

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



CONFERENCIA NACIONAL PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL 2008

**“Competitividad Responsable y Emprendedurismo:
Desafíos para el Desarrollo Sostenible”**

1. Introducción

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) de la República Dominicana celebra cada año, desde 1995 esta Conferencia, la cual constituye un importante foro de discusión, análisis y difusión de las mejores prácticas en materia de estrategias dirigidas a mejorar la productividad y competitividad empresarial.

La invitación que se ha hecho a OIT/Cinterfor para participar en la misma y clausurar las deliberaciones, es un gran privilegio y una oportunidad para resaltar la estrategia de la OIT para promover empresas sostenibles, elaborada y aprobada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo –CIT- de 2007¹, de suerte que la inversión privada, especialmente de las empresas más pequeñas, protagonice las estrategias destinadas a evitar la recesión o, en su caso, estimular una recuperación rápida. Al mismo tiempo, la OIT ha destacado la importancia de invertir en el desarrollo de los recursos humanos y su vinculación con las necesidades de las empresas, como otro medio importante de contribuir a la recuperación de las economías, ya que los déficit de capacidad representan, cada día más, una fuente de desequilibrio en toda la fase de expansión económica.²

¹ OIT: Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, informe de la Comisión de Empresas Sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007

² OIT: Conclusiones de la Comisión Calificaciones para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 2008.

2. El entorno financiero mundial

Respecto de la crisis financiera que enfrenta el mundo el Director General de la OIT en su Informe a la CIT del presente año³, puso de presente, entre otros aspectos, los siguientes:

- ✓ **Amenazas a la estabilidad y al progreso:** Aunque la responsabilidad de encontrar soluciones adecuadas a los desequilibrios estructurales y a la crisis del sistema financiero mundial corresponde principalmente a otras organizaciones como el FMI y el Banco de Pagos Internacionales, también es verdad que la OIT, en virtud de la Declaración de Filadelfia, tiene por mandato examinar y considerar el impacto que tienen todas las políticas y medidas económicas y financieras internacionales en los valores y los objetivos de la Organización; y, es evidente que la inestabilidad y los reveses que sufre el mundo financiero representa una amenaza para la estabilidad y el progreso en el mundo laboral. Por ello es imperiosa la necesidad de tomar medidas internacionales para limitar los daños a la economía real.
- ✓ **La inflación del sector financiero desestabiliza el mundo del trabajo:** la obtención de beneficios y salarios elevados ha pasado a ser la norma. Esa inflación de “las expectativas del mercado” financiero ha generado una gran presión en los resultados de las empresas productivas, al inducir a adoptar, para aumentar los ingresos, tácticas a corto plazo en lugar de estrategias de inversión de mediano plazo. Esta “financiarización” de la economía ha contribuido a modificar la naturaleza y la visión estratégica de las empresas, lo cual ha incidido en los trabajadores, el diálogo social, las relaciones laborales y la estabilidad social. El afán de lucro rápido suscitado por diversos productos financieros nuevos y las nuevas oportunidades de especulación han absorbido unos recursos que en principio debieran haber alimentado la economía productiva.
- ✓ **La volatilidad de los tipos de cambio perjudica a las empresas sostenibles:** Una dimensión añadida de la volatilidad de los mercados financieros son las grandes oscilaciones que experimentan los tipos de cambio de las principales monedas, cuya falta de coherencia afecta directamente a la competitividad de las exportaciones, la balanza comercial de los países y la sostenibilidad de las empresas. Al socavar gravemente los arduos esfuerzos conjuntos de directivos y trabajadores por mejorar la productividad, esta falta de coherencia incide negativamente en las relaciones laborales y la estabilidad social.
- ✓ **Un sistema financiero inestable, volátil y propenso a la especulación perjudica el crecimiento y la inversión productiva.** Los mandantes de la OIT representan, en muchos sentidos, la otra cara de la moneda: la economía innovadora y productiva, que genera productos y servicios para el mercado y empleos para los trabajadores. La «economía real» requiere un sistema monetario y financiero sólido y estable que propicie bajas tasas de inflación, tipos de interés razonables y un acceso previsible al crédito para inversiones productivas, y que no contagie su propia volatilidad al crecimiento ni al ciclo de producción. Según los mandantes tripartitos de la OIT, tal vez sea Bob Lutz, vicepresidente de la General Motors, el que lo haya expresado de manera más clara: *«El crecimiento económico real nace de la producción de valor*

³ OIT: Informe del Director General – Trabajo Decente – Algunos retos estratégicos en perspectiva, CIT, 97ª reunión, Ginebra, 2008

añadido. No se puede crear un crecimiento económico verdadero comerciando con pedazos de papel, y ésta es una lección que debemos repasar una y otra vez».

- ✓ **Mengua la confianza en el sistema financiero:** La falta de confianza es evidente, tanto en las autoridades monetarias y financieras para detectar a tiempo una crisis inminente y hacerle frente; falta de confianza en la capacidad e incluso en la independencia de las agencias de calificación para evaluar los riesgos; falta de confianza entre los bancos para concederse mutuamente préstamos, ante la opacidad respecto a su respectiva solvencia futura, y falta de confianza en la capacidad de autorregulación de los mercados financieros. Todo ello ha entrañado a su vez una desconfianza generalizada de los consumidores.
- ✓ **Las medidas de recuperación deberían orientarse al desarrollo sostenible:** El principio de equidad debe presidir la reparación de los daños causados por la crisis financiera, por lo que los más débiles de la sociedad deberían ser quienes reciban mayor apoyo. La crisis ha suscitado numerosos llamamientos en pro de mayor transparencia, de una vigilancia redoblada y de la regulación de los mercados y de las instituciones financieras, por ejemplo mediante la reforma de los sistemas de incentivos y de remuneración de las instituciones financieras. Los mercados crediticios se basan en la confianza, y para recuperar su credibilidad necesitarán medidas de ámbitos nacional e internacional que desalienten los préstamos temerarios y fomenten la inversión en empresas sostenibles. Además, las medidas de recuperación deben corregir los desequilibrios sociales, económicos y financieros que han desestabilizado la pauta de crecimiento mundial.
- ✓ **Huir de un sistema propenso a las crisis:** Las grandes corrientes financieras internacionales, sumadas al mayor riesgo de inestabilidad, han expuesto la economía a nuevas amenazas. Desde el decenio de 1970 se han registrado más de cien crisis financieras sistémicas de todo tipo; tantas crisis en tan sólo diez años parecen indicar que los mecanismos de la nueva economía mundial padecen desequilibrios fundamentales que deben paliarse para que la recuperación de la crisis actual sea duradera.
- ✓ **La crisis mundial exige una respuesta mundial:** Dada su magnitud y su naturaleza global, esta crisis requiere una respuesta coordinada a nivel planetario para sostener la economía mundial. Citando al Director Gerente del FMI, el Informe del Director General de la OIT a la CIT de 2008, expresa que es necesario que los mercados emergentes se sumen a los países industriales en la adopción de medidas de política macroeconómica y regulatoria. Un enfoque de colaboración de esta naturaleza ofrece las mejores esperanzas de asegurar la estabilidad de la economía mundial.

