuencias negativas* para facilitar la adaptación. Las estrategias de previsión y de desarrollo de competencias son fundamentales para hacer frente a ambos desafíos. El diálogo social, que puede incluir la negociación colectiva, constituye un medio importante para asegurar que las estrategias destinadas a beneficiarse del cambio y a mitigar las consecuencias negativas sean exhaustivas y eficaces.
35. *Aprovechar las oportunidades.* Los gobiernos y los interlocutores sociales deben reunir información y tener acceso a ella, y poseer la capacidad analítica de elaborar estrategias para capitalizar las oportunidades y el liderazgo y la iniciativa empresarial para impulsar cambios positivos. La falta de trabajadores calificados es un factor que limita en gran medida la capacidad de crecimiento de los países, la capacidad de reacción de las empresas ante las oportunidades y la capacidad de los trabajadores para obtener mejores empleos y remuneraciones. Las políticas de desarrollo de competencias orientadas al futuro pueden ayudar a las empresas, a la sociedad y a los trabajadores a responder positivamente al cambio y a beneficiarse de él, por ejemplo mediante:
 - a) la identificación temprana de las *tendencias sectoriales y las necesidades de competencias*, especialmente en los sectores que probablemente se verán más afectados por el cambio y los que podrían ofrecer más oportunidades de crecimiento;
 - b) la elaboración de perfiles profesionales y de calificaciones como base para satisfacer las futuras necesidades de competencias en nuevos sectores e industrias;
 - c) el establecimiento de un equilibrio entre las competencias profesionales y las calificaciones generales más altas para mejorar el clima de inversión, la productividad y el trabajo decente, y
 - d) el estímulo a los jóvenes para que cursen asignaturas relacionadas con la tecnología, incluidas las ciencias y matemáticas, a fin de impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico, y al mismo tiempo la ayuda a los trabajadores para que desarrollen otras competencias creativas.
36. *Mitigar las consecuencias negativas* del cambio presenta dos aspectos: asegurar la transición positiva de los trabajadores a un nuevo empleo, y reducir los costos sociales y económicos que el cambio impone a las personas, los trabajadores, las empresas y los países. Para garantizar la transición fluida de los trabajadores a un nuevo empleo, se ha de disponer de los siguientes mecanismos:
 - a) *sistemas de reconocimiento de las competencias* para reconocer y certificar las competencias y la experiencia adquiridas previamente en el trabajo, de modo que con las calificaciones transferibles los trabajadores puedan ocupar con más facilidad nuevos empleos, tanto dentro de la empresa como en otras actividades e industrias;

-
- b) *acceso a la actualización de la formación* y al perfeccionamiento de competencias facilitado por los gobiernos o los empleadores y mediante el compromiso de los trabajadores con el aprendizaje permanente utilizando estas oportunidades;
 - c) *servicios de empleo*, entre ellos los servicios de acceso a la información oportuna sobre el mercado de trabajo, orientación profesional y colocación, y
 - d) *medidas de protección social*, junto con políticas activas del mercado de trabajo, para proporcionar apoyo temporal a los trabajadores afectados por la deslocalización y la reestructuración.

37. El *papel de los gobiernos* debería orientarse a:

- a) invertir en educación e investigación, así como en sistemas de formación de competencias sólidos y dinámicos que proporcionen calificaciones básicas y faciliten el aprendizaje permanente;
- b) establecer mecanismos de reconocimiento y certificación de las competencias, en los planos nacional, regional e internacional, para facilitar la movilidad de los trabajadores;
- c) invertir en programas de actualización de la formación laboral de los trabajadores para asegurar que éstos puedan mejorar sus competencias profesionales y adquirir nuevos conocimientos;
- d) como parte de un programa de aprendizaje permanente, proporcionar servicios de colocación y orientación y medidas activas apropiadas relacionadas con el mercado de trabajo, tales como los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de edad y, donde sea posible, apoyados por la legislación para hacer frente a la discriminación por razón de edad, y facilitar la participación de la fuerza de trabajo;
- e) estimular el diálogo social tripartito acerca de las repercusiones de los factores mundiales que propician el cambio sobre el desarrollo de competencias y sobre el empleo, y
- f) adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo.

