

# Eje 1

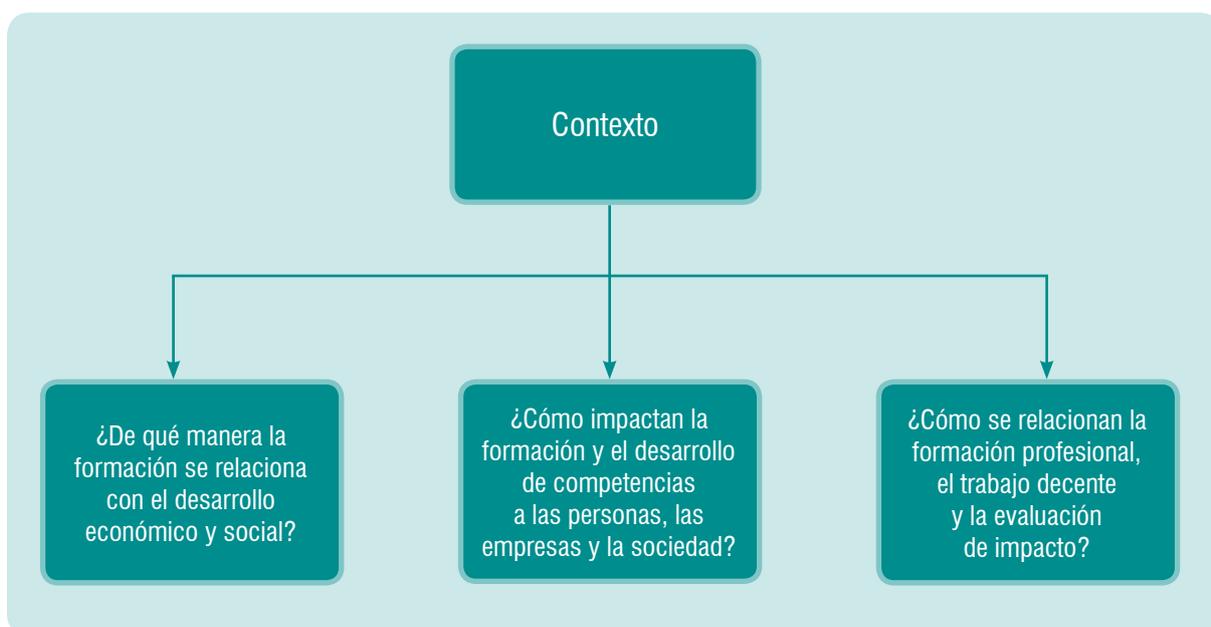
## Contexto

Este eje describe el marco en el que la formación<sup>5</sup> tiene resultados económicos y sociales; expone su relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y con el desarrollo económico y social, aborda el impacto en las personas, las empresas y la sociedad. Explica el vínculo de la evaluación de impacto con el trabajo decente y, finalmente, introduce el concepto de gestión por resultados en la evaluación de impacto.

### Objetivos:

Al finalizar este eje el lector podrá:

- **Relacionar la formación con el desarrollo económico y social.**
- **Identificar el impacto que se genera con la formación y el desarrollo de competencias.**
- **Vincular la formación, la evaluación y el concepto de trabajo decente.**



<sup>5</sup> Se utilizarán los conceptos formación y desarrollo de competencias de forma indistinta para referirse al proceso de adquisición y perfeccionamiento de capacidades laborales y para la vida, como resultado de una acción formativa.

### 1.1. ¿De qué manera la formación se relaciona con el desarrollo económico y social?

La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son pilares fundamentales para el empleo de los trabajadores; les facilitan condiciones para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida y contribuyen con el desarrollo empresarial sostenible. Estos cometidos están ligados con los ODM<sup>6</sup>, en especial los relativos a la reducción de la pobreza.

El primero de los ODM, *“Erradicar la pobreza extrema y el hambre”* junto con una de las metas para hacer realidad dicho objetivo, cual es *“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”* recogen los propósitos de los programas de formación y desarrollo de competencias que promueven los ministerios de educación y de trabajo, ejecutados por ellos mismos y por instituciones públicas y privadas. Una de las áreas estratégicas del mandato de la OIT es el resultado: *“Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos”*<sup>7</sup>, para lo cual el desarrollo de las competencias es esencial.

En recientes discusiones sobre la importancia del desarrollo de las capacidades y competencias, la OIT ha insistido en que *“la educación y la formación son necesarias para el crecimiento de la economía y del empleo y para el desarrollo social. También contribuyen al desarrollo de la persona humana y a la constitución de una ciudadanía informada. La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, la equidad y la inserción social.”* La formación es *“piedra angular del trabajo decente”*<sup>8</sup>, con una visión de aprendizaje permanente que guarda coherencia con las políticas públicas en los ámbitos económico, fiscal, social y del mercado de trabajo, todas ellas fundamentales para el crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social.

