



► Nota de políticas

preparada para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Julio de 2025

Empoderar a las personas, fortalecer las sociedades Invertir en competencias y aprendizaje permanente

Consideraciones principales para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

► **El diálogo social es un instrumento clave para impulsar estrategias integradas y bien coordinadas de crecimiento del empleo y desarrollo de competencias.** El establecimiento de estrategias eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente es una responsabilidad conjunta. A través del diálogo social, los gobiernos y los interlocutores sociales deben tratar de armonizar las políticas macroeconómicas, industriales y comerciales con los objetivos de creación de empleo y con un programa adaptado de desarrollo de competencias. Un enfoque integrado de este tipo fomenta el desarrollo social inclusivo y sostenible a través del trabajo decente.

► **Fijar objetivos de aprendizaje permanente con una correcta estimación de costos.** Establecer objetivos específicos de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, acompañados de una clara estimación de costos y mecanismos de financiación eficaces, favorece una planificación y ejecución coordinadas y acordes con las estrategias nacionales de crecimiento. Los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente eficaces e inclusivos requieren acciones estratégicas y bien planificadas, respaldadas por una inversión suficiente y sostenida.

► **Políticas de competencias innovadoras, inclusivas y flexibles, adecuadas a las realidades**

demográficas y favorables a las alianzas de movilidad laboral. Las estrategias de empleo y competencias deben adaptarse a los contextos demográficos. En los países con una fuerte presión demográfica juvenil, es necesario acelerar la creación de empleo y la capacitación profesional de los jóvenes. En las sociedades envejecidas, el perfeccionamiento y la readaptación de las competencias profesionales de los trabajadores de mediana edad y de edad avanzada deben facilitarse mediante políticas integradas que combinen políticas activas del mercado de trabajo y protección social. Las alianzas transfronterizas de movilidad laboral pueden fomentar planes de intercambio de talento mutuamente beneficiosos para el país de origen y el de destino. Debe aprovecharse la tecnología digital para fomentar el desarrollo de competencias inclusivas.

► **Fortalecimiento de los servicios públicos de empleo (SPE).** Los SPE modernizados pueden servir de centros de servicios que presten un apoyo integral, como orientación profesional, búsqueda de puestos acordes con el perfil de competencias y remisión a cursos de formación. Los modelos de servicios integrados que combinan la formación con el asesoramiento y los servicios de colocación obtienen los mejores resultados al apoyar a los jóvenes y a los grupos vulnerables en su transición al mercado laboral.

► ¿Por qué «invertir en competencias y aprendizaje permanente» es prioritario para el desarrollo social?

Tres decenios después de la primera Cumbre Social de Copenhague, el contexto mundial ha evolucionado de manera notable. La rápida digitalización, los cambios demográficos y la transición hacia la sostenibilidad ambiental están alterando drásticamente la demanda de competencias en el mercado de trabajo. Aunque el nivel educativo ha aumentado en todo el mundo, millones de personas siguen desempleadas, subocupadas o excluidas de las oportunidades de trabajo decente.

Al mismo tiempo, los empleadores de todos los sectores, especialmente de aquellos que pasan por un rápido proceso de transformación, tienen cada vez más dificultades para contratar trabajadores competentes con los niveles salariales que están dispuestos a ofrecerles. Esta paradójica situación —caracterizada por el excedente de competencias, la infrautilización de competencias y la escasez de competencias de manera simultánea— pone de manifiesto la compleja naturaleza de los desajustes persistentes entre los puestos de trabajo, las competencias profesionales y las aspiraciones de las personas.

Subsanar estas deficiencias es una prioridad económica y un imperativo social. Invertir en competencias inclusivas orientadas al futuro y en aprendizaje permanente amplía las capacidades de las personas, potencia la resiliencia y la productividad

y mejora la competitividad de los países (OIT 2021a). Tales esfuerzos se ajustan a los compromisos mundiales en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, en particular al ODS 8 (promoción del pleno empleo y el trabajo decente), al ODS 4 (garantizar una educación inclusiva y de calidad y el aprendizaje permanente para todos), y al ODS 5 (alcanzar la igualdad de género), que se complementan y refuerzan entre sí (OIT 2022). La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT 2019) pone de relieve la necesidad de invertir en las capacidades de las personas a lo largo de toda su vida laboral, independientemente de su edad o situación en el empleo. Como se estipula en el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), las políticas y programas deben «alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad». Este enfoque centrado en las personas exige sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente que mejoren la adaptabilidad de la oferta de competencias a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y que, por consiguiente, funcionen como catalizadores esenciales del desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos (OIT 2022).

► ¿En qué punto nos encontramos?