38. Los *interlocutores sociales* deberían contribuir mediante:

- a) la participación activa en el desarrollo y aplicación de los sistemas de formación para asegurar que los conocimientos impartidos sean pertinentes y flexibles y que todo el mundo pueda acceder a la capacitación;
- b) mecanismos para motivar y alentar a los trabajadores a invertir — en lo concerniente a esfuerzos y compromiso — en el desarrollo de competencias profesionales y a propiciar un entorno favorable y generar confianza en los educandos;
- c) la promoción de condiciones de trabajo que cumplan las normas básicas del trabajo y las normas de seguridad y salud en el trabajo y faciliten la productividad y un desarrollo sostenible;
- d) el establecimiento de iniciativas para aconsejar a los interlocutores sociales y a la sociedad sobre los valores del trabajo y sobre la experiencia de la vida de los trabajadores de mayor edad que al mismo tiempo proporcionen un conjunto de medidas de empleo adaptadas a la edad, incluida la actualización continua de las competencias, particularmente en la esfera de las nuevas tecnologías, y

-
- e) el desarrollo de ideas empresariales innovadoras que también promuevan la utilización de energías alternativas o el reciclaje para hacer frente a los desafíos locales o mundiales, como la subida del nivel del mar, la sequía y los huracanes.

39. El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las siguientes esferas:

- a) investigación y facilitación del diálogo en los ámbitos nacional, regional y mundial acerca de las repercusiones de los principales factores impulsores del cambio sobre el empleo y sobre las consiguientes implicaciones para el desarrollo de competencias profesionales y el crecimiento del empleo;
- b) desarrollo de la capacidad para ayudar a los mandantes a utilizar el desarrollo de competencias profesionales con miras a aprovechar las oportunidades nacionales, regionales e internacionales; el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT puede desempeñar un importante papel en el fortalecimiento de dicha capacidad;
- c) análisis y divulgación de resultados sobre acuerdos productivos y equitativos de participación en los gastos de actualización de la formación de los trabajadores desplazados, y
- d) colaboración con otros organismos y organizaciones internacionales, entre ellos los organismos del sistema de las Naciones Unidas, para asegurar una mayor armonización con los objetivos de la OIT en lo que concierne a abordar las repercusiones del cambio en el empleo.

Identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de calificaciones y competencias para incorporar esa información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo

40. El desequilibrio entre la oferta y la demanda de calificaciones tiene elevados costos económicos y sociales y es la consecuencia del desempleo estructural y al mismo tiempo contribuye a él. La identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de competencias profesionales forma parte de las estrategias orientadas al futuro para reducir dicho desequilibrio:

- a) adecuando el programa de estudios de la educación inicial a las necesidades actuales y futuras;
- b) ayudando a las instituciones de capacitación a prever las necesidades de calificaciones, actualmente y a medio y largo plazo, para asegurar una mayor correspondencia entre los empleos y las calificaciones;
- c) proporcionando a todas las partes interesadas, en particular a los trabajadores desplazados y a los que buscan mejores oportunidades de trabajo, la información adecuada para ayudarlos a pasar de los sectores en declive a los incipientes;
- d) ayudando a las personas jóvenes a basar sus elecciones en materia de formación en perspectivas de empleo realistas;
- e) facilitando decisiones mejor informadas en materia de inversiones en la formación y el aprendizaje permanente por parte de los empleadores y los trabajadores, y

