

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Departamento de Actividades Sectoriales

## **Informe final**

**Perfeccionar las calificaciones profesionales para superar la recesión: Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial**  
(Ginebra, 29-30 de marzo de 2010)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

*Primera edición 2010*

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Perfeccionar las calificaciones profesionales para superar la recesión: Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial. Informe final.

ISBN 978-92-2-324259-6 (print)

ISBN 978-92-2-324260-2 (web pdf)

Publicado también en francés: *Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise: Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel. Rapport final* (ISBN 978-92-2-224259-7), Ginebra, 2010, y en inglés: *Upskilling out of the downturn: Global dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security. Final report* (ISBN 978-92-2-124259-8), Ginebra, 2010.

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

---

## **Índice**

	<i>Página</i>
Informe de la discusión .....	1
Introducción .....	1
Sesión de apertura .....	2
Políticas e instrumentos de la OIT orientados a la formación y al desarrollo de las calificaciones profesionales .....	2
Declaraciones generales .....	6
Discusión de grupo 1 .....	9
El desarrollo de las calificaciones profesionales y la formación: una herramienta esencial para una recuperación socioeconómica equilibrada y sostenible .....	9
Discusión de grupo 2.....	15
Prioridades y retos.....	15
Adopción de las recomendaciones consensuadas.....	20
Anexo: Recomendaciones consensuadas .....	25
Lista de participantes.....	27

---

# Informe de la discusión

## Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre el tema «Perfeccionar las calificaciones profesionales para superar la recesión: estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial» tuvo lugar en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 29 al 30 de marzo de 2010. El Consejo de Administración de la OIT había aprobado en su 304.ª reunión (marzo de 2009) la utilización de recursos provenientes de la Cuenta de Programas Especiales para apoyar una reunión sectorial en respuesta a la crisis económica y financiera. El Consejo de Administración también había especificado que dicha reunión debía organizarse a través de una consulta tripartita, con arreglo al procedimiento de su Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (STM). De conformidad con la aprobación de la Mesa del Consejo de Administración, se invitó a diez representantes de los empleadores y a diez representantes de los trabajadores a asistir al Foro bajo el patrocinio de la OIT, mientras que otros participantes empleadores y trabajadores podían asistir al mismo sin cargo para la Oficina. Se invitó a los gobiernos de todos los Estados Miembros a designar a participantes para que asistieran al Foro.
2. El objetivo general del Foro era examinar estrategias encaminadas a atender las necesidades presentes y futuras en materia de calificaciones profesionales en diferentes sectores, como base para proponer estrategias de formación profesional y de desarrollo de las calificaciones profesionales a fin de apoyar la seguridad del empleo y de aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas en el período posterior a la crisis. El Foro también pretendía aportar contribuciones a la formulación de la estrategia de formación de la OIT para el G-20.
3. El Foro fue moderado por la Sra. Thobejane, Directora Ejecutiva Principal del Departamento de Educación Superior y Formación de Sudáfrica. El Vicepresidente gubernamental del Foro fue el Sr. Jorge Thullen, Ministro-Consejero de la Misión Permanente del Ecuador en Ginebra. Los Vicepresidentes y portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Renique y el Sr. Harris.
4. Asistieron al Foro representantes gubernamentales de Albania, Alemania, Argelia, Australia, Bangladesh, Barbados, Benin, Botswana, Chipre, España, Ecuador, Egipto, Grecia, Hungría, Malawi, Malasia, México, Marruecos, Polonia, República Checa, República Bolivariana de Venezuela, República Islámica del Irán y Uruguay. También asistieron nueve empleadores y trece trabajadores. Participaron asimismo representantes de la Comisión Europea y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), así como de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI). También asistieron al Foro el Sr. Moore y el Sr. Zellhoefer, portavoces de los empleadores y de los trabajadores, respectivamente, en la Comisión STM del Consejo de Administración de la OIT.
5. El Sr. Dragnich, Director Ejecutivo del Sector de Diálogo Social, dio la bienvenida a los participantes, poniendo de relieve su enorme bagaje de conocimientos técnicos y experiencia. Observó que el Foro era el resultado de un esfuerzo de colaboración entre el Sector de Empleo de la OIT, en particular su Programa sobre Calificaciones y Empleabilidad, y el Programa de Actividades Sectoriales del Sector de Diálogo Social. La crisis económica mundial planteaba desafíos sin precedentes a los gobiernos, empleadores y trabajadores. Si bien la crisis del empleo que había generado afectaba de distinto modo a los diferentes países y sectores, era preciso reconocer el papel fundamental que el diálogo social podía desempeñar en el proceso de recuperación en los planos tanto nacional como

---

sectorial. De conformidad con el Pacto Mundial para el Empleo y con miras a apoyar la toma de decisiones a nivel nacional, así como la cooperación internacional y la coherencia en materia de política, la OIT estaba esforzándose por promover el intercambio de conocimientos y el diálogo social con miras a hacer frente a la crisis y a facilitar la recuperación sostenible de la misma. El Foro formaba parte de la serie de reuniones sectoriales que se celebrarían en 2010 para lograr precisamente este objetivo. Asimismo, señaló que la formación, el desarrollo de las calificaciones profesionales y el aprendizaje permanente habían sido temas recurrentes en las reuniones sectoriales tripartitas de la OIT celebradas en el último decenio, y en las conclusiones de dichas reuniones.

6. La Sra. Ducci, Directora Ejecutiva de Cooperación Técnica y Directora de la Oficina del Director General de la OIT, dio inicio al Foro y habló en nombre del Director General, el Sr. Juan Somavia. Observó que la 307.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT (marzo de 2010), en consonancia con los requisitos del Pacto Mundial para el Empleo, había puesto énfasis en la necesidad apremiante de reconsiderar las estrategias existentes y de mejorar la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales para apoyar unas respuestas sostenibles y equilibradas a la crisis. Un elemento clave de estas estrategias era promover los empleos y proteger a las personas, lo que, por tanto, ponía más aún de manifiesto la conveniencia y puntualidad del Foro.
7. Recordó que en la cumbre del G-20 que había tenido lugar en Pittsburg el año anterior, se había asignado a la OIT el mandato de elaborar una estrategia de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales para su consideración por la cumbre, ya que las calificaciones profesionales se consideraban un elemento esencial para ayudar a los países, las empresas, y las mujeres y hombres que trabajan a superar la crisis. Las calificaciones profesionales permitían a las personas reincorporarse al mercado de trabajo para desempeñar puestos de trabajo sostenibles en empresas sostenibles. Por lo tanto, era preciso formular unas políticas eficaces de desarrollo de las calificaciones profesionales, a fin de preparar a los trabajadores y las empresas para nuevas oportunidades, y de adoptar enfoques orientados al futuro para hacer frente al cambio, en particular a nivel sectorial. Sin embargo, esto exigía un enfoque de política más riguroso que permitiera a los gobiernos, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, vincular de un modo más eficaz la educación y el desarrollo de las calificaciones profesionales con los requisitos en materia de calificaciones profesionales de los mercados de trabajo actuales. Subrayó que las calificaciones profesionales en el ámbito sectorial y las políticas de formación deberían formar parte integrante de las estrategias de desarrollo nacional.

## **Sesión de apertura**

### **Políticas e instrumentos de la OIT orientados a la formación y al desarrollo de las calificaciones profesionales**

8. La Sra. Evans-Klock, Directora del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, de la OIT, y Vicesecretaria General del Foro, señaló que el desarrollo de las calificaciones profesionales era un componente fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT. También era un tema que se había examinado en diversas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). En el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); el Programa Global de Empleo, 2003; la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la CIT (2008), se subrayaba que el desarrollo de las calificaciones profesionales aumentaba la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas, y apoyaba el crecimiento económico

---

incluyente. En la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, y en el Pacto Mundial para el Empleo, adoptados por la CIT en 2008 y 2009, respectivamente, también se ponía énfasis en la importancia que reviste el desarrollo de las calificaciones profesionales. Era necesario romper el círculo vicioso descendente en el que una formación y educación de baja calidad o la falta de acceso a la formación daban lugar a que los trabajadores pobres no tuvieran otra alternativa que desempeñar puestos de trabajo poco productivos, mal remunerados y que requieren pocas calificaciones. Como consecuencia de este círculo vicioso, los trabajadores que carecían de las calificaciones profesionales necesarias no se beneficiaban del crecimiento económico, y se desalentaba la inversión en nuevas tecnologías. En cambio, el hecho de tener más y mejores calificaciones profesionales creaba un círculo virtuoso que facilitaba la innovación y la adaptación a nuevas tecnologías, atraía la inversión, y fomentaba la competición en nuevos mercados y la diversificación de la economía, lo cual impulsaba el crecimiento de los empleos, mejoraba la productividad y propiciaba la inclusión social. Para poder mantener el círculo virtuoso, era preciso que los objetivos de las políticas de desarrollo de las calificaciones profesionales se adaptaran mejor a la demanda y oferta de calificaciones profesionales, mantuvieran la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas, y conservaran un proceso de desarrollo dinámico. Sin embargo, el desarrollo de las calificaciones profesionales era en sí mismo insuficiente para dicha sostenibilidad; otros factores esenciales eran unas políticas macroeconómicas orientadas al crecimiento, unas relaciones laborales eficaces, unas normas de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, un entorno empresarial propicio, innovación e inversión pública en la educación, un sistema de atención de salud que funcionara debidamente y una infraestructura adecuada. También era fundamental mejorar la coordinación para hacer frente a las brechas existentes entre los resultados de la educación básica, la formación profesional y las necesidades del mercado de trabajo. También era esencial una mejor coordinación para reducir las brechas entre la educación básica, la formación profesional, el mercado de empleo, el aprendizaje permanente, los organismos de formación, los empleadores, el perfeccionamiento de las calificaciones profesionales y las políticas en los ámbitos de la industria, la inversión, el comercio y el medio ambiente. La Sra. Evans-Klock observó que, si bien la formación suponía menos costos de oportunidad durante las recesiones económicas, los empleadores y los trabajadores también disponían de menos medios para costearla. Por lo tanto, las alianzas público-privadas brindaban una oportunidad para «reconstruir mejorando lo anterior» después de la crisis económica y financiera, para asegurar una productividad y empleabilidad mayores. La crisis actual también había creado una oportunidad para centrarse en el desarrollo de las calificaciones profesionales relacionado con la inversión pública en paquetes de medidas de estímulo económico, en particular aquéllos encaminados a lograr una economía con bajos niveles de emisión de carbono, y en una mayor inversión en servicios públicos como la educación, la salud y la infraestructura de transporte. Para concluir, señaló la necesidad de centrarse en los grupos desfavorecidos, en particular los jóvenes. Una posible estrategia que podía ponerse en práctica era brindar apoyo a los jóvenes, inclusive manteniéndolos en las escuelas, combinando el trabajo en las aulas con la formación en el lugar de trabajo, y ofreciéndoles talleres de formación subvencionados por el Estado y un empleo.