3. Las iniciativas en pro del trabajo decente forman parte de una respuesta coherente

Para la OIT, sus mandantes y sus asociados, la capacidad del sistema multilateral para cooperar en la formulación de una respuesta coherente a la desaceleración mundial es un tema de capital importancia. En efecto, si las turbulencias financieras son síntoma de incapacidad para hacer frente a los desequilibrios mundiales, para que la recuperación sea duradera se precisarán unas políticas internacionales mucho más pertinentes que en

los últimos años. Las iniciativas adoptadas en el marco del Programa de Trabajo Decente podrían ser un elemento importante de esa respuesta internacional.

En efecto, el trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad seguridad y dignidad humanas, es fundamental para el progreso social; el trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para los esfuerzos destinados a reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible. Mediante sus actividades en el ámbito del empleo, la protección social, las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del diálogo social, la OIT se esfuerza para fomentar el trabajo decente.

En cada una de estas esferas, los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, lagunas y exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez. Los programas de la OIT se proponen hallar soluciones a todos estos problemas.

Los avances en pos del trabajo decente implican la adopción de medidas a escala global, y movilizar a los principales actores del sistema multilateral y de la economía global en torno a este programa. A escala nacional, los programas integrados de trabajo decente por país, elaborados por los mandantes de la OIT, sirven para determinar las prioridades y fijar las metas en los marcos nacionales de desarrollo. La OIT, asociada a otros organismos tanto pertenecientes como ajenos al sistema de las Naciones Unidas, proporciona conocimientos especializados e instrumentos de política clave para la elaboración y aplicación de tales programas, para el establecimiento de instituciones que permitan llevarlos a cabo y para evaluar sus avances.

3.1 Frente a la crisis financiera, algunas propuestas de la OIT

Como lo expresaba el Director General de la OIT⁴, el mundo se halla en plena confusión financiera, y además experimenta el encarecimiento de los alimentos, un deterioro económico y problemas medioambientales. Todavía no se acierta a determinar con claridad la envergadura ni las consecuencias que tendrá esta crisis, pero ambos aspectos son preocupantes por los efectos que en breve ocasionarán en las empresas y el empleo, y por la inseguridad e incertidumbre que más adelante generarán para los trabajadores y sus familias. Al mismo tiempo, y no obstante que ha disminuido el número de personas sumidas en la extrema pobreza, el número de trabajadores pobres sigue siendo elevado, en especial en los países en que la economía formal no está muy desarrollada.

⁴ Ibidem, Informe a la 97ª CIT, Ginebra 2008

En América Latina no obstante haber disminuido por quinto año consecutivo la tasa de desempleo urbano regional al 8.5%, y haber aumentado el consumo de los hogares, se advierten dificultades en el crecimiento de la productividad laboral. Por otra parte, se mantiene un déficit de trabajo decente; el empleo informal representó el 61.5% de los ocupados (uno de cada dos trabajadores está en el empleo asalariado informal). Además, en promedio, 39.2% de los ocupados urbanos de América Latina carecieron de protección en salud y/o pensiones en el 2007⁵.

Y, ante el deterioro de las condiciones macroeconómicas y la crisis financiera, el riesgo para la región es alto, no sólo para México, Centroamérica y el Caribe por sus estrechos vínculos comerciales y las remesas de sus trabajadores migrantes, sino también para algunos países de América del Sur, frente a la incertidumbre sobre la capacidad de recuperación que tienen los países de la región frente al shock generado por las turbulencias financieras que están afectando principalmente a Estados Unidos y Europa.

Algunas medidas que propone la OIT:

3.1.1 Impulsar el poder adquisitivo de los menos favorecidos: El hecho de aumentar en los países la cobertura de los sistemas de seguridad social permitiría subsanar los desequilibrios económicos y sociales que minan la sostenibilidad del desarrollo. Cuando los sistemas de seguridad social están bien concebidos, ofrecen mejor protección en general y liberan ingresos para el consumo, lo cual estimula a su vez la demanda interna y mundial. Además, las políticas destinadas a establecer salarios mínimos permiten compensar el débil poder de negociación de los trabajadores que perciben los salarios más bajos, lo cual permite que los beneficios del crecimiento se distribuyan de manera más equitativa entre los trabajadores y los empleadores.

3.1.2 Políticas para promover empresas sostenibles: Además de ampliar la cobertura de la protección social, los países podrían elaborar medidas para promover un entorno que permita crear, desarrollar y transformar empresas sobre una base sostenible, conjugando el legítimo afán de lucro — uno de los motores fundamentales del crecimiento económico — con la necesidad de un desarrollo respetuoso con la dignidad humana, el medio ambiente y el trabajo decente. La inversión privada, especialmente la de las empresas más pequeñas, se debería convertir en protagonista de las estrategias destinadas a evitar la recesión o, en su caso, estimular una recuperación rápida. Las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sobre la sostenibilidad de las empresas pueden desempeñar un papel importante en la integración de las políticas acerca de los objetivos estratégicos de la OIT y, al mismo tiempo, proporcionar una base sólida para la cooperación con otras organizaciones internacionales.

