



Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

Declaración:

El desarrollo de conocimientos, teóricos y prácticos, mejora la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y el desarrollo económico incluyente

**Marcos Nacionales de Cualificaciones
Reunión Técnica
Cartagena, Julio 2009**

Conocimientos teóricos y prácticos, componente del Trabajo Decente

Recomendación No. 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, capacitación y aprendizaje a los largo de la vida (2004)

- Educación, capacitación y aprendizaje a lo largo de la vida son fundamentales, pero en sí mismos son insuficientes para ayudar a los individuos a obtener trabajos decentes.
- La capacitación y el desarrollo de los conocimientos teóricos y prácticos deben formar parte integral de políticas económicas, sociales y del mercado laboral más amplias para sostener el crecimiento económico, el empleo y el desarrollo social.
- Las políticas de capacitación y desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos debe promover igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y contribuir a la erradicación de la pobreza.

Los conocimientos teóricos y prácticos como parte de un Circulo Virtuoso

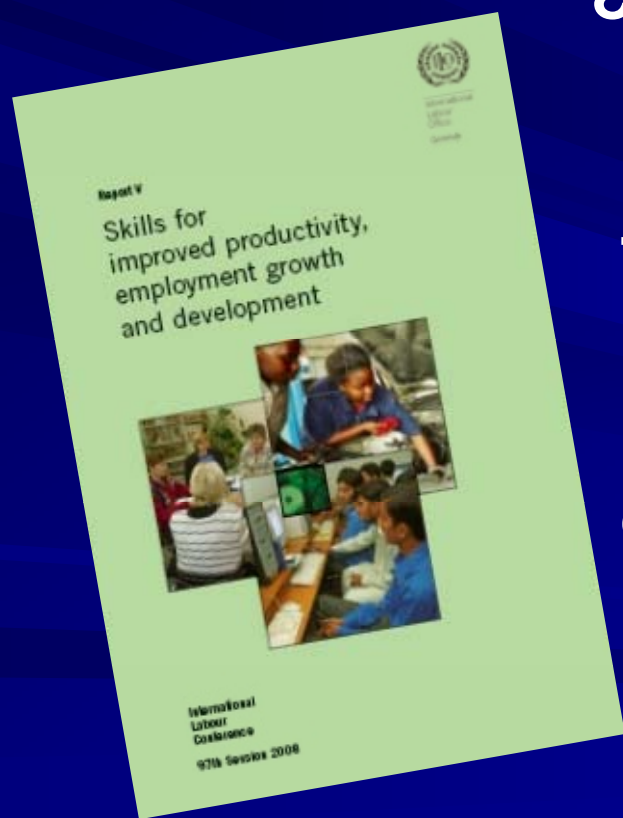
Más y mejores conocimientos teóricos y prácticos facilitan la:

- Innovación
- Adopción de nuevas tecnologías
- Atracción de inversiones
- Competencia en nuevos mercados, y
- Diversificación de la economía

Estos elementos impulsan el crecimiento del empleo y al mismo tiempo mejoran la productividad

Marco de la OIT: Conclusiones de la Conferencia Internacional 2008

¿Cómo puede ser útil el desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos para incrementar la productividad y el empleo para alcanzar las metas del desarrollo?



**Para sustentar un “circulo virtuoso,”
las políticas de desarrollo de
conocimientos teóricos y prácticos
responde a 3 objetivos:**

- 1. Empatar la demanda y la oferta de
conocimientos teóricos y prácticos**
- 2. Mantener la empleabilidad de los
trabajadores y la sustentabilidad de las
empresas**
- 3. Sustentar un proceso de
desarrollo dinámico**