-
- f) ayudando a las empresas a innovar y a adoptar las nuevas tecnologías mediante la disponibilidad oportuna de trabajadores calificados apropiadamente, el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores existentes y la ayuda a los trabajadores para que sigan siendo aptos para el empleo.
41. Los sistemas de identificación y proyección eficaz de las competencias incluyen las siguientes tareas, a saber: acopio de datos, análisis de las necesidades de competencias y determinación de los perfiles en materia de calificaciones, difusión oportuna y amplia de los resultados de ese análisis, y contribución a la formulación de políticas de capacitación, así como a su incorporación en los programas de capacitación. La información pertinente y los análisis de los datos se deberían distribuir ampliamente, en particular a quienes buscan empleo, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los centros de capacitación públicos y privados, los asesores profesionales y los proveedores de servicios de empleo tanto en los ámbitos de la economía formal como informal.
42. Las proyecciones cuantitativas y cualitativas se deberían relacionar con estrategias nacionales definidas ampliamente. Es importante analizar los sectores y regiones con alto potencial de crecimiento a fin de identificar las nuevas posibilidades de empleo que ofrecen y sus exigencias en cuanto a capacitación, así como los sectores tradicionales en descenso y los perfiles de competencias de las personas que pierden sus empleos. También es importante cerciorarse de la calidad de la oferta de competencias. Además, el análisis de las necesidades de calificaciones debería abarcar las competencias básicas y profesionales, dado que ambas cambian en función del crecimiento económico.
43. Las responsabilidades de los *gobiernos* en lo relativo a la identificación de las calificaciones incluye la coordinación y el desarrollo de políticas, mecanismos e instituciones que:
- a) mantengan sistemas de información sobre el mercado de trabajo en diálogo con los interlocutores sociales;
 - b) realicen investigaciones periódicas sobre el mercado de trabajo y establezcan sistemas para realizar proyecciones;
 - c) efectúen proyecciones cuantitativas y encuestas en las empresas relativas a las calificaciones de la fuerza de trabajo, y obtengan datos administrativos, en particular, de las instituciones de capacitación y los servicios de empleo;
 - d) reúnan datos cualitativos de la economía formal y de la informal mediante, por ejemplo, asociaciones empresariales locales, sindicatos, organizaciones de empleadores, reuniones de partes interesadas y mecanismos de retroinformación entre empleadores e instructores locales;
 - e) estimulen la cooperación y la creación de redes entre las instituciones educativas y las empresas;
 - f) tengan en cuenta las tendencias macroeconómicas, tecnológicas y demográficas;
 - g) verifiquen y aseguren, en consulta con los interlocutores sociales, que los programas de formación estén actualizados en lo que atañe a satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas actuales y futuras de competencias profesionales, y que utilicen esa información para vigilar el desempeño y fijar los objetivos de las instituciones de capacitación;
 - h) elaboren perfiles de empleo utilizables como base para los planes de formación y rápidamente adaptables a las cambiantes necesidades de la industria, y

-
- i) concierten arreglos de colaboración para el acopio y análisis de datos en el marco de alianzas de integración regional.
- 44.** La contribución de los *interlocutores sociales* a las proyecciones de las necesidades de competencias incluye, aunque no exclusivamente:
- a) recurrir a organismos sectoriales, instituciones bipartitas y tripartitas, redes locales de empresas y organizaciones de trabajadores, así como instituciones de capacitación, para facilitar un proceso constante de actualización de la información sobre las necesidades de competencias;
 - b) analizar las consecuencias de las nuevas tecnologías en las necesidades futuras de competencias;
 - c) señalar las necesidades de competencias y los perfiles de empleo mediante intercambios entre empresas e instituciones de enseñanza;
 - d) ayudar a evaluar nuevas oportunidades para los trabajadores cuyas competencias puedan verse afectadas por el cambio, y
 - e) participar en el diálogo social en las empresas y a escala sectorial, a fin de intercambiar información sobre proyecciones económicas y manifestar las necesidades de capacitación y las aspiraciones de los empleadores y los trabajadores.
- 45.** La *OIT puede ayudar a* sus Estados Miembros mediante:
- a) el intercambio de modelos de enfoques válidos y eficaces en relación con los costos destinados a realizar proyecciones de las necesidades de competencias de los diferentes países;
 - b) la asistencia a los países, especialmente a los países en desarrollo, para que establezcan y mejoren los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo, y
 - c) el desarrollo de la capacidad nacional de investigación en materia de disponibilidad de competencias y dinámica de la demanda, y el fomento de la cooperación internacional a ese respecto.

Vínculos entre la educación, el desarrollo de las competencias profesionales, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida

- 46.** Los niveles de educación y desarrollo de las competencias varían entre los distintos países, que consiguientemente afrontan diferentes desafíos para desarrollar métodos de enseñanza coherentes que vinculen la educación básica, secundaria y superior, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Asegurar la calidad de la educación y las competencias básicas (véase 6, *b*)) para todos debería ser una prioridad absoluta para los gobiernos. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tratar de elaborar un marco nacional de calificaciones integrado a fin de facilitar los métodos de aprendizaje para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, que habrán de prever la evolución horizontal y vertical.