3.1.3 Desarrollo de los recursos humanos: Invertir en el desarrollo de los recursos humanos y su vinculación con las necesidades de las empresas es otro medio importante de contribuir a la recuperación de las economías. En muchos países los déficit de capacidad generan inseguridad en momentos de expansión económica.

3.1.4 Inversión en infraestructura: Puede suponer un importante estímulo directo para el empleo. En condiciones ideales, esos programas de inversión deberían ponerse en práctica en cuanto aparecen los primeros indicios de contracción, para que puedan surtir

⁵ OIT, Panorama Laboral América Latina y el Caribe, 2007

efecto en el momento más oportuno. En vista de que muchos países procuran renovar su infraestructura en el marco de estrategias orientadas a reducir las emisiones de gases de invernadero, también podrían insertar programas destinados a crear «empleos ecológicos» sostenibles (desde los puntos de vista económico y ambiental) en su estrategia de lucha contra la desaceleración. Invertir en el aislamiento de construcciones ha resultado ser una valiosa fuente de empleo en el sector de la construcción, y una importante contribución al ahorro de energía.

4. La productividad del trabajo en América Latina

El informe presentado por el Director General de la OIT a la Conferencia Regional Americana (Brasilia, mayo 2006)⁶ llama la atención sobre un problema capital en la región, cual es que en las últimas décadas, el producto por trabajador –productividad del trabajo– no creció en muchos países, al punto que la cifra de tal indicador es bastante similar a la registrada en la década de los 80, lo que también podría explicar las tasas de pobreza actuales, similares a las de aquellos años.

El bajo nivel de la productividad del trabajo observado en la región ha sido explicado, no sólo por problemas de acumulación de recursos productivos, sino también por un crecimiento insuficiente de la productividad total de los factores (PTF), lo cual indica que existen fuertes restricciones en los planos mesoeconómico y macroeconómico. Otra 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; así mismo, en casi todos los países hay unas cuantas ramas de actividad que tienen niveles de productividad muy elevados, junto con otras que tienen niveles de productividad bastante inferiores al promedio. El problema central es que en las ramas donde se registran altos niveles de productividad se emplea a un porcentaje muy bajo de la población trabajadora.

La productividad del trabajo es elemento determinante del progreso económico y social, pues es un mecanismo de transmisión importante entre el mundo de la producción y el mercado de trabajo; además, es uno de los principales componentes de la demanda de mano de obra y determinante esencial de las condiciones de trabajo.

4.1 Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo⁷

Uno de los temas que mereció un análisis exhaustivo de la CIT de 2008, fue el relativo a la ampliación y mejora de la base de competencias profesionales de los países -la enseñanza básica, la formación inicial y la formación a lo largo de la vida-, con el fin de aumentar tanto la cantidad de mano de obra empleada en la economía como su productividad. El informe respectivo denota que cuando los sistemas de educación y de desarrollo de competencias son inadecuados, las economías se mantienen en un círculo vicioso de bajos niveles de educación, de productividad y de ingresos; en cambio, las estrategias destinadas a aumentar y mejorar la pertinencia de la

⁶ Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015

⁷ V Informe – CIT 2008, Ginebra

capacitación laboral, pueden ayudar a los países a entrar en un círculo virtuoso de incremento de la productividad, el empleo, los ingresos y el desarrollo.

Además de las políticas macroeconómicas que amplían la oferta de empleo en beneficio de los pobres, de los entornos que favorecen un desarrollo empresarial sostenible, el diálogo social y las inversiones en los campos de la enseñanza básica, la salud y la infraestructura física, el mejoramiento de las competencias profesionales es de fundamental importancia para el incremento de la productividad. A su vez, la productividad es un factor importante para elevar los niveles de vida y potenciar el crecimiento.

4.2 Para comprender la productividad

Un examen en profundidad de la productividad exigiría desgranar todos los factores determinantes del crecimiento y desarrollo, como por ejemplo los avances tecnológicos, los que a su vez dependen de la innovación, la calidad del capital humano, la competitividad de los mercados, los recursos destinados a investigación y desarrollo, y la inversión en general. Aún así, y en aras de la síntesis, las siguientes miradas:

- La productividad mide la relación entre productos e insumos. La productividad crece cuando se registra un aumento del producto sin que haya habido un crecimiento proporcionalmente igual de los insumos, o cuando se consigue producir algo con menos insumos
- La productividad también puede considerarse en términos monetarios. Cuando el precio obtenido por un bien o servicio determinado aumenta sin que haya habido un aumento del costo de los insumos utilizados en su producción, también se entenderá que ha habido un aumento de la productividad.
- Por otra parte, la productividad se puede medir ya sea con respecto a todos los factores de producción combinados (productividad total de los factores), o con respecto a la productividad del trabajo, definida como la producción por unidad de insumo de mano de obra, unidad que se mide a su vez en términos del número de personas empleadas en dicha producción o del número de horas trabajada.

Todo aumento de la productividad, en cualquier nivel, puede atribuirse a diversos factores, como, por ejemplo, la utilización de nuevos bienes de capital, los cambios organizativos o las nuevas competencias profesionales adquiridas en el empleo mismo o fuera de éste. La productividad se ve afectada por factores de orden individual, como la salud, el nivel de instrucción, la formación profesional, las competencias fundamentales y la experiencia; a nivel de la empresa, intervienen factores como la gestión, la inversión en instalaciones y equipo, y la seguridad y la salud en el trabajo; a nivel de país influyen, por ejemplo, las políticas nacionales de apoyo a la actividad macroeconómica y la competitividad, las estrategias de crecimiento económico, las políticas orientadas a asegurar un entorno empresarial sostenible y la inversión pública en infraestructuras y educación.

4.3 Competencias profesionales y productividad.

Es importante reconocer que el desarrollo de las competencias profesionales y otras inversiones en capital humano son sólo algunos de los factores necesarios para el incremento de la productividad. Por sí solo, el desarrollo de competencias no basta para elevar la productividad de las empresas o de la economía nacional. Análogamente, los

demás factores y políticas son también insuficientes si se aplican al margen del desarrollo de las competencias profesionales.

