

## Marco de las acciones para el desarrollo de las competencias y de las calificaciones a lo largo de la vida

**Confederación Europea de los Sindicatos (CES)**  
**Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE)**  
**Centro Europeo de las Empresas con Participación Pública y de las Empresas de Interés Económico General (CEEP)\***

*La presente declaración reviste importancia por ser un llamamiento al desarrollo de la formación a lo largo de toda la vida, realizado conjuntamente por tres organizaciones paneuropeas que representan a los tres grandes actores sociales en el tema: los trabajadores, los empresarios y el sector público. La declaración llama a crear un marco institucional, a nivel de cada estado de la región, con el objetivo de reunir y coordinar los esfuerzos dispersos en este campo, atendiendo cuatro prioridades: identificación y anticipación a las necesidades de competencia; reconocimiento y validación de las competencias y las calificaciones; creación de redes informativas, seguimiento de iniciativas y apoyo; y, finalmente, las fuentes de financiación del proyecto.*

195

### 1. Desafíos

1. El siglo XXI se inicia con transformaciones cuyo alcance para las empresas y los asalariados, así como para la sociedad en su conjunto, resulta difícil de medir.

2. Las nuevas tecnologías de información y comunicación constituyen un factor de aceleración de los intercambios comerciales. Los mercados se

mundializan, al tiempo que se segmentan para mantener leales a clientes cada vez más móviles. Las empresas tendrán que realizar adaptaciones de sus estructuras para continuar siendo competitivas. El uso intensivo del trabajo en equipo, la reducción de los niveles jerárquicos, la extensión de las delegaciones, así como una mayor polivalencia, conducen al desarrollo de organizaciones que aprenden. Esto contrasta con la organización tayloristas del tra-

**La capacidad de una organización de identificar las competencias estratégicas, movilizarlas rápidamente, reconocerlas y favorecer su desarrollo en todos los asalariados, constituye la base de las nuevas estrategias competitivas**

196

bajo que sigue vigente en numerosas empresas de Europa. Las empresas de servicio público se ven confrontadas a los mismos desafíos.

3. La capacidad de una organización de identificar las competencias estratégicas, movilizarlas rápidamente, reconocerlas y favorecer su desarrollo en todos los asalariados, constituye la base de las nuevas estrategias competitivas. Esto permite a las empresas estar a la escucha de sus clientes y a los asalariados mejorar su capacidad de encontrar un trabajo y sus perspectivas de carrera.

4. En el marco de las evoluciones tecnológicas de la diversificación de las relaciones y de la organización del trabajo, los asalariados se enfrentan a una mayor movilidad interna y externa con respecto a la empresa, geográfica y profesionalmente así como a la necesidad de mantener y mejorar sus niveles de competencias y de calificaciones.

5. En este contexto de cambios rápidos, los interlocutores sociales<sup>1</sup> a nivel europeo inscriben el desarrollo de las competencias y la adquisición de calificaciones como las mayores apuestas del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

6. El envejecimiento de la población y las expectativas de la sociedad que resultan de la mejora del nivel educativo de las generaciones jóvenes, hacen necesario un nuevo enfoque de los sistemas de aprendizaje, asegurando posibilidades para todos los grupos etarios –mujeres y hombres, personas calificadas y no calificadas–, con el fin de alcanzar un aumento significativo de los niveles de competencias y de calificaciones. El aprendizaje a lo largo de la vida contribuye al desarrollo de una sociedad inclusiva y a la promoción de la igualdad de oportunidades.

## **2. El enfoque de los interlocutores sociales**

7. Si bien el aprendizaje a lo largo de la vida comprende todas las actividades educativas realizadas en el transcurso de la existencia, la presente iniciativa de los interlocutores sociales europeos se concentra en los siguientes elementos:

- aportar una contribución efectiva y específica a la realización del aprendizaje a lo largo de la vida en el marco de los objetivos estratégicos establecidos en los consejos europeos de Lisboa y de Feira sobre el empleo, la cohesión social y la competitividad;
- impulsar el desarrollo de las competencias y la adquisición de calificaciones, para que en cada estado miembro sean percibidos por

la empresa y los asalariados como un interés compartido;

- afirmar la responsabilidad conjunta de los interlocutores sociales a todos los niveles, en lo que concierne el desarrollo de las competencias y promover su cooperación;
- reconocer la dimensión más amplia de este desafío que necesita una estrecha concertación con los poderes públicos y las instituciones de educación y de formación a todos los niveles.

8. Más allá del diálogo social, el éxito de esta iniciativa supone que:

- cada empresa haga del desarrollo de las competencias de sus asalariados una apuesta al éxito empresarial;
- cada asalariado apueste al desarrollo de sus competencias para desarrollar su carrera; y
- el estado y las colectividades locales favorezcan las posibilidades de aprendizaje para que haya más competitividad y cohesión social.