Las tendencias mundiales del mercado de trabajo presentan un panorama desigual de avances y retos persistentes en distintos contextos demográficos. En 2023, las tasas de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años) habían caído por debajo de las anteriores a la pandemia de COVID-19 en la mayor parte del mundo (OIT 2024a). Sin embargo, la alarmante tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan ni reciben formación («ninis»), del 20,4 por ciento en 2023 (*ibid.*), es un dato de particular importancia para las economías con una explosión demográfica juvenil, y pone de manifiesto los persistentes problemas que afectan a los jóvenes. En las economías en proceso de envejecimiento, la proporción de trabajadores de edad avanzada (de 55 a 64 años y mayores de 65) en la población ocupada va en aumento,

y este grupo debe hacer frente a sus propias dificultades profesionales y de calificación (Gammarano 2024; OCDE 2024a). Los trabajadores de edad avanzada suelen tener niveles más bajos de competencias digitales básicas y de educación formal que las cohortes más jóvenes. Además, muchos dominan competencias que han quedado obsoletas con los avances tecnológicos. Según la encuesta de la OCDE sobre las competencias de los adultos (Survey of Adult Skills), los trabajadores de 55 a 65 años obtienen sistemáticamente puntuaciones más bajas en comprensión lectora, capacidad de cálculo y resolución de problemas en entornos informatizados en comparación con los jóvenes de 25 a 34 años (Paccagnella 2016). Sin embargo, las oportunidades de readaptación y perfeccionamiento de competencias

profesionales de los trabajadores de edad avanzada no son lo suficientemente flexibles para dar cabida a las necesidades de aprendizaje permanente (OCDE 2024b). En consecuencia, muchos trabajadores de edad avanzada se exponen a riesgos de despido y salida prematura del mercado de trabajo, lo que plantea problemas de pobreza en la vejez (Mazzeo Ortolani, Gebremariam y Biagi 2024).

La igualdad de género es otro factor que debe tenerse en cuenta. A pesar de la mejora constante de los niveles educativos, el rendimiento de la inversión en formación de las mujeres sigue siendo muy inferior al de los hombres. Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en situaciones vulnerables en el empleo (como el empleo informal y el trabajo familiar no remunerado), con escasas vías de acceso a las oportunidades de educación y formación, o de participación en la población activa. La segregación ocupacional sigue siendo una característica predominante de la formación y de los mercados laborales, lo que limita las opciones de las mujeres confinándolas a empleos peor remunerados y de menor categoría que los de los hombres (OIT 2024b).

También se debe prestar especial atención a las poblaciones vulnerables —como los trabajadores migrantes, los refugiados, los trabajadores informales, los trabajadores independientes y los trabajadores de microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes)—, a menudo expuestos a importantes obstáculos que les impiden desarrollar sus competencias. Los trabajadores migrantes, por ejemplo, pueden tener competencias o calificaciones no reconocidas por los países de acogida, lo que genera situaciones de subocupación e infrautilización de las competencias. Del mismo modo, las mipymes y los trabajadores independientes carecen a menudo de la capacidad y los recursos necesarios para invertir en el perfeccionamiento de las competencias, a pesar de que estas entidades y personas son una importante fuente de empleo en el mundo (OIT 2021a).

Así pues, el mercado de trabajo mundial se enfrenta a la necesidad urgente de establecer sistemas eficaces e inclusivos de educación de calidad, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente para fomentar la empleabilidad de todos los trabajadores.

El panorama mundial de los sistemas de aprendizaje permanente revela disparidades sustanciales que vienen determinadas por los niveles de ingresos, las estructuras demográficas y la integración en el mercado de trabajo formal.

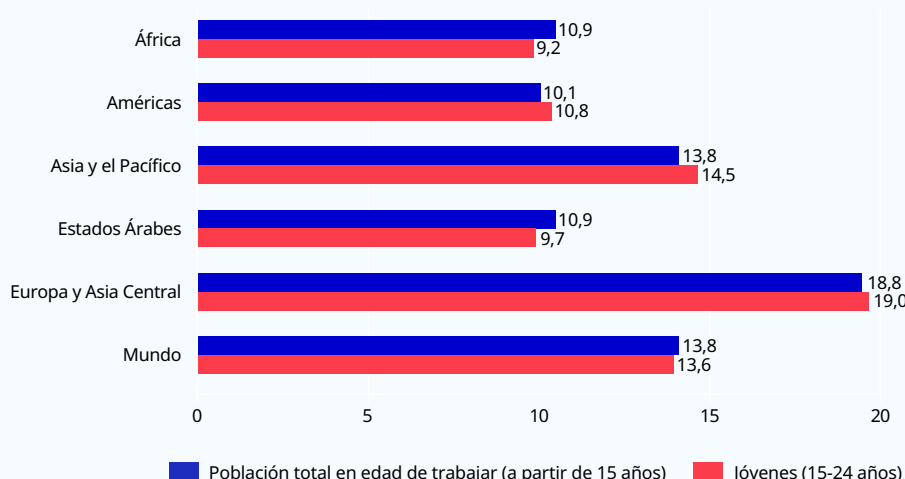
La inversión en educación general varía según los niveles de ingreso de los países. A pesar de los progresos constantes del último decenio, los países de ingreso bajo dedican aproximadamente el 3,9 por