-
47. La transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo se ve facilitada por el asesoramiento y la orientación en materia de desarrollo profesional, el reconocimiento del aprendizaje previo, la inclusión del espíritu empresarial en el contexto de la capacitación, y la previsión de las necesidades reales de competencias, así como la amplia difusión del análisis de datos relativos al mercado de trabajo. Esas medidas son particularmente importantes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y otros grupos destinatarios. En muchos países, el aumento de las tasas de educación secundaria y terciaria no se ha traducido, para una proporción considerable de jóvenes, en un mayor índice de empleo en trabajos de elevada productividad porque podrían carecer de competencias que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Esas medidas no deberían aplicarse de forma aislada, sino que deberían formar parte de los programas nacionales de desarrollo, que hacen hincapié en el desarrollo de las competencias y el crecimiento del empleo.
48. Con frecuencia se requieren mecanismos de apoyo especiales para facilitar la participación de las *mujeres* en todas las etapas del desarrollo de las competencias, incluidas la asistencia a la escuela primaria y secundaria, las posibilidades de capacitación profesional académica y el aprendizaje basado en las competencias, la participación en actividades de capacitación en el lugar de trabajo y las oportunidades de reconversión profesional al reincorporarse al mundo del trabajo. Desde una perspectiva del ciclo de vida, la equiparación entre los sexos y el mejoramiento del trabajo productivo y decente para las mujeres plantean obstáculos en cada etapa del proceso de aprendizaje. Tanto en la promoción de la formación general como en los programas dirigidos específicamente a las mujeres es preciso prestar atención a las cuestiones de género, con miras a conciliar las responsabilidades del trabajo y la vida familiar, evitar la discriminación y reconocer el valor de las aptitudes adquiridas en el marco de las responsabilidades familiares.
49. Es necesario promover una *coordinación reforzada* en diferentes niveles, a fin de allanar la transición entre la educación, la capacitación, el aprendizaje permanente y el empleo. Entre esas medidas de coordinación también debería fraguar la consulta con los interlocutores sociales:
- a) en el *ámbito nacional*, las plataformas de coordinación interministerial son esenciales para adoptar medidas armonizadas y coordinar los programas de educación y desarrollo de las competencias ofrecidos por los diferentes ministerios de un país. La coordinación entre los ministerios de educación y trabajo, así como los de ciencia y tecnología y otros ministerios competentes, es fundamental para facilitar la transición sin obstáculos desde las etapas iniciales de la educación y la capacitación hasta el aprendizaje permanente, al igual que la coordinación con los organismos económicos para que contribuyan a la identificación y previsión de las necesidades de competencias;
 - b) la coordinación entre los distintos niveles de gobierno, cuando proceda, también es fundamental. En este contexto, los desafíos consisten en mantener un equilibrio entre las autoridades descentralizadas a fin de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo local y la garantía de calidad y las normas, de forma tal que las calificaciones obtengan el reconocimiento nacional, así como en estructurar sistemas de incentivos eficaces para la formación;
 - c) en el *ámbito local*, la coordinación y la cooperación entre las municipalidades, las empresas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones de capacitación pueden contribuir considerablemente a adaptar la capacitación a las necesidades del mercado de trabajo local. Esa coordinación es igualmente esencial para incorporar el desarrollo de las competencias en estrategias de desarrollo local más amplias y a largo plazo;

-
- d) en el *ámbito regional*, debería establecerse la coordinación entre los países y entre las organizaciones profesionales y otros organismos pertinentes conexos a fin de reconocer las competencias; ese reconocimiento puede promover la movilidad entre los países de la región. La compatibilidad regional de los marcos nacionales es un aspecto al que se debe prestar atención, y
 - e) en el *plano internacional*, la colaboración entre los organismos internacionales es importante para prestar una asistencia coherente y eficaz a los países en desarrollo a fin de que alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente el que está relacionado con la educación (Objetivo 2).

50. Los *mecanismos de coordinación* que se han revelado eficaces en algunos países incluyen:

- a) los organismos nacionales de coordinación interministerial;
- b) los organismos de base sectorial en los que participan representantes de empleadores y de trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones de enseñanza e investigación especializadas para el intercambio de información relativa a la demanda de competencias y la calidad de la formación, con miras a mejorar la planificación y el suministro de la capacitación;
- c) la colaboración entre empresas e instituciones de enseñanza e investigación, en particular para satisfacer la demanda de competencias y fomentar la innovación en los sectores emergentes de alto valor añadido;
- d) un marco nacional de calificaciones como plataforma para el diálogo entre educadores, capacitadores, gobiernos, empleadores y trabajadores, para lograr que el desarrollo de las competencias responda mejor a las cambiantes necesidades, vincular la educación inicial y continua y el aprendizaje permanente, y garantizar el amplio reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones, y
- e) los mecanismos de coordinación ministerial entre los países, en el contexto de la integración regional, dedicados a promover el reconocimiento de las calificaciones y la movilidad de la mano de obra.

51. Teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería *evaluar en función de los resultados*. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas.

52. Los *gobiernos* tienen una responsabilidad primordial en lo que respecta a:

- a) asegurar el acceso universal a la educación y las competencias básicas de buena calidad;
- b) establecer marcos nacionales e interregionales de calificaciones, en consulta con los interlocutores sociales;
- c) forjar una base de entendimiento común con los interlocutores sociales acerca de los medios para promover la inversión en el desarrollo de calificaciones transferibles que faciliten la transición desde la escuela al trabajo, y de ocupaciones y sectores en declive a otros más dinámicos;

-
- d) alentar a las instituciones de capacitación profesional y educación superior a reconocer el aprendizaje previo y la experiencia como antecedentes que faciliten el acceso a la educación profesional y superior y al empleo, y
 - e) establecer comités nacionales, regionales y sectoriales tripartitos para hacer un seguimiento de la aplicación coordinada de los sistemas de capacitación, con miras a lograr resultados de calidad superior.

53. *Los interlocutores sociales* tienen una responsabilidad particularmente importante en lo que se refiere a:

- a) coordinar mecanismos orientados a asegurar la transición sin obstáculos de la enseñanza a la capacitación profesional, y de ésta al mundo del trabajo;
- b) proporcionar oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo y aprovecharlas para facilitar una transición sin obstáculos de la escuela al trabajo, y de los sectores en declive a los sectores emergentes;
- c) apoyar y facilitar el aprendizaje permanente, incluido mediante acuerdos de negociación colectiva;
- d) fomentar las alianzas entre instituciones públicas y privadas para compartir los gastos de inversión en la esfera de la investigación y el desarrollo, y
- e) identificar, en cooperación con los gobiernos, fuentes de financiamiento sostenible y a largo plazo de actividades de aprendizaje continuo.

54. La *OIT* puede asistir a los Estados Miembros en lo que respecta a:

- a) estudiar sistemas innovadores para fomentar la inversión en competencias profesionales generales y transferibles y consultar con los gobiernos y los interlocutores sociales su posible adaptación a las circunstancias específicas de cada país;
- b) facilitar la colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas para consolidar la fuerza de su carácter tripartito con miras a asegurar la prestación coherente de asistencia para el desarrollo en el ámbito nacional, en particular con arreglo al marco «Unidos en la Acción» para la coordinación interorganismos;
- c) facilitar la colaboración con otros organismos internacionales que se ocupen del desarrollo de las competencias, la educación y el aprendizaje permanente, y
- d) fortalecer los vínculos entre las sedes de los organismos mediante investigaciones, evaluaciones de efectos y desarrollo conjuntos de medios aprovechando los puntos fuertes individuales de las organizaciones de las Naciones Unidas.

Desarrollo de competencias para la inclusión social de los grupos destinatarios

55. El acceso a la enseñanza y la capacitación es de suma importancia para las personas desfavorecidas de la sociedad y para ayudarlas a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado. Es importante reconocer que algunas de ellas están expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que plantean desafíos particulares. Por consiguiente, es fundamental eliminar los obstáculos al acceso a la capacitación y la educación y abordar sus necesidades específicas para alcanzar la inclusión y la justicia social. Las políticas destinadas a hacer frente a la discriminación en

el mercado de trabajo deberían ser parte integrante de una estrategia eficaz de desarrollo de competencias profesionales.