Así, uno de los planteamientos centrales que se puso de presente en la 97ª CIT (2008) fue el siguiente: si se quiere que el desarrollo de competencias aporte todo su considerable potencial a la productividad general y al crecimiento del empleo, debe formar parte integrante de las estrategias de desarrollo más amplias.

Las competencias profesionales son capitales para el ajuste estructural de las economías. A medida que éstas pasan de una situación de relativa dependencia con respecto a la producción agropecuaria a una de predominio de los sectores manufacturero y de servicios, los trabajadores y las empresas se ven obligados a adquirir nuevas competencias en los planos técnico, empresarial y social. La incapacidad para dominar estas nuevas competencias, como consecuencia de una educación básica insuficiente o de la falta de oportunidades, retarda la transferencia de todos los factores de producción desde actividades con escasa agregación de valor hacia actividades con alto valor añadido.

4.4. Productividad, empleo y desarrollo

El incremento de la productividad puede contribuir a aumentar los ingresos y reducir la pobreza, generando así un círculo virtuoso. En efecto, el aumento de la productividad reduce los costos de producción y eleva la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en ingresos para los propietarios de las empresas y los inversionistas, y otra parte se convierte en aumentos salariales. En tal contexto, es posible que los precios bajen y que al mismo tiempo crezcan el consumo y el empleo, todo lo cual permite que la gente salga de la pobreza. Este círculo virtuoso es estimulado también por las inversiones, ya que las empresas reinvierten una parte de los beneficios de la productividad en la innovación de sus productos y procesos, en mejoras de las instalaciones y equipos y en medidas encaminadas a extender sus operaciones hacia nuevos mercados, lo que constituye un acicate suplementario para el aumento de la producción y de la productividad.

A largo plazo, la productividad es el principal factor determinante del crecimiento de los ingresos. Los incrementos de productividad redundan en un aumento del ingreso real de la economía, el cual puede ser distribuido en forma de salarios más altos. La aplicación de una estrategia de desarrollo basada en el pago de bajos salarios y en el empleo de una fuerza de trabajo poco calificada es insostenible en el largo plazo e incompatible con la reducción de la pobreza. Las inversiones en la educación y en la adquisición de competencias profesionales ayudan a encaminar las economías hacia actividades con mayor valor añadido y sectores de crecimiento dinámico.

5. La Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo – CIT 2008

La Conferencia Internacional del Trabajo ha destacado en diversas oportunidades la importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social, entre las cuales:

- La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195);
- El Programa Global de Empleo adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2003;
- Las Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes (CIT, 2005);
- Las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007).
- La Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008).

5.1 Empleo, empleabilidad y desarrollo empresarial sostenible. La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías. Los gobiernos y los interlocutores sociales, a través del diálogo social, deben formular programas nacionales, regionales e internacionales de desarrollo de las competencias idóneos para promover la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo sostenible.

5.2 El círculo virtuoso: competencias y desarrollo. Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible a largo plazo e incompatible con la reducción de la pobreza. Representa el círculo vicioso formado por la educación insuficiente, la falta de capacitación, la baja productividad y el trabajo de poca calidad y mal remunerado, que atrapa a los trabajadores pobres y margina a los que no poseen las calificaciones necesarias del proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el contexto de la globalización. Esto también afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.

Una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar, en cambio, un círculo virtuoso en cuyo contexto el desarrollo de las competencias favorezca la innovación, el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos, y aumentar la cohesión social.

Para asegurar el desarrollo efectivo de las competencias, se ha de adoptar un enfoque holístico que abarque los aspectos siguientes:

- a. métodos de aprendizaje continuos y uniformes que desde la educación preescolar y la escuela primaria preparen convenientemente a los jóvenes para la escuela secundaria, la educación superior y la capacitación profesional; proporcionen orientación profesional, información sobre el mercado de trabajo y asesoramiento a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo; y ofrezcan a los trabajadores y a los empresarios oportunidades de aprendizaje continuado con miras a mejorar sus competencias y adquirir nuevas calificaciones a lo largo de toda la vida;

- b. desarrollo de competencias básicas, incluida la alfabetización, el cálculo aritmético elemental, las aptitudes de comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, otras aptitudes pertinentes y la capacidad de aprendizaje, así como la toma de conciencia acerca de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales para el aprendizaje permanente y la capacidad de adaptación al cambio;
- c. desarrollo de competencias de nivel superior, esto es, competencias profesionales, técnicas y en materia de recursos humanos, para capitalizar o crear oportunidades de empleos de alta calidad y remuneración;
- d. portabilidad de las competencias basada, por una parte, en competencias básicas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos y experiencia en nuevos empleos o empresas y, por otra, en sistemas de codificación, normalización, evaluación y certificación de competencias que posibiliten a los interlocutores sociales reconocer fácilmente los niveles de competencia en diversos sectores laborales de los mercados de trabajo nacionales, regionales o internacionales; y,
- e. empleabilidad (para el trabajo asalariado o el empleo por cuenta propia), que deriva de todos esos factores — un conjunto fundamental de competencias básicas, acceso a la educación, existencia de oportunidades de formación, motivación, capacidad y apoyo para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuado, y reconocimiento de las competencias adquiridas — y es esencial para que los trabajadores tengan un trabajo decente y gestionen el cambio y las empresas puedan adoptar nuevas tecnologías y captar nuevos mercados.

5.3 La suma de factores para incrementar la productividad y empleo de calidad. El desarrollo de las competencias no generará automáticamente el aumento de la productividad, a menos que exista un entorno económico y social propicio, otros factores críticos incluyen: el respeto de los derechos de los trabajadores, la equiparación entre los sexos, las normas de salud y seguridad, las buenas relaciones laborales, la protección social eficaz, un buen liderazgo y una elevada calidad de los procesos organizativos, y políticas eficaces y activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo.

