



ESTRATEGIA DE
APRENDIZAJE PERMANENTE -
REUNIÓN DEL G-20

MARZO DE 2010

Las empresas instan a los gobiernos del G20 a mejorar en la práctica el aprendizaje permanente y la empleabilidad, a fin de velar por que respondan mejor a las necesidades de las empresas y de los educandos, garantizando en especial:

1. El acceso universal a una educación y formación profesional de calidad
2. Ajustamiento de la educación y de la formación a las necesidades del mercado de trabajo con una capacidad sistemática al cambio
3. Empleabilidad y flexibilidad a todo lo largo de la propia vida profesional
4. Mejora continua y renovación del sistema

Estos cuatro principios se describen en la estrategia a continuación.

INTRODUCCIÓN

PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADORES PARA UNA ESTRATEGIA DEL G-20 EN MATERIA DE FORMACIÓN

Las empresas apoyan con firmeza la formulación de una estrategia mundial en materia de formación que responda a la actual crisis financiera y del empleo y que permita una adaptación de los mercados de trabajo a largo plazo. La mejora del aprendizaje permanente¹ contribuirá a reducir al mínimo los efectos de futuras crisis de la economía mundial y a garantizar la retención del máximo número de trabajadores en el empleo y en el mercado laboral. El aprendizaje permanente, que responde a las necesidades de la economía, de los empleadores y de los educandos, es un factor esencial para el crecimiento de las empresas y la creación de empleo.

Los gobiernos, las personas y las comunidades deben implicarse de manera efectiva para lograr que el aprendizaje permanente contribuya al máximo al funcionamiento eficiente del mercado de trabajo (véase anexo). Si queremos lograr el crecimiento sostenible, propiciar la innovación, fomentar la prosperidad, elevar las condiciones de vida y de bienestar, responder a los desafíos demográficos y erradicar la pobreza, necesitaremos todo el capital humano de que disponemos. A través de sus organizaciones representativas, los empleadores tanto de los países que pertenecen al G20 como de los que no pertenecen a él, trabajan en estrecho contacto con la OIT y otras organizaciones como la OCDE en el proceso de formulación de la estrategia mundial de formación solicitada por los dirigentes del G20 (Pittsburgh, 2009).

¹ Un enfoque de aprendizaje permanente sirve para integrar todas las fases de la educación, la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones, tanto en la formulación de las políticas como en la prestación de servicios. La formación y la educación no deberían considerarse por separado una de otra. Toda estrategia mundial en materia de formación debe prestar la debida atención a la mejora de los sistemas de instrucción para todas las edades, incluidas la educación y la formación profesional y previa al empleo.

Existe una necesidad permanente de mejorar la pertinencia de la educación y la formación, de modo que éstas respondan a las necesidades de la economía, de los empleadores y de los educandos - tanto en términos de educación y formación previa al empleo, como de formación destinada a la fuerza de trabajo actual. Esto incluye calificaciones genéricas, que sirven de soporte para lograr una fuerza de trabajo adaptable y flexible, y unas calificaciones técnicas específicas que resultan importantes para toda una gama de industrias y ocupaciones. Éstas son importantes a efectos de la flexibilidad y adaptabilidad tanto de los trabajadores como de sus empleadores, de modo que puedan adaptarse a la evolución de los lugares de trabajo, de los mercados y de las tecnologías, y así sacar partido de ella. También es necesario encontrar herramientas eficaces que permitan anticipar las futuras exigencias en materia de calificaciones y la manera de adaptarlas a las necesidades del mercado de trabajo.