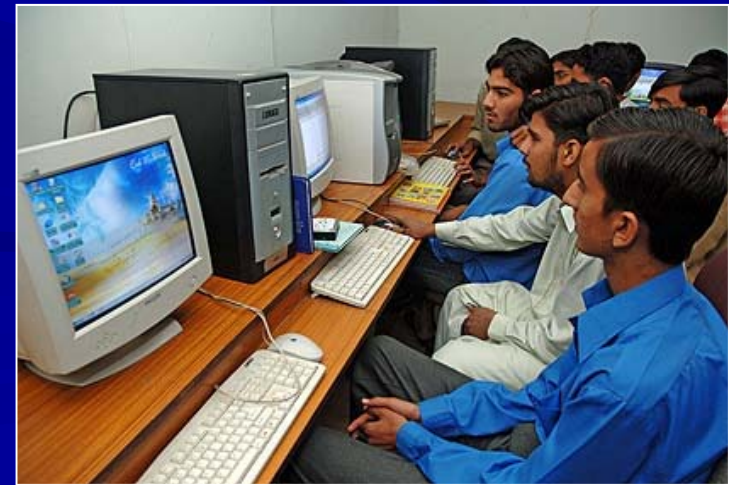


Proceso de desarrollo dinámico: prepararse para los trabajos del futuro

Integrar los conocimientos teóricos y prácticos en las estrategias de desarrollo nacional y sectorial

Incluir los conocimientos teóricos y prácticos en las respuestas a los conductores del cambio global:

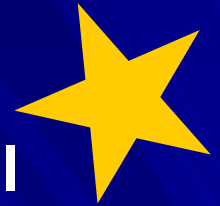
- tecnología
- comercio
- cambio climático



La coordinación es un factor crítico para el cambio

Cerrar la brecha entre...

... educación básica, capacitación profesional, el mercado de trabajo, y el aprendizaje a lo largo de la vida






... los proveedores de los conocimientos teóricos y prácticos y los empleadores



... el desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos y las políticas industriales, de inversión, comerciales, tecnología y medio ambiente


La coordinación es un factor crítico para el cambio

a través de instituciones como:

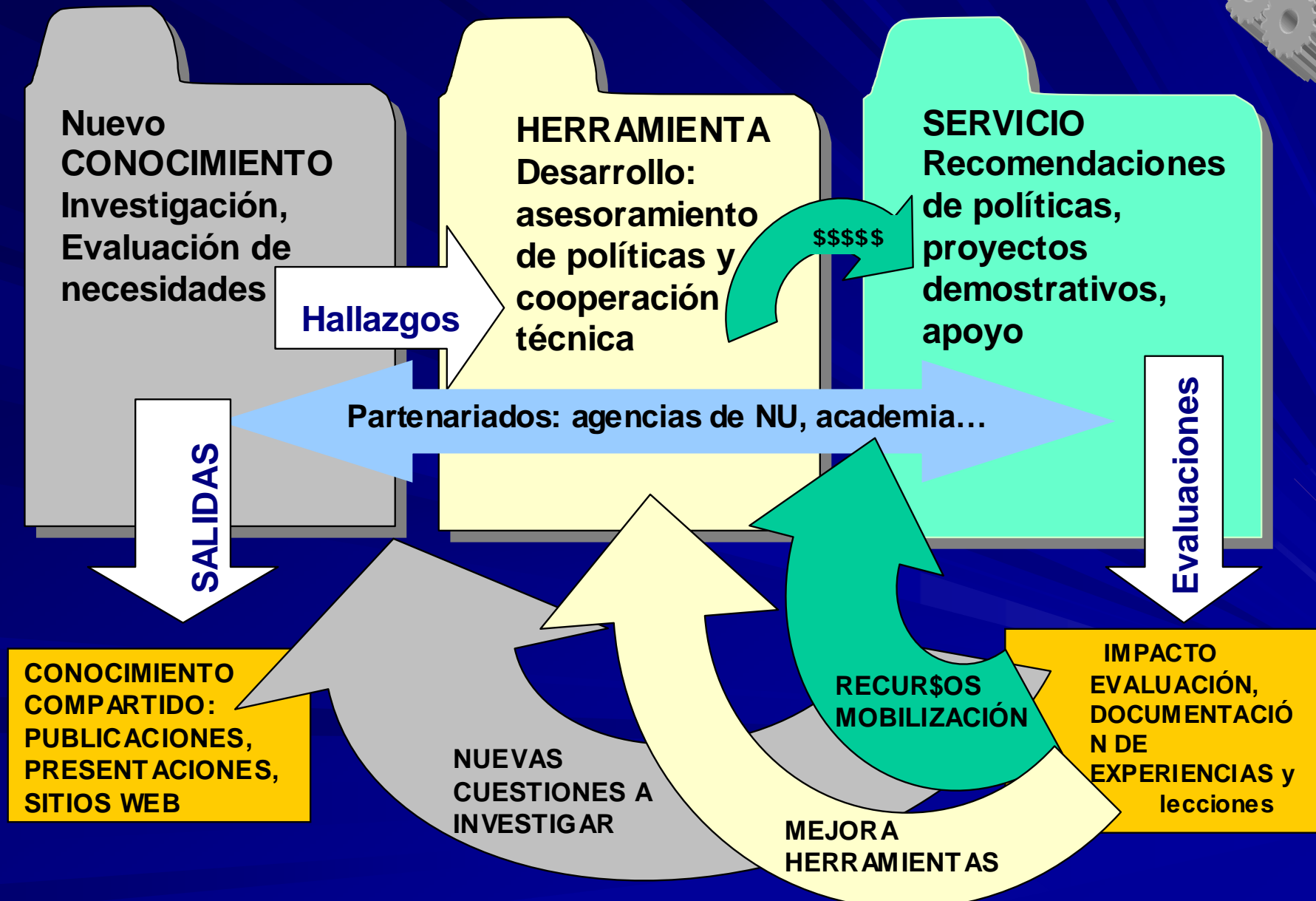
- Mecanismos inter-ministeriales – vinculados a los marcos de desarrollo nacional 
- Diálogo social
- Entregar como uno sólo– con las agencias de la ONU a nivel país
- Sistemas de información del mercado laboral y previsión futura de conocimientos teóricos y prácticos 
- Cadena de valores 
- Clusters industriales