Análogamente, la creación de empleo requiere: políticas de crecimiento sólidas, un entorno empresarial sostenible, interlocutores sociales dinámicos y representativos, inversiones en educación y formación, servicios de seguridad social, incluidos la atención sanitaria y la infraestructura física, la creación de distritos o conglomerados industriales, políticas locales de desarrollo económico y social orientadas a la economía informal y las pequeñas y medianas empresas, redes de empresas y de trabajadores, servicios públicos eficientes y un sector de servicios bien desarrollado, así como políticas comerciales, de inversión y macroeconómicas.

5.4 Objetivos de una política de desarrollo de las competencias. Incumbe a los gobiernos la responsabilidad general de crear, en consulta con los interlocutores sociales, el marco propicio para satisfacer las necesidades presentes y futuras en materia de competencias; los países que han logrado relacionar las competencias con la productividad, el empleo, el desarrollo y el trabajo decente han considerado tres objetivos principales, a saber:

- a. articular la oferta con la demanda actual de calificaciones: propiciar una mejor previsión y adecuación de la oferta de competencias a las necesidades del mercado

- de trabajo, y que los servicios de empleo, de orientación profesional y de formación estén disponibles con mayor amplitud;
- b. ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al cambio: los trabajadores y las empresas que están en sectores en declive o de baja productividad deben ser apoyados para integrarse en sectores en auge y de alta productividad, aprovechando las nuevas tecnologías. Con tal fin la readaptación profesional y el aprendizaje permanente son fundamentales, combinados con políticas activas del mercado de trabajo;
 - c. competencias para las necesidades futuras del mercado de trabajo: adoptar una perspectiva a largo plazo, identificando las competencias que se necesitarán en el futuro, mediante proyecciones a escala local, nacional, regional e internacional.

5.5 Desarrollo de competencias en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor para el desarrollo sostenible de las empresas y el crecimiento del empleo

De acuerdo con el enfoque adoptado por la OIT para la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), la educación, la formación y el aprendizaje permanente son condiciones fundamentales para un entorno propicio para las empresas sostenibles. Las empresas sostenibles aplican prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo. Promueven igualmente buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio para aumentar la productividad y crear trabajo decente.

La adquisición de nuevas competencias ofrece oportunidades de mejores carreras profesionales (en las empresas o en el mercado de trabajo) y mayores niveles de ingresos y empleabilidad. Además es evidente que para que las empresas sigan siendo competitivas y puedan retener a sus trabajadores se requieren nuevas competencias.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales prevé que estas deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. El desarrollo de las competencias en las cadenas de valor mundiales proporciona oportunidades para la transferencia de nuevos conocimientos y tecnologías, por cuanto las empresas que encabezan esas cadenas transmiten sus conocimientos a otros proveedores situados más abajo en la cadena de suministros.

5.6 Las pequeñas y medianas empresas (PYME). Las PYME hacen frente a desafíos particulares en lo tocante al desarrollo de competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en el desarrollo de competencias. La creación de redes de PYME favorecería el intercambio de información y buenas prácticas y el aprovechamiento mancomunado de recursos para promover el desarrollo de las competencias. Se requieren políticas específicas y particulares para ayudar a las PYME a adaptar y actualizar las competencias de sus trabajadores. Los programas de capacitación en materia de gestión para las PYME, que ayudan a los empresarios a comprender las ventajas empresariales y sociales derivadas del desarrollo de las competencias, se han revelado particularmente eficaces en muchos países.

Frecuentemente los sistemas de subcontratación se instauran como un mecanismo para integrar mejor las cadenas de valor aprovechando la especialización y la mayor productividad. Tales sistemas representan una oportunidad para que las PYME utilicen nuevas tecnologías y adquieran nuevas competencias. De este modo se pueden crear oportunidades de empleo en las industrias auxiliares. Las consecuencias del desplazamiento en las industrias iniciales podrían abordarse mediante la actualización de la formación, los servicios de colocación o medidas de protección social. En el contexto de la contratación se deberían preservar las condiciones básicas del empleo. Las empresas de subcontratación también pueden asesorar a los proveedores en la profesionalización de los servicios a fin de que satisfagan las normas de calidad elevada.

Las prácticas de subcontratación inapropiadas pueden mantener a los trabajadores atrapados en empleos de bajas calificaciones y productividad que contribuyen al deterioro de su bienestar y sus condiciones de trabajo y son incompatibles con el Programa de Trabajo Decente. Las prácticas de subcontratación responsables exigen que las empresas colaboren con sus contratistas o proveedores de servicios a fin de asegurar el trabajo decente y crear oportunidades de formación y mejoramiento de las competencias.

5.7 La igualdad de oportunidades. Debe facilitarse a todos los trabajadores el acceso a la educación, la formación profesional y la capacitación en el lugar de trabajo de calidad, especialmente a los grupos insuficientemente representados en el mercado de trabajo o los que encuentran dificultades de acceso a él, tales como los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que tienen relaciones de trabajo atípicas y las mujeres trabajadoras.

5.8 Competencias profesionales para contribuir a encauzar las fuerzas mundiales del cambio. El desarrollo de competencias profesionales debería formar parte de una respuesta eficaz a las condiciones cambiantes. La tecnología y el comercio tienen repercusiones importantes en los países cualquiera que sea su nivel de desarrollo. El cambio climático puede tener un efecto parecido en el futuro. Si bien los cambios tecnológicos pueden generar una mayor productividad y nuevas industrias y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias, también han provocado algunas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones. Las políticas comerciales ofrecen nuevas oportunidades y la posibilidad de participar en las cadenas de valor mundiales, aunque plantean igualmente dificultades de transición para las industrias nacionales. El cambio climático probablemente transformará las modalidades de utilización de la energía, con el consiguiente efecto sobre el modo de realizar sus operaciones la industria y con el aumento resultante de la demanda de nuevas calificaciones en una amplia gama de industrias agrícolas, de transporte, manufactureras y de construcción.

Otras fuerzas del cambio, como la migración, las tendencias demográficas y la creciente mercantilización de las actividades agrícolas y las crisis, provocan tensiones similares entre el desplazamiento de los puestos de trabajo existentes y las nuevas oportunidades de empleo. Lo importante es que los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, instauren políticas y sistemas activos adecuados del mercado de trabajo, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos, en el marco de estrategias dinámicas y reactivas más amplias.

