



► Nota sobre política

Marzo de 2021

Un enfoque de las competencias y el aprendizaje permanente centrado en las personas: El papel de los sindicatos

► Introducción

Las competencias y el aprendizaje permanente siempre han sido de vital importancia para las organizaciones de trabajadores, como actores (i.e., para dar forma al contenido del aprendizaje) y como partes interesadas (i.e., como beneficiarios, junto con los miembros sindicales). Esto es incluso más el caso hoy en día, ya que el mundo del trabajo ha venido evolucionando rápidamente con la influencia de megatendencias mundiales, como los avances tecnológicos, los cambios demográficos, el cambio climático y la sostenibilidad medioambiental, y la integración económica mundial. En la transformación del mundo del trabajo, los mercados del trabajo se verán perturbados y algunas categorías de empleos desaparecerán, algunos empleos existentes pueden que se puedan tener cambios, y se crearán nuevos empleos. Así pues, en un mundo del trabajo en transición continua, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son fundamentales para todos los trabajadores, con independencia de que sean activos o estén desempleados, o de que estén ocupados en la economía formal o informal. Además de esto, la crisis de la COVID-19 está creando una situación en la que el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente deben ponerse en práctica con el fin de encarar los numerosos retos a los que se enfrentan los trabajadores.

Los sistemas de competencias y de aprendizaje permanente deben diseñarse de tal manera que los

trabajadores puedan adquirir las competencias que estimen oportunas para obtener empleos y mantener sus empleos, y estar preparados para hacer frente a las transiciones que afrontarán durante su vida laboral. Las competencias y el aprendizaje permanente son esenciales para aumentar las capacidades de los trabajadores de participar plenamente en el trabajo decente, contribuir al desarrollo humano inclusivo y la ciudadanía activa, fortalecer la democracia y promover la justicia social.

En respuesta a los retos del futuro del trabajo y para conmemorar 100 años desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) se adoptó en 2019. Con su objetivo subyacente de adoptar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la Declaración del Centenario indica que la OIT debe orientar sus esfuerzos a «*promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales.*» Debe hacer esto a fin de «*subsanan los déficits de competencias existentes y previstos*» y, en particular, de «*mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente.*»

De conformidad con la [Constitución de la OIT](#), y con arreglo a la [Declaración de la OIT sobre la justicia social](#), la Declaración del Centenario ha situado una vez más el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en un lugar destacado en el programa de la OIT y de sus mandantes. La importancia de las competencias y del aprendizaje permanente también se ve reflejada en los [Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 \(ODS\)](#).¹



También para las organizaciones de trabajadores, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente es, y debería ser, una prioridad en sus programas.

► ¿Qué dicen las normas internacionales del trabajo de las competencias, el aprendizaje permanente y los aprendizajes?

Las competencias y el aprendizaje permanente han sido una prioridad para la OIT desde su creación. De hecho, la [Constitución de la OIT](#) de 1919 menciona «*la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas*» como uno de los temas que requieren medidas urgentes. Tras este llamamiento a la acción, se han adoptado nueve normas internacionales del trabajo en este ámbito a lo largo de los años, la primera ya en 1939. Esto confirma en sí mismo la importancia que reviste el tema para los mandantes.

► El [Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 140\)](#), el [Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos \(C142\)](#) y la [Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos \(C195\)](#) son ahora las **normas internacionales del trabajo actualizadas** en este ámbito.

El Convenio núm. 142 establece la obligación de adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que deben, entre otras cosas, mejorar la aptitud del individuo *de influir, individual o colectivamente, en su medio de trabajo y el medio social*. Insiste en el papel esencial que desempeñan los servicios públicos de empleo. Subraya además que estas políticas y programas deben alentar y ayudar a las personas a desarrollar sus aptitudes para el trabajo *en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones*, teniendo presentes las necesidades de la sociedad.

Insiste en la necesidad de que la orientación sea completa, en particular sobre los derechos y obligaciones en virtud de la legislación del trabajo. Por último, tiene un objetivo ambicioso de *eliminar la discriminación*.

La Recomendación núm. 195 reafirma la validez continua de los principios generales del Convenio núm. 142. Las competencias en la OIT no hacen referencia únicamente a las empresas o los beneficios, y no sólo incumben a los empleadores: la Recomendación núm. 195 reconoce, fundamentalmente, que *«la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada»*. Además, tanto el Convenio núm. 142 como la Recomendación núm. 195 reconocen el *derecho a la educación y al aprendizaje permanente para todos*.

La Recomendación núm. 195 es un instrumento amplio. Proporciona orientación sobre, por ejemplo, la política, la gobernanza y el marco normativo de la formación; los crecientes papeles y responsabilidades de los interlocutores sociales, el sector privado y la sociedad civil en la formulación y aplicación de políticas; la elaboración de políticas y mecanismos para encauzar los programas

¹ Más en particular el ODS 4 sobre la educación de calidad y el ODS 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico.

de aprendizaje y de formación hacia determinados grupos con necesidades especiales; el desarrollo y reconocimiento de las «competencias» y el aprendizaje previo, que constituyen elementos de los nuevos marcos nacionales de calificaciones de muchos países, y la importancia de sistemas eficaces de información sobre el mercado de trabajo y de orientación profesional.² Es importante señalar que la Recomendación núm. 195 identifica numerosos ámbitos de *participación para las organizaciones de trabajadores y para el diálogo social*.

- El Convenio núm. 142 crea obligaciones legales para sus 68 Estados ratificantes: las organizaciones de trabajadores podrían exigir su aplicación o promover su ratificación.
- La Recomendación núm. 95 proporciona orientaciones a todos los Estados Miembros: las organizaciones de trabajadores podrían promoverla y exigir que se tome en consideración.

Por último, la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), que hace referencia a las situaciones de crisis derivadas de conflictos y desastres (incluidos desastres como la crisis de la COVID-19), cuenta con una sección sobre «educación y formación y orientación profesionales». Las orientaciones proporcionadas por esta sección de la Recomendación núm. 205 se refieren tanto a la prevención de las situaciones de crisis como a la respuesta a dichas situaciones. Incluye, por ejemplo, la necesidad de «ampliar y adaptar los programas de formación y de readaptación profesional con el fin de atender las necesidades de todas las personas cuyo empleo se haya interrumpido.»

► ¿Por qué es importante que los sindicatos participen en estas discusiones?

Es importante que los sindicatos incluyan el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en sus programas, y más aún al enfrentarse a los numerosos retos planteados por la pandemia. De hecho, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente que estén centrados en las personas y se basen en las normas internacionales del trabajo y en el compromiso de los interlocutores sociales a través del diálogo social, son esenciales para construir una normalidad mejor en el mundo posterior a la pandemia de la COVID-19, y los sindicatos deben tomar parte en este empeño.

La pandemia de la COVID-19 ya ha planteado enormes dificultades para la economía y la sociedad en su conjunto, para los trabajadores y para las organizaciones de trabajadores. El acceso al desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente y la educación de calidad para todos no sólo se ha visto afectado por la crisis, sino que también es fundamental en la respuesta a la crisis.

Los sindicatos, como actores primordiales en la gobernanza de las competencias y el aprendizaje permanente, tienen que desempeñar y han venido desempeñando un papel importante al modelar y adaptar los sistemas de formación, y al apoyar a los docentes y al personal del sector de la educación, durante la pandemia de la COVID-19.

A través del diálogo social, el apoyo sindical se ha centrado en garantizar la continuación y adaptación de la educación y formación durante la pandemia de la COVID-19, en particular poniendo más énfasis en la innovación. Esto ha puesto de relieve los muchos retos que se plantean al aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y al aprendizaje en línea.

En consonancia con las normas internacionales del trabajo, los sindicatos han venido exigiendo: la protección de las condiciones de trabajo durante la crisis; la formación y el apoyo adecuados a los docentes al realizar la transición al aprendizaje a distancia; la protección adecuada de la seguridad y salud en el trabajo, para permitir un retorno seguro y saludable al trabajo, o el diálogo social, el tripartismo y la negociación colectiva entre los gobiernos, los sindicatos y los empleadores para concebir y poner en práctica respuestas inmediatas y posteriores a la pandemia.³

² Véase OIT, [Estudio General](#) 2010, párr. 99.

³ https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_745393/lang-es/index.htm

Recuadro 1. Oportunidades para aumentar la participación de los sindicatos

En la mayoría de los casos, las organizaciones de trabajadores han aceptado participar, en mayor o menor medida, en el desarrollo de competencias; sin embargo, el compromiso puede fluctuar o ser desigual. Para algunas organizaciones sindicales, otras cuestiones son más prioritarias (p.ej., la organización sindical, la negociación colectiva, etc.). Algunos sindicatos consideran que el desarrollo de competencias incumbe a los empleadores. Un reto adicional es que la participación puede ser independiente de la negociación colectiva. Si bien algunas organizaciones de trabajadores están sólidamente apoyadas por centros de conocimientos especializados, muchos sindicatos a menudo no tienen fácil acceso a conocimientos especializados (p.ej., para la previsión de las necesidades en materia de competencias).

► **La Discusión general de la OIT sobre las competencias y el aprendizaje permanente (2021) y sobre la elaboración de normas sobre los aprendizajes (2022-2023)**

Las competencias y el aprendizaje permanente figuran en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. [En la reunión de la CIT de 2021 tendrá lugar una Discusión general sobre las competencias y el aprendizaje permanente, y en las reuniones de la CIT de 2022 y 2023 se celebrarán discusiones sobre la Elaboración de normas sobre los aprendizajes.](#)

- La Discusión general sobre «Las competencias y el aprendizaje permanente» en la 109ª reunión de la CIT (2021) tiene por objeto proporcionar orientación sobre la estrategia de la OIT para garantizar que los sistemas y políticas de competencias y de aprendizaje permanente estén preparados para el futuro, con miras a encarar los retos y a aprovechar las oportunidades para un futuro de trabajo justo, inclusivo y seguro. Sus conclusiones orientarán la futura labor de la Oficina.

- El Convenio núm. 140, el Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 195 abordan la cuestión del desarrollo de competencias y del aprendizaje permanente en el contexto más general del desarrollo de los recursos humanos; sin embargo, estos instrumentos no se refieren explícitamente a los aprendizajes y a otras formas de aprendizaje basado en el trabajo (como las pasantías). Por consiguiente, el [Grupo de Trabajo Tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas](#) de la OIT concluyó que había una laguna normativa en lo referente a la cuestión de los aprendizajes, y el [Consejo de Administración](#) de la OIT pidió a la Oficina que incluyera en el orden del día de la CIT un punto normativo relacionado con los aprendizajes. Como parte de este proceso, la OIT publicó, en 2019, un [Informe blanco – Un marco para aprendizajes de calidad](#).

► ¿Qué papel desempeñan el diálogo social y la negociación colectiva?

La OIT ha abogado por la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de orientaciones profesionales y de formación, y ha especificado con gran detalle las maneras en las que tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores pueden participar en la formulación, aplicación y revisión de políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente.

La Recomendación núm. 195 proporciona orientación sobre la participación de los interlocutores sociales en diferentes ámbitos, que abarcan desde la definición de estrategias para la adquisición de competencias a diferentes niveles (nacional, regional, local, sectorial y empresarial); la alineación políticas que sean coherentes con las políticas económicas, fiscales y sociales; la garantía de la inclusividad y del acceso para todos; la identificación de necesidades en materia de competencias; el reconocimiento y la certificación de competencias, y la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo.⁴

Recuadro 2. Experiencias positivas de participación de los sindicatos en las competencias y el aprendizaje permanente

Existen muchas experiencias positivas de organizaciones de trabajadores que están participando en diferentes actividades a nivel internacional, nacional, sectorial y empresarial para apoyar la formulación, la aplicación y el seguimiento de las políticas, a través de la contribución a estrategias nacionales para la adquisición de competencias, de la negociación de convenios colectivos a nivel sectorial o empresarial, de la participación en organismos de competencias sectoriales, o de comités de empresa o representantes del aprendizaje a nivel de empresa.

Existen muchos ejemplos en los que los sindicatos en todo el mundo participan en la previsión de competencias; en la elaboración de normas de formación, programas de estudios, programas de formación y procedimientos de evaluación; en la negociación de tasas salariales, el tiempo libre remunerado y el derecho a la formación; en el apoyo para los vínculos con los proveedores de formación locales, incluidos los centros de formación sindical, o en el apoyo a la contratación de trabajadores para la formación.⁵

► ¿Cuáles son los ámbitos prioritarios potenciales para los sindicatos?

Con el fin de apoyar su participación en el desarrollo de competencias, y **en consonancia con la Recomendación núm. 195**, las organizaciones de trabajadores podrían considerar los siguientes ámbitos prioritarios:

- i. **influir en la política estatal sobre la educación y formación**, p.ej., ejerciendo presión sobre el gobierno para que introduzca una legislación a fin de garantizar el diálogo social, el derecho al aprendizaje permanente para TODOS, la financiación, el tiempo libre remunerado el reconocimiento de las competencias, etc.;

4 Véase el recuadro 1: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_763000/lang-es/index.htm

5 Véanse las págs. 5-13 de https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_763000/lang-es/index.htm

- ii. **integrar el programa de aprendizaje con otras funciones sindicales**, p.ej., garantizando el compromiso al nivel político del sindicato, desarrollando la capacidad dentro de la organización, etc.;
- iii. **centrarse en la institucionalización del aprendizaje con los empleadores**, p.ej., buscando alianzas con los empleadores, para que el desarrollo de competencias llegue a ser parte integrante de la negociación colectiva, garantizando que los jóvenes, en particular los aprendices, tengan acceso a formación de calidad y a unas buenas condiciones de trabajo, etc., y
- iv. **aumentar la actividad y la representación de los miembros**, p.ej., desarrollando la capacidad en las propias asociaciones, para que los representantes sindicales estén calificados para defender a los trabajadores en las cuestiones relativas a las competencias, el aprendizaje permanente y los aprendizajes de calidad.

► Referencias

Se han elaborado diversos materiales que pueden ayudarle en sus preparativos:

- [Las organizaciones de trabajadores participan en el desarrollo de competencias](#)
- [Webinarios mundiales y regionales sobre las competencias, el aprendizaje permanente y los aprendizajes de calidad](#)
- [Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations \(en inglés\)](#)
- [Un marco para aprendizajes de calidad](#)

Datos de contacto

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
Ginebra 22, Suiza, CH-1211

Oficina de Actividades para los Trabajadores
(ACTRAV)
actrav@ilo.org