El Gobierno asume la responsabilidad principal en materia de educación, al garantizar que los jóvenes que salen del sistema de educación y formación cuentan con las calificaciones apropiadas para poder obtener un empleo en unos mercados de trabajo cambiantes. La responsabilidad relativa al perfeccionamiento profesional debería ser compartida entre los trabajadores y los empleadores, en función de sus respectivos intereses y beneficios. Cuando el interés resida en mayor medida en el lado del empleador, éste debe sufragar la mayoría de los costes, y viceversa. Los trabajadores tienen que asumir sus responsabilidades en lo que atañe a la gestión de su formación y su carrera profesional, la búsqueda de oportunidades y el mantenimiento de la empleabilidad. Esto incluye la responsabilidad que incumbe a los padres respecto de la educación de sus hijos.

ACCESO UNIVERSAL A UNA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE CALIDAD

ENSEÑANZA BÁSICA

La educación y la formación deberían permitir adquirir conocimientos fundamentales, calificaciones que propicien la empleabilidad así como la capacidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo y el desarrollo de las calificaciones a todo lo largo de la vida, todo lo cual resulta esencial para obtener y conservar el empleo y facilitar las transiciones dentro del mercado de trabajo. Todos deberían disponer de igualdad de oportunidades para acceder a una educación y formación de calidad durante sus años de escolarización obligatoria y a lo largo de sus vidas laborales, con el fin de obtener las máximas calificaciones posibles en función de sus capacidades. Para ello:

Los sistemas educativos deberían centrarse en:

- ▶ Mejorar las calificaciones básicas, incluidas la alfabetización y la aritmética básica, y otras competencias fundamentales, así como fomentar las calificaciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Esto enlaza con la mejora de la enseñanza y de la atención en la infancia temprana, que a su vez reviste importancia a efectos de la equidad.

- ▶ Desarrollar las calificaciones interpersonales y de empleabilidad básica, tales como la capacidad de solución de problemas, las aptitudes analíticas, la autonomía, el trabajo en equipo, las calificaciones lingüísticas, las competencias digitales y las aptitudes de comunicación.
- ▶ Una educación más orientada a la vida profesional a todos los niveles – planes de enseñanza influyentes, prácticas laborales voluntarias y obligatorias en el sector público y privado para los escolares.
- ▶ Cultura empresarial y calificaciones económicas.
- ▶ Mejorar los resultados y el diseño de los exámenes, y otorgar unas calificaciones que la comunidad entienda y valore. En particular, los empleadores tienen que ser capaces de entender las capacidades, calificaciones, competencias y logros de quienes buscan trabajo. Dar a conocer de manera más eficaz cuáles son las calificaciones, los conocimientos y las competencias obtenidas a través de una capacitación por medio de unas declaraciones en que se pongan claramente de manifiesto cuáles son los resultados de la educación y los logros obtenidos en el empleo servirá para mejorar la capacidad de los empleadores a la hora de crear oportunidades de empleo y ofrecer trabajo con mayor facilidad a quienes lo buscan.
- ▶ Considerar por igual a las instituciones de enseñanza públicas y privadas, y asegurarse de que sus procesos respectivos están alineados y coordinados.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y CALIFICACIÓN

- ▶ Los sistemas educativos deberían ofrecer opciones efectivas para la implicación en la actividad docente, los estudios de tercer ciclo orientados a estudios técnicos y la formación profesional, facilitando la transición de la educación a la formación y al trabajo. Debería lograrse mayor fluidez en las transiciones, concretamente conectando el sistema de formación profesional y el sistema de tercer ciclo, y mejorando el acceso a la formación (profesional) superior después de la enseñanza secundaria.
- ▶ Los gobiernos deberían crear un mayor número de escuelas orientadas a la educación y formación profesional, o de opciones de educación y formación profesional en las escuelas convencionales (a fin de contrarrestar las disparidades que se perciben entre los estudios técnicos y los académicos), e incrementar la formación profesional en las empresas, así como la capacitación basada en sistemas de formación reconocidos (sistema de aprendizaje). Las políticas de formación profesional deberían centrarse en lograr mayor flexibilidad y facilidad para poder transitar de la formación y capacitación profesional a la educación superior en general, mediante vías de acceso abiertas para pasar de las escuelas de formación profesional y capacitación a las universidades. Las empresas deberían estar plenamente implicadas en dichas escuelas, a través de la prestación de asesoramiento industrial, de las prácticas laborales y de la participación en los consejos directivos. Deberían explorarse las posibilidades que ofrecen las asociaciones público-privadas para aprovechar al máximo los recursos y conocimientos técnicos especializados, especialmente en los países en desarrollo.