ciento del producto interior bruto (PIB) a educación, frente al 4,4 por ciento del PIB en los países de ingreso alto (Banco Mundial y UNESCO 2024). La disparidad en la inversión genera diferencias en cuanto a los recursos escolares. Muchos países de ingreso bajo sufren la escasez de profesores calificados, infraestructuras y acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en las escuelas (UNESCO 2024). Con una gran proporción de niños de 0 a 14 años, la calidad de la educación se ve afectada. La evidencia empírica indica que los resultados educativos reflejan estos patrones demográficos y de inversión. Los de ingreso bajo presentan elevadas tasas de abandono escolar y bajas tasas de finalización de los estudios secundarios inferiores, lo que se traduce en bajas tasas de matriculación en la educación secundaria superior y bajos resultados en lectura y matemáticas (UNESCO 2024).

Las disparidades son también evidentes en el desarrollo de competencias a nivel de la educación y formación técnica y profesional (EFTP). La formación profesional es de suma importancia para perfeccionar las competencias especializadas. Sin embargo, como se observa en el gráfico 1, en el mundo solo el 13,6 por ciento de los jóvenes (de 15 a 24 años) han completado la EFTP. El porcentaje más alto corresponde a Europa y Asia Central (un 19,0 por ciento), y el más bajo a África (un 9,2 por ciento). Estas cifras reflejan la proporción de la población en edad de trabajar (a partir de 15 años) que ha completado la educación y formación profesionales. Entre las personas que han participado en la EFTP, existe una notable segregación de género en cuanto a los tipos de titulación, al ser menos probable que las mujeres cursen estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) (Rubiano-Matulevich *et al.* 2019). Entre los retos a los que se enfrentan los países de ingreso bajo figuran los siguientes: bajos niveles de competencias básicas en el alumnado; obstáculos financieros, culturales, geográficos y sociales; instalaciones y equipos insuficientes a disposición de las instituciones de formación; competencias pedagógicas inadecuadas de docentes y formadores para satisfacer las necesidades de la industria; y una insuficiente dotación de recursos para el sistema de EFTP.

Los aprendizajes y otras formas de aprendizaje basado en el trabajo proporcionan acceso a competencias prácticas pertinentes para el mundo del trabajo, adquiridas mediante formación en el empleo. Por lo tanto, el fomento de aprendizajes de calidad es una prioridad. En muchos países, el aprendizaje se ha formalizado mediante leyes, reglamentos, políticas, convenios colectivos y programas que tratan de maximizar su eficacia y reforzar la protección de los aprendices. Sin embargo, en muchos países de ingreso bajo el aprendizaje informal es la última oportunidad de educación para muchos

► **Gráfico 1. Proporción de la población en edad de trabajar y de jóvenes con formación profesional, por región (porcentaje)**



Nota: Promedios no ponderados basados en datos del año más reciente disponible en 140 países y territorios.

Fuente: Stoevska (2024).

jóvenes vulnerables. Además, esta forma de aprendizaje, en la que los aprendices aprenden y trabajan en la economía informal sin sistemas formales, sigue siendo prevalente. Según un estudio de la OIT sobre 14 países con una economía informal importante, en la actualidad hay cerca de 6 millones de aprendices, en su mayoría hombres. Las mujeres tienen más probabilidades de participar en aprendizajes no remunerados (OIT 2023a).

El acceso a las oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo está estrechamente relacionado con la participación en el mercado laboral y la situación en el empleo. La formación en el empleo impartida por los empleadores sigue siendo la fórmula más común de aprendizaje no formal en todo el mundo, y su modalidad más prevalente es la formación específica de una ocupación. Sin embargo, el acceso dista mucho de ser equitativo. En primer lugar, las mujeres y los trabajadores informales tienen menos oportunidades de acceso a este tipo de aprendizaje, debido a la menor participación de las primeras en la población activa y a la falta de estabilidad y de protección jurídica de los segundos. En segundo lugar, es menos probable que las mujeres participen en cursos de formación en competencias digitales, pero más probable que lo hagan en cursos de desarrollo personal. Para muchos trabajadores informales, el aprendizaje informal —especialmente el aprendizaje práctico— es a menudo la única vía disponible para desarrollar competencias, aunque ese aprendizaje carezca a menudo de certificación y reconocimiento formales. Estas tendencias ponen de relieve la estrecha relación existente entre el acceso al desarrollo de competencias

y al aprendizaje permanente y el acceso a un trabajo decente.