9. El Sr. Egger, Director Adjunto de la Oficina del Director General de la OIT, hizo referencia a la situación económica y del mercado de trabajo en una serie de países importantes, y al estado del proceso del G-20 y, sobre esta base, propuso algunas conclusiones para la educación, el desarrollo de las calificaciones profesionales y la necesidad de formación. El análisis del mercado de trabajo de 16 de los países del G-20 que se había realizado mostraba que los cambios operados en el mercado de trabajo en los tres primeros trimestres de 2009 tenían una dimensión sectorial considerable. Los niveles de empleo habían disminuido en los sectores de la manufactura, la construcción, el comercio mayorista y minorista, el transporte, la minería y las finanzas, mientras que habían aumentado en los sectores de la salud, la educación, los servicios públicos y la administración pública. Sin embargo, debido a la falta de información actualizada sobre el

---

mercado de trabajo de algunas economías importantes, los resultados tal vez se hubieran presentado de manera sesgada. La mayoría de los empleos perdidos eran ostentados por hombres y bien remunerados, mientras que, en su mayoría, los empleos conseguidos eran ostentados por mujeres y peor remunerados. También se expresaba preocupación porque nunca se recuperarían muchos de los empleos perdidos. Señaló que si bien las tasas de desempleo habían alcanzado los niveles máximos en la mayoría de los países adelantados en el primer trimestre de 2010, sólo se preveía una pequeña caída de la tasa de desempleo. Al mismo tiempo, el desempleo a largo plazo era elevado y seguía aumentando, por lo que preocupaba la acelerada pérdida de calificaciones y que los trabajadores despedidos tuvieran menos oportunidades de reincorporarse al mercado de trabajo. Otro motivo de alarma era el creciente porcentaje de jóvenes que no estaban registrados como empleados, y que recibían educación o formación. Esto tenía grandes consecuencias para el crecimiento económico y la estabilidad social. Afirmó que la cumbre del G-20 celebrada en Pittsburg en 2009 había pedido a la OIT que convocara a sus mandantes y que, en colaboración con otras organizaciones, elaborara una estrategia de formación para su consideración por la cumbre. Dando curso a dicha solicitud, la OIT había celebrado amplias consultas, de las que el Foro formaba parte, y sobre la base de los resultados de dichas consultas presentaría un informe preliminar a la reunión de los ministros de trabajo y empleo del G-20, que debía tener lugar en Washington D.C. en abril de 2010. Recordó que la Declaración del G-20 en Pittsburg se centraba en unas perspectivas a corto y mediano plazo, pero que se necesitaba un marco general que encauzara la economía mundial hacia un crecimiento sostenible, equilibrado y más sólido. En particular, en la Declaración se hacía un llamamiento a los Estados para que lucharan por una recuperación sostenible que creara buenos empleos; emprendieran reformas estructurales que crearan unos mercados de trabajo más incluyentes, y elaboraran políticas activas de mercado de trabajo y unos programas de educación y formación de calidad con un acceso equitativo que apoyaran el aprendizaje permanente y el desarrollo de las calificaciones profesionales, y que se centraran en las futuras necesidades del mercado de trabajo. En algunos países existía una clara correlación entre los niveles de calificaciones profesionales y los niveles salariales, y los datos disponibles mostraban sistemáticamente que cuanto mejores eran las calificaciones, mejores eran los salarios, y que cuanto menores eran las calificaciones, menores o más estancados eran los salarios. Esto contribuía al aumento de las desigualdades salariales en la fuerza de trabajo, y aumentaba los costos del desarrollo de las calificaciones profesionales. La economía mundial también estaba experimentando un cambio tecnológico sostenido, y era necesario que la educación y el desarrollo de las calificaciones profesionales siguieran este ritmo. Si bien se destinaban numerosos recursos a la educación en todo el mundo, preocupaba cada vez más la calidad de la educación en muchos países. Como conclusión, aumentar la inversión en la formación y en el desarrollo de las calificaciones profesionales era un objetivo estratégico clave en prácticamente todos los países, aunque no era una cuestión de gastar más, sino de gastar con mejor criterio. La OIT podría ser de gran ayuda a los mandantes, al ayudarles a 1) adaptar sus instituciones al rápido ritmo de la innovación continua; 2) hacer frente al cambio permanente de sus estructuras demográficas (en algunos países, la disminución de la fuerza de trabajo y el aumento de la esperanza de vida y, en otros países, en particular los países en desarrollo, una fuerza de trabajo más joven y que experimentaba un rápido crecimiento); 3) vincular mejor el desarrollo de las calificaciones profesionales y las estrategias y programas de formación a las necesidades del mercado de trabajo, y 4) asegurar el acceso equitativo al desarrollo de las calificaciones y a oportunidades de formación para todos. Los principios generales de las Conclusiones sobre el desarrollo de las calificaciones adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la CIT (2008) eran sumamente pertinentes para el ejercicio actual, pero el desafío seguía siendo cómo aplicarlas y ponerlas en práctica efectivamente en el contexto nacional.

10. El Sr. Fluitman, colaborador externo de la OIT, proporcionó una visión global de la estrategia mundial de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales que estaba elaborándose para el G-20. Los principales desafíos a los que se enfrentaban los

---

países en lo que respecta a la demanda en el mercado de trabajo era cómo recuperarse de la crisis a corto plazo, orientando y estableciendo el curso del crecimiento en un contexto en el que la globalización era cada vez mayor, afrontando los cambios demográficos, logrando un crecimiento incluyente, y asegurando el desarrollo sostenible. En lo que respecta a la oferta, las cuestiones clave en materia de formación y desarrollo de las calificaciones profesionales eran, entre otras, mejorar la pertinencia y el acceso, y seleccionar mejor los grupos beneficiarios; organizar y gestionar eficazmente los sistemas de formación, y asegurar unos resultados de calidad. La estrategia de formación tenía por objeto inspirar y motivar a los gobiernos para que reconocieran que las calificaciones profesionales eran imperativas, y no una opción a la hora de hacer frente a los desafíos mundiales. Los países podrían considerar, en primer lugar, aquello que se conseguiría con unas calificaciones nuevas y mejores, mientras que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores también debían comprender cuáles eran los motivos para invertir en las calificaciones profesionales. La estrategia incluía un conjunto de principios que apoyaban cuatro pilares de opciones de política fundamentales en lo que respecta al desarrollo de las calificaciones profesionales. Asimismo, sugería los motivos por los que incluso unas políticas bien fundadas tal vez no acabaran logrando los objetivos previstos, o no pudieran hacer frente a las ineficiencias y desigualdades. Los principios generales se aplicaban a aquello que los gobiernos hacían o deberían hacer: asegurar el respeto de los derechos y la no discriminación; la igualdad de acceso a las oportunidades de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales para todos; la igualdad de trato de hombres y mujeres; el diálogo social; la buena gobernanza, y la transparencia y rendición de cuentas. Muchos de estos principios estaban integrados en diferentes instrumentos de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, así como en las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la CIT, en 2008. Unos principios más específicos hacían referencia a la necesidad de crear empleo para una fuerza de trabajo calificada; el suministro de una educación de calidad para todos, que permitiera a las personas recibir la formación necesaria para ser empleables; la facilitación de oportunidades para adquirir calificaciones profesionales y competencias a través de diferentes cauces, inclusive fuera del sistema escolar, y la plena toma de conciencia por los gobiernos, los empleadores y las personas de sus responsabilidades y funciones respectivas en todo el proceso. Entre las opciones estratégicas cabía mencionar la expansión, la reorientación y la reorganización de los sistemas de formación y de desarrollo de las calificaciones para que respondan mejor y sean más pertinentes, más eficaces, más equitativos, más eficientes, o reúnan todas estas características. Una serie de medidas de política, más o menos importantes, deberían ayudar a los sistemas establecidos para el desarrollo de las calificaciones a lograr sus objetivos. Los países debían decidir su propio enfoque basado en el contexto, el nivel de desarrollo, el sistema establecido para el desarrollo de las calificaciones profesionales, y sus problemas y desafíos actuales específicos. Otras consideraciones, catalizadores e inhibidores eran la necesidad de coherencia e integración en materia de política, la disponibilidad de información fiable, la financiación, los cambios del mercado, y los actores que toman parte en la elaboración y puesta en práctica de políticas, estrategias y programas de políticas de formación y desarrollo de las calificaciones profesionales. El éxito de la puesta en práctica de las estrategias dependía de la calidad, la buena voluntad y el compromiso de las partes implicadas en todo el proceso, y del sentido de responsabilización a través de la activa participación de los agentes interesados en todas las fases y niveles del proceso.

- 11.** La moderadora, resumiendo los mensajes clave dimanantes de las presentaciones de la Oficina, subrayó que el desarrollo de las calificaciones profesionales tenía un importante papel que desempeñar a la hora de asegurar unos empleos sostenibles, unas empresas sostenibles y unas economías sostenibles. Los enfoques del desarrollo de las calificaciones profesionales podían abordar los rápidos cambios tecnológicos y los cambios en el medio ambiente, para proporcionar a los jóvenes unas mejores vías de acceso al mercado de trabajo, y para ofrecer unas mejores trayectorias profesionales y oportunidades de



---

aprendizaje para los trabajadores en el mundo del trabajo. La recesión económica mundial había dado lugar a que muchos empleos se perdieran permanentemente y a que la pérdida de las calificaciones profesionales de los trabajadores despedidos durante períodos prolongados de tiempo suscitara una gran preocupación. El G-20 había expresado interés en un marco global para encauzar la economía mundial hacia un crecimiento equilibrado, poniendo particular énfasis en el desarrollo de las calificaciones profesionales como un elemento clave para ayudar a las economías a adaptarse a futuros cambios. El principal objetivo era mejorar la coordinación y la coherencia, y centrarse más en la utilización de los recursos disponibles para asegurar la eficacia de los sistemas y políticas de desarrollo de las calificaciones profesionales, ya que la inversión en el capital humano era de vital importancia para aumentar las oportunidades de empleo, mejorar el nivel de desarrollo y asegurar la prosperidad futura.

## Declaraciones generales

12. El portavoz de los empleadores acogió con satisfacción el Foro, que se basaba en una labor anterior realizada por la OIT en este ámbito. Si bien era importante, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) de la OIT era tan sólo una de las diversas decisiones e instrumentos pertinentes. Las discusiones celebradas en 2008 en la Comisión de Calificaciones Profesionales de la 97.<sup>a</sup> reunión de la CIT habían subrayado el papel fundamental que desempeña el desarrollo de las calificaciones profesionales para el desarrollo económico y social y el trabajo decente, y habían puesto de relieve la pertinencia de contar con un gran corpus de instrumentos, y de conclusiones y discusiones de la CIT y del Consejo de Administración sobre el desarrollo de las calificaciones profesionales como medio para lograr el objetivo del trabajo decente. Con respecto a los jóvenes, la información y orientación profesionales eran con frecuencia inadecuadas, por lo que dificultaban que la oferta de calificaciones profesionales se ajustara a la demanda. Los empleadores concedían una gran importancia a la educación y formación a través de la cooperación y de las alianzas creadas con los proveedores de formación y educación. Sin embargo, la inversión en la educación no conducía en sí misma al crecimiento, en particular cuando no atendía las necesidades del mercado de trabajo, y algunos países seguían experimentando brechas considerables entre la oferta y la demanda de calificaciones profesionales. Al determinar la demanda cuantitativa y cualitativa de calificaciones de sus sectores, las organizaciones sectoriales de empleadores desempeñaban un importante papel de política a la hora de reducir estas brechas, inclusive para las pequeñas y medianas empresas (PYME). También podían dialogar con el mundo de la educación, para elaborar planes sectoriales estratégicos que brindaran nuevas oportunidades y medidas de productividad, y definieran los nuevos requisitos en materia de calificaciones. Asimismo, tenían un papel institucional que desempeñar mediante su compromiso con los sindicatos para formalizar la formación en los convenios colectivos, y tomaban parte en la gestión y supervisión de fondos de formación bipartitos, y de centros regionales de formación, así como en el establecimiento y la explotación de alianzas público-privadas para la formación. También participaban activamente en los consejos de formación sectorial y en los centros especializados. El papel desempeñado a nivel nacional estaba en consonancia con los papeles desempeñados en los planos regional y local. En la actualidad, la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones profesionales requerían la intensa cooperación con las empresas. Un programa totalmente basado en los programas escolares no bastaba para formar a las personas para el mundo del trabajo, ya que el aprendizaje en la vida real era un elemento esencial para preparar a los trabajadores. Los países que adoptaban un enfoque dual, combinando la educación con el aprendizaje en el lugar de trabajo, también experimentaban unas brechas menores en lo que respecta a la oferta y la demanda de calificaciones profesionales. Los empleadores asumían su responsabilidad con respecto al aprendizaje en el lugar de trabajo, pero recalcan que era necesario adoptar un enfoque tripartito. Podían forjarse alianzas público-privadas, pero los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar, por ejemplo, estableciendo

---

programas de incentivos apropiados, asegurando la gobernanza apropiada de las instituciones, abriendo dichas alianzas a las empresas, y tendiendo puentes firmes con las empresas. Los empleadores esperaban con interés intercambiar experiencias y llegar a un entendimiento que permitiera incluir un enfoque sectorial en la estrategia de formación del G-20.