- ▶ La formación profesional debería ser objeto de más estudios, estadísticas, análisis, etc. a fin de disponer de fundamentos más fiables para configurar la formación y capacitación profesional que resulte más pertinente para el futuro. La formación profesional y la capacitación deberían ser tema de estudio a todos los niveles, tanto en las universidades y escuelas universitarias como en otras instituciones.
- ▶ Las políticas de formación profesional deberían alentar a quienes tienen necesidades específicas a beneficiarse de la formación para facilitar su incorporación al mercado de trabajo. Una formación de gran calidad y que responda a las necesidades del mercado es una herramienta indispensable para ayudar a los empleadores a incorporar al trabajo a las personas que pertenecen a grupos desfavorecidos, así como a velar por que no se vean desplazadas de manera desproporcionada en caso de crisis.
- ▶ Los trabajadores migrantes proporcionan una valiosa fuente potencial de calificaciones y experiencia, y deberían disfrutar de las mismas capacidades y aspiraciones de participación en el mercado de trabajo que los demás trabajadores. Para ello resulta esencial un mejor reconocimiento y aprovechamiento de las calificaciones obtenidas en otros sistemas educativos y de formación. Debería ponerse mayor énfasis en:
 - Unos mecanismos simplificados para el reconocimiento de las calificaciones obtenidas en otras jurisdicciones. Puede propiciarse la transferibilidad de las calificaciones por medio de unos marcos nacionales o internacionales de calificaciones que sean coherentes y transferibles.
 - Ofrecer una orientación y un apoyo claros a los empleadores y trabajadores que desean transferir las calificaciones y conocimientos técnicos especializados obtenidos en otras jurisdicciones, incluido el apoyo para colmar cualquier brecha en términos de calificaciones tanto lingüísticas como profesionales.

PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y CALIDAD

- ▶ Las políticas de formación deberían fomentar la flexibilidad a la hora de escoger opciones de formación, de modo que éstas respondan a necesidades específicas de la industria y creen condiciones de competencia que mejoren las opciones de que dispone el usuario. Esto debería incluir el reconocimiento de la formación impartida por el sector privado. Los proveedores de formación deberían utilizar en sus procesos de trabajo procedimientos que apoyen y fomenten el aprendizaje y la formación, como por ejemplo los sistemas de tutoría.
- ▶ Las políticas de formación deberían mejorar la calidad de los servicios que prestan los proveedores, fomentando su integración en unos sistemas de referencias adecuados. A este respecto, resulta esencial la certificación. La información sobre los resultados obtenidos debería ser transparente, y ponerse a disposición de todos los usuarios del sistema educativo y de formación. En caso de que el nivel no sea aceptable, los gobiernos deberían colaborar con los proveedores (incluida la contribución e implicación de los empleadores) a fin de mejorar los resultados.
- ▶ Las políticas de formación deberían propiciar la cooperación y el establecimiento de redes entre las instituciones educativas y de formación y las empresas, incluso en el plano internacional. Una mayor transparencia y un mejor reconocimiento de las

calificaciones obtenidas en otras jurisdicciones son fundamentos importantes para la cooperación y la mejora de los resultados de la formación y del empleo.