La formación y el desarrollo de competencias constituyen la base para la competitividad de las economías y de las empresas. Desde el punto de vista social, son una herramienta en el combate a la pobreza y la promoción de la igualdad de oportunidades, mediante la integración de las personas en los ámbitos laboral, social y de ciudadanía<sup>9</sup>. La formación profesional es una de las políticas para el logro de los objetivos centrales de la estrategia de generación de trabajo decente<sup>10</sup>.

### 1.2. ¿Cómo impactan la formación y el desarrollo de competencias a las personas, las empresas y la sociedad?

La Recomendación 195 de la OIT, alienta a los países miembros a *“apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación”*, la que podría comprender *“las inversiones en formación, así como la eficacia y el impacto de la misma”*.

6 Los ODM son un plan de todas las naciones y las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial; fueron lanzados en la Cumbre Mundial de 2000 de las Naciones Unidas.  
Ver: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/bkgd.shtml>

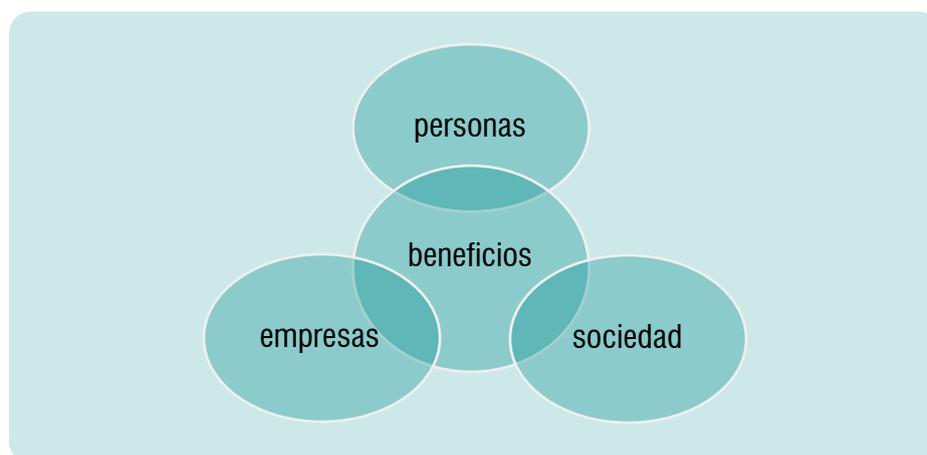
7 Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011. OIT, Ginebra, 2009.

8 Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos. OIT. CIT 88ª reunión, Ginebra, 2000.

9 OIT. Recomendación 195. Op. cit.

10 OIT. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015. Informe del Director General. XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, 2006.

Contando con un entorno económico y social propicio, la formación y el desarrollo de competencias contribuyen a la mejora del desempeño de las personas y de las empresas, lo que se traduce en crecimiento del empleo y desarrollo para la sociedad<sup>11</sup>.



**Las personas** que participan en la formación pueden acceder a mejores condiciones de trabajo, de remuneración, a una mayor empleabilidad y una mejor calidad de vida. El desarrollo de calificaciones y competencias debería garantizar su capacidad para adaptarse a los cambios en las tecnologías y la organización del trabajo.

Investigaciones recientes de CEDEFOP, han demostrado que la formación profesional puede fomentar la confianza y la autoestima, contribuyendo a la inserción del individuo en la familia y en la sociedad<sup>12</sup>.

En América Latina y el Caribe, factores como la heterogeneidad y la segmentación en el mercado de trabajo inciden en los impactos de la formación. Casi un tercio del mercado laboral se encuentra en zonas rurales y más de la mitad del empleo corresponde a trabajadores independientes, domésticos, trabajadores familiares no remunerados, o asalariados en microempresas. Una alta proporción de la población activa es joven y vulnerable al desempleo. En estos segmentos se concentra gran parte de la pobreza, de la informalidad y del déficit de trabajo decente en la región<sup>13</sup>.

Si bien existen importantes desarrollos en la región e instituciones de vanguardia, también es cierto que algunos sistemas locales de formación tienen dificultades para el acceso de ciertos colectivos de la población –lo que conlleva a exclusión laboral– y además requieren mejorar la articulación entre la oferta y la demanda.

**Las empresas**, de todos los tamaños, que consideran a sus trabajadores como una fuente importante de ventaja competitiva y como activos y agentes del cambio, pueden ser más innovadoras y sostenibles.