- 13.** El portavoz de los trabajadores acogió con satisfacción las aportaciones de la Oficina, así como los comentarios de los empleadores que sentaban las bases para la discusión ulterior. También señaló que el desarrollo de las calificaciones profesionales había sido un tema recurrente en reuniones tripartitas anteriores de la OIT, lo que reflejaba en parte la continua reorientación del mundo hacia la sociedad del conocimiento. Los trabajadores estaban plenamente de acuerdo con las declaraciones del G-8 y del G-20 que situaban el empleo en el centro de la recuperación sostenible, lo que suponía una mayor necesidad de invertir en las personas. La reunión de Turín sobre la estrategia del G-20 y la reunión más reciente del Consejo de Administración de la OIT habían subrayado asimismo este requisito. Era imperativo basarse en el bagaje de conocimientos que la OIT había acumulado sobre el papel indispensable que desempeña el desarrollo de las calificaciones profesionales, e integrarlo en la estrategia que la OIT estaba elaborando para el G-20. Sin embargo, el principal desafío que planteaban la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales era que los mandantes de la OIT atribuyeran menos importancia a las cuestiones generales para centrarse en cuestiones específicas. Entonces era cuando entraban en juego los enfoques sectoriales, ya que buscaban estrategias concretas y específicas; las Federaciones Sindicales Internacionales (GUF, por sus siglas en inglés) tenían un papel que desempeñar a este respecto. Expresó su acuerdo con una de las observaciones formuladas en las presentaciones de la OIT acerca de que el perfeccionamiento de las calificaciones profesionales tenía un bajo costo de oportunidad durante las recesiones económicas, y añadió que, en cualquier caso, los jóvenes debían recibir formación para que dejaran de estar desempleados. También era necesario que el perfeccionamiento de las calificaciones profesionales se hiciera extensivo al extremo inferior del espectro de las calificaciones profesionales y de los salarios, ya que sería rentable al aumentar la productividad y los salarios. La movilidad también era una cuestión importante, ya que la migración era fundamental para una transición equitativa a los empleos verdes. Asimismo, era esencial ofrecer una educación de calidad para todos, ya que constituía la base para el aprendizaje permanente; por lo tanto, debía ser una realidad para todos. Debía aumentar la formación y educación profesional, pero era necesario abordar cuestiones difíciles como la financiación, los papeles que desempeñan el gobierno y el sector privado, y los efectos de la reestructuración, mediante el diálogo social. El crecimiento del empleo precario, particularmente en las economías desarrolladas, no apoyaba un compromiso con una estrategia de formación. La cuestión que se planteaba era cómo salir del círculo vicioso descrito por la Sra. Evans-Klock. No había un enfoque válido para todos, por lo que era necesario un proceso que incitara a las partes interesadas a participar en el diálogo social con objeto de abordar las diversas posibilidades que constituirían la base para la estrategia que estaba elaborándose para el G-20. Eran necesarios unos convenios colectivos creativos, así como la certificación y el reconocimiento de la formación y la experiencia anteriores, a fin de aumentar la capacidad de las personas y las industrias, y de mejorar la calidad de la enseñanza y las instituciones. En la declaración de las GUF para su presentación al G-20 se ponía de relieve la necesidad de que la fuerza de trabajo mundial adquiriera nuevas competencias profesionales y perfeccionara las existentes; urgía dejar de lado las generalizaciones para centrarse en aspectos concretos.
- 14.** El representante del Gobierno del Ecuador, actuando como Vicepresidente gubernamental del Foro, agradeció a la Oficina sus valiosas aportaciones y las demás informaciones que había proporcionado. Acogió con satisfacción la oportunidad que se le brindaba de representar al Grupo Gubernamental y de contribuir a la recomendación, y presentó a tres participantes gubernamentales que tenían preguntas específicas que formular a la Oficina.

- 
- 15.** En respuesta a una pregunta del representante del Gobierno de Alemania, el cual, señalando que el alcance del desarrollo de las calificaciones profesionales era bastante amplio, ya que abarcaba desde el nivel preescolar hasta la educación universitaria y la formación en el lugar de trabajo, preguntó cómo definía la OIT su estrategia de formación, el Sr. Fluitman señaló que el significado del concepto de formación difería de un país a otro. Sin embargo, la clave era centrarse más en los resultados que en la aportación. Formación y educación no eran conceptos sinónimos, y era preciso tener en cuenta algo más que la mera formación profesional formal. La consideración clave era determinar qué es lo que se requería para que las personas fueran competentes y pudieran recibir formación mediante la educación básica, para conseguir entonces que fueran empleables a través de la formación profesional y del aprendizaje en el lugar de trabajo. En respuesta a una pregunta del representante del Gobierno de la República Democrática del Congo sobre si existían diferentes estrategias de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales para la recuperación en el período posterior a la crisis o en tiempos normales, sobre cuál debería ser el papel de los gobiernos y sobre cómo deberían establecerse unas normas de calidad para los instructores a fin de cumplir los requisitos de formación, el Sr. Fluitman señaló que los gobiernos desempeñaban muchos papeles diferentes, que variaban de un país a otro. Entre ellos se contaban sentar bases, proporcionar orientaciones, proporcionar recursos, y motivar a otras personas para que impartieran formación, y a las personas en general para que recibieran formación. Era preciso alentar a los agentes interesados, a través del diálogo social, a que contribuyeran a identificar y señalar lo que era más apropiado para cada país. Aunque no podía dar una respuesta precisa, correspondía al diálogo social desempeñar este papel.
- 16.** En respuesta a una solicitud del representante del Gobierno de Malawi para que se especificara si su referencia a la sostenibilidad estaba relacionada con la financiación de la formación, que era un gran desafío para los países en desarrollo, y el modo en que dichos países podían limitar la fuga de cerebros, el Sr. Fluitman aclaró que sostenibilidad significaba poder proporcionar formación y que los gobiernos asumieran una responsabilidad financiera, pero sin necesidad con asumir todos los costos. La cuestión de la fuga de cerebros era compleja, ya que redundaba en perjuicio del país de origen, pero beneficiaba al país receptor. Sin embargo, la migración podría abordarse mediante acuerdos bilaterales, enfoque que había sido adoptado por la Unión Europea.
- 17.** El representante del Gobierno de la República Democrática del Congo puso de relieve la preocupación de su Gobierno por la cuestión de la interacción entre la formación profesional y la migración, y se preguntaba si los trabajadores migrantes podrían conseguir que se reconocieran sus calificaciones profesionales en el país receptor y si tendrían acceso a la formación en el nuevo país.
- 18.** También en respuesta a las preguntas anteriores, la Sra. Evans-Klock observó que la OIT prefería el término «desarrollo de las calificaciones profesionales», que se centraba claramente en la formación y educación profesional. Sin embargo, era importante velar por que la transición de la educación al empleo, y a la educación y formación profesional tuviera lugar de forma gradual (mandato que incumbía más bien a la UNESCO que a la OIT). Esto estaba realizándose en el marco del enfoque de la iniciativa «Unidos en la Acción». Con respecto a la migración, en el seminario de Turín se había hecho referencia al potencial de unas soluciones que fueran beneficiosas para todos, de tal modo que se beneficiaran tanto los países de envío como los países receptores y los propios migrantes. Una parte de esta respuesta podía hallarse en el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, en los principios y directrices no vinculantes para adoptar un enfoque basado en los derechos, que tenía por objeto ayudar a los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes interesadas en sus esfuerzos encaminados a regular las migraciones laborales y a proteger a los trabajadores migrantes. Era importante velar por que hubiera equidad en la formación orientada a los migrantes, y por que se consideraran cuestiones relativas a los miembros de su familia.

---

## Discusión de grupo 1

### **El desarrollo de las calificaciones profesionales y la formación: una herramienta esencial para una recuperación socioeconómica equilibrada y sostenible**

19. La moderadora, iniciando la primera discusión de grupo, explicó que su objetivo era intercambiar opiniones y experiencias para poder identificar desafíos clave, elaborar estrategias y documentar experiencias positivas para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Las intervenciones de los participantes deberían tener por objeto proporcionar ejemplos concretos de enfoques de la formación y del desarrollo de las calificaciones profesionales, y abordar prioridades y retos.
  
20. La panelista empleadora, la Sra. Murdoch, hizo referencia al enfoque de la formación sectorial adoptado en Nueva Zelanda, y explicó que, en su país, las empresas influían en el sistema educativo al proporcionar información actualizada sobre el mundo del trabajo a las personas, las escuelas, los docentes, los padres y el Gobierno. Las empresas también estaban directamente en contacto con los proveedores de formación profesional, y actuaban asimismo a través de organizaciones de formación a nivel de industria y de foros tripartitos nacionales (en los que estaban representados el Gobierno, los empleadores y los trabajadores). Las organizaciones de formación a nivel de industria fueron establecidas por y para los empleadores en el decenio de 1990, pero en la actualidad eran tripartitas, y financiadas conjuntamente por los empleadores y el Gobierno. Impartían formación y educación profesional a unas 190.000 personas, y tenían varias funciones fundamentales, incluido el establecimiento de normas nacionales para 39 industrias, basadas en las competencias y los resultados; prestaban asesoramiento a los instructores y los empleadores; organizaban programas de formación (pero no la impartían ellas mismas); supervisaban la calidad, la certificación y la moderación de la formación, y dirigían los esfuerzos encaminados a atender las necesidades en materia de formación y de calificaciones profesionales. Se trataba de un enfoque eficaz en función de los costos que aseguraba el reconocimiento de las calificaciones profesionales en el país, aportaba respuestas al déficit de calificaciones profesionales, y era apoyado por sus cofinanciadores, el Gobierno y las empresas. Podían realizarse progresos en lo que respecta a la comprensión de las calificaciones profesionales, el aprovechamiento de las conexiones entre la formación profesional y la educación superior, y la certificación de las calificaciones profesionales proporcionadas. El lugar idóneo para la adquisición de calificaciones profesionales era el lugar de trabajo, y era importante comprender los desafíos a los que se enfrentaban los trabajadores cuando se trataba de ponerlas en práctica. Las organizaciones de formación a nivel de la industria identificaban y abordaban toda la gama de calificaciones profesionales actuales, pero también preveían las necesidades nuevas, en continua evolución y futuras en materia de calificaciones profesionales. Para concluir, puso de relieve que era preciso reconocer, utilizar y mantener las calificaciones profesionales.
  
21. El panelista trabajador, el Sr. Vani, proporcionó información detallada sobre un proyecto innovador para el desarrollo de las calificaciones profesionales que estaba llevándose a cabo en la industria metalúrgica en Brasil. El «Programa de Integración», iniciado en 1996, se alejaba de un enfoque basado en que el Gobierno y los empleadores eran los únicos responsables de impartir formación, y se apoyaba en que los trabajadores y la sociedad en general debían participar igualmente en el desarrollo de las calificaciones profesionales. Los trabajadores de las economías formal e informal, la industria privada y el sector público proponían proyectos e ideas sobre el futuro del trabajo y la formación, concebidos para tener en cuenta un contexto de cierres de empresas relacionados con los cambios operados en los mercados, la necesidad de perfeccionar las calificaciones profesionales, el

---

potencial de las nuevas tecnologías y las oportunidades de negocio, con miras a impulsar el desarrollo económico en regiones específicas del país, abordando al mismo tiempo los cambios operados en el mundo del trabajo en el mercado de trabajo recientemente liberalizado. El programa estaba financiado por el Gobierno y en él participaban activamente ministerios de trabajo y educación (entre otros), universidades federales y estatales, escuelas técnicas y algunas empresas. Tenía por objeto impartir formación profesional a los trabajadores de las fábricas, las personas desempleadas y los jóvenes, reconociendo que el 60 por ciento de los trabajadores de la industria metalúrgica no habían concluido su educación básica. Asimismo, reconocía que las personas que recibían formación podrían optar por establecer cooperativas en nichos de mercado que pudieran identificarse, en lugar de buscar un empleo asalariado. Aproximadamente el 60 por ciento de los 350.000 trabajadores que habían recibido formación habían hallado un empleo tras concluir la formación básica, técnica y en materia de liderazgo. En otro proyecto orientado a los jóvenes que había tenido un gran éxito se impartía formación a los mismos sobre el trabajo en las fábricas, en talleres organizados por las mañanas y por las tardes en una fábrica, lo cual brindaba oportunidades de empleo a muchos de ellos. Otros programas estaban orientados a asegurar la inclusión digital, proporcionando calificaciones profesionales en materia de gestión de cooperativas y fomentando la solidaridad económica. También estaban realizándose investigaciones, sobre la base de una participación tripartita, acerca de los desafíos y requisitos del mercado de trabajo, reconociéndose que, durante la crisis, era necesario pensar de un modo diferente a fin de mancomunar esfuerzos para hacer frente a los desafíos que se plantean y de asegurar que todas las partes interesadas se beneficien de la formación.