- ▶ Los gobiernos deberían asegurarse de que los fondos públicos se asignan de manera efectiva y de que se responde a las necesidades de la economía, las empresas y los educandos. Deberían invertirse recursos suficientes en la educación y la formación profesional, de modo que se fomente la obtención de resultados con el menor coste de homologación que sea posible.
 - Los gobiernos tienen que estudiar la manera de mejorar continuamente la calidad de los docentes, fomentar la incorporación de personas con talento a la educación, perfeccionar la formación y preparación de los docentes, e introducir una evaluación eficaz de la calidad y efectividad de los docentes con el fin de mejorar la enseñanza para todos.
 - Es importante implantar un sistema eficaz de supervisión y evaluación de los logros educativos. Debe prestarse la debida atención a la motivación y al reconocimiento de los docentes que obtienen mejores resultados.
 - Todos los docentes, y en particular los implicados en la educación y formación profesional, deberían contar con conocimientos actualizados y estar relacionados con las industrias en las que van a trabajar sus estudiantes. Cabe señalar a este respecto el papel que incumbe a las empresas y a la industria.

CULTURA EMPRESARIAL

- ▶ Los gobiernos deberían infundir en todos los que finalizan sus estudios una cultura y una sensibilidad empresariales. Las calificaciones y la cultura empresariales deberían integrarse en el sistema de educación, formación e investigación, y convertirse en resultados educativos por derecho propio. Un resultado educativo esencial deberían ser, además de la capacidad y la competencia técnica para incorporarse al empleo en el sector privado (que es la vía que seguirá la mayoría de los que abandonan los estudios), la capacidad para entender cuál es el papel de la empresa en la sociedad. Resulta esencial una mayor familiarización de los docentes con el papel del sector privado, e incluso con el trabajo en el mismo, al igual que la incorporación de los empresarios al aula. Éste es un problema específico de muchos países en desarrollo.
- ▶ En una época en que uno de los centros de atención es la sostenibilidad, las aptitudes empresariales resultan necesarias para apoyar la innovación y el crecimiento sostenible, especialmente si se tiene en cuenta el importante papel que desempeñan las PYME como fuente de crecimiento económico y de creación de empleo.
- ▶ Las aptitudes de gestión y liderazgo son un requisito previo si se quiere mejorar los resultados empresariales, el crecimiento y la creación de empleo. Es preciso prestar mayor atención a la labor de sensibilización y de mejor comprensión de la importancia que cabe atribuir a un liderazgo y una gestión sólidos, y promover una mejora de la capacidad de respuesta por parte de los proveedores de educación y formación.

APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS NUEVOS EQUIPAMIENTOS

- ▶ Los gobiernos y las empresas tienen que velar por que los proveedores de educación y formación profesional tengan acceso a la tecnología, los equipos, los procesos y las prácticas más recientes y que sean compatibles con los que se utilizan en los lugares de trabajo, como por ejemplo el ciberaprendizaje, que se ha convertido en una herramienta fundamental.
 - La adaptabilidad a la evolución tecnológica adquirirá una importancia creciente en el trabajo y en la vida en general. Casi todos los empleos exigen calificaciones en materia de tecnologías de la comunicación y la información. La mejor manera de garantizar que no disminuyan las oportunidades de empleo en sectores que no dejan de evolucionar (así como entre sectores y profesiones) es disponer de un proceso efectivo de aprendizaje permanente, readaptación profesional y renovación de las calificaciones.
 - Las nuevas tecnologías ofrecen la posibilidad de transformar la enseñanza y los métodos de formación, ya que ofrecen nuevas oportunidades a las escuelas y centros de formación profesional y dan acceso a todo un raudal de conocimientos que no tiene precedentes.
 - Los estudiantes y los educandos tienen que recibir tanto los beneficios educativos como la capacidad que se derivan de la utilización de tecnologías nuevas e incipientes. Debería fomentarse la utilización de material docente sobre soportes de TIC.
 - Las prácticas y tecnologías innovadoras resultan especialmente pertinentes para el mundo en desarrollo y las escuelas y centros de formación aislados, por lo que deberían identificarse y promoverse.
- ▶ Los gobiernos deberían fomentar la utilización efectiva y eficaz de las instalaciones y recursos educativos, incluso para la formación fuera de la jornada laboral.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y COMPETENCIAS LIGADAS A LA CARRERA