9. Las contrapartes sociales piden que sean creadas, en el marco institucional de cada estado miembro, las condiciones apropiadas para estimular un desarrollo concertado de las competencias y de las calificaciones, además de los enfoques unilaterales existentes en materia de aprendizaje.

10. Desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida

supone la existencia de un zócalo de base<sup>2</sup> que debe ser adquirido por cada individuo durante su formación inicial.

11. Este nivel mínimo debe ser conjuntamente definido y actualizado por los sistemas educativos nacionales y los interlocutores sociales. Es necesario profundizar la reflexión en la materia, con el fin de precisar el contenido de ese zócalo de base y las condiciones que permitan a todo joven adquirirlo. Los interlocutores sociales deben estar asociados a esta reflexión.

### 3. Definiciones

12. En el presente documento:

- “las competencias” son los conocimientos, las aptitudes y el “saber hacer” movilizados; cuyo dominio debe poder evidenciarse en una situación profesional dada;
- “las calificaciones” son la expresión formal de las capacidades profesionales del asalariado. Son reconocidas a nivel nacional o sectorial.

### 4. Cuatro prioridades

13. Los interlocutores sociales afirman el principio de corresponsabi-

***Desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida supone la existencia de un zócalo de base que debe ser adquirido por cada individuo durante su formación inicial***

lidad de los actores sobre cuatro prioridades, e invitan a intensificar el diálogo y las acciones conjuntas en los niveles apropiados. Los interlocutores sociales consideran que el desarrollo de las competencias a lo largo de toda la vida supone la puesta en escena de las cuatro siguientes prioridades:

- la identificación y la anticipación de las necesidades en competencias y en calificaciones;
- el reconocimiento y la validación de las competencias y calificaciones;
- la información, el acompañamiento y la orientación; y
- los recursos.

#### **4.1 Identificar y anticipar las necesidades en competencias y en calificaciones**

14. Identificar las necesidades en competencias y en calificaciones y anticipar su evolución constituye un inevitable proceso complejo, por los numerosos parámetros socioeconómicos a tener en cuenta. Las contrapartes sociales consideran que esta identificación y anticipación se efectúan en dos niveles:

##### *El nivel de la empresa*

15. La identificación de las competencias debe convertirse en un eje mayor de las políticas de recursos humanos, abarcando todos los empleados en las empresas y ser el objeto de un diálogo social profundo:

- la responsabilidad de decidir el plan global de desarrollo de las competencias necesarias para el éxito de la estrategia de negociación de la empresa se ejerce en el más alto nivel gerencial;
- definir y dar respuesta a las necesidades en competencias necesita una implicación conjunta de los empleadores y de los asalariados;
- los planes individuales de desarrollo de las competencias, elaboradas conjuntamente por el empleador y el asalariado, son importantes para suscitar esfuerzos comunes para el desarrollo de las competencias del asalariado;
- desarrollar un entorno propicio para el aprendizaje es igualmente un factor importante de éxito; la dirección juega un papel crucial en esta temática.

##### *El nivel nacional y/o sectorial*

16. El análisis colectivo de las necesidades en competencias y de la evolución de las calificaciones profesionales constituye una prioridad frente a desafíos que conciernen a:

- los jóvenes, en el marco de su orientación y de su inserción en la vida activa;
- los asalariados, en el manejo de su trayectoria profesional y de su capacidad de permanecer en situación de empleo;
- las personas que buscan empleo, tomando en cuenta las evoluciones del mercado de trabajo;

- las empresas, en términos de competitividad.

17. Para poner en marcha esta identificación y esta anticipación, los interlocutores sociales europeos estiman que es necesario:

- trabajar en conjunto con las instituciones de educación y de formación a todos los niveles;
- desarrollar redes para la recolección de informaciones y el intercambio de experiencias, utilizando incluso eficazmente los instrumentos europeos existentes, tales como el Observatorio Europeo del Cambio o el Cedefop.

#### **4.2 Reconocer y validar las competencias y las calificaciones**

18. Los interlocutores sociales europeos consideran que el reconocimiento y la validación de las competencias es esencial para que:

- cada asalariado sea consciente y estimulado a desarrollar sus competencias a lo largo de su vida profesional;
- cada empresa tenga los instrumentos para identificar y gerenciar mejor las competencias existentes en su ámbito interno.

19. Los interlocutores sociales estiman necesario profundizar el diálogo

con el objetivo de mejorar la transparencia y la transferibilidad, tanto para el asalariado como para la empresa, con el fin de facilitar la movilidad geográfica y profesional y mejorar la eficacia de los mercados de trabajo:

- promoviendo el desarrollo de modalidades de reconocimiento y de validación de las competencias;
- estableciendo un sistema de calificaciones transferibles;
- identificando las articulaciones y complementariedades posibles con los diplomas reconocidos.