Para aprovechar las oportunidades de los cambios, los gobiernos y los interlocutores sociales deben reunir información y tener acceso a ella, y poseer la capacidad analítica de elaborar estrategias para capitalizar las oportunidades y el liderazgo y la iniciativa empresarial para impulsar cambios positivos. Las políticas de desarrollo de competencias orientadas al futuro pueden ayudar a las empresas, a la sociedad y a los trabajadores a responder positivamente al cambio y a beneficiarse de él, por ejemplo mediante:

- a. la identificación temprana de las tendencias sectoriales y las necesidades de competencias, especialmente en los sectores que probablemente se verán más afectados por el cambio y los que podrían ofrecer más oportunidades de crecimiento;
- b. la elaboración de perfiles profesionales y de calificaciones como base para satisfacer las futuras necesidades de competencias en nuevos sectores e industrias;
- c. el establecimiento de un equilibrio entre las competencias profesionales y las calificaciones generales más altas para mejorar el clima de inversión, la productividad y el trabajo decente, y
- d. el estímulo a los jóvenes para que cursen asignaturas relacionadas con la tecnología, incluidas las ciencias y matemáticas, a fin de impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico, y al mismo tiempo la ayuda a los trabajadores para que desarrollen otras competencias creativas.

Para mitigar las consecuencias negativas del cambio, es preciso asegurar la transición positiva de los trabajadores a un nuevo empleo, y reducir los costos sociales y económicos para las personas, los trabajadores, las empresas y los países. La transición fluida de los trabajadores a un nuevo empleo, implica:

- a. sistemas de reconocimiento de las competencias adquiridas previamente en el trabajo, de modo que con las calificaciones transferibles los trabajadores puedan ocupar con más facilidad nuevos empleos, tanto dentro de la empresa como en otras actividades e industrias;
- b. acceso a la reconversión profesional y al perfeccionamiento de competencias facilitado por los gobiernos o los empleadores y el compromiso de los trabajadores con el aprendizaje permanente;
- c. servicios de empleo, entre ellos los servicios de acceso a la información oportuna sobre el mercado de trabajo, orientación profesional y colocación, y
- d. medidas de protección social, junto con políticas activas del mercado de trabajo, para proporcionar apoyo temporal a los trabajadores afectados por la deslocalización y la reestructuración.

Tanto los gobiernos como los interlocutores sociales deben actuar para, por un lado los gobiernos invertir en educación, formación e investigación y adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo; y, por otro lado, los interlocutores sociales, participando activamente en el desarrollo y aplicación de los sistemas de formación, en la motivación a los trabajadores para la actualización de sus competencias, el desarrollo de ideas empresariales innovadoras, la observancia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos.

5.9 Vínculos entre la educación, el desarrollo de las competencias profesionales, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Aun cuando los niveles de educación y desarrollo de las competencias varían entre los distintos países, siempre será fundamental la vinculación entre la educación básica,

secundaria y superior, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Asegurar la calidad de la educación y las competencias básicas (ver 5.2, b) para todos debería ser una prioridad absoluta para los gobiernos. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tratar de elaborar un marco nacional de calificaciones integrado, a fin de facilitar los métodos de aprendizaje para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, que habrán de prever la evolución horizontal y vertical.

La transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo se ve facilitada por el asesoramiento y la orientación en materia de desarrollo profesional, el reconocimiento del aprendizaje previo, la inclusión del espíritu empresarial en el contexto de la capacitación, y la previsión de las necesidades reales de competencias, así como la amplia difusión del análisis de datos relativos al mercado de trabajo. Esas medidas son particularmente importantes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y otros grupos destinatarios. En muchos países, el aumento de las tasas de educación secundaria y terciaria no se ha traducido, para una proporción considerable de jóvenes, en un mayor índice de empleo en trabajos de elevada productividad porque podrían carecer de competencias que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Esas medidas no deberían aplicarse de forma aislada, sino que deberían formar parte de los programas nacionales de desarrollo, que hacen hincapié en el desarrollo de las competencias y el crecimiento del empleo.

Por otra parte se precisa de una coordinación reforzada en diferentes niveles, a fin de allanar la transición entre la educación, la capacitación, el aprendizaje permanente y el empleo. Así, las plataformas de coordinación interministerial son esenciales para adoptar medidas armonizadas en programas de educación y desarrollo de las competencias ofrecidos por los diferentes ministerios de un país (educación, trabajo, ciencia y tecnología, por ejemplo); entre las instancias descentralizadas y los ámbitos locales y regionales.

En el plano internacional, la colaboración entre los organismos internacionales es importante para prestar una asistencia coherente y eficaz a los países en desarrollo a fin de que alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente el que está relacionado con la educación (Objetivo 2).

Diversos mecanismos de coordinación se han revelado eficaces en algunos países, entre los cuales:

- a. los organismos nacionales de coordinación interministerial;
- b. los organismos de base sectorial en los que participan representantes de empleadores y de trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones de enseñanza e investigación especializadas para el intercambio de información relativa a la demanda de competencias y la calidad de la formación, con miras a mejorar la planificación y el suministro de la capacitación;
- c. la colaboración entre empresas e instituciones de enseñanza e investigación, en particular para satisfacer la demanda de competencias y fomentar la innovación en los sectores emergentes de alto valor añadido;
- d. un marco nacional de calificaciones como plataforma para el diálogo entre educadores, capacitadores, gobiernos, empleadores y trabajadores, para lograr que el desarrollo de las competencias responda mejor a las cambiantes necesidades,

- vincular la educación inicial y continua y el aprendizaje permanente, y garantizar el amplio reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones, y
- e. los mecanismos de coordinación ministerial entre los países, en el contexto de la integración regional, dedicados a promover el reconocimiento de las calificaciones y la movilidad de la mano de obra.