- 22.** La moderadora proporcionó información sobre el enfoque adoptado en Sudáfrica, resumiendo la experiencia de su país en lo que respecta a los enfoques de formación sectorial. Tras el final del apartheid, en 1994, el Gobierno del nuevo Congreso Nacional Africano (ANC, por sus siglas en inglés) llevó a cabo una importante revisión de las políticas de formación y de su vínculo con la educación básica y superior, con el objetivo de abrir y ampliar el acceso a todos. Se elaboró un nuevo marco para el desarrollo de las calificaciones profesionales, en parte para colmar las brechas existentes en la educación básica, pero también para brindar oportunidades para hallar un empleo. La Ley para el Desarrollo de las Competencias Profesionales, de 1999, formalizó el marco, el sistema vinculado con el mismo y su financiación a través de un gravamen sobre la nómina del 1 por ciento destinado a la formación y al desarrollo de las calificaciones profesionales. Dicho gravamen asciende a 2.200 millones de euros en cinco años. Los empleadores podían recuperar hasta el 50 por ciento de los pagos realizados en concepto de este gravamen si impartían formación a sus trabajadores. En virtud de la Ley sobre el Marco Nacional de Calificaciones, de 2008, se han establecido tres consejos de calidad — para el aprendizaje en el lugar de trabajo, para las escuelas técnicas y universidades, y para las profesiones y los oficios. Éstos aseguran la certificación, la acreditación y la evaluación. Otra innovación que se ha introducido es el marco organizativo de 2004 para las profesiones, que se basa en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y en el ejemplo de Nueva Zelanda. Este marco, que abarca 23 sectores, vincula la demanda en materia de calificaciones profesionales con las calificaciones basadas en grupos de «familias» profesionales (por ejemplo, la «seguridad, observancia de la ley y ocupaciones conexas», con amplias calificaciones genéricas). Éstas desempeñan un importante papel para las Autoridades de Educación y Formación Sectorial (SETA, por sus siglas en inglés) del país, las cuales, a través del gravamen, proporcionan una sólida base para el desarrollo de las calificaciones profesionales en el ámbito sectorial, y ayudan a armonizar la oferta y la demanda de calificaciones profesionales en el país.
- 23.** El representante de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) informó de las recientes encuestas realizadas por su organización, una de ellas en colaboración con la Comisión Europea (CE), sobre el modo en que los países respondían a la crisis económica mundial a través de la formación: estas encuestas incluían una

---

realizada en varios países de la OCDE sobre los desafíos a los que se enfrentaban las PYME, y otra sobre los ministerios de trabajo en países de Asia Sudoriental. En los países de la OCDE, la asistencia en materia de formación y de búsqueda de empleo eran las medidas de política del mercado de trabajo más frecuentes para responder a la crisis, pero sólo algunas medidas estaban específicamente orientadas a los trabajadores temporales o irregulares, poco calificados y mal remunerados. No obstante, había aumentado el número de programas de formación y de lugares de formación para los trabajadores, especialmente en las PYME. También habían aumentado de un modo similar los programas de aprendizaje profesional. Ejemplos provenientes de Australia e Irlanda ilustraban las medidas establecidas para ayudar a los aprendices despedidos a concluir su formación en otras empresas. La encuesta mostraba que los enfoques sectoriales probablemente fueran los más eficaces para abordar los desafíos a los que se enfrentaban las PYME, ya que era en las PYME donde se ponían en práctica y donde podían obtenerse mejores resultados. Las empresas difundían prácticas e influían en el modo en que se utilizaban las calificaciones, mejorando la competitividad de los sectores, y generando más y mejores empleos. Sin embargo, la encuesta había mostrado que las PYME participaban menos en la formación (hasta -50 por ciento) que las empresas más grandes, y que existían grandes desigualdades entre los países. Algunos sectores y ocupaciones también parecían tener más acceso a la formación que otros. Los directores y otros dirigentes corporativos eran importantes a la hora de reconocer las competencias y las calificaciones profesionales en sus empresas, y el modo en que éstas podían utilizarse para aumentar la productividad. Las calificaciones profesionales podían utilizarse para conseguir unos empleos que requieran más calificaciones y que estén mejor remunerados. Las estrategias de formación, de desarrollo de las calificaciones y de empleo estaban vinculadas con la ubicación geográfica del país, y era necesario señalar la diferencia entre los países en desarrollo y desarrollados. La encuesta realizada en los países de Asia Sudoriental mostraba un sólido enfoque sectorial y profesional en sus programas de formación. Sin embargo, la crisis reciente parecía haber dado lugar a que los países se orientaran más a la formación para la obtención de calificaciones básicas, como demostraba el ejemplo de Camboya, donde tras el cierre de varias fábricas textiles se habían adoptado medidas para impartir formación a los trabajadores a fin de que adquirieran calificaciones básicas. Para concluir con los nuevos sectores económicos «plateado» y «verde», indicó que se sabía relativamente poco sobre el tipo de cambio que requerían los perfiles profesionales y las calificaciones profesionales existentes para estas nuevas áreas de crecimiento. Los métodos informales de aprendizaje debían hacerse más accesibles a los trabajadores.

24. El representante de la CE subrayó la necesidad de mejorar las calificaciones profesionales de los trabajadores para ayudar a superar la crisis. Era importante abordar la cuestión a nivel sectorial, y contar con la participación de los interlocutores sociales y otros agentes interesados clave. Advirtió, sin embargo, que un enfoque sectorial tal vez satisfaría únicamente las necesidades del sector seleccionado, cuando en realidad era necesario reconocer que la formación para la obtención de calificaciones transversales fundamentales también era necesaria para asegurar la empleabilidad en otros sectores, especialmente en vista de que determinados sectores estaban destinados a registrar una caída. Asimismo, se planteaba la cuestión de las calificaciones profesionales convergentes, ámbito en el que diferentes sectores podían colaborar para enseñar y desarrollar calificaciones profesionales transversales como el espíritu empresarial. También era necesario adoptar y desarrollar el componente de un «enfoque más verde».
25. Una participante empleadora de Australia señaló que la capacidad de compromiso era un factor importante cuando se trataba de que los interlocutores sociales participaran en la formación formal. En su país, muchos programas de aprendizaje profesional no se concluían, y los trabajadores jóvenes que comenzaban estos programas demostraban con frecuencia escasas capacidades para el aprendizaje del cálculo y la lectura. Era importante que los empleadores y los trabajadores adoptaran un enfoque estratégico para solucionar este problema.

- 
26. Un participante trabajador de la India subrayó el importante papel de los programas de bienestar social para apoyar a los trabajadores desempleados. El sector de la construcción empleaba a una serie de trabajadores no calificados para que realizaran trabajos que requerían competencias. Se había establecido un gravamen específico para el sector para ayudar a los empleadores a impartir formación a dichos trabajadores, a fin de que los edificios se construyeran mejor y se respetaran las normas de seguridad y salud, por lo que disminuiría el número de accidentes en el lugar de trabajo. Esta política podía servir de modelo para otros sectores, en los que podrían asignarse recursos para el desarrollo de las calificaciones profesionales de los trabajadores.
  27. El representante del Gobierno de Egipto puso de relieve la necesidad de centrarse asimismo en impartir formación a los instructores, planteando la posibilidad de elaborar unas normas internacionales o una lista de criterios sobre las necesidades en materia de formación, a fin de que los trabajadores que recibieran formación en un país pudieran hacer valer las calificaciones adquiridas en otro país.
  28. Un participante trabajador de Ghana, observando que la productividad estaba vinculada con la seguridad del empleo y la contratación, pero señalando que no existían unos criterios definidos acordados en el sector de salud para medir la productividad, propuso que se establecieran unos índices de productividad a fin de mejorar la seguridad del empleo a través de la medición del rendimiento.
  29. Un participante empleador de Kenya, comentando la intervención del orador anterior, examinó la cuestión de la medición de la productividad, y señaló que en un estudio sobre la productividad realizado en su país se había concluido que era más probable que los empleadores invirtieran en infraestructura y equipo para mejorar la productividad. Cada país y cada industria elaboraban sus propias mediciones de la productividad. Con respecto a la correlación entre el aumento de la productividad y el incremento de los salarios, señaló que, con frecuencia, éste no era el caso en su país, y que la productividad no siempre conducía al aumento de los ingresos.
  30. Otro participante trabajador (del UNI) subrayó el papel que desempeñaban los gobiernos a la hora de proporcionar calificaciones profesionales básicas, en particular en una economía global en la que las empresas multinacionales realizaban su actividad a través de las fronteras. Había habido casos en los que se despedía a los trabajadores cuando las empresas cerraban operaciones, por lo que los trabajadores despedidos no estaban preparados, en materia de calificaciones profesionales, para realizar un trabajo alternativo. Así pues, era importante que los gobiernos participaran en la facilitación de formación orientada a la adquisición de competencias básicas, a fin de que las personas que las adquirieran pudieran hacerlas valer en un nuevo empleo.
  31. Un participante empleador de la Federación de la Industria Europea de la Construcción (FIEC) dio un ejemplo positivo de diálogo social en el sector de la construcción, en el que la FIEC y los sindicatos de este sector concluyeron un acuerdo conjunto para la promoción de los empleos verdes en la industria europea de la construcción. Los fondos destinados a la formación habían desempeñado un papel importante en la conclusión del acuerdo conjunto, lo que había conducido a la creación de empleos verdes.
  32. Un participante trabajador de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) puso énfasis en que se debería incluir a los trabajadores migrantes en los programas de formación orientados a profesiones en la industria de la construcción, ya que esta industria, al menos en Asia, empleaba a muchos trabajadores migrantes. Deberían tomarse asimismo precauciones para evitar sustituir injustamente a los trabajadores migrantes del sector por nacionales en la crisis actual, particularmente en vista de que la demanda de más trabajadores probablemente estuviera en consonancia con los programas de medidas de estímulo orientados específicamente al desarrollo de la infraestructura.

---

También debían aplicarse a los trabajadores migrantes las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

33. El representante del Gobierno de Sudán señaló algunos de los desafíos a los que se enfrentaba su país dimanantes de la transición de una economía del trabajo tradicional a una economía del trabajo moderna. Cuando los trabajadores concluían sus programas de formación en las zonas rurales, se trasladaban con frecuencia a la ciudad en busca de un empleo mejor remunerado, lo que perjudicaba el objetivo del país de proporcionarles formación para contribuir al desarrollo de las zonas rurales. Señaló que la formación era costosa y puso en tela de juicio la utilidad de dicha inversión si seguía continuaba dicha migración rural-urbana. También se preguntaba cómo conseguían otros países financiar la formación de los instructores, y pidió que se proporcionaran ejemplos del modo en que otros países afrontaban cuestiones similares.
34. Un participante trabajador de Trinidad y Tabago señaló que las empresas petroleras multinacionales de su país habían establecido programas de formación avanzados, pero que, al ser ofrecidos por el sector privado, muchos trabajadores no podían costearlos. Se preguntaba asimismo qué se podía hacer para impartir formación orientada a la obtención de calificaciones profesionales pertinentes a los 2.000 funcionarios a los que se había despedido tras la reforma del sector público.
35. Un participante trabajador de Alemania subrayó la dificultad que tenían los trabajadores para recibir una formación adecuada cuando muchos no habían recibido una buena educación básica. Por lo tanto, la educación básica era esencial para que pudieran recibir formación ulteriormente.
36. La moderadora resumió brevemente lo que, a su juicio, eran ámbitos de consenso en la discusión. Los enfoques sectoriales habían demostrado ser útiles para mejorar el suministro de formación y el perfeccionamiento de las calificaciones profesionales. Todos los agentes interesados tenían un papel que desempeñar en el proceso, en particular dado que los enfoques sectoriales promovían el diálogo social, pero las estrategias requerían coherencia de política entre diversos ministerios gubernamentales. Era preciso que los enfoques sectoriales fueran impulsados por la demanda y respondieran a las condiciones cambiantes de los mercados y las empresas. Era necesario impartir más formación a los trabajadores para que adquirieran calificaciones profesionales que pudieran hacer valer en diversos sectores. Debía hacerse frente a la brecha de acceso a la formación, en particular para los migrantes y los trabajadores poco calificados. Asimismo, era importante proporcionar más información para mejorar la orientación profesional, con miras a armonizar mejor la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales con la demanda existente en el mercado de trabajo.
37. Un participante trabajador proporcionó un buen ejemplo de diálogo social sobre la formación. En 2008, el UNI había firmado un acuerdo conjunto con su homólogo empleador, la Confederación Europea de Agencias de Empleo Privadas (EuroCIETT), con miras a impartir formación a los trabajadores que realizaban un trabajo temporal. Estas agencias de empleo temporal estaban bien situadas para identificar las necesidades en materia de formación, ya que su éxito dependía en gran medida de la armonización de las calificaciones de los trabajadores con las necesidades de los empleadores. Subrayó el papel fundamental que desempeñaban las GUF para facilitar el diálogo social en el ámbito sectorial y la negociación colectiva, que era fundamental para asegurar el acceso a la formación y al desarrollo de las calificaciones.
38. Otro participante trabajador de la BWI señaló que un enfoque sectorial era un medio eficaz para poner en práctica la estrategia del G-20. La formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales eran más eficaces cuando se llevaban a cabo a todos los niveles, pero el lugar de trabajo era el ámbito idóneo para ellas. Se consideraba que un



---

enfoque sectorial era el más útil para el sector de la construcción, porque casi el 90 por ciento de las empresas eran PYME. La OIT debía recopilar y documentar información, y facilitar sistemáticamente el intercambio de información entre los mandantes, sobre las mejores prácticas en lo que respecta a la formación sectorial, en los planos regional y nacional. Los gobiernos también debían desempeñar un papel positivo a la hora de poner en práctica estrategias para el desarrollo de las calificaciones profesionales con miras a fomentar y apoyar el crecimiento.