- 56.** Las infraestructuras de educación y formación son particularmente escasas en las *zonas rurales*, de modo que en ellas el problema del acceso a la educación y formación es más agudo. En esas zonas, el triple objetivo es ampliar las infraestructuras y las oportunidades de desarrollo de competencias profesionales, crear más empleo y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la educación y la formación. También es sumamente importante promover actitudes positivas respecto del desarrollo de las competencias profesionales en las zonas rurales.
- 57.** La ampliación del alcance de las instituciones nacionales de formación a las zonas rurales debería combinarse con planteamientos innovadores, tales como:
- a) capacitación de base comunitaria, en que ésta se imparte en consonancia con las oportunidades económicas y de empleo de las áreas locales;
 - b) aprendizaje a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC);
 - c) formación itinerante, con la cual se acerca la formación al usuario;
 - d) énfasis en la creación de cooperativas para el desarrollo de capacitación técnica y empresarial, y
 - e) métodos que utilizan mano de obra abundante para mejorar las infraestructuras rurales de capacitación en las esferas de la construcción, el mantenimiento y la adjudicación pública.
- 58.** Un sistema de capacitación diversificado constituye un mecanismo para ayudar a los trabajadores rurales a que adquieran y perfeccionen conocimientos tecnológicos; se integren en cadenas de valor mundiales y satisfagan las necesidades de los mercados locales; mejoren la capacidad empresarial, la productividad agrícola y el acceso a los mercados, y desarrollen actividades no agrícolas que puedan complementar sus ingresos.
- 59.** Las iniciativas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales en las economías rurales deben integrarse en esfuerzos generales encaminados a facilitar el acceso de los trabajadores rurales a regímenes de seguridad social y a hacer realidad sus derechos. Al fomentar el desarrollo de las competencias profesionales, se contribuye a mejorar la economía local y las cadenas de valor de productos específicos, que a su vez generan la demanda de perfeccionamiento de las competencias.
- 60.** En la *economía informal*, el desarrollo de competencias profesionales puede contribuir a aumentar la productividad y a mejorar las condiciones laborales, y al mismo tiempo puede ayudar a los trabajadores a abordar los desafíos de la economía informal, tal como se acordó en las Conclusiones acerca del desarrollo de recursos humanos (OIT, 2000). Se pueden utilizar diversas estrategias para desarrollar competencias profesionales a este efecto:
- a) *prestación de servicios de formación y capacitación diversificados*, que abarcan desde la alfabetización y la enseñanza básica de recuperación hasta las competencias técnicas y profesionales y la capacidad de gestión y empresarial;
 - b) un *enfoque modular* de la capacitación, que divide la formación a largo plazo en una serie de cursos de corta duración, mejora el acceso a aquélla para los que no pueden permitirse recibir formación dilatada en el tiempo y costosa. Este plan ayuda a las personas a adquirir conocimientos con arreglo a sus posibilidades y sus necesidades;

-
- c) el *reconocimiento de las competencias* adquiridas en el trabajo en la economía informal respalda la integración de los trabajadores en la economía formal, y
- d) el costo de participar en actividades de formación no puede subestimarse. Deberían examinarse mecanismos innovadores para proveer a su financiamiento, habida cuenta de que muchos trabajadores de la economía informal difícilmente podían contribuir directamente a los costos.
61. El fortalecimiento de la base de competencias profesionales de la economía informal forma parte del esfuerzo de desarrollo global destinado a mejorar las condiciones actuales y a facilitar la formalización de las actividades informales. La protección social y la atención de salud, el respeto de los derechos de los trabajadores, un marco normativo eficaz para las empresas y los vínculos entre las empresas de la economía formal e informal también contribuyen a los procesos de formalización.
62. El desarrollo de competencias es un medio básico para posibilitar la transición armoniosa de los *jóvenes* de la escuela al trabajo. Muchos jóvenes luchan por encontrar un empleo productivo debido a la escasa demanda o a la falta de reconocimiento de las competencias que han adquirido, así como a la falta de oportunidades de formación.
63. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo. La mejora de la educación básica y de las competencias fundamentales es especialmente importante para que los jóvenes puedan participar en el aprendizaje permanente e incorporarse al mercado de trabajo. También es importante que los adultos que no cursaron la educación básica ni adquirieron las competencias profesionales fundamentales tengan la oportunidad de hacerlo.
64. Las distintas formas de pasantía y aprendizaje en el trabajo son un medio eficaz para tender puentes entre la escuela y el mundo del trabajo a fin de permitir que los jóvenes adquieran experiencia laboral y formación técnica y profesional. Ello contribuye a superar el inconveniente de su falta de experiencia laboral cuando tratan de encontrar el primer empleo.
65. Conviene seguir estudiando los programas especiales e innovadores para atender las necesidades concretas de los grupos de jóvenes desfavorecidos, por ejemplo, brindando a los alumnos desertores una «segunda oportunidad» de adquirir nociones básicas de lectura y escritura y aritmética elemental, elaborando programas especiales encaminados a aumentar la asistencia escolar de las niñas de modo que estén calificadas para la formación laboral, y ofreciendo incentivos a los que se incorporan al mercado de trabajo para que aumenten su potencialmente baja productividad inicial.
66. La formación y el desarrollo de las capacidades facilita una mayor *integración de las personas con discapacidad* en el mercado de trabajo. A pesar de que los talleres protegidos podrían aumentar las competencias y la confianza en sí mismas de esas personas, favoreciendo así la transición al mercado primario de trabajo, siempre que sea posible resulta más adecuado integrarlas en trabajos corrientes. Los incentivos como las desgravaciones fiscales, la reducción de las cotizaciones al seguro social y la prestación de asistencia a la introducción de modificaciones en el lugar de trabajo pueden alentar a las empresas a emplear a personas con discapacidad.
67. La mayor portabilidad de las competencias, favorecida por los marcos de calificación nacionales y/o regionales o internacionales ayuda a los *trabajadores migrantes* a encontrar un empleo acorde con sus competencias y experiencia. Los marcos regionales de calificaciones y la cooperación regional para el reconocimiento mutuo de las calificaciones