5.10 Desarrollo de competencias para la inclusión social de los grupos vulnerables.

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

5.10.1 Los trabajadores rurales. Las infraestructuras de educación y formación son particularmente escasas en las zonas rurales, de modo que en ellas el problema del acceso a la educación y formación es más agudo. En esas zonas, el triple objetivo es ampliar las infraestructuras y las oportunidades de desarrollo de competencias profesionales, crear más empleo y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la educación y la formación. También es sumamente importante promover actitudes positivas respecto del desarrollo de las competencias profesionales en las zonas rurales.

La ampliación del alcance de las instituciones nacionales de formación a las zonas rurales debería combinarse con planteamientos innovadores, tales como:

- a. capacitación de base comunitaria, en que ésta se imparte en consonancia con las oportunidades económicas y de empleo de las áreas locales;
- b. aprendizaje a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC);
- c. formación itinerante, con la cual se acerca la formación al usuario;
- d. énfasis en la creación de cooperativas para el desarrollo de capacitación técnica y empresarial; y,
- e. métodos que utilizan mano de obra abundante para mejorar las infraestructuras rurales de capacitación en las esferas de la construcción, el mantenimiento y la adjudicación pública.

Un sistema de capacitación diversificado constituye un mecanismo para ayudar a los trabajadores rurales a que adquieran y perfeccionen conocimientos tecnológicos; se integren en cadenas de valor mundiales y satisfagan las necesidades de los mercados locales; mejoren la capacidad empresarial, la productividad agrícola y el acceso a los mercados, y desarrollen actividades no agrícolas que puedan complementar sus ingresos.

Las iniciativas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales en las economías rurales deben integrarse en esfuerzos generales encaminados a facilitar el acceso de los trabajadores rurales a regímenes de seguridad social y a hacer realidad sus derechos. Al fomentar el desarrollo de las competencias profesionales, se contribuye a

mejorar la economía local y las cadenas de valor de productos específicos, que a su vez generan la demanda de perfeccionamiento de las competencias.

5.10.2 Los trabajadores de la economía informal. En la economía informal, el desarrollo de competencias profesionales puede contribuir a aumentar la productividad y a mejorar las condiciones laborales, y al mismo tiempo puede ayudar a los trabajadores a abordar los desafíos de la economía informal. Se pueden utilizar diversas estrategias para desarrollar competencias profesionales a este efecto:

- a. prestación de servicios de formación y capacitación diversificados, que abarcan desde la alfabetización y la enseñanza básica de recuperación hasta las competencias técnicas y profesionales y la capacidad de gestión y empresarial;
- b. un enfoque modular de la capacitación, que divide la formación a largo plazo en una serie de cursos de corta duración, mejora el acceso a aquélla para los que no pueden permitirse recibir formación a largo plazo y costosa. Este plan ayuda a las personas a adquirir conocimientos con arreglo a sus posibilidades y sus necesidades;
- c. el reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo en la economía informal respalda la integración de los trabajadores en la economía formal; y,
- d. el costo de participar en actividades de formación no puede subestimarse. Deberían examinarse mecanismos innovadores para proveer a su financiamiento, habida cuenta de que muchos trabajadores de la economía informal difícilmente podrían contribuir directamente a los costos.

El fortalecimiento de la base de competencias profesionales de la economía informal forma parte del esfuerzo de desarrollo global destinado a mejorar las condiciones actuales y a facilitar la formalización de las actividades informales. La protección social y la atención de salud, el respeto de los derechos de los trabajadores, un marco normativo eficaz para las empresas y los vínculos entre las empresas de la economía formal e informal también contribuyen a los procesos de formalización.

5.10.3 Los jóvenes. El desarrollo de competencias es un medio básico para posibilitar la transición armoniosa de los jóvenes de la escuela al trabajo. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo. La mejora de la educación básica y de las competencias fundamentales es especialmente importante para que los jóvenes puedan participar en el aprendizaje permanente e incorporarse al mercado de trabajo. También es importante que los adultos que no cursaron la educación básica ni adquirieron las competencias profesionales fundamentales tengan la oportunidad de hacerlo.

Las distintas formas de pasantía y aprendizaje en el trabajo son un medio eficaz para tender puentes entre la escuela y el mundo del trabajo a fin de permitir que los jóvenes adquieran experiencia laboral y formación técnica y profesional. Ello contribuye a superar el inconveniente de su falta de experiencia laboral cuando tratan de encontrar el primer empleo.

Conviene seguir estudiando los programas especiales e innovadores para atender las necesidades concretas de los grupos de jóvenes desfavorecidos, por ejemplo, brindando a los alumnos desiertos una «segunda oportunidad» de adquirir nociones básicas de

lectura y escritura y aritmética elemental, elaborando programas especiales encaminados a aumentar la asistencia escolar de las niñas de modo que estén calificadas para la formación laboral, y ofreciendo incentivos a los que se incorporan al mercado de trabajo para que aumenten su potencialmente baja productividad inicial.

5.10.4 Personas con discapacidad. La formación y el desarrollo de las capacidades facilitan una mayor integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. A pesar de que los talleres protegidos podrían aumentar las competencias y la confianza en sí mismas de esas personas, favoreciendo así la transición al mercado primario de trabajo, siempre que sea posible resulta más adecuado integrarlas en trabajos corrientes. Los incentivos como las desgravaciones fiscales, la reducción de las cotizaciones al seguro social y la prestación de asistencia a la introducción de modificaciones en el lugar de trabajo pueden alentar a las empresas a emplear a personas con discapacidad.

5.10.5 Los trabajadores migrantes. La mayor portabilidad de las competencias, favorecida por los marcos de calificación nacionales y/o regionales o internacionales ayuda a los trabajadores migrantes a encontrar un empleo acorde con sus competencias y experiencia. Los marcos regionales de calificaciones y la cooperación regional para el reconocimiento mutuo de las calificaciones crean una coyuntura favorable para facilitar la movilidad laboral y la portabilidad de las competencias.

5.10.6 Trabajadores con contratos atípicos. Es preciso prestar particular atención a la situación de los trabajadores con relaciones de empleo atípicas, quienes frecuentemente se ven excluidos de los servicios de capacitación profesional y formación en el trabajo.