39. Un participante trabajador de la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) señaló que la educación debía armonizarse mejor con las necesidades del mercado de trabajo. Con frecuencia, los sistemas de educación y formación se basaban en viejos sistemas que habían quedado obsoletos para las realidades de los lugares de trabajo actuales. La exclusión de los trabajadores migrantes del sistema educativo en algunos países creaba problemas sociales. Otros grupos demográficos nacionales también se enfrentaban a niveles particularmente altos de exclusión; en Brasil, por ejemplo, sólo el 1 por ciento de los africanos-brasileños recibían una educación básica, y la educación escasa o inexistente hacía imposible su acceso a un trabajo decente. Esto demostraba la necesidad de que los sistemas se adaptaran a la realidad y fueran más incluyentes. La estrecha colaboración entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores era un elemento esencial para el éxito.
40. El portavoz de los empleadores puso de relieve la necesidad de realizar una división apropiada del trabajo. Como ciudadanos corporativos socialmente responsables, las empresas adoptaban con frecuencia muchas medidas positivas, pero nunca podrían asumir las propias responsabilidades de los gobiernos. Reiteró la preocupación expresada por el representante de la CE sobre la necesidad de armonizar los enfoques de la formación sectorial con la formación orientada a la adquisición de calificaciones profesionales transferibles, como las competencias técnicas, en particular en mercados de trabajo flexibles. Era necesario mejorar la recopilación de datos sobre las calificaciones profesionales nacionales y sectoriales para ofrecer una mejor orientación profesional. También era necesario vincular mejor la educación con el mundo del trabajo.
41. Un participante trabajador de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) subrayó la cuestión de la competencia internacional en la contratación de trabajadores, especialmente en el sector de salud. Incumbía a los gobiernos determinar y atender la demanda de servicios públicos del mercado de trabajo. Algunos migrantes trabajarían en países receptores durante un corto período de tiempo y regresarían a su país, y era necesario sustituir continuamente dicha oferta. Era preciso invertir más en formación para que se prestaran servicios públicos de calidad.
42. El portavoz de los trabajadores reconoció que el Foro estaba alcanzando un entendimiento considerable, aunque seguía habiendo cuestiones que requerían mayor debate. Una estrategia para adoptar un enfoque sectorial era útil y más específica, por lo que permitía prestar menos atención a los aspectos generales para centrarse en aspectos concretos. Una educación básica de calidad era una condición previa para el aprendizaje permanente, y era preciso vincular mejor esta educación con el mundo del trabajo. También era necesario el compromiso de los agentes interesados, y toda estrategia emprendida exigía una coherencia de política entre los ministerios. Entre los ámbitos que requerían mayor debate se contaban la asignación de recursos, la migración y el empleo precario.

---

## Discusión de grupo 2

### Prioridades y retos

43. La moderadora propuso llevar al terreno práctico las prioridades y retos que se habían abordado durante la sesión anterior, y solicitó más contribuciones concretas y específicas sobre una serie de cuestiones clave, entre ellas, el papel del diálogo social, la gestión y adopción de enfoques sectoriales de formación, y la gestión de la evaluación y de los resultados. Los participantes debían indicar asimismo razones de peso por las que una dimensión sectorial debía formar parte de la estrategia de la OIT para el G-20; debía señalarse, por ejemplo, por qué era importante un enfoque sectorial.
44. El panelista trabajador, el Sr. Kraft, subrayó la falta de armonización entre la fuerza de trabajo calificada existente y las necesidades reales del mercado de trabajo en materia de calificaciones profesionales, pero señaló que la identificación de futuras necesidades en lo que respecta a las calificaciones profesionales no era realmente plausible. El problema que planteaba preparar a la fuerza de trabajo para el futuro lugar de trabajo radicaba en la educación básica, ya que la educación no estaba permitiendo que se cumplieran los requisitos para hallar un empleo. Impartir calificaciones profesionales a la fuerza de trabajo exigía un enfoque continuo, y se tenían los conocimientos para resolver el problema. En Europa, era importante que los gobiernos establecieran instrumentos europeos acordados, como la Estrategia de Lisboa, cuyo principal elemento era el Marco Europeo de Calificaciones. También era importante enseñar a los niños competencias básicas, como la lectura, la escritura, nociones de cálculo y cómo utilizar la tecnología de la información y las lenguas extranjeras. Era necesario que la educación empezara a impartirse en una fase temprana, para que se ofreciera al mismo tiempo una orientación académica y profesional, que condujera a la universidad, si así se deseaba. Era preciso apoyar las trayectorias individuales y el aprendizaje permanente, al igual que una ciudadanía activa y las competencias en materia de cohesión social. La enseñanza debería ser gratuita, financiada por los contribuyentes y organizada por los gobiernos. Los gobiernos deberían comprometerse a establecer un sistema educativo eficaz y a perfeccionarlo según fuera necesario, inclusive asegurando la disponibilidad de un número suficiente de docentes e instructores debidamente competentes y calificados.
45. El portavoz de los empleadores, presentándose como panelista de su grupo, explicó que el sistema educativo en su país, los Países Bajos, se basaba en tres ejes: educación profesional preparatoria, educación profesional intermedia y educación superior. Existía una cooperación y asociaciones voluntarias a nivel local en lo que respecta a la enseñanza escolar intermedia y a los programas de aprendizaje. El sistema de aprendizaje era sólido, y los estudiantes solían recibir formación en al menos dos empresas diferentes durante períodos de experiencia laboral. Los costos asumidos por los empleadores se equiparaban prácticamente a la financiación gubernamental mediante la realización de pagos a los estudiantes, tiempo dedicado a la orientación profesional, formación de los instructores, intercambio o donación de equipo, material de aprendizaje y derechos de examen. Para ayudar a compensar el costo de este aprendizaje basado en la competencia, el Gobierno ofrecía un modesto incentivo fiscal. En el sistema nacional legal, se organizaban en diversos sectores 17 centros especializados en los que se impartía educación profesional. El Ministerio de Educación asignaba recursos, y la junta directiva de cada centro solía estar integrada, de manera equitativa, por representantes de instituciones profesionales, de empleadores y de trabajadores. Cada centro contaba con un comité consultivo, integrado por interlocutores sociales y personal educativo, a partes iguales, que informaba al Ministerio de Educación sobre la estructura de las calificaciones y los perfiles de la competencia. La participación sectorial era de vital importancia para poner en práctica la formación y educación profesional y para crear un vínculo para el aprendizaje permanente

---

entre el gobierno y el sector privado. Se había concluido un nuevo acuerdo para ampliar las funciones de los organismos sectoriales nacionales a fin de incluir los exámenes (que anteriormente era un punto débil), mejorar la calidad de los instructores, e identificar las calificaciones necesarias. Había más de 100 fondos sectoriales destinados a la formación y al desarrollo, en su mayor parte financiados con arreglo a convenios colectivos y particularmente pertinentes para las PYME, ya que la mayoría de las empresas multinacionales tenían sus propios convenios colectivos sobre la formación y no participaban. Un fondo de solidaridad permitía a las empresas que no impartían formación contribuir al sistema a través de un impuesto sectorial voluntario. Los fondos se utilizaban cada vez más para financiar estudios sobre las tendencias y las necesidades en materia de calificaciones, y para recopilar información con miras a ofrecer orientación profesional. La participación de los agentes sectoriales aseguraba un mejor vínculo entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, y una formación actualizada que respondiera mejor a las necesidades de la vida real. También era un método excelente para examinar la innovación y fomentar la participación de las PYME en los sectores que no tenían sus propias infraestructuras de formación. La experiencia de los Países Bajos ponía de relieve que las estrategias sectoriales debían basarse en estrategias nacionales de crecimiento.

46. La representante del Gobierno de Hungría, la Sra. Lux, interviniendo como panelista gubernamental, identificó algunos desafíos que planteaban la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales en su país. Por ejemplo, el trabajo manual se subestimaba con frecuencia, y cada vez menos jóvenes optaban por recibir formación y educación profesional, decantándose en su lugar por una educación académica. El objetivo era cambiar esta mentalidad y centrarse en el desarrollo de calificaciones profesionales específicas, pero se disponía de datos escasos para supervisar y evaluar el sistema a fin de apoyar la reforma. En 2009, la tasa de participación de la fuerza de trabajo era del 61,6 por ciento, una de las más bajas en la Unión Europea. La tasa de participación de los adultos en el aprendizaje permanente también era muy baja. Se había actualizado un registro nacional de calificaciones basado en los perfiles profesionales y en las futuras necesidades en materia de calificaciones profesionales, en el que se identificaban los perfiles para las competencias profesionales, sociales y personales. Era interesante observar que el papel de los interlocutores sociales estaba aumentando mediante su participación en el proceso de toma de decisiones. Existían tres organismos principales: la Junta Nacional de Conciliación de Intereses, el Consejo Nacional de Formación Profesional y para Adultos, y el Órgano de Acreditación de la Formación para Adultos. También existían comités regionales de formación y de desarrollo, encargados de elaborar estrategias de formación y educación profesional, de ofrecer fondos para el desarrollo, de identificar «las deficiencias» de calificaciones profesionales y de establecer objetivos. La financiación provenía del presupuesto estatal y de la administración local, de fondos estatales, del fondo de mercado laboral (un subfondo para la formación, empleo y rehabilitación) de los aprendices, y de los empleadores para sus propios empleados. Las empresas deciden a qué actividad asignar su contribución obligatoria a la formación y educación profesional, que representa el 1,5 por ciento de su nómina. Sin embargo, pocas PYME tenían acceso a estos fondos para impartir formación a sus trabajadores, aunque las contribuciones destinadas a la formación y educación profesional habían aumentado continuamente con el transcurso de los años, al pasar de 34 millones de euros en 1998 a 158 millones de euros en 2009.
47. La moderadora ofreció rápida visión general del sistema establecido en Sudáfrica. Existían 33 estructuras sectoriales en las nueve provincias del país y, con el apoyo de las SETA, se requerían estrategias específicas para atender las necesidades sectoriales y del mercado de trabajo local. Existía un fondo nacional para las calificaciones profesionales, apoyado por recursos gubernamentales, y se había establecido un impuesto obligatorio para las empresas, a fin de aumentar las oportunidades de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales.