crean una coyuntura favorable para facilitar la movilidad laboral y la portabilidad de las competencias.

- 68.** Es preciso prestar particular atención a la situación de los trabajadores con relaciones de empleo atípicas, quienes frecuentemente se ven excluidos de los servicios de capacitación profesional y formación en el trabajo.
- 69.** Incumbe a los *gobiernos* la principal responsabilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de propiciar la inclusión social y de asegurar que los grupos con necesidades especiales tengan un acceso suficiente a la formación apropiada para encontrar un trabajo productivo y decente. Entre las medidas que convendría adoptar figuran las siguientes:
- a) transmitir las competencias básicas, comprendidas la lectura y escritura y la aritmética elemental, a todos los trabajadores;
 - b) incorporar el desarrollo de las competencias en el marco de las inversiones en infraestructura rural, así como en otros mecanismos orientados a mejorar el sector agrícola;
 - c) establecer mecanismos interministeriales para dar respuesta a las cuestiones del desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas;
 - d) ofrecer incentivos a los empleadores para que contraten a personas con discapacidades y a personas de otros grupos desfavorecidos, que podrían incluir, por ejemplo, incentivos fiscales, gastos de protección social más bajos y subsidios para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de personas con discapacidades;
 - e) identificar y aprovechar las oportunidades para forjar alianzas entre instituciones de los sectores público y privado cuando ello contribuya a satisfacer las necesidades de las empresas y de los trabajadores en lo concerniente al desarrollo de las competencias, y según lo convenido por los interlocutores sociales;
 - f) ofrecer a las PYME de la economía formal subsidios de capacitación, como un incentivo adicional para que los trabajadores de la economía informal se incorporen a la economía formal, y
 - g) asimismo, orientar la formación en las PYME de la economía informal para proporcionarles una vía hacia el trabajo formal.
- 70.** Los *interlocutores sociales* deberían promover la formación de los grupos destinatarios a través de medidas consistentes en:
- a) favorecer la integración de las personas con necesidades especiales en el mercado de trabajo;
 - b) ofrecer diversas oportunidades a los jóvenes para adquirir experiencia laboral, y
 - c) estudiar la posibilidad de establecer disposiciones eficaces de financiamiento para superar los obstáculos específicos que dificultan el acceso a la formación inicial y el aprendizaje permanente.
- 71.** La *OIT* puede ayudar a los Estados Miembros del siguiente modo:
- a) realizando investigaciones sobre sistemas eficaces de desarrollo de competencias en la economía informal, que deberían hacer especial hincapié en las mujeres;

-
- b)* en el contexto del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2005), formulando estrategias para impartir formación a los trabajadores migrantes, establecer sistemas regionales de reconocimiento de competencias y promover la migración circular y otras medidas para evitar y contrarrestar la fuga de cerebros;
 - c)* proponiendo estrategias para la capacitación de los trabajadores con condiciones laborales atípicas y para la integración de las personas con discapacidad en la formación general y programas de promoción del empleo;
 - d)* documentando y difundiendo buenas prácticas en materia de promoción de la formación y el trabajo decente en beneficio de distintos grupos destinatarios, de modo que se muestre la riqueza de las experiencias de los Estados Miembros;
 - e)* evaluando las repercusiones de las estrategias nacionales de promoción del empleo de los jóvenes y de las contribuciones de sus elementos de formación, y
 - f)* elaborando estrategias para ampliar el acceso a la formación y mejorar su calidad en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas de las Conclusiones de la discusión general sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (CIT, 2008).

INDICE

Página

Quinto punto del orden del día:

*Las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad,
el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general)*

Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales.....	1
Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.....	52
Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.....	53