La principal responsabilidad de los gobiernos, es la de propiciar la inclusión social y de asegurar que los grupos con necesidades especiales tengan un acceso suficiente a la formación apropiada para encontrar un trabajo productivo y decente. Entre las medidas que convendría adoptar figuran las siguientes:

- a. transmitir las competencias básicas, comprendidas la lectura y escritura y la aritmética elemental, a todos los trabajadores;
- b. incorporar el desarrollo de las competencias en el marco de las inversiones en infraestructura rural, así como en otros mecanismos orientados a mejorar el sector agrícola;
- c. establecer mecanismos interministeriales para dar respuesta a las cuestiones del desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas;
- d. ofrecer incentivos a los empleadores para que contraten a personas con discapacidades y a personas de otros grupos desfavorecidos, que podrían incluir, por ejemplo, incentivos fiscales, gastos de protección social más bajos y subsidios para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de personas con discapacidades;
- e. identificar y aprovechar las oportunidades para forjar alianzas entre instituciones de los sectores público y privado cuando ello contribuya a satisfacer las necesidades de las empresas y de los trabajadores en lo concerniente al desarrollo de las competencias, y según lo convenido por los interlocutores sociales;
- f. ofrecer a las PYME de la economía formal subsidios de capacitación, como un incentivo adicional para que los trabajadores de la economía informal se incorporen a la economía formal, y

- g. asimismo, orientar la formación en las PYME de la economía informal para proporcionarles una vía hacia el trabajo formal.

Los interlocutores sociales deberían promover la formación de los grupos destinatarios a través de medidas consistentes en:

- a. favorecer la integración de las personas con necesidades especiales en el mercado de trabajo;
- b. ofrecer diversas oportunidades a los jóvenes para adquirir experiencia en el lugar de trabajo, y
- c. estudiar la posibilidad de establecer disposiciones eficaces de financiamiento para superar los obstáculos específicos que dificultan el acceso a la formación inicial y el aprendizaje permanente.

6. El apoyo de la OIT en materia de competencias para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

Particularmente importante es el apoyo de la OIT en el esfuerzo para desarrollar las competencias laborales que conduzcan al incremento de la productividad, del trabajo decente y de un desarrollo económico y social sustentable, en especial en las siguientes materias:

1. investigación, divulgación de modelos eficaces y apoyo técnico para aplicar buenas prácticas a las circunstancias específicas de los países, como los planes de incentivo a la formación de competencias profesionales y la ampliación de la formación en el lugar de trabajo para hombres y mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal;
2. fomento de prácticas de alto rendimiento en el lugar de trabajo centradas en la formación y las calificaciones, la organización del trabajo, la participación en los beneficios, la colaboración de los trabajadores y el diálogo social como elementos fundamentales;
3. apoyo a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación de la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, así como las conclusiones relativas al desarrollo de empresas sostenibles, como instrumentos útiles para promover el desarrollo de competencias profesionales a lo largo de las cadenas de valor; y difusión de ejemplos sobre el modo en que el diálogo social sobre el desarrollo de dichas competencias ha ayudado a aumentar la productividad y promover el trabajo decente;
4. incorporación de la capacitación para el desarrollo de competencias profesionales en los programas para la promoción del desarrollo de las pequeñas empresas;
5. promoción de la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195);
6. elaboración de modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países;
7. desarrollo de la capacidad para ayudar a los mandantes a utilizar las competencias profesionales para aprovechar las oportunidades nacionales, regionales e internacionales;

8. análisis y divulgación de resultados sobre acuerdos productivos y equitativos de participación en los gastos de actualización de la formación de los trabajadores desplazados;
9. colaboración con otras organizaciones e instituciones internacionales, entre ellos los del sistema de las Naciones Unidas, para asegurar una mayor armonización con los objetivos de la OIT en lo que concierne a abordar las repercusiones del cambio en el empleo;
10. el intercambio de modelos de enfoques válidos y eficaces en relación con los costos destinados a realizar proyecciones de las necesidades de competencias de los diferentes países;
11. la asistencia a los países, especialmente a los países en desarrollo, para que establezcan y mejoren los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo;
12. el desarrollo de la capacidad nacional de investigación de la dinámica de la oferta y demanda en materia de competencias y el fomento de la cooperación internacional a este respecto;
13. realizando investigaciones sobre sistemas eficaces de desarrollo de competencias en la economía informal, que deberían hacer especial hincapié en las mujeres;
14. en el contexto del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2005), formulando estrategias para impartir formación a los trabajadores migrantes, establecer sistemas regionales de reconocimiento de competencias y promover la migración circular y otras medidas para evitar y contrarrestar la fuga de cerebros;
15. proponiendo estrategias para la capacitación de los trabajadores con condiciones laborales atípicas y para la integración de las personas con discapacidad en la formación general y programas de promoción del empleo;
16. documentando y difundiendo buenas prácticas en materia de promoción de la formación y el trabajo decente en beneficio de distintos grupos destinatarios, de modo que se muestre la riqueza de las experiencias de los Estados Miembros;
17. evaluando las repercusiones de las estrategias nacionales de promoción del empleo de los jóvenes y de las contribuciones de sus elementos de formación;
18. elaborando estrategias para ampliar el acceso a la formación y mejorar su calidad en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas de las Conclusiones de la discusión general sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (CIT, 2008).

6.1 La OIT, a través del Centro Internacional de Formación, en Turín, y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), desempeñan un importante papel para el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para aprovechar las oportunidades nacionales, regionales e internacionales, así como para que aquellos conozcan y evalúen diferentes sistemas de desarrollo de las competencias laborales.

En América Latina, el Caribe y España, cerca de 50 instituciones de formación profesional se han nucleado alrededor de OIT/Cinterfor, desde 1963, para constituir una red de enorme valor, desarrollando una comunidad permanente de aprendizaje y cooperación horizontal entre los organismos nacionales encargados de la formación para el trabajo, con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas para la creación de trabajo decente y productivo en la región. Cada vez más la cooperación entre las instituciones ha demostrado ser una de las herramientas más apropiadas para gestionar el valioso conocimiento acumulado, mejorar la productividad y competitividad de los países.