20. A nivel europeo, los interlocutores sociales contribuirán a las discusiones en curso sobre la transparencia y el reconocimiento de las competencias y de las calificaciones.

#### **4.3 Informar, acompañar y orientar**

21. Para permitir a los asalariados y a las empresas llevar adelante una estrategia de desarrollo de las competencias, es necesario:

- dar a cada asalariado y a cada empresa la capacidad de acceder a toda la información y la orientación necesarias;
- suministrar a las pequeñas y medianas empresas una información adaptada y acompañar sus dirigentes con la creación de dispositivos de apoyo específicos.

A este fin, los interlocutores sociales anhelan:

- que sean desarrolladas herramientas que permitan a los asalariados y a las empresas estar acompañadas en sus elecciones de aprendizaje y de individualizar el contenido en función de las competencias que han desarrollado, por ejemplo, a través de una oficina única en los estados miembros, que incluya una base de datos sobre las ofertas de aprendizaje a lo largo de la vida y las posibilidades de evaluación profesional;
- que estas herramientas sean fácilmente accesibles y pertinentes según la evolución del mercado de trabajo.

200

22. Con el fin de promover una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, las organizaciones de asalariados y de empleadores tienen un papel clave a la hora de informar, acompañar y orientar a sus miembros y necesitan desarrollar internamente un conocimiento experto con el fin de poder desempeñar ese rol.

#### **4.4 Movilizar los recursos**

7. Movilizar los recursos para desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida es una cuestión central que no puede ser considerada como dependiente exclusivamente de los interlocutores sociales.

Otros actores tienen igualmente un rol importante, particularmente:

- las autoridades públicas con el fin de promover la integración sobre el mercado de trabajo;
- la empresa con el fin de desarrollar sus competencias estratégicas; y
- el asalariado con el fin de ser actor de su propio desarrollo.

Vías innovadoras y diversificadas de financiamiento deben ser buscadas por el conjunto de los actores (empresas, asalariados, autoridades públicas, interlocutores sociales).

24. Respecto a los contrapartes sociales, estos consideran el desarrollo de las competencias a lo largo de la vida como una prioridad y afirman el principio de co-responsabilidad para movilizar y optimizar los recursos. Los interlocutores sociales quieren promover la co-inversión y explorar nuevas vías para financiar el aprendizaje a lo largo de la vida, a través de una gestión eficaz y creativa de los recursos financieros, del tiempo y de los recursos humanos.

25. Invitan a un conjunto de actores a unirse a este esfuerzo y preconizan que esta movilización se oriente en las siguientes direcciones:

- en el seno de los estados miembros, suscitar intercambios entre los interlocutores sociales na-

cionales y los poderes públicos con el objeto de asegurar que el sistema fiscal aplicado de las empresas y de las personas promueva la inversión en acciones de desarrollo de las competencias;

- orientar el uso de los fondos estructurales y especialmente el Fondo Social Europeo para estimular fuertemente a los interlocutores sociales a realizar iniciativas e innovaciones.

#### 4.5 Acciones y seguimientos

26. Las organizaciones miembros de l'UNICE/UEAPME, del CEEP y de la CES promoverán este marco en los estados miembros en todos los niveles apropiados teniendo en cuenta las prácticas nacionales. Se podrán organizar reuniones a nivel nacional para la presentación de este documento.

Dado el interés del asunto tratado, los interlocutores sociales deciden igualmente transmitir este documento a todos los actores interesados a nivel europeo y nacional.

27. Los interlocutores sociales elaborarán un informe anual sobre las acciones nacionales realizadas en relación con las cuatro prioridades identificadas.

28. Luego de tres informes anuales, las contrapartes sociales evaluarán el impacto tanto sobre las empresas como sobre los trabajadores. Esta evaluación podrá conducir a una puesta al día de las prioridades identificadas. El grupo *ad hoc* "Educación y Formación" estará encargado de esta evaluación que será presentada en marzo del 2006.

29. A la hora de elaborar el programa de trabajo estructurado sobre el diálogo social, los interlocutores sociales tendrán en cuenta este marco de acciones. ♦

201

---

#### NOTAS

\* Traducido de la versión en francés del documento: "Cadre d'actions pour le developpment des competences et des qualifications tout au long de la vie" publicado en [www.etuc.org](http://www.etuc.org) el sitio de la Confederación Europea de Sindicatos.

<sup>1</sup> Nota del traductor: los empleadores y los sindicatos de trabajadores

<sup>2</sup> Los elementos siguientes han sido identificados como parte del zócalo de base: el dominio de la lectura, de la escritura, del cálculo y de al menos una segunda lengua, la capacidad de resolución de problemas, la creatividad y el espíritu de equipo, el manejo de las herramientas informáticas, la aptitud de comunicar, incluso en un contexto multicultural, y la capacidad de aprender a aprender, etc.

202

*boletín cinterfor*