- ▶ El asesoramiento, la información y la orientación sobre la carrera profesional en las escuelas deben ofrecer a los jóvenes información pertinente, actualizada y realista respecto de las opciones de carrera y los requisitos correspondientes. Los vínculos efectivos entre el servicio de asesoramiento sobre la carrera profesional y las empresas benefician a ambos y deberían ser objeto de apoyo.
- ▶ Debería prestarse una atención especial a las calificaciones que permiten lograr un desarrollo y una gestión efectiva de la carrera profesional. Las políticas deberían mejorar e integrar las carreras, la empleabilidad, las calificaciones y la empresa en el sistema de enseñanza y formación profesional. Las aptitudes para el desarrollo de la carrera profesional no sólo contribuyen a determinar las opciones y el desarrollo a lo largo de la fase educativa inicial, sino que también ofrecen a los estudiantes herramientas de desarrollo de la carrera una vez que se hayan incorporado al mercado de trabajo y a todo lo largo de su vida profesional.

AJUSTAMIENTO DE LA EDUCACIÓN Y DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO CON UNA CAPACIDAD SISTEMÁTICA AL CAMBIO

Los responsables políticos deben velar por que las políticas de aprendizaje permanente estén efectivamente vinculadas al mercado de trabajo y a otros ámbitos políticos fundamentales como la innovación y la investigación y desarrollo, así como a la política económica general. Deberían esforzarse en todo momento por comprender y anticipar la evolución de los mercados de trabajo. Los gobiernos deberían trabajar con las empresas para definir las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Esto resulta especialmente importante a la hora de responder a la aparición de nuevas tecnologías y a los desafíos demográficos y económicos, y de evitar carencias en el mercado de trabajo.

IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS

- ▶ Resulta esencial una asociación fructífera entre los responsables políticos, los educadores y quienes crean empleo en la práctica. Los empleadores, a través de sus organizaciones representativas, deberían colaborar con los gobiernos y las instituciones educativas para establecer unos objetivos claros en materia de educación y definir las necesidades del mercado de trabajo con el fin de preparar mejor a quienes acceden al mercado laboral para tener éxito en el lugar de trabajo. Esto implica:
 - Que los gobiernos faciliten periódicamente a las empresas y demás partes interesadas información acerca de las necesidades, los resultados, las tendencias y la evolución del mercado de trabajo.
 - Que las empresas determinen cuáles son sus necesidades actuales y futuras en materia de formación, y que las organizaciones empresariales trasladen los puntos de vista y la información de los empleadores al ámbito de la formulación de políticas y de la prestación de servicios de formación profesional. Las organizaciones de empleadores también deberían coordinarse con otras partes interesadas fundamentales en este ámbito, entre las que figuran los proveedores de educación y formación, las instituciones docentes y las organizaciones de trabajadores.
 - Que los empleadores proporcionen información clara y fiable a los gobiernos, a los proveedores de educación y formación y al público en general respecto de sus necesidades actuales y futuras en materia de calificaciones.
 - Equipar a los jóvenes y mejorar la asistencia que se presta a los empleados para que gestionen sus carreras profesionales, así como su capacidad para mantenerse empleados, y garantizar unas transiciones laborales y unos itinerarios de formación efectivos y eficaces. La cooperación entre las escuelas y las empresas de la región reviste gran importancia, especialmente en lo que se refiere a proporcionar experiencia de primera mano.