- 
- 48.** El representante de la OCDE señaló, en la mayoría de los casos, la innovación era específica de cada sector; la industria metalúrgica, por ejemplo, tenía diferentes problemas en materia de innovación que la industria financiera o de la minería. Por lo tanto, era lógico que la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales estuvieran vinculados a actividades de innovación específicas de los sectores. Al mismo tiempo, sin embargo, unos enfoques intersectoriales podían aportar conocimientos adicionales que estimularan el desarrollo de las calificaciones profesionales. Las asociaciones público-privadas para la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales eran necesarias para establecer unos ecosistemas de calificaciones profesionales para la competitividad sectorial y el desarrollo económico local. Podían citarse dos casos específicos a este respecto: la red de la industria manufacturera de Mackay (MAIN), que prestaba servicios a la industria de la minería, y la red de nanotecnología en Western Sidney (Australia). En el primer caso, se establecían asociaciones entre las empresas y las organizaciones encargadas de impartir formación y educación, a fin de superar, mediante la formación, el problema que suponía la falta de calificaciones profesionales de los trabajadores. En el segundo caso, se había creado una asociación entre las PYME de la industria manufacturera, laboratorios de educación de alto nivel y departamentos gubernamentales para mejorar los conocimientos de las microempresas y pequeñas empresas sobre la nanotecnología. Se ofrecían períodos de prácticas para realizar investigaciones a los trabajadores de PYME de la industria manufacturera, lo que suponía una innovación radical. Los trabajadores poco calificados adquirirían conocimientos sobre la aplicación sofisticada de la nanotecnología a productos actuales. Las alianzas creadas para el desarrollo de las calificaciones profesionales requerían el apoyo público, especialmente en una fase inicial. En algunos casos, se lograba la autosostenibilidad, como mostraba el ejemplo de Mackay, en el que la red estaba totalmente financiada por empresas en la actualidad.
- 49.** El representante de la CE compartió cuatro conclusiones principales del Grupo de Expertos sobre la iniciativa «Nuevas capacidades para nuevos empleos», de la Comisión Europea. La primera era un llamamiento para que se realizara una inversión masiva e inteligente en calificaciones profesionales. La segunda proponía armonizar mejor el mundo de la educación, la formación y el trabajo. En tercer lugar, el Grupo recomendaba la adecuada combinación de las calificaciones profesionales, combinando competencias relacionadas con el trabajo que se hubieran adquirido a través de la educación y la formación con competencias transversales, en particular competencias digitales y empresariales. Por último, recomendaba la identificación temprana de las futuras necesidades en materia de calificaciones profesionales a través de unos mejores sistemas de información sobre el mercado de trabajo en los que se contemplara la participación de las empresas. Estas cuatro conclusiones sólo se lograrían con el firme compromiso y la activa participación de los gobiernos, las autoridades locales, los proveedores de educación y formación, y las personas.
- 50.** Un participante trabajador de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) subrayó que el hambre era el principal desafío para educar a las personas, ya que el desarrollo de las calificaciones profesionales no era una prioridad para las personas que tenían hambre en el mundo. La Ley Nacional del Empleo Rural de la India, al asegurar el derecho al empleo y un «seguro» garantizado para las personas desempleadas, era un ejemplo de mecanismo eficaz para superar esta situación. Los sindicatos participaban efectivamente para aumentar el acceso de los indios a calificaciones básicas como la lectura, la escritura y las nociones de cálculo. Concluyó señalando la atención sobre la correlación que existía entre la brecha en materia de formación entre hombres y mujeres y la brecha salarial entre ambos grupos.
- 51.** El representante del Gobierno de Alemania reafirmó el papel fundamental que desempeñaban los gobiernos en lo que respecta a la formación y al desarrollo de las calificaciones profesionales. Al reconocer que el perfeccionamiento de las calificaciones

---

profesionales durante la crisis tenía un bajo costo de oportunidad, su Gobierno había adoptado una doble estrategia para la crisis que protegía los empleos a corto plazo y aumentaba las calificaciones profesionales a largo plazo. Se concluían acuerdos con empresas que reducían el tiempo de trabajo para proporcionar a los trabajadores cursos de formación. Como consecuencia, las personas podían seguir trabajando a tiempo parcial y mejorar sus calificaciones profesionales a través de la formación. Los empleos que requerían más calificaciones se habían incrementado considerablemente en los 20 últimos años. El Gobierno Federal y los 16 «Lander» federales acordaron con la iniciativa nacional de educación una amplia gama de 80 medidas para aunar esfuerzos y mejorar la calidad del sistema educativo federal en su totalidad. La tasa de abandono escolar había caído del 8 al 4 por ciento, tal y como se había previsto. En Alemania también se estaban realizando investigaciones, en consulta con los interlocutores sociales, para identificar la futura demanda de calificaciones profesionales en el mercado de trabajo, y asegurar que los cursos de formación eran apropiados.

- 52.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán afirmó que era importante recordar las diferentes necesidades de formación y de perfeccionamiento de las calificaciones profesionales que tenía la fuerza de trabajo de los países desarrollados y en desarrollo, y explicó que los programas establecidos en los países desarrollados tal vez no cumplieran los requisitos de los países en desarrollo. Los países debían ayudarse entre sí en lo que respecta a las políticas y programas de formación, y dio el ejemplo de Irán, país que colaboraba con Japón para impartir formación profesional a los trabajadores provenientes de Afganistán. Sin embargo, señaló que los estudiantes universitarios de su país no estaban satisfaciendo suficientemente las calificaciones profesionales que requería el mercado de trabajo y que, como consecuencia, los cursos orientados a fomentar el espíritu empresarial se habían hecho obligatorios. Se ofrecía formación a la fuerza de trabajo rural a través de unidades móviles de formación técnica, a fin de mejorar sus competencias básicas y técnicas. Estas mismas unidades también impartían formación a los reclusos para dotarles de calificaciones profesionales que les permitiera crear una empresa con un préstamo gubernamental tras su puesta en libertad. También se estaba impartiendo formación específica de los sectores en las industrias de la alimentación y la agricultura, la minería, la construcción, el transporte, el petróleo y los productos químicos, facilitada por asociaciones público-privadas.
- 53.** Un participante empleador de la FIEC hizo referencia a un estudio de la iniciativa de la CE denominada «Nuevas capacidades para nuevos empleos», que abarcaba 18 sectores económicos. En el estudio, que había sido realizado con la participación directa de los interlocutores sociales, se habían identificado empleos y calificaciones profesionales para el futuro. Este instrumento ayudaba a las empresas, los gobiernos, los trabajadores y las instituciones de formación a comprender mejor las futuras necesidades del mercado y las calificaciones profesionales requeridas.
- 54.** El participante empleador de Australia subrayó la necesidad de realizar más y mejores análisis del mercado de trabajo para ayudar a los gobiernos, con la participación de los interlocutores sociales, a evaluar cuál debería ser el foco de atención de las actividades de formación. En un estudio realizado por el Centro Nacional de Estudios sobre la Educación Profesional se había identificado una disminución de las tasas de conclusión de los programas de aprendizaje profesional debido a la crisis económica actual. Durante la crisis económica anterior, se habían necesitado 13 años para recuperarse de una disminución similar. Con objeto de evitar el aumento del desempleo de los jóvenes, se había iniciado el programa «Kickstart», con arreglo al cual el Gobierno ofrecía incentivos adicionales a los empleadores que aceptaban a aprendices. El programa había logrado su objetivo, a saber, que se aceptara a 21.000 nuevos aprendices.
- 55.** Un participante trabajador de la India subrayó que la formación para la obtención de calificaciones profesionales con miras a realizar un empleo independiente era igualmente

---

importante, y señaló que, en su país, las personas solicitan ayuda gubernamental para la adquisición de formación empresarial, como parte de la política nacional de desarrollo de las calificaciones profesionales.

- 56.** Una participante trabajadora de la BWI consideraba que el modelo de los Países Bajos era un buen ejemplo para otros países, ya que demostraba que la cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales podía ser eficaz. Pidió a la OIT que documentara dichos ejemplos de buenas prácticas en materia de formación sectorial y de desarrollo de las calificaciones profesionales para su amplia difusión a sus mandantes. Deberían tomarse en consideración las diferentes estructuras geográficas de los países desarrollados y en desarrollo al proponer sistemas de formación sectorial. La elevada tasa de crecimiento de los jóvenes en los países en desarrollo exigía asistencia práctica concreta para ayudar a los países a integrarles efectivamente en el mercado de trabajo. Sin una educación o formación, era inevitable la migración de mano de obra no calificada, lo que aumentaba el riesgo de que se explotara a las personas. Los gobiernos tenían la responsabilidad de brindar a los jóvenes una oportunidad para hallar trabajos decentes; mancomunados esfuerzos con los interlocutores sociales en los planos interregional y sectorial podía ser un medio para lograr este objetivo.
- 57.** El portavoz de los trabajadores señaló que el G-20 había surgido como los principales actores en la crisis económica mundial actual, mientras que otros esperaban que estos actores dirigieran los esfuerzos hacia la recuperación. Toda estrategia de formación mundial debía formar parte del proceso de recuperación económica y laboral, y debería considerarse un enfoque «ascendente» a la hora de poner en práctica una estrategia de formación, la cual, además, debía ser un esfuerzo conjunto entre los gobiernos, los interlocutores sociales y las instituciones de formación. Las políticas de formación en cada país debían racionalizarse, y los esfuerzos desplegados hacia la recuperación requerían cohesión en materia de política entre diversos ministerios. Era necesario que las políticas abordaran el empleo precario, ya que éste era cada vez más endémico en los países en desarrollo, mientras que las tasas de desempleo en los países desarrollados como Japón y los Estados Unidos de América también estaban aumentando con gran rapidez. Era necesario realizar grandes esfuerzos para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular el Objetivo 2 sobre la educación primaria universal. La urbanización y la migración de los jóvenes no calificados provenientes de los países en desarrollo planteaban desafíos a la comunidad mundial. Los convenios colectivos deberían contener habitualmente disposiciones relativas a la formación. Para concluir, advirtió que los programas de aprendizaje no eran un modo oculto de emplear a jóvenes como mano de obra barata, ya que la formación en el lugar de trabajo debía conducir a un trabajo decente en un plazo de tiempo razonable.
- 58.** El portavoz de los empleadores reafirmó la necesidad de que los gobiernos y los interlocutores sociales participaran en la misma medida en la formación y en el desarrollo de las calificaciones, y abordaran una serie de cuestiones planteadas por los participantes. Subrayó que deberían elaborarse estrategias de formación en un sector determinado y que éstas deberían hacerse intersectoriales a continuación al tratar de desarrollar y mejorar las calificaciones profesionales transversales. Para prevenir el empleo precario, podían establecerse unas condiciones de trabajo decente a nivel nacional o mediante convenios colectivos a nivel sectorial. Los salarios más bajos sólo se ofrecían durante la fase de formación y se aumentaban una vez concluido satisfactoriamente el período de formación. Estaba de acuerdo en que los países tenían diferentes objetivos y puntos de partida, pero subrayó que todos los países debían tener sus propios objetivos en materia de educación, y que la elaboración y puesta en práctica de una estrategia de formación con la participación activa de los agentes interesados podía ayudarles a lograr más rápidamente sus objetivos. Era necesaria una educación primaria básica, ya que sólo los sistemas que ofrecían una educación de calidad y una igualdad de acceso a la misma obtendrían resultados positivos

---

en lo que respecta a la formación profesional y a los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo.

## Adopción de las recomendaciones consensuadas

- 59.** La moderadora volvió a dar la bienvenida a los participantes y explicó el proceso de adopción de las recomendaciones. Analizó el documento párrafo por párrafo. Todos los participantes podían proponer enmiendas, pero sólo se adoptarían aquellas propuestas sobre las que se alcanzara un consenso. Sin embargo, si bien las enmiendas no consensuadas no se incluirían en el texto, las opiniones que articulaban podían reflejarse en el informe de la discusión del Foro.
- 60.** Los párrafos 1, 2, 3 fueron adoptados sin enmiendas. El portavoz gubernamental propuso que la última línea del párrafo 4 concluyera con la frase «para su consideración por la cumbre del G-20». Esta enmienda fue adoptada.
- 61.** En el párrafo 5, el portavoz de los trabajadores propuso ampliar la segunda frase, para que rezara: «a fin de apoyar la creación de empleo y el trabajo decente, y una transición equitativa a los empleos verdes». También propuso incluir, en el párrafo 6, la frase: «los principios del diálogo social y los convenios colectivos incluirían la formación». Estas dos propuestas no fueron apoyadas por consenso. En el párrafo 7, propuso suprimir la palabra «permite» por la frase «debe basarse en». Esta enmienda fue aceptada. Otra sugerencia fue añadir los términos «en el mercado de trabajo» entre «futuras» y «y en materia de calificaciones profesionales», en el párrafo 8, propuesta que fue aceptada. En la última línea del párrafo 8, propuso sustituir las palabras «en el proceso de celebración de consultas» por «en los procesos de celebración de consultas y de negociaciones». Esta propuesta no fue aceptada. Se acordó que en el párrafo 9 se sustituyera «empresas y trabajadores» por «diferentes sectores», en la última línea. También se acordó sustituir, en la primera línea del párrafo 10, la frase «estar armonizados con» por «formar parte de». La última oración se modificó para que rezara como sigue: «Deberían fomentarse enfoques intersectoriales para proporcionar las competencias transversales básicas que se precisan en todos los sectores.».
- 62.** El portavoz de los trabajadores propuso que las cuestiones del trabajo decente y la seguridad y salud se incluyeran en el párrafo 10. El portavoz de los empleadores, aunque no se oponía a estos conceptos, no estaba de acuerdo con incorporarlos al texto porque, invariablemente, esto podía dar lugar a que otros participantes comenzaran a proponer una interminable lista de cuestiones para incluir en cada punto.
- 63.** El portavoz de los trabajadores propuso añadir, al final de la primera oración del párrafo 11, la frase «así como educación y formación profesional». Subrayó que el concepto significaba que los gobiernos no tenían la única responsabilidad, sino la responsabilidad general en este ámbito. Esto no fue aceptable para una serie de representantes gubernamentales. El Vicepresidente gubernamental propuso, como pretendían algunos de sus homólogos gubernamentales, incluir la expresión «interlocutores sociales» para hacer referencia a la responsabilidad compartida en lo que respecta a la educación básica, pero esta modificación no fue aceptada. Sobre la base de una propuesta del portavoz de los trabajadores, se acordó cambiar la segunda oración para que rezara como sigue: «Una educación de calidad para todos es una condición previa para la capacidad de aprendizaje y para el aprendizaje permanente». Sin embargo, se rechazó su propuesta de enmienda para hacer referencia específicamente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