Para tal fin, las empresas deben identificar las calificaciones que precisan, promover una cultura de aprendizaje permanente, fomentar la formación en el lugar de trabajo y facilitar el intercambio de conocimientos. Las empresas sostenibles integran el desarrollo de los recursos humanos en su estrategia y actúan con equidad al desarrollar las calificaciones y competencias de sus trabajadores. Invirtiendo en sus

11 Conclusiones sobre las calificaciones para el incremento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Op. cit.

12 CEDEFOP. Vocational education and training is good for you. The social benefits of VET for individuals. 2011

13 OIT. Trabajo decente en las Américas. Op. cit.

recursos humanos compiten con éxito en unos mercados mundiales cada vez más exigentes e integrados<sup>14</sup>.

La segmentación del mercado de trabajo también se verifica en la estructura empresarial. Los niveles de productividad son elevados solo en algunas ramas de actividad, mientras que en otras son bastante inferiores al promedio. En las ramas con más altos niveles de productividad se emplea a un bajo porcentaje de trabajadores.

La OIT calcula que la economía informal involucra al 75 por ciento de los trabajadores y representa un 40 por ciento del PIB; para el sector rural, una importante fracción del empleo se genera en la pequeña unidad agropecuaria de tipo familiar<sup>15</sup>. El desarrollo de las competencias es fundamental para que la fuerza laboral se desplace de la economía informal hacia empleos en la economía formal, así como para aumentar la productividad del trabajo.

**La sociedad** percibe los impactos del desarrollo de competencias mediante empleos de mejor calidad, mayores tasas de ocupación y formalidad, reducción de la pobreza, inclusión social, respeto de los derechos laborales y competitividad en los mercados mundiales<sup>16</sup>.

La formación debe responder al entorno productivo, tecnológico, laboral y sociocultural, así como a las características, condiciones, necesidades y expectativas de sus sujetos de atención. Esta es la doble pertinencia de la formación, tanto social como económica.

También, el desarrollo de las calificaciones, puede contribuir a la construcción de sociedades más equitativas. Existe una estrecha relación entre las diversas formas de exclusión del mercado de trabajo como el desempleo, el subempleo y los bajos ingresos laborales con la pobreza y la discriminación<sup>17</sup>, por tanto, acciones de formación que coadyuven a resolver tales formas de exclusión, incidirán en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Los beneficios sociales incluyen temas sensibles como la reducción de índices de violencia y criminalidad, y otros como la integración a la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto<sup>18</sup>.

Un ambiente formativo adecuado estimula el aprendizaje en equipo, la construcción de conocimientos y mejores actitudes, motivaciones y valores, todo lo cual conduce a una mejor integración social. El reconocimiento que se otorga mediante un certificado de competencia, se valora en el mercado laboral y en el ámbito educativo, favoreciendo la participación social y el compromiso con el aprendizaje permanente.

### **1.3. ¿Cómo se relacionan la formación profesional, el trabajo decente y la evaluación de impacto?**

La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es el punto de convergencia de los

14 Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles. OIT. CIT, 96ª reunión, Ginebra, 2007.

15 OIT. Trabajo decente en las Américas. *Op. cit.*

16 Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles. *Op.cit.*

17 OIT. Trabajo decente en las Américas. *Op. cit*

18 Vocational education and training is good for you. CEDEFOP. *Op. cit.*

cuatro objetivos estratégicos de la OIT: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social<sup>19</sup>.

La formación y desarrollo de competencias y calificaciones, allana el camino para la obtención de un trabajo decente y productivo.

El uso de indicadores adecuados para la evaluación de impacto puede aportar información relevante para valorar las diferentes dimensiones del enfoque de trabajo decente.

El marco general de indicadores de trabajo decente incluye las siguientes áreas de medición<sup>20</sup>:

1. Oportunidades de empleo;
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo;
3. Horas de trabajo decentes;
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal;
5. Trabajo que debería abolirse;
6. Estabilidad y seguridad del trabajo;
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;
8. Entorno de trabajo seguro;
9. Seguridad social;
10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores;
11. Contexto económico y social del trabajo decente.

### MATERIAL DE APOYO A ESTE EJE

[www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)

#### Conocimiento asociado

1. Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2000.
2. Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los ODM, 2009.
3. Trabajo decente, concepto e indicadores.
4. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015.
5. Recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.
6. Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles. OIT, 2007.
7. Conclusiones sobre las calificaciones para el incremento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. OIT, 2008.

#### Experiencias y aplicaciones

1. Indicadores para seguimiento de los ODM. UN Stats, 2006.
2. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. OIT, 2003.
3. Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. MTEySS Argentina, 2007.
4. Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. OIT/Cinterfor, 2008.

19 Memoria del Director General. OIT. CIT, 87ª reunión, Ginebra, 1999.

20 Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los ODM. OIT, Ginebra, junio 2009.