Ciclos de servicios del Departamento, 2008-11

Declaraciones derivadas: El desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos mejora la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la inclusividad del crecimiento económico

1. Políticas de desarrollo de conocimientos teóricos y prácticos 
2. Conocimientos teóricos y prácticos para la reducción de la pobreza
3. Conocimientos teóricos y prácticos para el empleo de los jóvenes
4. Inclusión de los discapacitados
5. Servicios de Empleo

Medios de acción vinculados a los Ciclos de Servicios



Agenda de investigación del Departamento

Conclusiones de la Conferencia Internacional de Trabajo 2008:

1. La Oficina no solo debe identificar buenas practicas sino ayudar a los **constituyentes** a comprender por qué trabajan
 - bajo qué condiciones,
 - en combinación con qué otras políticas,
 - con qué recursos humanos y financieros
2. La Oficina debe apoyar a sus estados miembro a desarrollar políticas adecuadas
 - evitar el “préstamo de políticas”,
 - aponerse a la “venta de políticas”, y en cambio,
 - designar políticas basadas en comprender sus propias necesidades y los opciones de políticas disponibles para ellos,
 - Aplicar los principales estándares y orientaciones de políticas de la OIT, así como adoptar las políticas y aproximaciones a sus propias circunstancias y metas, y
 - incluir el monitorio y la evaluación

Agenda de investigación del Departamento

1. Desarrollo a futuro de los conocimientos teóricos y prácticos – para nuevas tecnologías, reducción de las divergencias
2. Mejora de los sistemas de aprendizaje informal (África)
3. Implementación e impacto del Marco de Cualificaciones: experiencia en países en desarrollo
4. Reducción de la brecha de conocimientos teóricos y prácticos de los empleos verdes
5. Expansión de los servicios de empleo en la economía informal



Investigación Marco de Cualificaciones (MC)

- Análisis empírico de MC, comprendiendo la implementación y el impacto:
 - ¿Cómo han sido designados los MC?
 - ¿Cómo están operando?
 - ¿Qué tan efectivos son? – ¿Cómo los pises monitorean el impacto?
 - ¿Están ayudando a los empleadores y capacitadores a comunicarse? ¿Cuáles son las condiciones para el éxito - a fin de que los MC contribuyen a lograr los objetivos del empleo y el mercado laboral?
- **Las principales preguntas de investigación son:**
 - ¿Hasta que punto los marcos de cualificaciones son un camino para lograr los varios objetivos de políticas deseados y asociados a estos?
 - ¿Qué modelos de MC o roles para las cualificaciones, y qué estrategias de implementación y aproximaciones son los más apropiados y en qué contextos?