- 
64. El representante del Gobierno del Uruguay señaló que era difícil determinar si había un consenso cuando los gobiernos no estaban de acuerdo con algunos de los puntos. Por lo tanto, opinaba que sería inapropiado, desde el punto de vista de procedimiento, incluir texto en las recomendaciones si no había un consenso absoluto sobre un punto determinado.
65. La moderadora explicó que el texto en su conjunto era el resumen que la Oficina había hecho de la discusión, y que sólo se adoptaría una enmienda en los casos en que hubiera sido acordada por todas las partes mediante una clara mayoría. Sin embargo, si no había un claro acuerdo mayoritario, entonces la cuestión planteada podía reflejarse en el informe. El portavoz de los empleadores propuso que, en interés del procedimiento, no deberían permitirse los debates largos. Si no había un acuerdo rápido sobre los cambios que habían de introducirse al documento de las recomendaciones consensuadas, entonces las sugerencias se reflejarían en el informe de la discusión del Foro. Esta opinión fue apoyada por el Grupo Gubernamental y el Grupo de los Trabajadores.
66. El portavoz de los trabajadores propuso añadir, en la segunda oración del párrafo 12, «transiciones rápidas y regulares hacia el trabajo decente», pero esta propuesta fue rechazada. El portavoz de los empleadores propuso insertar una nueva oración al final del párrafo 13, que fue adoptada, a saber, «El Foro también recomienda que se preste orientación profesional y en materia de estudios en la enseñanza secundaria.».
67. Todas las partes expresaron preocupación por la lista de grupos desfavorecidos propuesta en el texto de la Oficina. Los trabajadores señalaban, por ejemplo, que las mujeres no debían figurar en la lista y proponían una nueva oración en la que se hacía referencia a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. Los empleadores no querían que se incluyeran referencias a la economía informal o al trabajo precario, y los gobiernos pretendían incluir a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA. Tras un largo debate, sólo se alcanzó un consenso sobre la incorporación de la propuesta gubernamental. Los participantes también acordaron cambiar el tiempo verbal del texto, y sustituir, por tanto, «hacían frente» por «hacen frente» en dos casos, y suprimir «circular» en relación con la migración en la última oración. El Vicepresidente trabajador subrayó la necesidad de que los trabajadores tuvieran acceso a la formación en su país receptor antes de regresar a su país de origen.
68. En el párrafo 15 se acordó que sustituir la frase «pero debería haber conceptos básicos que puedan proporcionarse en una estrategia global». También se acordó sustituir «Se han adaptado» por «Se deberían considerar y adaptar»; «empresas» por «empleadores» y añadir «y sus organizaciones» tras la palabra «trabajadores» en las dos últimas oraciones. No se adoptó una propuesta formulada por el portavoz de los trabajadores de añadir la frase «A este respecto, los gobiernos desempeñan un papel particularmente importante», en la última oración.
69. Los cambios introducidos al párrafo 16 fueron consecuencia de largas discusiones, pero no hubo cuestiones sobre las que no se alcanzara un consenso. La idea principal era que la cooperación y la asistencia técnicas eran una cuestión sumamente prioritaria para los países en desarrollo y que éstos podrían basarse en la experiencia de instituciones como la OIT. Existían diversos medios para apoyar la aplicación de un enfoque sectorial.
70. El párrafo 17 también fue objeto de un amplio debate. Se acordó añadir la oración que rezaba: «La formación debería incluirse como una cuestión prioritaria en el orden del día del G-20». El Vicepresidente trabajador propuso añadir que la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales debían formar parte de los marcos legislativos y los convenios colectivos, y que la expresión «seguridad del empleo» debía añadirse como uno de los puntos que habían de preconizar los ministerios de empleo y de trabajo del G-20. La



---

primera propuesta no fue aceptada, y la segunda fue apoyada por algunos gobiernos, pero no se alcanzó un consenso.

- 71.** El representante del Gobierno del Uruguay opinaba que no había suficiente consenso en lo que respecta al párrafo que en el que se proponía, por lo tanto, que el documento final se presentara como un resumen del Presidente en lugar de como unas recomendaciones consensuadas. Señaló que el procedimiento no era aceptable para el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, ni para una serie de representantes gubernamentales, que hicieron referencia a la cuestión. La moderadora reconoció la divergencia, e indicó que, de conformidad con los procedimientos acordados, el desacuerdo sobre el punto no figuraría en el informe.
- 72.** La representante del Gobierno de Filipinas apoyó la propuesta de incluir una enmienda sobre la seguridad del empleo, recordando que la seguridad del empleo, mediante el acuerdo tripartito, formaba parte integrante del título del Foro. Además, era un resultado de la formación y del desarrollo de las calificaciones profesionales, por lo que se preguntaba cómo la enmienda propuesta podía no ser aceptada por ningún participante.
- 73.** La moderadora presentó el documento final a las partes para su adopción. Las tres partes aprobaron las recomendaciones consensuadas, en su forma enmendada.
- 74.** La participante empleadora de Australia dio las gracias a los participantes y a la moderadora en nombre de su grupo. Valoraba el alto nivel de participación en el Foro y los buenos ejemplos que se habían intercambiado. Para concluir, puso énfasis una vez más en que su grupo se comprometía a seguir trabajando sobre el tema.
- 75.** El portavoz de los trabajadores reiteró los comentarios de la oradora anterior y explicó que el Foro había proporcionado una excelente base para determinar el modo de proceder en el futuro. Los trabajadores esperaban con interés seguir colaborando con los gobiernos y los empleadores sobre estos temas en los planos internacional, nacional y sectorial. Haciendo referencia a aquéllas cuestiones sobre las cuales no se había alcanzado un consenso, señaló que confiaba en que pudieran resolverse a través de un diálogo ulterior.
- 76.** El Vicepresidente gubernamental agradeció a todos los participantes sus contribuciones y el respeto que habían mostrado por las preocupaciones individuales durante las deliberaciones. También agradeció a los otros gobiernos participantes el apoyo que habían prestado. A pesar de la falta de un acuerdo absoluto sobre algunos puntos, el Foro había aportado una contribución concreta al debate continuo sobre la cuestión fundamental de la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales.
- 77.** El Sr. Dragnich elogió a los participantes por la gran labor que habían realizado al adoptar las recomendaciones consensuadas. Reconoció el papel esencial que desempeñaba el diálogo social en este debate permanente sobre la formación y las calificaciones profesionales en las reuniones sectoriales tripartitas celebradas en el último decenio. Los resultados del Foro eran una excelente contribución al intercambio de conocimientos y al diálogo social para afrontar y facilitar la recuperación de la crisis mundial del empleo, y la labor de la OIT para elaborar una estrategia de formación para el G-20. Expresó su agradecimiento a los colegas del Sector de Empleo de la OIT por su contribución al éxito del Foro y reconoció los esfuerzos de toda la secretaría. Para concluir, dio gracias en particular a la moderadora por facilitar la reunión y enriquecer las deliberaciones con la experiencia de Sudáfrica.
- 78.** La Sra. Ducci dio las gracias a todos los participantes en nombre del Director General de la OIT, el Sr. Juan Somavia. Acogió con agrado las recomendaciones consensuadas como una valiosa aportación a la respuesta del Director General a la solicitud del G-20 de elaborar una estrategia de formación para su consideración. Señaló asimismo que los

---

resultados proporcionarían orientación a la OIT, y a sus mandantes tripartitos, sobre cómo responder a nivel sectorial, de un modo tangible, a las necesidades en materia de readaptación profesional y de perfeccionamiento de las calificaciones profesionales de los hombres y mujeres que trabajan en la economía mundial posterior a la crisis. Estos resultados habían dado lugar a que la cuestión de la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales dejara de ser general para ser específica. Aseguró que la Oficina consideraría estas recomendaciones al elaborar su programa de trabajo en los ámbitos de la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales, de la seguridad del empleo, y de los cambios empresariales sostenibles.

- 79.** La moderadora dio las gracias a todos los presentes por haber compartido sus buenas prácticas, y por la gran diversidad de opiniones y experiencias ofrecidas a lo largo del Foro. En particular, agradeció a los Vicepresidentes y a los portavoces de los Grupos su profesionalismo y sus aportaciones. El resultado había sido un excelente ejemplo del modo en que la OIT facilitaba el diálogo social y el intercambio de información. Estaba satisfecha con las recomendaciones, y señaló que fomentaban el debate sobre la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales. Un enfoque sectorial tenía éxito en Sudáfrica, pero no estaba exento de desafíos. Todo enfoque se beneficiaba del aprendizaje y de la aplicación de métodos nuevos y diferentes. Este Foro había ayudado a todos a aprender formas nuevas y diferentes de abordar la cuestión de la formación y del desarrollo de las calificaciones profesionales. Reconoció que no era fácil alcanzar un consenso, pero valoraba el respeto y la camaradería que habían prevalecido en las deliberaciones. Para concluir, expresó su agradecimiento a la secretaría por su apoyo y dedicación.

---

## **Anexo**

### **Recomendaciones consensuadas**

#### ***Introducción***

1. Representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores asistieron al Foro de diálogo mundial sobre estrategias de formación y de seguridad del empleo en el ámbito sectorial, celebrado en la OIT, en Ginebra, del 29 al 30 de marzo de 2010. El Foro examinó estrategias encaminadas a atender las necesidades presentes y futuras en materia de calificaciones profesionales en diferentes sectores, a fin de apoyar el crecimiento y la seguridad del empleo, así como la productividad y sostenibilidad de las empresas, en el período posterior a la crisis.
2. El Foro intercambió una amplia gama de opiniones y experiencias para identificar desafíos clave, definir estrategias y documentar experiencias positivas con miras a lograr un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. En las intervenciones de los participantes se consideraron ejemplos concretos de enfoques de la formación y del desarrollo de las calificaciones profesionales en el ámbito sectorial, y se abordaron las prioridades y los retos.
3. El Foro recordó la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), las Conclusiones de la Comisión de Calificaciones Profesionales adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, y el Pacto Mundial para el Empleo, y confirmó la importancia y pertinencia de estos instrumentos.
4. El Foro tomó nota de la reunión ministerial del G-20 que tendría lugar próximamente en Washington D.C., y de que se había solicitado a la OIT que elaborara una estrategia de formación para su consideración por la cumbre del G-20.

#### ***Puntos de consenso***

5. El impacto de la crisis económica mundial en el empleo ha variado según los países y los sectores, y ha planteado desafíos sin precedentes a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En este contexto, el Foro hace hincapié en la necesidad de la impulsión continua de una mayor y mejor formación.
6. El Foro recomienda reforzar los enfoques sectoriales de la formación.
7. Un enfoque sectorial debe basarse en la estrecha colaboración entre los interlocutores sociales en los planos nacional y local.
8. Los consejos sectoriales bipartitos o tripartitos, incluidos los proveedores de formación, están bien situados para garantizar una mejor correspondencia entre la demanda de calificaciones profesionales en los sectores y el suministro de formación, anticipar las necesidades futuras en el mercado de trabajo y en materia de calificaciones profesionales, y evaluar la calidad y pertinencia de los programas de formación. Éstos también pueden mejorar la prestación de formación, inclusive para las pequeñas y medianas empresas, ya que pueden participar de manera más implícita en el proceso de celebración de consultas.
9. Las estrategias sectoriales en materia de calificaciones elaboradas a través del diálogo social reconocen las funciones, los derechos y las responsabilidades de cada parte interesada. Estas estrategias se basan en la demanda y responden a las condiciones cambiantes y a las cuestiones emergentes, tales como la tecnología, el comercio, las tendencias demográficas y el medio ambiente. Las estrategias nacionales de formación y de desarrollo de las calificaciones profesionales en el ámbito sectorial son eficaces a la hora de adoptar un enfoque basado en el aprendizaje permanente para atender las necesidades de los diferentes sectores en materia de calificaciones profesionales.
10. Para ser eficaces, los enfoques sectoriales del desarrollo de las calificaciones profesionales deberían formar parte de las estrategias de crecimiento nacionales a largo plazo con el fin de proporcionar coherencia entre el desarrollo de las calificaciones profesionales y las políticas del mercado de trabajo, así como las relativas a la innovación tecnológica, la prestación de servicios públicos, el

---

comercio y las inversiones. Deberían fomentarse enfoques intersectoriales para proporcionar las competencias transversales básicas que se precisan en todos los sectores.