Para las personas que acceden a oportunidades de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, persisten los problemas relacionados con el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias. Por un lado, el nivel educativo ha aumentado considerablemente en todo el mundo. Los jóvenes de hoy son la generación más educada de la historia, con una proporción mucho mayor de personas que completan la educación secundaria superior que en decenios anteriores (UNESCO 2024). Por otra parte, los mercados laborales no han generado suficientes puestos de trabajo calificados para absorber a esos titulados. Como se muestra en el gráfico 2, solo la mitad de estos trabajadores ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel educativo; la otra mitad están por encima o por debajo de su nivel. Los trabajadores de los países de ingreso alto tienden más a desempeñar ocupaciones acordes con su nivel educativo, frente a solo uno de cada cuatro trabajadores en los países de ingreso bajo. Estas observaciones indican que «la tasa de adecuación aumenta con el nivel de desarrollo de los países» (Stoevska 2021). En un reciente análisis realizado por la OIT se constató un creciente desajuste entre el nivel educativo y la categoría del empleo en las economías emergentes, ya que los jóvenes más calificados a menudo terminan aceptando empleos por debajo de su nivel de calificación (OIT 2024a). Al mismo tiempo, como se muestra en el gráfico 3, en 2025 el 74 por ciento de los empleadores de todo el mundo afirman tener dificultades para encontrar trabajadores calificados en las condiciones salariales que

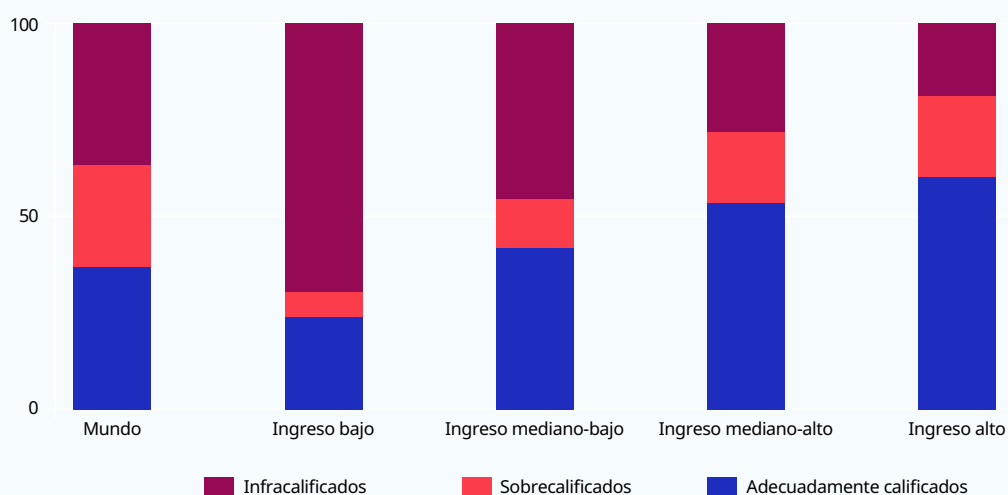
pueden y quieren ofrecerles, lo que constituye un signo de escasez de calificaciones en determinados campos, como la salud y las ciencias de la vida; la energía y los servicios públicos; las tecnologías de la información; y el transporte, la logística y la industria automotriz, entre otros (Manpower Group 2025).

La doble transición digital y ecológica alterará aún más las necesidades de competencias profesionales.

Para 2030, se estima que las inversiones destinadas a lograr la cobertura universal de banda ancha (en

adelante, el «escenario digital») y cero emisiones netas de carbono a través de la transición energética (en adelante, el «escenario verde») generarán 23,5 millones y 37,2 millones de puestos de trabajo adicionales, respectivamente, en comparación con un «escenario en que todo siga igual». Cuando estas inversiones se integren (en adelante, el «escenario integrado»), se prevé que una mayor inversión produzca ganancias de productividad más sólidas gracias a las economías de escala. En este escenario integrado, se podrían crear hasta 57,6 millones de empleos adicionales (OIT 2024c).

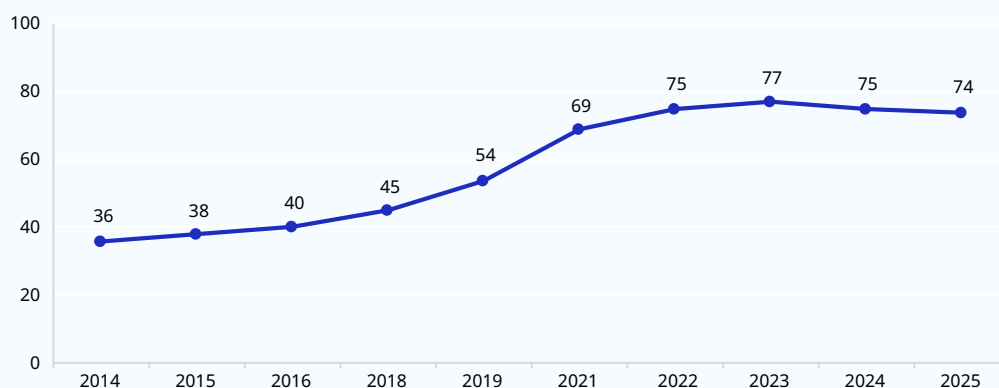
► **Gráfico 2. Proporción de trabajadores adecuadamente calificados, sobrecalificados e infracalificados, por grupo de países según su nivel de ingreso (porcentaje)**



Nota: Promedios no ponderados basados en datos del año más reciente disponible en 130 países.

Fuente: Stoevska (2024).

► **Gráfico 3. Proporción de empleadores que afirman tener dificultades para encontrar trabajadores calificados, 2014-2025 (porcentaje)**



Nota: La encuesta anual sobre la escasez de trabajadores calificados (Talent Shortage Survey) no se realizó en 2017 ni en 2020.

Fuente: Manpower Group (2025).

En esos escenarios, las ocupaciones de todos los niveles de calificación se benefician del aumento del empleo, siendo las ocupaciones de calificación intermedia las que salen mejor paradas: 13 millones de empleos adicionales en el escenario digital, 18,5 millones en el escenario verde y 30 millones en el escenario integrado. Estos datos representan cerca de la mitad de las nuevas oportunidades de empleo. Se proyecta que los jóvenes (de 15 a 24 años) obtendrán 3,6 millones de empleos en el escenario digital, 5,8 millones en el escenario verde y 9 millones en el escenario integrado. Estas oportunidades se crearán principalmente en los niveles de calificación medio y alto, lo que apunta que habrá mayores oportunidades para los jóvenes con calificaciones relativamente elevadas, pero también será necesario mejorar las competencias de los jóvenes poco calificados (OIT 2024c).

A pesar de las nuevas oportunidades, el impacto proyectado no siempre se distribuye de forma generalizada. La distribución de la creación de empleo adicional por sexo es alarmantemente desigual: las mujeres obtienen una proporción de los nuevos puestos de trabajo inferior a la de los hombres en 30 puntos porcentuales en el escenario digital, 46 puntos porcentuales en el escenario verde y 40 puntos porcentuales en el escenario integrado (véase el gráfico 4). Del mismo modo, en todos los escenarios la creación de puestos de trabajo adicionales para los trabajadores de edad avanzada sería porcentualmente inferior a la del total de la población en

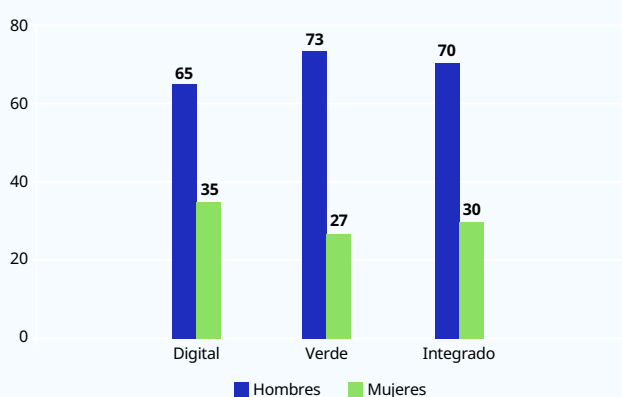
edad de trabajar (véase el gráfico 5). Además, es más probable que determinados grupos de ocupaciones se beneficien o se vean perjudicados durante las transiciones. Por ejemplo, en el escenario verde, es probable que las ocupaciones relacionadas con los sectores de la agricultura, la pesca y la silvicultura experimenten un crecimiento negativo del empleo en los países de ingreso mediano (*ibid.*).

La readaptación y el perfeccionamiento de competencias profesionales y otras formas de apoyo de las instituciones del mercado laboral, junto con medidas de empleo y protección social —diseñadas y aplicadas a través del diálogo social—, serán vitales:

- para que los trabajadores salvaguarden las oportunidades de generar ingresos o realicen la transición a nuevos puestos de trabajo de manera inclusiva; y
- para que las empresas aprovechen las oportunidades que ofrecen las transiciones ecológica y digital.

Además de las competencias técnicas y profesionales específicas del puesto, los empleadores conceden cada vez más importancia a la contratación de trabajadores con sólidas competencias básicas (OIT 2021b). La evidencia empírica indica que las ocupaciones que demandan altas competencias CTIM y sólidas competencias sociales registran un crecimiento

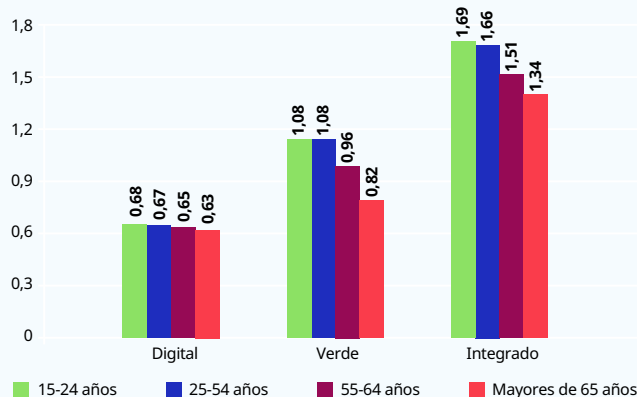
► **Gráfico 4. Proporción de creación de empleo adicional por sexo y escenario de políticas para 2030 (porcentaje)**



Nota: Las proyecciones de empleo para 2030 se han elaborado con el modelo macroeconómico mundial E3ME de Cambridge Econometrics. E3ME es un modelo informático de los sistemas económicos, energéticos y ambientales del mundo, en el que se estiman relaciones de comportamiento utilizando técnicas econométricas de series temporales para cuantificar los efectos económicos y laborales de la aplicación de escenarios inducidos por políticas.

Fuente: OIT (2024c), basado en el modelo E3ME de Cambridge Econometrics.

► **Gráfico 5. Creación de empleo adicional en comparación con la situación de referencia, por grupo de edad y escenario de políticas (porcentaje)**



Fuente: OIT (2024c), basado en el modelo E3ME de Cambridge Econometrics.

particularmente fuerte del empleo y los salarios (Deming 2017). Sin embargo, muchos adultos —especialmente los trabajadores de edad avanzada y los de los países de ingreso bajo— carecen de competencias básicas, lo que dificulta su acceso a las oportunidades de aprendizaje permanente y a las oportunidades de trabajo decente. Del mismo modo, existe una brecha persistente en competencias digitales, sobre todo entre mujeres y hombres, que refleja la brecha de género en la participación en las ramas educativas de CTIM, como ya se ha señalado en esta nota de políticas (Rubiano-Matulevich *et al.* 2019). Este panorama subraya la importancia de identificar las competencias técnicas y básicas para fundamentar los programas de formación y los servicios de apoyo posteriores a la formación.

A pesar de su papel fundamental, los SPE se enfrentan a diversas limitaciones, como la disponibilidad de recursos, la capacidad del personal, la orientación de las políticas y los requisitos normativos. La escasez de recursos y los modelos de servicio obsoletos hacen que los SPE tengan dificultades para atender eficazmente a los demandantes de empleo y a los empleadores. Ante esta situación, los empleadores con mejores recursos y los trabajadores más calificados optan por utilizar canales de contratación privados (OIT 2023b), mientras que los SPE se ocupan principalmente de las poblaciones más difíciles de emplear, pero con herramientas insuficientes. Frente a estos desafíos, existen ejemplos prometedores de reforma. En particular, los enfoques integrados que combinan la formación con los servicios de empleo han demostrado ser los más fructíferos para los grupos vulnerables, como los jóvenes en situación de ninis (*ibid.*).

Una estrategia coherente de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente con proyección de futuro debe ser un componente integral de otras estrategias de crecimiento más

amplias, que apoyen el empleo, la productividad y la innovación mediante una fuerza de trabajo adaptable y calificada. Sin embargo, los debates sobre la estabilidad macroeconómica, las políticas industriales, comerciales y de inversión, la educación, el desarrollo de competencias y las políticas del mercado laboral suelen estar gestionados por ministerios distintos con mínima o nula coordinación. Este enfoque compartimentado da lugar a una duplicación de esfuerzos y a un uso ineficiente de los recursos públicos. En muchos casos, los programas de educación y desarrollo de competencias no logran responder a las necesidades de la industria ni a las estrategias de crecimiento del país, debido a la falta de coordinación con las políticas industriales. La falta de mecanismos de coordinación también dificulta la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente.

Es un hecho cada vez más reconocido que los sistemas de desarrollo de competencias deben estar estructural y financieramente integrados en estrategias nacionales de desarrollo más amplias.

Países como Polonia y Rwanda han vinculado el desarrollo de competencias a estrategias de fomento de la inversión y modernización industrial. Los órganos sectoriales encargados del desarrollo de competencias, como los existentes en Bangladesh, la India, Nueva Zelandia y Sudáfrica, ofrecen plataformas útiles para involucrar a los gobiernos, la industria y los trabajadores en el desarrollo de sistemas de formación orientados a la demanda. Una investigación reciente confirma que la coherencia de las políticas y la coordinación de los actores clave son esenciales para asegurar que las iniciativas estratégicas reciban un apoyo político y una financiación adecuados (Banco Mundial, UNESCO y OIT 2023). En cambio, la persistente fragmentación sigue siendo uno de los principales obstáculos para el desarrollo y la aplicación de estrategias eficaces en materia de competencias (*ibid.*).

► Prioridades de política para que el aprendizaje permanente sea una realidad para todos

A fin de responder a los múltiples desafíos y oportunidades señalados, se requiere un **enfoque de políticas global e integrado**. En la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) se reconoce que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes

para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social. Recordando el Convenio núm. 142, la Recomendación núm. 195 y otras normas internacionales del trabajo pertinentes para el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente, la «Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030», adoptada por los mandantes de la OIT en 2022, establece **cinco pilares** de un sistema eficaz e inclusivo de competencias y aprendizaje permanente:

- **Pilar 1:** políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.
- **Pilar 2:** información mejorada sobre las necesidades de competencias.
- **Pilar 3:** programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles.
- **Pilar 4:** programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo.
- **Pilar 5:** aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas.

Además, en la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) se reconoce que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad pueden conducir al trabajo decente, contribuir a dar respuestas eficaces y eficientes a los desafíos del mundo del trabajo, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente.

Sobre la base de estas normas internacionales del trabajo y marcos estratégicos, se recomienda considerar las siguientes prioridades de política que se refuerzan mutuamente.

- **Situar las competencias y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas macroeconómicas y de empleo.** El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente deben estar plenamente integrados en las políticas macroeconómicas, fiscales, industriales y de empleo como un factor esencial para la competitividad, la productividad y el crecimiento inclusivo. Los gobiernos deben velar por que las políticas nacionales y sectoriales estén en consonancia con el objetivo de crear más y mejores puestos de trabajo, garantizando al mismo tiempo la disponibilidad de una sólida base de competencias profesionales.
- **Invertir en sistemas de educación, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente de calidad.** En consonancia con los objetivos nacionales de desarrollo, los gobiernos y los interlocutores sociales deben establecer objetivos específicos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, con una estimación de costos adecuada y mecanismos de financiación eficaces, a fin de facilitar una planificación coordinada y las inversiones necesarias. Los gobiernos deben proponer mecanismos innovadores para incentivar las inversiones del sector privado y de los trabajadores en desarrollo de competencias, incluyendo bonos de formación específicos, cuentas de aprendizaje individuales, programas de transferencia de efectivo y gravámenes de formación (OIT 2021c).

- **Reforzar la información sobre competencias con proyección de futuro.** Las necesidades de competencias son un objetivo cambiante. Por lo tanto, los gobiernos y los interlocutores sociales deben institucionalizar procesos de previsión de las necesidades de competencias y el análisis de la información del mercado laboral, incidiendo especialmente en la demanda de competencias emergentes impulsada por la digitalización y la transición ecológica. Los enfoques innovadores, como el uso de datos del mercado de trabajo en tiempo real, la previsión de competencias basada en escenarios y los estudios prospectivos, pueden contribuir a este objetivo. Los conocimientos adquiridos deben incorporarse a las políticas y programas a través de un mecanismo bien coordinado que les dé amplia difusión pública.

- **Modernizar los SPE y las políticas activas del mercado de trabajo mediante un modelo de servicio integrado.** Modernizar y ampliar los SPE como centros que conectan a los trabajadores con oportunidades de trabajo decente y a los empleadores con el talento, reforzando al mismo tiempo las políticas activas del mercado de trabajo para apoyar a las personas en riesgo de exclusión. Mejorar la accesibilidad y la calidad de los SPE significa asegurar que los servicios lleguen a las zonas urbanas y rurales, y atiendan a las necesidades de los diferentes grupos de usuarios.

- **Mobilizar el talento mediante estrategias de desarrollo de competencias inclusivas y flexibles que se adapten a las cambiantes realidades demográficas.** Dada la urgencia del desafío mundial del empleo, las políticas de desarrollo de competencias deben responder a los cambios demográficos y a la diversidad de la población, incluido el género. En los países con una fuerte presión demográfica juvenil, deben redoblar los esfuerzos para ampliar el acceso a una educación y formación profesional de calidad, a los aprendizajes y al apoyo posterior a la formación para facilitar las transiciones de la escuela al trabajo. En las sociedades que envejecen, se necesitan urgentemente iniciativas específicas de perfeccionamiento y readaptación de competencias profesionales, así como su integración con la protección social y las políticas activas del mercado de trabajo. Es imprescindible garantizar que los trabajadores tengan acceso a una licencia pagada de estudios, de conformidad con el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140). La cooperación internacional en el desarrollo de competencias, incluidas las alianzas transfronterizas de movilidad laboral, puede ayudar a paliar la escasez de mano de obra, garantizando al mismo tiempo que los marcos de movilidad de competencias sean justos y beneficiosos para los países de origen y de destino.

- **Aprovechar la tecnología digital y la inteligencia artificial en aras de un desarrollo de competencias inclusivo.** Los países deben favorecer la digitalización de los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias que fomenten el aprendizaje permanente. Al mismo tiempo, se necesitan esfuerzos concertados para cerrar la brecha digital

(OIT 2025). Ello requiere invertir en infraestructuras, especialmente en las regiones rurales y desatendidas; apoyar el acceso a las infraestructuras digitales; y mejorar el acceso a la formación en competencias digitales para mujeres, niñas y grupos con bajos ingresos.

► Referencias

- Banco Mundial y UNESCO. 2024. [Observatorio de la financiación de la educación 2024](#).
- Banco Mundial, UNESCO y OIT. 2023. [Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries](#).
- Deming, David J. 2017. «[The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market](#)». *The Quarterly Journal of Economics* 132 (4): 1593-1640.
- Gammarano, Rosina. 2024. «[La difícil situación de los trabajadores de más edad en la subutilización de la fuerza de trabajo](#)». *ILOSTAT Blog* (blog). 1 de octubre de 2024.
- Manpower Group. 2025. «[2025 Global Talent Shortage](#)».
- Mazzeo Ortolani, Giovanna, Aregawi G. Gebremariam y Federico Biagi. 2024. «[Old-Age Workers Transition into Retirement and Risk of Poverty: Evidence from 25 European Union Countries Using SHARE Data](#)». ILO-EC Background Paper No. 19.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2024a. «[Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out](#)». Ageing and Employment Policies.
- . 2024b. «[Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in the United Kingdom](#)». Ageing and Employment Policies.
- OIT. 2019. [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#).
- . 2021a. [Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo](#). ILC.109/Informe VI.
- . 2021b. [Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century](#).
- . 2021c. «[Financing and Incentives for Skills Development: Making Lifelong Learning a Reality?](#)». ILO Policy Brief. Junio de 2021.
- . 2022. [Seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión \(2021\). Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030](#). GB.346/INS/4.
- . 2023a. «[Apprentices in Countries with Large Informal Economies](#)». ILO Statistical Brief. Mayo de 2023.
- . 2023b. [Public Employment Services and Active Labour Market Policies for Transitions: Global Report Part I –Responses to Mega Trends and Crises](#).
- . 2024a. [Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures](#) (resumen ejecutivo en español: [Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024](#)).
- . 2024b. «[Skills for Gender Equality](#)». 19 de septiembre de 2024.

- . 2024c. «[Navigating the Future. Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions: Scenario-Based Insights](#)». ILO Brief. Noviembre de 2024.
- . 2025. [Digitalisation and Blending of Training Programmes: A practical Guide for Skills Development](#).
- Paccagnella, Marco. 2016. «[Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills](#)». OECD Education Working Paper No. 132.
- Rubiano-Matulevich, Eliana, Alicia Hammond, Kathleen Beegle, Sai Krishna Kumaraswamy y Sergio Rivera. 2019. «[Mejora de la trayectoria de las niñas y las mujeres de la escuela a las carreras científicas o CTIM](#)». *Banco Mundial Blogs* (blog). 11 de febrero de 2019.
- Stoevska, Valentina. 2021. «[Sólo la mitad de los trabajadores de todo el mundo ocupan puestos de trabajo correspondientes a su nivel de formación](#)». *ILOSTAT Blog* (blog). 17 de septiembre de 2021.
- . 2024. «[Perspectivas sobre la participación de los jóvenes en el aprendizaje basado en el trabajo](#)». *ILOSTAT Blog* (blog). 24 de enero de 2024.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2024. [Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2024/5: Liderazgo en la educación: liderar por el aprendizaje](#).

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos
y Empleabilidad
E: skills@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/VWXH5539



Esta obra se publica al amparo de una licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) que permite la reproducción, la distribución y la adaptación (incluida la traducción) del contenido con cualquier fin. Se debe citar a la OIT como fuente original