Investigación Marco de Cualificaciones: aproximación y metodología

Revisión de literatura existente incluyendo un mapa de MCs internacionales

Casos de 18 países:

- Focalización en contextos de países particulares, cuestiones del mercado laboral, naturaleza de los sistemas de educación y capacitación
- Fase uno: evaluar los objetivos y el diseño de MC; alcance el rol de los jugadores clave, los procesos de implementación, el rol de los donadores.
- Fase dos: analizar el impacto de los MC en el mercado laboral – la propiedad y aplicación de los mismos, la evidencia de los resultados en el mercado laboral, los puntos de vista de los actores involucrados sobre cómo los MC contribuyen a los objetivos de los conocimientos técnicos y prácticos.

Qualifications Framework research: Case Studies

- 5 países pioneros: Inglaterra, Escocia, Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica
- 13 casos de reciente iniciación:
 - África: Botsuana, Mauricio, Túnez
 - Europa: Alemania, Lituania, Rusia, Turquía
 - Asia: Bangladesh, Malasia, Sri Lanka
 - Américas: Chile, Colombia, México

La Fundación Europea de Capacitación es un socio en la investigación para el proyecto.

Marco de la investigación del MC

- Contexto político y económico
- Objetivos de política, expectativas
- Estructura y diseño
- Implementación de estrategias y aplicación
- Experiencia de los practicantes
- Experiencia de los usuarios: empleadores y capacitadores
- Evidencia de resultados positivos y negativos
- Condiciones para el éxito

Investigación Marco de Cualificaciones – Progreso, estado actual

- Países pioneros – Revisiones finalizadas
- Iniciadores posteriores
 - Borradores de la primera sección sobre objetivos, diseño y procesos
 - Taller de investigadores, 30 junio- 2 julio
 - Experiencia de los usuarios del MC está siendo documentada
- Estudios a ser completados el 30 de septiembre
- Informe para finales de Noviembre
- Taller Internacional – otros donadores, agencias – Febrero 2009

Investigación Marco de Cualificaciones: lecciones de los países pioneros

Los logros son importantes pero escasos en relación a los objetivos originales:

- Nueva Zelanda: un número mayor de proveedores a través de acreditación y subsidios estatales.
- Escocia: desarrollo positivo en acceso, progresión y transferencia, un sistema más transparente y flexible apoyo a todos los sectores educativos y de capacitación.
- Australia: sistema nacional VET en el que la industria juegan un papel relevante.
- Inglaterra: la CVN en Inglaterra han tenido cierto éxito en algunos nichos.
- **Sudáfrica: falta de evidencia de realizar el objetivo de reconocimiento del aprendizaje informal**

Investigación Marco de Cualificaciones: lecciones de los países pioneros

- Los marcos de cualificaciones no son estáticos. Los 5 casos se han transformado considerablemente a través del tiempo
- Un marco amplio y comprensivo puede ser útil en la creación de caminos
- **Mayor participación de los empleadores (aunque variada) para ayudar en la *definición* de cualificaciones, aunque los empleadores no siempre quieren involucrarse**
- **SIN EMBARGO, poca evidencia sobre si los empleadores creen y aplican los MNC, más que en los anteriores**
- **Un problema común a todos los marcos donde nuevas cualificaciones y competencias han sido diseñadas es la falta de aplicación, muchos de ellos no han sido utilizados del todo.**
- Los Ministerios/Departamentos de educación continúan dominando con roles formales limitados de los **Ministerios de Trabajo**

4. Investigación Marco de Cualificaciones: publicaciones previstas

Nuestro propósito es producir cinco publicaciones para compartir los hallazgos de las investigaciones:

- Dos documentos de trabajo darán muestra del conocimiento intermedio del proyecto :
 - 1. *Pensando en los MNCs*
 - 2. *Aprendiendo de los MNC anteriores*
- Las últimas 3 publicaciones previstas incluyen:
 - 3. El reporte de la síntesis del proyecto
 - 4. Un resumen breve de política
 - 5. Un libro
- ¡Aprender de América Latina alimentará estos nuevos productos!
- Así como el análisis de las experiencias en otras partes contribuirá al trabajo de la OIT con los constituyentes de América Latina.

Christine Evans-Klock

Directora

Departamento de Conocimientos Teóricos y
Prácticos y Empleabilidad

OIT

evans-klock@ilo.org

***“Conocimientos teóricos y prácticos para
mejorar la productividad, el crecimiento del
empleo y el desarrollo” en:***

[http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/
download/ilcreport.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf)