

# Desarrollo de Carrera en la Encrucijada Communiqué 2017



Esta versión traducida del comunicado ha sido lograda gracias a la gestión de la Organización OCIDES en colaboración con el Programa de Traducción de la Facultad de Letras de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

## RESUMEN

El octavo Simposio Internacional de Desarrollo de Carrera y Políticas Públicas se realizó en Seúl, Corea, entre el 18 y el 21 de junio de 2017. El evento fue organizado por el Centro Nacional de Desarrollo de Carrera del Instituto Coreano para la Investigación en Educación y la Formación Vocacional (KRIVET) y por el Centro Internacional para el Desarrollo de Carrera y Políticas Públicas (ICCDPP), y fue auspiciado por el Ministerio de Educación de Corea del Sur y el Servicio para el Desarrollo de Recursos Humanos de dicho país.

Al simposio asistieron 107 delegados representantes de 21 países<sup>1</sup>, además de expertos en el mercado laboral internacional y funcionarios de organizaciones de investigación y desarrollo de políticas internacionales, tales como: la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF). En el Simposio se discutieron los cambios en el mercado laboral y cómo el desarrollo de carrera puede ayudar a la sociedad a responder a dichos cambios y modificarlos. El desarrollo de carrera es un bien tanto individual como social y tiene varios impactos positivos. Puede llegar a constituir un impulso crucial para optimizar el funcionamiento del mercado laboral, pues ayuda a controlar los períodos de cambios rápidos y de inestabilidad, y puede servir de apoyo para que los individuos sean capaces de gestionar su aprendizaje y trabajo a lo largo de su vida.

### Recomendaciones para los países

#### **Cómo los cambios en la organización del trabajo modifican los sistemas de desarrollo de carrera**

- Diseñar una estrategia de desarrollo de carrera nacional e intersectorial.
- Reconocer que “las carreras de los individuos” son un tema que pasa por diversos estamentos gubernamentales.
- Involucrar a los empleadores en la creación de sistemas de desarrollo de carrera.
- Ampliar el acceso a los servicios de desarrollo de carrera.
- Organizar el desarrollo de carrera a lo largo de la vida.

#### **Cómo ofrecer programas de desarrollo de carrera relevantes y eficientes**

- Involucrar a los interesados claves (padres, empleadores, educadores y ciudadanos) en el diseño, oferta de programas y servicios de desarrollo de carrera.
- Asegurarse de que los individuos tengan acceso a la experiencia laboral y aprendizaje relacionado con el trabajo.
- Otorgar Información del Mercado Laboral (IML) de buena calidad.
- Hacer uso de la tecnología.
- Apoyar a los empleadores en la oferta de servicios de desarrollo de carrera a sus trabajadores.
- Basar las políticas y prácticas en evidencia concreta.

#### **Asegurar la relevancia de la formación en desarrollo de carrera y orientación profesional**

- Involucrar a los interesados en el diseño y entrega de la formación.
- Apoyar de forma activa el profesionalismo de quienes ejercen estas tareas.
- Desarrollar orientaciones para el trabajo interprofesional efectivo.
- Asegurar formación inicial de alta calidad.
- Apoyar el desarrollo de asociaciones profesionales.
- Reconocer la necesidad de un desarrollo profesional continuo.

#### **Crear destrezas de desarrollo de carrera**

- Definir de forma clara las destrezas de desarrollo de carrera.
- Crear un diálogo común acerca de las destrezas de desarrollo de carrera.
- Integrar las destrezas de desarrollo de carrera en los sistemas de educación y empleo.
- Fomentar activamente el apoyo a los profesionales de la orientación.

---

<sup>1</sup> Chile participó por primera vez en el Simposio Internacional ICCDPP, siendo el único país hispanohablante presente. La representación chilena estuvo a cargo de la Organización OCIDES, responsable de la redacción del Reporte País, disponible en: <http://iccdpp2017.org/key-outcomes/country-paper/>

## INTRODUCCIÓN

El Octavo Simposio Internacional para el Desarrollo de Carrera y Políticas Públicas se realizó en Seúl, Corea del Sur, entre el 18 y el 21 de junio de 2017. El evento fue organizado por el Instituto Coreano para la Investigación en Educación y Formación Vocacional (KRIVET) y por el Centro Internacional para el Desarrollo de Carrera y Políticas Públicas (ICCDPP), y fue auspiciado por el Ministerio de Educación de Corea del Sur y el Servicio para el Desarrollo de Recursos Humanos de dicho país. Al simposio asistieron 107 delegados de 21 países, además de expertos en el mercado laboral internacional y funcionarios de organizaciones de investigación y desarrollo de políticas internacionales, tales como: la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF)<sup>2</sup>.

Con anterioridad al Simposio, los participantes enviaron informes de sus respectivos países y se prepararon cuatro síntesis temáticas. Estos documentos están disponibles en el sitio web del ICCDPP (<http://iccdpp2017.org/>), en conjunto con este Comunicado, para así otorgar una base de evidencia de cada país y organización internacional participante. Este Comunicado reúne las buenas prácticas internacionales identificadas durante el Simposio, con el fin de describir cómo se puede construir un sistema de orientación profesional de manera efectiva.

El desarrollo de carrera<sup>3</sup> ayuda a los individuos, familias y comunidades a aprender sobre educación y trabajo, cómo hacer transiciones exitosas y cómo construir sus carreras. Se puede ofrecer a través del sistema educacional, en los servicios de empleo y en los lugares de trabajo. Las actividades que constituyen los programas de desarrollo de carrera son diversas y pueden financiarse y ofrecerse de varias maneras. En países en donde el desarrollo de carrera está bien establecido y disponible para importantes sectores de la población, existe una participación en las políticas públicas y la provisión de financiamiento público. Así, el desarrollo de carrera es empleado por los gobiernos para alcanzar una serie de objetivos de políticas públicas.

## TEMA 1: CÓMO LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ESTÁN MODIFICANDO LOS SISTEMAS DE DESARROLLO DE CARRERA

---

La forma en que se organiza el trabajo está cambiando en respuesta a las influencias políticas, económicas, sociales, medioambientales y tecnológicas. Tales cambios ocurren en todos los niveles, desde cambios globales hasta las decisiones tomadas en firmas individuales sobre modelos empresariales, capacitaciones, reestructuraciones y salarios. Muchos de estos cambios, especialmente las nuevas tendencias en los modelos empresariales, automatización, externalización y desplazamientos demográficos, han planteado inquietudes sobre si los mercados laborales podrán o no ofrecer suficientes empleos y cómo se transformarán las prácticas laborales existentes. Algunos expertos han expresado su preocupación sobre la creciente inequidad, precariedad, transición cada vez más lenta de los jóvenes al trabajo y aumento de la polarización del mercado laboral.

Para los individuos, estos cambios incrementan la inseguridad. Las estrategias profesionales consolidadas en el tiempo, tales como aspirar a certificaciones establecidas, ya no son de utilidad para todos y algunas estructuras de carreras parecen debilitarse. Mientras eso sucede, incluso en las economías con alto desempleo se reciben reportes de empleadores sobre insuficiencia y desalineación de destrezas. Estos cambios se manifiestan de diferentes formas alrededor del mundo, pero el desarrollo de carrera es un elemento común de la forma en que muchos países tratan de abordar estos desafíos. Mientras los programas y servicios de desarrollo de carrera se modifican con el fin de responder a los contextos cambiantes, éstos deben mantenerse relevantes, actualizados y responder a las realidades del mercado laboral.

---

<sup>2</sup> La Asociación Nacional de Desarrollo Profesional y la Asociación de Desarrollo Profesional de Asia Pacífico también estuvieron representadas en el Simposio.

<sup>3</sup> La actividad descrita como 'desarrollo de carrera' en este Comunicado también es conocida en diferentes países con otros términos, como 'orientación profesional' u 'orientación a lo largo de la vida'.

## Recomendaciones para los países

1. **Diseñar una estrategia de desarrollo de carrera nacional e intersectorial.** Los sistemas de desarrollo de carrera son complejos e interactúan con una gran variedad de sistemas; por ejemplo: educación, capacitación, empleo y asistencia social. Desarrollar una estrategia es fundamental para asegurar que trabajen de manera efectiva con estos sistemas tan complejos. Los desafíos que enfrentan los distintos países varían, pero pueden apoyarse en las prácticas internacionales mientras desarrollan estrategias locales. Crear un núcleo central para coordinar las estrategias y manejar su implementación pueden aumentar el impacto y rapidez de aplicación de tales estrategias.
2. **Reconocer que las carreras de los individuos deben ser asumidas como un tema que compete a diversos departamentos gubernamentales.** Las carreras profesionales tienen un lugar a lo largo de la vida y en muchos dominios. Esto se transforma en una necesidad por obtener la cooperación interministerial, especialmente entre los ministerios de trabajo o empleo y educación, para así asegurar sistemas de desarrollo de carrera efectivos.
3. **Involucrar a los empleadores en la creación de sistemas de desarrollo de carrera.** Los empleadores pueden proveer información sobre las demandas actuales y futuras, y colaborar en la determinación de la oferta de destrezas y trabajo. El desarrollo de carrera se puede usar también para mostrar la experiencia de los individuos a sus empleadores y así moldear las prácticas laborales y la demanda del mercado laboral.
4. **Ampliar el acceso a los servicios de desarrollo de carrera.** La organización actual y futura del mercado laboral aumenta la necesidad de un desarrollo de carrera para los ciudadanos a lo largo de su vida. Se debe prestar atención a la dificultad de acceso que tienen los ciudadanos al apoyo en materia de desarrollo de carrera a través de las distintas vías (presencial, vía telefónica y en línea).
5. **Organizar el desarrollo de carrera a lo largo de la vida.** El desarrollo de carrera necesita comenzar desde temprano (en el jardín infantil o la enseñanza básica) y el acceso a las redes de apoyo debe estar disponible a lo largo de la vida. La gente realiza múltiples transiciones de carreras durante su vida y necesita tener la capacidad de gestionar su carrera y la oportunidad de acceder a una ayuda en los momentos de crisis y de transición.

## TEMA 2: CÓMO OFRECER PROGRAMAS DE DESARROLLO DE CARRERA RELEVANTES Y EFECTIVOS

---

Las sociedades dinámicas y los mercados laborales requieren de programas de desarrollo de carrera para evolucionar continuamente. Muchos países se encuentran desarrollando, reformulando y repensando sus programas. Tal desarrollo de sistemas puede ser manejado desde arriba (por medio de las legislaciones y políticas públicas) o desde abajo (por medio de los ciudadanos, empleadores, profesionales, asociaciones de profesionales y otros interesados). Asimismo, debiera estar influenciado por la creciente evidencia dentro del campo.

### Recomendaciones a los países

6. **Involucrar a los interesados claves (padres, empleadores, educadores y ciudadanos) en el diseño y oferta de programas y servicios de desarrollo de carrera.** Las carreras de los individuos están arraigadas en sistemas más amplios: familia, educación y trabajo. Es importante que los interesados cuenten con oportunidades para transformar y apoyar los sistemas de desarrollo de carrera. La clave para esto es acordar un lenguaje común y desarrollar espacios y foros para la discusión.
7. **Asegurarse de que los individuos tengan acceso a la experiencia laboral y de aprendizaje relacionado con el trabajo.** La inclusión de la experiencia laboral en la educación puede apoyar la transición y construir un puente entre el aprendizaje y el trabajo. De manera similar, asegurar la variación de los trabajos y su rotación puede ayudar en las transiciones laborales internas.
8. **Otorgar Información de Mercado Laboral (IML) de buena calidad.** La IML respalda los programas efectivos de desarrollo de carrera. Esta debería incluir el análisis de tendencias y predicciones de necesidades futuras. Sin embargo, también debe prestarse atención a cómo esta información puede ser

utilizada como parte del aprendizaje profesional y cómo los profesionales e individuos pueden aumentar su capacidad de utilizarla de manera crítica.

9. **Hacer uso de la tecnología.** Internet y otras tecnologías ofrecen oportunidades para ampliar la accesibilidad y mejorar la eficiencia. No obstante, existe una necesidad de garantizar la calidad de las herramientas tecnológicas y apoyar a los individuos para que las usen de manera crítica. La tecnología puede usarse de diversas maneras para respaldar el desarrollo de carrera, incluyendo sistemas de guía electrónicos, evaluaciones de carreras en línea, portafolios y también como parte de una implementación mixta con servicios presenciales.
10. **Apoyar a los empleadores en la oferta de servicios de desarrollo de carrera a su equipo de trabajo.** Los empleadores pueden basarse en procesos de gestión de recursos humanos existentes para crear instancias de apoyo de desarrollo de carrera y para beneficiarse tanto ellos como su equipo. Los sindicatos, asociaciones profesionales y los profesionales de desarrollo de carrera pueden ser aliados claves en tales procesos.
11. **Basar las políticas y prácticas en evidencia concreta.** El desarrollo de carrera posee una base empírica establecida, la cual debería apoyar el diseño del programa y su implementación. También es importante que las nuevas intervenciones sean evaluadas y que el grado de sofisticación de la base empírica sea desarrollado con el fin de identificar su impacto en los empleadores, comunidades y naciones, así como también en los individuos. Además, aportaría valor a la creciente cooperación internacional en materia de desarrollo de evidencia.

## TEMA 3: ASEGURAR LA RELEVANCIA DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL

---

La cambiante organización del trabajo y los objetivos de las políticas públicas requieren un desarrollo efectivo de la profesión de desarrollo de carrera y la orientación. Muchos países trabajan en reforzar la formación y la práctica del desarrollo de carrera con el fin de mejorar su aceptación, coherencia, calidad y eficacia.

### Recomendaciones a los países

12. **Involucrar a los interesados en el diseño y la implementación de la formación y el desarrollo de carrera.** Asegurarse de que los interesados claves, especialmente empleadores, organizaciones de trabajo, asociaciones profesionales, empleadores de profesionales de la orientación y ciudadanos tengan oportunidad de influir en el desarrollo y formación de su profesión. Los profesionales del desarrollo de carrera debieran ser defensores de este ámbito y trabajar para involucrar a los interesados, explicarles el valor del desarrollo de carrera y construir relaciones laborales efectivas.
13. **Apoyar activamente el profesionalismo.** La práctica del desarrollo de carrera requiere destrezas, conocimientos y redes que necesitan ser desarrollados a través de capacitación y experiencia. Existe un valor agregado que consiste en realzar el prestigio de la profesión y definir de manera clara la formación, certificación y regulaciones, para así asegurar las competencias profesionales y las prácticas éticas.
14. **Desarrollar orientaciones para el trabajo interprofesional efectivo.** Los profesionales de la orientación deben trabajar en equipo con una variedad de otros profesionales, incluyendo a profesores y profesionales de recursos humanos. Los profesionales de la orientación necesitan las destrezas para lograr un trabajo interprofesional. De igual manera, los otros profesionales del equipo, tales como los profesores, necesitan apoyo para mejorar su experiencia en el desarrollo de carrera, a través de su inclusión en capacitaciones iniciales y desarrollo profesional continuo.
15. **Asegurar una formación inicial de alta calidad.** Todas las capacitaciones para los profesionales de la orientación debieran ser lideradas por expertos en el desarrollo de carreras y deben involucrar a los empleadores y otros interesados claves en el desarrollo del currículos. La capacitación debiera asegurar que los profesionales de la orientación entiendan el mercado laboral cambiante, sean capaces de trabajar con los empleadores y otros educadores y cuenten con competencias suficientes para hacer uso de la información del mercado laboral.

16. **Apoyar el desarrollo de asociaciones profesionales.** Las asociaciones profesionales ofrecen una vía crucial para compartir la experiencia profesional y desarrollar su práctica.
17. **Reconocer la necesidad de tener un desarrollo profesional continuo.** Los profesionales de la orientación necesitan un mecanismo que los mantenga actualizados. Tal desarrollo profesional debiera incluir la interacción con los empleadores para asegurarse de que tienen conocimientos actualizados sobre el mercado laboral.

## TEMA 4: CREAR DESTREZAS DE DESARROLLO DE CARRERA

---

El desarrollo de carrera es un proceso de aprendizaje. A través de la participación en programas de desarrollo de carrera, los individuos aprenden sobre el mundo y desarrollan su capacidad para hacer una contribución efectiva. Los cambios rápidos en el mercado laboral implican que muchos individuos tienen dificultades para determinar las destrezas que necesitan para desenvolverse en el mercado laboral y construir carreras exitosas. Los programas de desarrollo de carrera articulan lo que se necesita aprender en cuanto a destrezas de desarrollo de carrera<sup>4</sup>. Tales destrezas describen las habilidades que los individuos necesitan para desenvolverse, responder e influir en el mercado laboral y para desarrollar su propia vida laboral.

### Recomendaciones a los países

18. **Definir de forma clara las destrezas de desarrollo de carrera.** Los sistemas nacionales deberían definir cuáles son esas destrezas y desarrollar un consenso en torno a ellas.
19. **Crear un diálogo común en torno a las destrezas de desarrollo de carrera.** La discusión en torno a estas destrezas debiera integrar la educación y el empleo, y apoyar la comprensión de los clientes acerca de cómo desarrollar mejor sus carreras. El desarrollo de un marco común sobre competencias respecto a las carreras a nivel nacional podría ser una herramienta muy útil para respaldar este diálogo. Los marcos comunes deberían elaborarse con información proveniente de empleadores y otros interesados claves.
20. **Integrar las destrezas de desarrollo de carrera en los sistemas de educación y empleo.** Estas destrezas proveen una serie de resultados de aprendizaje y pueden ofrecer una base sólida para el currículo de las distintas carreras. También pueden usarse para constituir marcos de referencia de recursos humanos en el ámbito del empleo. Para ello, un componente crucial es el desarrollo de estrategias para evaluar las destrezas de desarrollo de carrera.
21. **Apoyar activamente el uso de destrezas para el desarrollo de carrera por parte de los profesionales de la orientación.** Estos profesionales necesitan comprender bien las destrezas de desarrollo de carrera y ser capaces de aconsejar a otros sobre su uso en los sistemas de educación y empleo.

## CONCLUSIÓN

El desarrollo de carrera es un bien tanto social como individual. Puede convertirse en un impulso para optimizar el funcionamiento del mercado laboral y para apoyar a los individuos a gestionar el aprendizaje y trabajo a lo largo de sus vidas. El mercado laboral está experimentando un periodo de muchos cambios y el desarrollo de carrera puede utilizarse para ayudar a las sociedades, individuos y organizaciones a hacer frente y modificar tales cambios. Por otra parte, el desarrollo de sistemas efectivos requiere una combinación de acciones 'de abajo hacia arriba' y 'de arriba hacia abajo'. Asimismo, las políticas públicas tienen un rol importante en el desarrollo y refinamiento de los sistemas de desarrollo de carrera. Sin embargo, es de vital importancia que los gobiernos trabajen en conjunto con las asociaciones profesionales, los profesionales de la orientación, educadores, empleadores y ciudadanos para diseñar e implementar sistemas que se ajusten a los propósitos.

---

<sup>4</sup> En este comunicado se usa el término 'destrezas de desarrollo de carrera'; sin embargo, en algunos países se utilizan términos como 'destrezas de gestión de carrera' o 'competencias para el desarrollo de carrera'.