- ▶ La legislación y los sistemas de financiación deberían garantizar, a través de un marco político apropiado, la toma en consideración de las necesidades del empleador, y fomentar las asociaciones y un diálogo coherente entre las instituciones educativas y de formación y los empleadores. Los sistemas educativos y de formación deberían fomentar la capacidad de respuesta a las necesidades y deseos de los usuarios.
- ▶ Los gobiernos deberían fomentar la integración y el intercambio de información. Deberían actuar como enlace dinámico y complementario entre la labor que desarrollan los servicios públicos de empleo, los proveedores del sector privado y el sistema de formación profesional. Los servicios de formación y empleo deberían servir para mejorar tanto la empleabilidad de quienes buscan trabajo como su capacidad para reincorporarse al mercado de trabajo. La información acerca de las necesidades de quienes buscan trabajo a través de los servicios de empleo debería ser fundamental a la hora de planificar e impartir la formación profesional, en particular en lo que atañe a los servicios de rehabilitación profesional y de colocación. Las medidas deberían prever:
 - Un enfoque global de la situación de quienes buscan trabajo, incluida una auditoría de las aptitudes en materia de empleabilidad, y de las calificaciones y la formación requeridas para la búsqueda de un empleo. Las políticas activas de mercado de trabajo son importantes a la hora de definir planes individuales para quienes buscan empleo, ya que facilitan su acceso al mercado de trabajo y las transiciones de un empleo a otro.
 - Respuestas gubernamentales centradas en ofrecer oportunidades a los trabajadores vulnerables, que les doten de las calificaciones, competencias y actitudes que se valoran en el mercado de trabajo, y dotar de mayor elasticidad a la fuerza de trabajo en general.
 - Un compromiso específico respecto de las necesidades de los jóvenes y de quienes carecen de calificación o cuentan con escasas calificaciones, a fin de velar por que dispongan de oportunidades para desarrollar las calificaciones genéricas y de empleabilidad necesarias para tener éxito en el lugar de trabajo, incluido el apoyo para una transición con éxito al trabajo o a la formación. Esto es tanto más importante cuanto que ellos son los principales perjudicados en épocas de crisis.
 - Habida cuenta del envejecimiento de la población en la mayoría de los países, un compromiso concreto en materia de desarrollo de las calificaciones y la formación necesarias para reincorporar al mercado de trabajo a los desempleados mayores de 45 años.
 - Debería tratarse de lograr unos marcos legales que combinen la seguridad social y la flexibilidad laboral, a fin de garantizar una transición más fácil entre empleos y de facilitar la movilidad geográfica y ocupacional. Es preciso fomentar la movilidad y los vínculos entre éstas y la mejora de las calificaciones.
 - Los gobiernos deberían crear mecanismos que permitan apoyar a los trabajadores y a las empresas en la elección de sus opciones de aprendizaje, y adaptar el contenido del mismo a las competencias que ya se hayan adquirido.

- Velar por que se responda tanto la oferta como a la demanda de los mercados de trabajo. Los gobiernos deberían garantizar un diálogo y una cooperación permanentes entre todas las partes interesadas, incluida una mayor implicación de las empresas, los gobiernos y las administraciones, así como de los individuos y de otros intereses.

EMPLEABILIDAD Y FLEXIBILIDAD A TODO LO LARGO DE LA PROPIA VIDA PROFESIONAL

Cualesquiera que sean sus circunstancias o desafíos demográficos, todos los países deberían proporcionar a sus jóvenes la mejor educación y formación profesional que sea posible para propiciar su incorporación con éxito al mundo laboral, y fomentar el aprendizaje permanente a fin de mantener las oportunidades de participación en el mercado de trabajo. Las políticas y servicios de aprendizaje permanente deberían orientarse a lograr la máxima empleabilidad y flexibilidad, centrándose en el desarrollo de las "calificaciones del siglo XXI".

Las políticas de aprendizaje permanente deberían permitir a los empleadores contratar a personas que dispongan de las calificaciones adecuadas, y adaptar su fuerza laboral a sus necesidades actuales y futuras. Un sistema de aprendizaje permanente efectivo resulta fundamental para lograr que los empleadores aprovechen al máximo su capacidad de ofrecer oportunidades de empleo y, con ello, mejorar el desarrollo social y el nivel de vida. Los principios y prioridades que se definen en el presente documento resultan esenciales para lograrlo. Además:

- ▶ Las empresas deberían proporcionar a sus trabajadores oportunidades de formación interna o impartida por proveedores externos, y organizar una formación en el lugar de trabajo orientada a los procesos de adquisición de calificaciones, aprendizaje y pasantías.
- ▶ Los trabajadores, y en particular los jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, deberían disponer de las calificaciones (o recibir el apoyo necesario) para gestionar activamente sus propias carreras profesionales.
- ▶ Las calificaciones deberían ser transferibles, y las políticas deberían reconocer y apoyar la transferibilidad de las calificaciones entre distintos empleadores. El reconocimiento de los sistemas de aprendizaje previo también resulta esencial para garantizar que no van a quedar excluidos los trabajadores que han adquirido su formación de manera informal y son competentes, pero no disponen de calificaciones que puedan reconocerse "oficialmente".
- ▶ Los gobiernos deberían tratar activamente de reducir al mínimo la carga financiera y reglamentaria ligada a la contratación de nuevo personal, como incentivo para ofrecer oportunidades de formación. Esto requiere una legislación flexible que fomente la contratación de aprendices y educandos, abarque la terminación de la relación de trabajo, y contemple la posibilidad de contratar exclusivamente para el período de duración de la formación profesional.

- ▶ Las políticas nacionales en materia de formación deberían apoyar y alentar a los empleadores para que definan sus propias políticas y compromisos en materia de formación, y tratar de aprovechar la inversión privada para la educación y la formación.
 - Debería otorgarse un mayor reconocimiento a las inversiones que realizan los empleadores en la formación no oficial y en el puesto de trabajo a efectos de las calificaciones oficiales, y éstos deberían recibir el apoyo y el reconocimiento de los gobiernos, incluso a través de incentivos financieros.
 - Los gobiernos también podrían prestar un mayor apoyo a los compromisos de formación que adquieren los empleadores, a través de medidas tales como los incentivos fiscales, los créditos para la formación de los trabajadores con menor nivel de calificación, los bonos de formación para la contratación de personas desempleadas que requieren una rehabilitación profesional, etcétera.
 - Además, los gobiernos podrían integrar la formación en sus estrategias generales de adquisición de bienes y servicios, así como en las estrategias nacionales en materia de infraestructuras.

- ▶ Los gobiernos deberían facilitar un apoyo específico a las pequeñas y medianas empresas. Deberían desplegarse esfuerzos para ofrecer apoyo a las PYME como sector esencial para el crecimiento del empleo, que a menudo experimentan dificultades a la hora de acceder a los recursos de formación. Los gobiernos deberían facilitar a las PYME información adaptada, y prestarles una mayor asistencia a través de la creación de unos mecanismos de apoyo apropiados. La constitución de redes de formación y la creación de centros de formación apropiados pueden servir como herramientas para la prestación de asistencia a las PYME. Cabe destacar el papel que incumbe a las asociaciones empresariales en esta materia.

MEJORA CONTINUA Y RENOVACIÓN DEL SISTEMA

Las oportunidades de aprendizaje permanente mejoran las calificaciones y capacidades de las generaciones presentes y futuras. Ello requiere que el sistema de educación y formación profesional sea lo más eficaz y eficiente posible, lo cual impone a su vez la necesidad de disponer de los mejores sistemas posibles de medición de los resultados, información y evaluación, a fin de que las partes interesadas, tales como los gobiernos, los docentes, los padres y los empleadores puedan evaluar de manera crítica el rendimiento del sistema y, en su caso, introducir cambios.

Del mismo modo que los trabajadores se ven cada vez más abocados a aprender y adaptar sus calificaciones a todo lo largo de su vida laboral, y que los empleadores tienen que adaptarse continuamente a nuevas condiciones de competencia, los sistemas de educación y formación profesional tienen que ser capaces de renovarse y mejorar de manera continua. Esto requiere de unos procesos de alta calidad para la evaluación, investigación y revisión de la política y de la prestación de servicios

Una política efectiva y la debida coordinación de los servicios también resultan esenciales. Para lograr unas calificaciones y una productividad óptimas, se requiere una coordinación entre los ministerios de educación, trabajo, investigación e innovación, e implicar además a quienes están a cargo de la seguridad social y de la política activa de mercado de trabajo. Esto reviste importancia en todos los planos, comenzando en el plano escolar.

	FUNCIONES	MANERA DE LOGRARLO
GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Crear, mantener y mejorar un sistema nacional de educación y formación que esté coordinado e incorpore el concepto del aprendizaje permanente. ▶ Responder a las necesidades de la industria a la hora de desarrollar unos sistemas de educación y formación de calidad ▶ Anticipar las calificaciones del futuro ▶ invertir en la educación y la formación previa al empleo de calidad en todos los planos. ▶ Destinar recursos suficientes para la educación y la formación, a fin de asegurar que se desarrollan y mantienen calificaciones de alta calidad. ▶ Reducir la brecha digital, especialmente en los países en desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Invertir y crear las condiciones que permitan mejorar la educación y la formación en todos los planos. ▶ Proporcionar oportunidades de formación a los jóvenes, y elaborar programas de empleo juvenil (incluida la financiación de la formación). ▶ Fomentar la formación en el plano de la empresa, por ejemplo a través de incentivos fiscales. ▶ Consultas efectivas con los principales usuarios del sistema, especialmente los empleadores. ▶ Sistemas de educación y formación simples, transparentes y de fácil acceso para los usuarios. ▶ Facilitar y apoyar una cultura de aprendizaje permanente. ▶ Asegurar la coordinación entre los distintos ministerios y departamentos.
EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trabajar a través de organizaciones representativas a fin de trasladar sus contribuciones a los educadores y a los gobiernos. ▶ Participar en la concepción y aplicación de los programas y políticas de educación y formación. ▶ Formar y readaptar a los empleados. ▶ Definir las necesidades del mercado de trabajo y comunicarlas a los responsables políticos. ▶ Propugnar la mejora continua de la educación y la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definir las necesidades de formación actuales y previstas. ▶ Ofrecer oportunidades de formación a los trabajadores en el plano interno o a través de proveedores de formación. ▶ Proporcionar experiencia a través de programas de enseñanza, aprendizaje y becas que se beneficien de incentivos fiscales. ▶ Facilitar datos y estudios a través de las organizaciones empresariales e industriales. ▶ Participar activamente en las políticas e instituciones de formación y educación.
INDIVIDUOS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acceder a una enseñanza inicial de calidad. ▶ Acceder a la educación/formación continua. ▶ Tomar iniciativas e invertir en uno mismo para desarrollar unas calificaciones y competencias transferibles que no sean específicas del empleo o del empleador. ▶ Proseguir una carrera y una empleabilidad a lo largo de toda la vida, reconociendo que esto puede implicar el trabajo en distintos sectores y para distintos empleadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizar la formación y la educación recibidas. ▶ Mantener las calificaciones y la empleabilidad, asumir la rehabilitación profesional y la educación permanente. ▶ Mantener la flexibilidad y adaptabilidad respecto de la utilización de nuevas tecnologías y procesos. ▶ Ser móvil y flexible siempre que sea posible a la hora de buscar y aceptar trabajo. ▶ Empezar una formación que sirva para el desempeño de las funciones y tareas laborales dentro de la empresa.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)

26, chemin de Joinville
1216 Cointrin / Ginebra
Suiza

Teléfono: +4122 929 00 00 / Fax : +4122 929 00 01
E-mail : ioe@ioe-emp.org / Internet : www.ioe-emp.org

BUSINESS AND INDUSTRY ADVISORY COMMITTEE
TO THE OECD (BIAC)

13/15, Chaussée de la Muette
75016 Paris / Francia

Teléfono : +33 (0)1.42.30.09.60/ Fax : +33 (0)1.42.88.78.38
E-mail : biac@biac.org / Internet : www.biac.org