

EL PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO DE LA OIT

OIT/Cinterfor se siente plenamente identificado con los objetivos de esta VI CONFINTEA y en particular con los que hacen a la vinculación entre formación y sostenibilidad. Justamente en el año 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su informe sobre Promoción de Empresas Sostenibles² reconoce la vital importancia que tiene el talento humano para el crecimiento y consolidación de las empresas. La sostenibilidad implica desarrollo humano y como tal las empresas sostenibles invierten en las personas y las consideran como un valioso activo, indispensable para su crecimiento y su éxito.

La sostenibilidad también implica sociedades en las cuales se combata la pobreza y la exclusión social; de nuevo una forma efectiva de procurar ingresos y trabajo decente y productivo es una buena formación profesional accesible a todos y sin barreras de ningún tipo. Cada vez más se proclama como un derecho universal el acceso al conocimiento y la formación para el trabajo, una puerta abierta a conocimientos aplicados a la obtención de riqueza e ingresos a través de la empresa y a través del empleo.

En la “*Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa*”³ la OIT ha llamado la atención sobre la necesidad de promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común.

Ante los efectos de la crisis financiera internacional en el empleo, la OIT adoptó “*El Pacto Mundial para el Empleo*”⁴ que considera fundamental hacer inversiones en el desarrollo de las competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de los trabajadores para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo o corren el riesgo de perderlo así como de los grupos vulnerables. Una de las medidas incluidas en el Pacto es la de proporcionar formación profesional y técnica y actividades de desarrollo de competencias empresariales.

La Cumbre del G-20 de Londres (abril de 2009), solicitó a la OIT un estudio sobre las medidas puestas en práctica para afrontar la crisis en materia de políticas de empleo y protección social en el mundo; posteriormente en la Cumbre del G-20 realizada en Pittsburgh (septiembre de 2009), el tema del trabajo decente y productivo fue reconocido como central. Uno de los llamados de este grupo de mandatarios fue dirigido a la OIT para elaborar una estrategia de formación para facilitar la recuperación.

OIT/CINTERFOR Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA RECUPERACIÓN

En el mes de octubre se realizó en Brasilia la 39ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor en la que participaron más de 120 representantes y observadores provenientes de 27 países de América Latina, el Caribe, Alemania y España. Por consenso la Reunión adoptó la “*Carta de Brasilia*” en la cual se resaltó que en el actual escenario de crisis y de pérdida de empleos, es necesario valorar la trascendencia de las competencias laborales en la recuperación y se expresó la voluntad de las IFP miembros de OIT/Cinterfor, de contribuir en la elaboración de la estrategia de formación que le ha solicitado el G 20 a la OIT.

Lo antedicho es una demostración de la extraordinaria capacidad de respuesta de las IFP de la región, de su generosidad para compartir el conocimiento, puesto que quedó en evidencia que la capacitación de calidad, oportuna y pertinente es clave para mejorar la productividad del trabajo, para que las personas puedan progresar en aras de su propia realización personal y el desarrollo de los países.

² Conferencia Internacional del Trabajo. 2007.

³ Conferencia Internacional del Trabajo. 2008.

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo. 2009.

MENSAJE DE OIT/CINTERFOR

La celebración de la VI Conferencia Internacional de Educación de Adultos, que el Gobierno de Brasil acogerá en Belem del 1º al 4 de diciembre de 2009, a la que hemos sido invitados pero que compromisos ineludibles nos impiden estar presentes, brinda a la Organización Internacional del Trabajo a través del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional –OIT/Cinterfor– la oportunidad de dirigirnos a esta importante audiencia para transmitir la perspectiva regional de la formación para el trabajo, sus avances y desafíos.

Confiamos en que junto con los presentes en esta VI Conferencia y la Organización Internacional del Trabajo, podremos avanzar en la promoción de un Trabajo Decente para las personas en el mundo entero.

Saludamos a todos los participantes en esta VI Conferencia y les deseamos unas muy productivas sesiones; sus conclusiones serán tenidas en consideración para el cumplimiento de nuestra misión, en pos de mejores condiciones de formación y capacitación laboral, vinculada a la educación de las personas. Esperamos tener la oportunidad de encontrarnos en la VII CONFINTEA.

Martha Pacheco
Directora

OIT/CINTERFOR Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

OIT/Cinterfor coordina la más grande red de Instituciones de Formación Profesional –IFP– del mundo; más de 50 instituciones de 27 países en América Latina, el Caribe y Europa, comparten el conocimiento acumulado y de manera permanente llevan a cabo acciones de cooperación horizontal para fortalecerse mutuamente y responder a la necesidad de desarrollar las competencias de los recursos humanos para responder a las necesidades del sector productivo.

Como lo señalara el informe “*Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*”¹, las competencias laborales son de fundamental importancia para el incremento de la productividad, la que a su vez es un factor importante para elevar los niveles de vida y potenciar el crecimiento, asociadas a políticas macroeconómicas que permitan maximizar la oferta de empleo, los entornos que favorezcan un desarrollo empresarial sostenible, el diálogo social y las inversiones en los campos de la enseñanza básica, la salud y la infraestructura física.

Contar con sistemas eficaces de desarrollo de las competencias profesionales – que vinculen la educación con la formación técnica, la formación técnica con la incorporación al mercado laboral y la incorporación al mercado laboral con el lugar de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida – puede ayudar a los países a obtener un crecimiento sostenible de la productividad y a convertir dicho crecimiento en más y mejores empleos.

LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El producto por trabajador – o productividad del trabajo – es uno de los principales componentes de la demanda de mano de obra y el determinante principal de las condiciones de trabajo. Como lo señalara el informe del Director General de la OIT a la XVI Conferencia Regional Americana (Brasilia, mayo 2006), el bajo nivel de productividad observado en varias economías de la región se explica no sólo por problemas de acumulación de recursos productivos, sino también – y en algunos casos principalmente – por un crecimiento insuficiente de la productividad total de los factores (PTF), lo cual indica que existen fuertes restricciones en los planos mesoeconómico y microeconómico. Otra importante dificultad es que la mayoría de las economías de la región presenta una elevada heterogeneidad productiva según los sectores y el tamaño de las empresas. En casi todos los países de la región hay unas cuantas ramas de actividad que tienen niveles de productividad sumamente elevados, junto con otras que tienen niveles de productividad bastante inferiores al promedio.

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión, 2008

El problema central es que en las ramas donde se registran los niveles más altos de productividad se emplea a un porcentaje sumamente bajo de la población trabajadora.

La OIT ha señalado que es necesario desarrollar políticas complementarias en el mercado de trabajo que permitan aprovechar el crecimiento de los sectores más dinámicos, a fin de impulsar el desarrollo de la productividad en los sectores más rezagados. Tales políticas relativas a áreas específicas de intervención son:

- Políticas para combatir la exclusión, entre las cuales las de género son esenciales y transversales. Asimismo, es necesario dedicar especial atención a grupos tales como el de los jóvenes y el de los migrantes.
- Políticas para promover el empleo de calidad, lo cual incluye:
 - impulso a sectores usualmente postergados, donde se concentra la mayor parte del empleo de baja calidad y la pobreza, tales como el sector de las microempresas y las pequeñas empresas o el sector rural;
 - impulso a la formalización de la economía informal;
 - mejoras en los instrumentos de intervención en el mercado de trabajo, priorizando las políticas de formación profesional y los servicios de empleo;
 - una política salarial prudente y consistente, con un escenario de baja inflación.
- Políticas para mejorar la protección social de los trabajadores, fundamentalmente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de la OIT 2006-2015 prevé como objetivo el de mejorar la competitividad de los recursos humanos y ampliar la cobertura; ha fijado como meta la de incrementar, en un plazo de 10 años, el porcentaje de la inversión en capacitación de los países en al menos medio punto porcentual (como porcentaje del PIB), y duplicar los actuales retornos de las inversiones en capacitación.

La rápida transformación que atraviesa el mundo del trabajo coloca la formación y el desarrollo de los recursos humanos como tema central de articulación entre las dimensiones económicas y sociales. Las estrategias de crecimiento inclusivas son precisamente aquellas que se basan en el desarrollo de los recursos humanos como medio para facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos, así como para incrementar la productividad y la competitividad.

El tema de las políticas públicas de formación para el trabajo ha vuelto al centro de la agenda política de los gobiernos (en especial los ministerios de trabajo) y de los interlocutores sociales. Se plantean simultáneamente dos cuestiones: en primer lugar, la necesidad de construir marcos regulatorios que articulen los recursos y las capacidades existentes (que constituye la única manera de asegurar una oferta lo suficientemente amplia, diversa y flexible como para responder al desafío de una formación permanente), ya sean de carácter público, privado, mixto o social; en segundo lugar, la importancia de fortalecer los mecanismos de diálogo social en torno al diseño, la gestión y el financiamiento de las políticas públicas.

La formación y la capacitación ya no son consideradas como actividades aisladas y autoreferentes, sino como compuestas simultáneamente por las dimensiones laboral, tecnológica y educativa. Su dimensión laboral se evidencia en que constituyen objeto de interés y negociación por parte de los interlocutores sociales, viéndose incorporadas de forma creciente al derecho del trabajo y a la negociación colectiva. A la vez, guardan un vínculo estrecho y funcional con todos los temas que hacen parte de los sistemas de relaciones laborales (productividad, competitividad, empleo, salarios, seguridad e higiene laboral, condiciones y ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades, carrera laboral, etcétera). Otro tanto es posible afirmar de la importancia de la formación como componente central y estratégico de los procesos de innovación, desarrollo y transferencia de tecnología.

Muchas de las IFP miembros de OIT/Cinterfor no se limitan a desarrollar una oferta formativa pura (que ya implica de por sí una forma de transferencia tecnológica), sino que buscan desarrollar un amplio abanico de servicios tecnológicos para las empresas, los sectores económicos y las comunidades, lo que simultáneamente contribuye a acrecentar la pertinencia, la calidad y el nivel de actualización de la propia oferta formativa. Finalmente, en lo que respecta a la formación, se ha

venido reforzando el componente educativo que ésta siempre tuvo, tanto a través de la propia oferta de las instituciones especializadas como mediante la búsqueda de una mayor articulación y cooperación con otras entidades, organismos y modalidades de enseñanza que trabajan desde la perspectiva de la educación a lo largo de la vida.

La presencia de las IFP de la región es altamente valorada gracias a los esfuerzos de modernización y reestructuración que gran parte de estas instituciones realizaron entre finales del decenio pasado y comienzos del actual. Lo que se plantea ahora es la necesidad de contar con políticas públicas de empleo y formación articuladas con esquemas institucionales estables, que aseguren la inversión y la acumulación en cuestiones tales como las estrategias de focalización, la detección de demandas de calificación, la innovación pedagógica o la formación de formadores, entre otras.

La OIT propone en materia de formación y desarrollo de competencias laborales, entre otras, acciones como:

- Diseñar y poner en práctica programas de formación profesional que, vinculados con las políticas de empleo, se orienten a las necesidades de las poblaciones vulnerables al desempleo (jóvenes, mujeres, adultos con bajas calificaciones) y a las necesidades en materia de desarrollo local, sectorial y empresarial.
- Propiciar la creación de instancias para el diálogo social en torno a la formación profesional en las que participen las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los ministerios de trabajo y de educación – utilizando instrumentos como la Recomendación 195 de la OIT –, así como acrecentar su participación en la gestión de respuestas institucionalizadas y en el diseño y gestión de nuevos programas de formación.
- Partiendo de la experiencia y las capacidades tanto de las instituciones nacionales de formación como de los entes privados, realizar esfuerzos con miras a facilitar la ampliación de su oferta y la introducción de innovaciones en su gestión (calidad, medioambiente) y en sus actividades de formación (competencias, formación modular, formación por proyectos, TIC) mediante la mejora de su cobertura, calidad y pertinencia.
- Llevar a cabo actividades de apoyo para quienes formulan las políticas de empleo (asistencia técnica, seminarios, capacitación, materiales y manuales didácticos), a fin de fortalecer su capacidad de generar políticas sólidas y duraderas.
- Diseñar y estructurar marcos nacionales de calificaciones que faciliten la articulación de la educación y la formación profesional y fomenten la cultura de la educación a lo largo de la vida. Estos marcos deben contemplar temas como el desarrollo de las competencias, el reconocimiento de los aprendizajes previos y el aseguramiento de la calidad de la formación.

EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TRABAJO DECENTE PARA LA JUVENTUD

El problema del desempleo juvenil en la región es de grandes proporciones; en efecto, en 2005 la OIT señalaba que unos 57 millones de jóvenes trabajan o desean trabajar, de los cuales aproximadamente 9,5 millones están desempleados, lo que representaba el 42% del desempleo total existente en la región. Sin embargo, el desempleo abierto – que duplica la tasa de desempleo promedio – no refleja la verdadera magnitud del problema laboral de los jóvenes. En una perspectiva más amplia, se puede afirmar que un 21 por ciento de jóvenes, es decir, 22 millones, que «no estudian ni trabajan», de los que dos de cada tres son mujeres, muchas de las cuales han sido madres a temprana edad. Estos jóvenes están claramente expuestos a un riesgo social, debido a su total inactividad y al hecho de estar en una edad en la que deben tomar decisiones (laborales y hasta de fertilidad) que tendrán consecuencias para el resto de sus vidas.

Los jóvenes que cuentan con un empleo también se enfrentan a problemas específicos. Habida cuenta de su escasa formación y experiencia laboral, los jóvenes generalmente terminan aceptando los trabajos más precarios.

Hay, sin embargo, una suerte de paradoja. Muchos de los jóvenes tienen ahora más años de educación que sus padres, ya que ésta se extendió mucho en los últimos decenios en la región y, además, tienen un mayor acceso a la modernidad, gracias a las tecnologías de la información. En teoría, eso los hace más atractivos desde el punto de vista de la demanda laboral. Sin embargo, si encuentran un empleo, están mal remunerados, trabajan en condiciones precarias o están desprotegidos.

Por ello, los esfuerzos en educación de calidad y la vinculación de la educación con la formación para el trabajo deben multiplicarse, de tal forma de ofrecer a los jóvenes condiciones de empleabilidad que les permitan incorporarse productivamente al mercado de trabajo.