11. El Foro hizo hincapié en que el gobierno era el principal responsable de la educación básica. Una educación de calidad para todos es una condición previa para la capacidad de aprendizaje y para el aprendizaje permanente.
12. Combinar la enseñanza en las aulas con la experiencia laboral adquirida a través de aprendizajes y pasantías facilita la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Debe velarse por que tengan lugar unas transiciones progresivas hacia el empleo regular.
13. Para poder subsanar las deficiencias en materia de calificaciones profesionales y evitar el desfase de dichas calificaciones, se requiere información y análisis adecuados de la demanda y la oferta en el mercado de trabajo. Los gobiernos deberían colaborar con los interlocutores sociales sectoriales y otros actores del mercado de trabajo con el fin de determinar las lagunas y deficiencias en materia de calificaciones profesionales; la mejora de los análisis cuantitativos y cualitativos en el ámbito sectorial contribuye a una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de calificaciones profesionales. El Foro reconoció la importancia que tenían los servicios de empleo a la hora de proporcionar orientación y asesoramiento profesional a las personas que se incorporaban al mercado de trabajo. El Foro también recomienda que se preste orientación profesional y en materia de estudios en la enseñanza secundaria.
14. Los programas en materia de calificaciones profesionales deben ser incluyentes y accesibles a los grupos desfavorecidos, tales como las personas desempleadas, los trabajadores poco calificados, las personas afectadas por el VIH/SIDA, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores que desempeñan empleos precarios. Los migrantes se enfrentan a numerosos desafíos para que los países de acogida reconocieran sus calificaciones profesionales y muchos de los países de origen tienen que hacer frente a la fuga de cerebros del personal más calificado. Debería considerarse la posibilidad de adoptar acuerdos bilaterales y multilaterales para apoyar la migración, así como acuerdos en los que se reconozcan las calificaciones profesionales de los migrantes.
15. Los sistemas nacionales de formación y desarrollo de las calificaciones profesionales en el ámbito sectorial, incluidas sus estructuras de gestión, no se pueden transferir a otros países, pero debería haber conceptos básicos que puedan proporcionarse en una estrategia global. Cada sistema debe tener en cuenta las necesidades nacionales, regionales y locales. Sin embargo, se han aplicado enfoques sectoriales a diversas condiciones económicas y sociales y a diferentes requisitos geográficos. Se deberían considerar y adaptar buenas prácticas provenientes de otros países y sectores al elaborar nuevos sistemas sectoriales o al perfeccionar los ya existentes. Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y los gobiernos, deben realizar las inversiones adecuadas en formación, inclusive a través de asociaciones eficaces público-privadas.
16. Hubo un amplio consenso entre los participantes acerca de que los países en desarrollo se enfrentan a una serie de desafíos que exigen la aplicación de un enfoque sectorial sólido al desarrollo de las calificaciones profesionales. A este respecto, la cooperación y la asistencia técnicas son altamente prioritarias para los países en desarrollo, que pueden basarse en la experiencia de otros países y en los conocimientos especializados de las instituciones, como la OIT. Entre los medios para apoyar la aplicación se cuentan diversos mecanismos e instituciones para fomentar la participación de los interlocutores sociales en la elaboración, utilización y mejora de las estrategias de formación.
17. El Foro pidió a los Ministerios de Trabajo y Empleo que en la reunión ministerial del G-20 que iba a tener lugar próximamente preconizaran enfoques sectoriales en lo que respecta a las estrategias de formación ante los Ministerios de Educación y, entre otros, ante las entidades responsables de las finanzas, las inversiones, el comercio, la salud, el transporte y el desarrollo rural. La formación debería incluirse como una cuestión prioritaria en el orden del día del G-20. Es necesario incorporar iniciativas de formación en programas y estrategias de desarrollo más amplios, pero es igualmente importante adoptar un enfoque ascendente que tuviera en cuenta las necesidades de los mercados de trabajo locales y regionales.

---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**

---

Chairperson

Présidente

Presidenta

Ms Elizabeth Thobejane, Senior Executive Manager, Department of Higher Education and Training, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Governing Body members

Membres du Conseil d'administration

Miembros del Consejo de Administración

Employer

Employeur

Empleador

Mr Andrew Moore, Special Adviser, Confederation of British Industry (CBI), Deal, United Kingdom.

Worker

Travailleur

Trabajador

Mr Jerry Zellhoefer, European Representative, AFL-CIO European Office, Paris, France.

Members representing Governments

Membres représentant les gouvernements

Miembros representantes de los gobiernos

#### **ALBANIA ALBANIE**

Ms Alida Mici, Director of EU Integration and Foreign Affairs, MPCSSHB, Tirana.

#### **ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M<sup>me</sup> Hamida Djidel, sous-directrice, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger.

#### **AUSTRALIA AUSTRALIE**

Mr Greg Vines, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Australia in Geneva.

#### **BANGLADESH**

Mr Faiyaz Murshid Kazi, First Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva.

---

## **BARBADOS BARBADE**

Ms Emalene Marcus-Burnett, Counsellor, Permanent Mission of Barbados in Geneva.

## **BENIN BÉNIN**

M. Christophe Kint Aguiar, ministre, ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M<sup>me</sup> Alvine A. Aboh Chaudanson, secrétaire générale, ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

M. Jean Y. Tossavi, secrétaire exécutif du Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (SE/FODEFCA), ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou.

## **BOTSWANA**

Ms Mabedi Motchabani, Counsellor, Permanent Mission of Botswana in Geneva.

## **REPUBLIC OF CONGO RÉPUBLIQUE DU CONGO REPÚBLICA DEL CONGO**

M. André Okombi Salissa, ministre, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

S.E. M. Luc-Joseph Okio, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente de la République du Congo à Genève.

M. Nicolas Kossaloba, conseiller à l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. André Nyanga Elenga, directeur général de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (ONEMO), Brazzaville.

M. Rigobert Okouya, conseiller, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M<sup>me</sup> Fernande Mvila, conseillère, mission permanente de la République du Congo à Genève.

M<sup>me</sup> Véronique Okoumou, conseillère au travail du Président de la République, Présidence de la République du Congo, Brazzaville.

## **CYPRUS CHYPRE CHIPRE**

Ms Natalia Andreou, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance, Nicosia.

## **CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA**

Ms Eva Sikorova, Ministry of Labour and Social Affairs, Prague.

## **EQUATEUR ECUADOR**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministro, Misión Permanente del Ecuador en Ginebra.

---

**EGYPT EGYPTE EGIPTO**

Mr Raafat Elmeslawy, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva.

**GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Andreas Henkes, Head of Division, Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

**GREECE GRÈCE GRECIA**

Ms Sofia Baxevani, Government Official, Employment Directorate, Manpower Employment Organization, Alimos.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Ms Anastasia Charari, Labour Market Policies Researcher, Employment Observatory Research – Informatics SA, Athens.

**HUNGARY HONGRIE HUNGRÍA**

Ms Zsófia Lux, Chief Counsellor, Ministry of Social Affairs and Labour, Budapest.

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN  
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Amir Shamir, Labour Attaché, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva.

**MALAWI**

Mr Benson Milton Chirwa, Chief Labour Officer (Employment), Ministry of Labour, Lilongwe.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Wesley Muwalo, Chief Trade Testing Officer, Ministry of Labour, Lilongwe.

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Aminuddin Ab Rahman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva.

**MEXICO MEXIQUE MÉXICO**

Sra. Cecilia Amero Coutigno, Ministro, Misión Permanente de México en Ginebra.

**MOROCCO MAROC MARRUECOS**

M<sup>me</sup> Naja Guenooni, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Rabat.



---

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Ms Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland in Geneva.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Bartosz Betka, Permanent Mission of Poland in Geneva.

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Sra. Adelaida Bosch Vivancos, Consejera técnica, Subdirección de Relaciones Sociales Internacionales, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

**URUGUAY**

Sr. Gabriel Winter, Counsellor, Misión Permanente del Uruguay en Ginebra.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra.

**Members representing the Employers**

**Membres représentant les employeurs**

**Miembros representantes de los empleadores**

Mr Enosh Bolo, Director Strategy and Service Delivery, Federation of Kenya Employers (FKE), Nairobi, Kenya.

Mr Domenico Campogrande, Director Social Affairs, European Construction Industry Federation (FIEC), Brussels, Belgium.

Ms Mary Hicks, Director of Employment, Education and Training, Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI), Kingston, Australia.

Dr Arthur Keiser, Treasurer/Board Member, Keiser University, Career College Association, Fort Lauderdale, United States.

Sr. Alfredo Kupfer-Domínguez, Consejero Laboral, Confederación de Cámaras Industriales, México, México.

Ms Carrie Murdoch, Manager, Education, Skills, Trade, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.

Mr Chiel Renique, Senior Adviser on Education and Training, Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW), The Hague, Netherlands.

Mr Olaf Stieper, Head of Department Vocational Training, METRO AG, Düsseldorf, Germany.

Mr Matthias Thorns, Confederation of German Employers (BDA), European and International Affairs, Berlin, Germany.

---

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

Mr Carlton Gibson, First Vice-President, Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), San Fernando, Trinidad and Tobago.

Mr Jasper Goss, Information/Research Officer, International Union of Foodworkers (IUF) Asia/Pacific, Sydney, Australia.

Ms Cristina Iftimescu, Vice-President, Romanian Trade Union Federation (SANITAS), Bucharest, Romania.

Mr Knut Kraft, International Expert, BLBS Germany, Düsseldorf, Germany.

Mr Ganta M. Krishnamurthy, General Secretary, Madras Port Trust Employees' Union, Chennai, India.

Mr Abu Dinbon Kuntulo, General Secretary, Health Services Workers' Union of TUC (HSWU), Accra, Ghana.

Ms Jin Sook Lee, Policy and Campaign Officer, Building and Wood Workers International (APRO), Subang Jaya, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.

Sr. Marino Vani, Asistente del representante regional, Oficina Regional de la FITIM para América Latina y el Caribe, Montevideo, Uruguay.

**Additional members representing the Workers**  
**Membres additionnels représentant les travailleurs**  
**Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

Mr Robert Harris, Chair, Trade Union Advisory Committee (TUAC), Education International, Nyon.

Mr Helmut Lense, Director Automotive Department, International Metalworkers' Federation (IMF), Geneva.

Ms Anita Normark, Building and Wood Workers International (BWI), Carouge/Geneva.

Mr Jakob Thiemann, Policy Officer, UNI Commerce Global Union, Nyon.

Mr Peter Waldorff, General Secretary, Public Services International (PSI), Ferney-Voltaire, France.

**Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations**  
**Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles**  
**Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

**European Commission**  
**Commission européenne**  
**Comisión Europea**

Mr Robert Strauss, Head of Unit, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, Belgium.

**Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**  
**Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**  
**Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)**

Dr Cristina Martínez-Fernández, Policy Analyst (Local Governance and Employment), Leed Programme, Paris, France.

---

Representatives of non-governmental international organizations  
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs (OIE)**  
**Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin, Genève.

Mr Eric Oechslin, Senior Adviser, Cointrin, Geneva.

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale (CSI)**  
**Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva Office, Geneva.

Speakers  
Intervenants  
Portavoces

**Office of the Director-General**  
**Bureau du Directeur général**  
**Gabinete del Director General**

Ms Maria Angelica Ducci.

M. Philippe Egger.

Mr Age Godefridus Fluitman.

**CINTERFOR**

Ms Martha Pacheco, Director, Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre, CINTERFOR, Montevideo, Uruguay.

**International Training Centre**  
**Centre international de formation**  
**Centro Internacional de Formación**

Mr Mostefa Boudiaf, Employment and Skills Development Team, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy.

Mr Manfred Ziewers, Senior Programme Officer, Employment and Skills Development Team, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy.