



Organización
Internacional
del Trabajo



► Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030



► Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039409-0 (impreso)
ISBN 978-92-2-039410-6 (web pdf)

Publicado también en Inglés: *ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning*, ISBN 978-92-2-038964-5 (impreso), ISBN 978-92-2-038965-2 (Web PDF); Francés: *Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030*, ISBN 978-92-2-039408-3 (impreso), ISBN 978-92-2-039407-6 (web pdf)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB/PMSESV

► Índice

► 1. Antecedentes y context	1
► 2. Estrategia	2
Teoría del cambio	3
Pilar 1. Políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente	4
Pilar 2. Información mejorada sobre las necesidades de competencias	5
Pilar 3. Programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles	6
Pilar 4. Programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo	7
Pilar 5. Aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas	8
► 3. Plan de acción	9
Componente 1. Asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico	10
Componente 2. Investigación, gestión de los conocimientos y difusión	10
Componente 3. Movilización de recursos	11
Componente 4. Actividades normativas	11
Componente 5. Liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente	11
► 4. Coordinación, seguimiento y evaluación de la aplicación	12



► Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030

- El desarrollo de competencias es un componente crucial para lograr la justicia social.
Los sistemas eficaces e inclusivos de formación y aprendizaje permanente son un factor clave para el desarrollo humano y el trabajo decente para todos.

► **Gilbert F. Hounou** (Director General de la OIT)¹

¹ Durante un discurso en la reunión del Consejo de Administración Mundial de la GAN (marzo, 2023).

► 1. Antecedentes y contexto

1. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son una inversión para el futuro. Los factores de cambio mundiales, como los cambios tecnológicos, el cambio medioambiental y climático, los cambios en los patrones de la globalización o la evolución demográfica, y crisis como la pandemia de COVID-19 están transformando las sociedades, las economías y el mundo del trabajo. Estas transformaciones pueden beneficiar a los trabajadores y a las empresas, pero también pueden ser disruptivas y causar desempleo, subempleo, transiciones difíciles de los jóvenes al mercado de trabajo, desajustes entre la oferta y la demanda de competencias, en particular déficits y escasez de competencias, desigualdades e ineficiencias. Los sistemas eficaces e inclusivos de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente mejoran la adaptabilidad de la oferta de competencias a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y, por consiguiente, funcionan como catalizadores esenciales del desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, como se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los ODS 4, 5 y 8.
2. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en su 109.^a reunión (2021), una Resolución y unas Conclusiones relativas a las competencias y el aprendizaje permanente (en adelante, Conclusiones de 2021). En ellas se reflejan los principios de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021. Además, la Conferencia adoptó, en su 110.^a reunión (2022), una resolución y unas conclusiones en las que se ponía de relieve la importancia de

los aprendizajes de calidad, así como las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, en las que se destacaba la importancia de garantizar el derecho a una educación de calidad y promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, abordando los déficits y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente y la mejora de la empleabilidad.

3. En las Conclusiones de 2021 se exponía un marco de acción para guiar a la Organización y a la Oficina en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente y se solicitaba al Director General que elaborara la estrategia y el plan de acción de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente. En el periodo transcurrido desde la adopción de las Conclusiones de 2021, la Oficina ya ha estado trabajando en la aplicación de las diversas recomendaciones, así como en la elaboración de la estrategia a más largo plazo y el plan de acción que figuran en el presente documento destinado al Consejo de Administración.
4. La estrategia que aquí se presenta abarca el periodo 2022-2030, mientras que el plan de acción se limita al primer periodo de aplicación correspondiente a 2022-2025. En ellos se describe el modo en que la OIT, en colaboración con los asociados para el desarrollo pertinentes, el mundo académico y otras partes interesadas clave, reforzará su liderazgo mundial en el ámbito de los sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente. Estas propuestas concuerdan plenamente con el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y con las propuestas presentadas en el documento titulado «Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025» (GB.346/PFA/1).



► 2. Estrategia

5. **El objetivo general de la estrategia** consiste en facilitar el desarrollo de sistemas resilientes basados en el diálogo social que brinden un acceso inclusivo a oportunidades de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente de alta calidad para todos, con el fin de promover el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.

6. **La estrategia tiene el propósito de mejorar la capacidad de la Oficina**, en particular mediante la asignación de recursos del actual Programa y Presupuesto y de los programas y presupuestos futuros, así como a través de la movilización de recursos extrapresupuestarios, para ayudar a los mandantes a formular marcos integrales y coordinados de políticas de aprendizaje permanente en ámbitos de políticas complementarios. Recordando la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y reconociendo que la educación es un derecho de todos, la estrategia trata de alentar a los Miembros a que adopten medidas en los siguientes cinco pilares complementarios que se refuerzan mutuamente, dando así curso a las Conclusiones de 2021:

► **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, y**

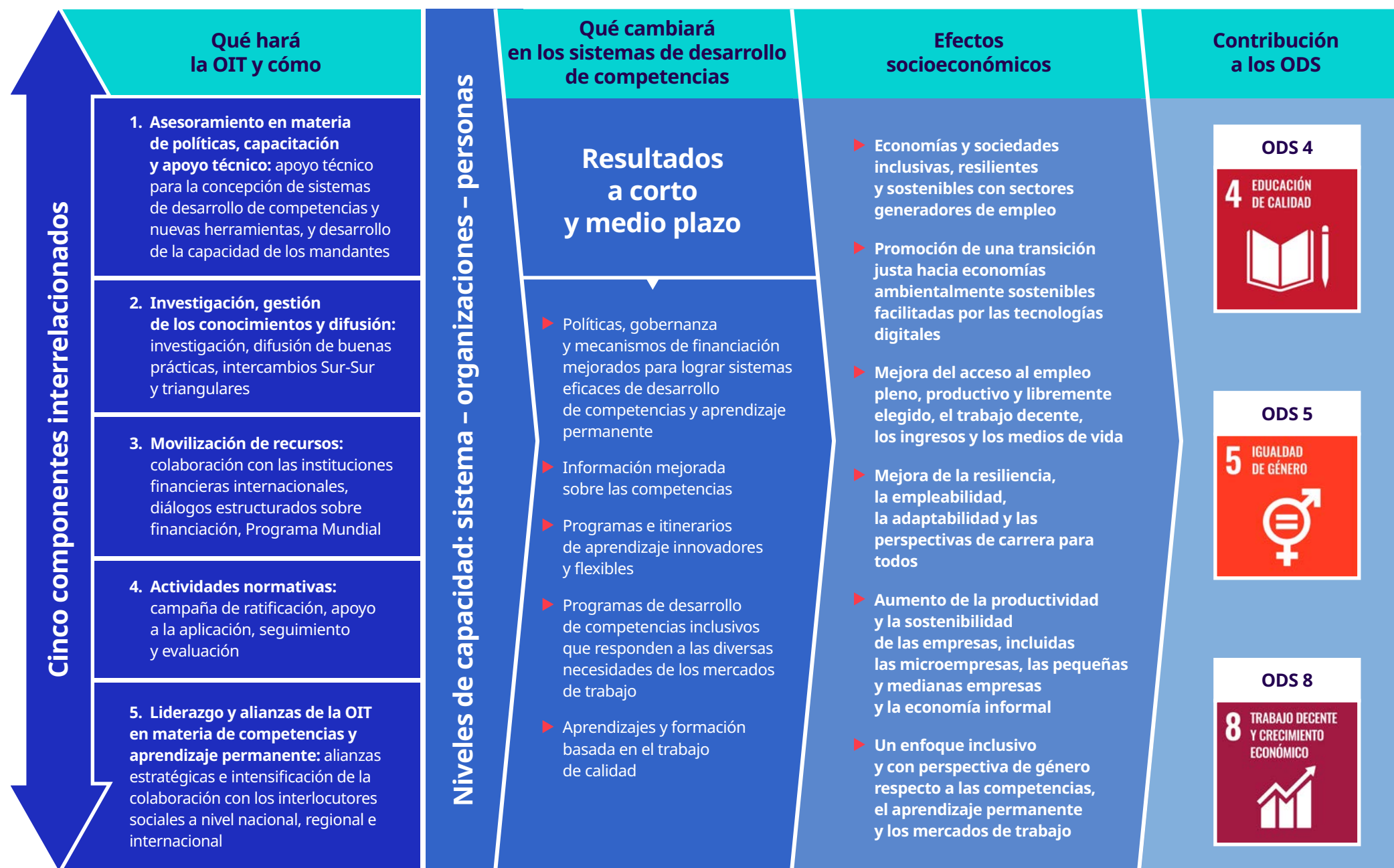
► **Pilar 5: aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas.**

7. En los cinco pilares se definen resultados a corto y medio plazo, que corresponden a aspectos fundamentales de un sistema eficaz de competencias y aprendizaje permanente, que se refuerzan mutuamente y que constituyen un todo interdependiente, en lugar de elementos aislados.

8. La teoría del cambio que se presenta a continuación ilustra un proceso basado en cinco componentes con sus efectos a largo plazo en la sociedad y la economía; los resultados a corto y medio plazo fruto de los cambios sistémicos e institucionales, y las mejoras previstas en la información sobre las necesidades de competencias, la ejecución, el acceso y la inclusividad. Para lograr estos resultados, la OIT deberá llevar a cabo actividades de investigación, apoyo técnico, capacitación y movilización de recursos.



► Gráfico 1: Teoría del cambio



Pilar 1. Políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente

► Mensajes clave

- Desarrollar la coherencia de las políticas de competencias y aprendizaje permanente con otras políticas públicas
- Garantizar el acceso universal a las competencias y al aprendizaje permanente.
- Lograr la participación efectiva de todas las partes interesadas y reforzar el diálogo social.
- Disponer de instituciones fuertes, autónomas y responsables.
- Desarrollar mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles.
- Establecer sistemas sólidos de garantía de la calidad, evaluación y certificación, reconocimiento del aprendizaje previo y sistemas de apoyo al desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.
- Desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales y las instituciones.

9. Para elaborar políticas coherentes que incluyan la educación, la formación y el aprendizaje permanente como parte integral de políticas y programas económicos, fiscales, sociales y del mercado de trabajo integrales, se necesita una colaboración fructífera de todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los Gobiernos. Los sistemas bien concebidos fomentan la coordinación de las distintas partes interesadas en torno a diferentes políticas para alcanzar objetivos fundamentales como la empleabilidad de los jóvenes y el éxito de las transiciones laborales. Para que los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente puedan responder a los intereses y las aspiraciones profesionales de las personas y satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, es esencial mejorar la gobernanza sobre la base del diálogo social, con funciones y responsabilidades claras, y contar con mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles.

10. Este pilar comporta las siguientes medidas:

- a) Desarrollar y apoyar la aplicación y evaluación de políticas, estrategias y sistemas integrales de aprendizaje permanente, basados en un enfoque interministerial, a través del diálogo social y sustentados en instituciones sólidas, autónomas y responsables y en la coordinación entre todas las partes interesadas pertinentes;
- b) Reforzar la coherencia de las políticas en materia de competencias y aprendizaje permanente con otras políticas públicas y estrategias de recuperación de

la COVID-19 y otras crisis para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, garantizando el acceso universal a las competencias y el aprendizaje permanente y a mercados de trabajo equitativos e inclusivos y promoviendo los vínculos entre las competencias, el empleo y la productividad;

- c) Fortalecer la capacidad de las instituciones y de los mecanismos institucionales nacionales con miras al establecimiento, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias y programas de adquisición de competencias y aprendizaje permanente y la coordinación con todas las partes interesadas pertinentes;
- d) Fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales con respecto a la formulación, aplicación y evaluación de políticas, estrategias y programas de desarrollo de competencias;
- e) Establecer mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles, incluidos sistemas de incentivos para los aprendientes y las empresas, con una asignación y gestión eficaces y eficientes de los fondos, en cooperación con los interlocutores sociales, y
- f) Establecer sistemas robustos para el aseguramiento de la calidad, la evaluación y la certificación dinámicas de las competencias y habilidades y el reconocimiento de los conocimientos previos, así como sistemas de apoyo al desarrollo profesional permanente, para propiciar las transiciones de los jóvenes y los adultos, con la participación de los interlocutores sociales.

Pilar 2. Información mejorada sobre las necesidades de competencias

► Mensajes clave

- Desarrollar sistemas de identificación de las necesidades actuales y futuras en materia de competencias basados en el diálogo social y fundamentados en la información sobre el mercado de trabajo.
- Desarrollar sistemas coordinados para identificar los desajustes entre las cualificaciones, los empleos y las aspiraciones personales.
- Anticipar las necesidades sectoriales específicas en materia de competencias que promuevan la transformación estructural y el trabajo decente en consonancia con las políticas más amplias de inversión, comercio, digital, climática e industrial.
- Empezar investigaciones sobre el impacto en el empleo de las políticas y programas de capacitación y aprendizaje permanente.

11. Para adaptar la oferta de competencias y fomentar la empleabilidad y la productividad, es esencial determinar y prever las competencias necesarias sobre la base del diálogo social y de la información relativa al mercado de trabajo. La información sobre las necesidades de competencias actuales y futuras ayuda a los proveedores de formación a ajustar eficazmente sus planes de estudios, y a los aprendientes a conocer las competencias que se requieren en el mercado de trabajo. La información sobre las competencias es necesaria para reducir el riesgo de inadecuación de las competencias (sobrecalificación o subcalificación, déficits de competencias, escasez de competencias y obsolescencia de las competencias).

12. Este pilar comporta las siguientes medidas:

a) Establecer sistemas coordinados para detectar desajustes entre las competencias, los puestos de trabajo y las aspiraciones, con la participación de las instituciones pertinentes y los interlocutores socia-

les, utilizando el amplio abanico de información sobre el mercado de trabajo y las últimas tecnologías y herramientas;

b) Determinar y prever las necesidades de competencias en las actividades económicas que promueven la transformación estructural y el trabajo decente en consonancia con políticas más amplias en materia de inversión, comercio, digitalización, medio ambiente e industria, lo que también incluye responder a las necesidades de competencias específicas de cada sector, como las relativas a las economías digitales, creativas y ambientalmente sostenibles y a los sectores y ocupaciones afectados por factores de cambio mundiales, en los que también se concentrará buena parte de las nuevas oportunidades de empleo, como la economía del cuidado, y

c) Realizar estudios de investigación sobre el efecto en el empleo de las políticas y programas de adquisición de competencias y aprendizaje permanente para examinar su eficacia, eficiencia e inclusividad.



Pilar 3. Programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles

► Mensajes clave

- Garantizar programas de formación de calidad, flexibles, inclusivos y pertinentes.
- Promover el desarrollo de competencias básicas para facilitar la transición con éxito al mercado laboral y dentro de él.
- Digitalizar los programas de formación para lograr un mayor alcance y reducir la brecha digital.
- Garantizar el desarrollo de capacidades y oportunidades de trabajo decente para docentes, formadores y otro personal relevante.

13. Para facilitar que los programas de formación tengan efectos en el empleo, cumplan las aspiraciones profesionales de las personas y mejoren la productividad y la sostenibilidad de las empresas, deben ser de calidad, pertinentes, flexibles e inclusivos y organizarse en itinerarios permeables.

14. Este pilar comporta las siguientes medidas:

- a) Apoyar a los proveedores de formación públicos y privados en la elaboración, aplicación y evaluación de programas de formación y certificación equitativos, con perspectiva de género, flexibles e innovadores, que incluyan el aprendizaje mediante tecnologías digitales y dispositivos móviles y la formación combinada, basándose en el interés y las aptitudes de las personas y en las necesidades del mercado de trabajo;
- b) Fomentar el desarrollo de competencias fundamentales, incluidas las competencias sociales y emocionales, las competencias cognitivas, las competencias digitales básicas y las competencias pertinentes para lograr economías ambientalmente sostenibles;
- c) Establecer sistemas robustos para la validación de las competencias y habilidades (entre ellas las microcredenciales y el reconocimiento de los conocimientos previos) y la orientación profesional, con

la participación de los interlocutores sociales, a fin de crear itinerarios de aprendizaje permanente, posibilitar la portabilidad de las competencias y facilitar la movilidad laboral, social y geográfica;

- d) Asegurar el desarrollo efectivo de la fuerza de trabajo y oportunidades de trabajo decente para los docentes y formadores, los evaluadores y otro personal pertinente, a fin de salvaguardar la impartición de formación de alta calidad mediante nuevos métodos;
- e) Facilitar estrategias de digitalización integrales que apoyen los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente mediante tecnologías innovadoras, una conectividad asequible a internet y acceso a equipos, dispositivos, contenidos y herramientas, inclusive mediante alianzas de colaboración público-privada, así como otras medidas para reducir la fractura digital y la brecha digital de género, y
- f) Promover un entorno propicio y una predisposición al aprendizaje, y detectar y abordar los obstáculos de carácter discriminatorio, los obstáculos relacionados con el costo del aprendizaje y el tiempo que este requiere y los obstáculos motivacionales, a través de campañas de sensibilización o servicios de orientación.



Pilar 4. Programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo

► Mensajes clave

- Garantizar el acceso inclusivo y la participación en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para hacer frente a las desigualdades y facilitar la transición a la formalidad.
- Promover soluciones innovadoras para una formación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de todos los alumnos.
- Implementar entornos de formación sensibles al género y libres de prácticas discriminatorias.
- Promover enfoques integrados para las necesidades de los alumnos vulnerables y las diferentes unidades económicas, en particular las MIPYME.

15. Para fomentar economías y sociedades diversas es esencial asegurar un acceso inclusivo al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente, ya que ello contribuye a combatir la segregación de género y las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo, reduce la transmisión intergeneracional de las desigualdades y facilita la transición de los trabajadores y las empresas a la formalidad. Por consiguiente, es necesario adoptar medidas amplias e integradas para lograr una participación equitativa en el aprendizaje permanente, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los refugiados y otras personas y grupos en situación vulnerable o desfavorable. También debe prestarse apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas.

16. Este pilar comporta las siguientes medidas:

a) Promover soluciones innovadoras para una formación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de todos los aprendientes en relación con el entorno de formación, los métodos de contratación, la metodología de evaluación y su transición al mercado de trabajo;

b) Crear entornos de formación con perspectiva de género que fomenten una participación equitativa de mujeres y hombres, promuevan las especialidades de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las mujeres y conciben planes de acción con perspectiva de género, y

c) Promover enfoques integrados con respecto a las necesidades de los aprendientes vulnerables y las distintas unidades económicas, incluidos los trabajadores por cuenta propia, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, mediante actividades de sensibilización, divulgación, formación de base comunitaria, orientación profesional, reconocimiento y validación de las competencias (incluidas las de los migrantes, los refugiados y los trabajadores del sector del cuidado), formación preprofesional, apoyo posterior a la formación, apoyo financiero y no financiero, coordinación con la protección social y servicios complementarios, incluidos los servicios de empleo.



Pilar 5. Aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas

► Mensajes clave

- Promover el aprendizaje de calidad para mejorar la empleabilidad de los alumnos y la productividad de las empresas.
- Establecer marcos normativos para el aprendizaje mediante el diálogo social.
- Ampliar el acceso al aprendizaje de calidad basado en el trabajo para los trabajadores de la economía informal.

17. La promoción y el desarrollo de sistemas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad mejoran la empleabilidad de los aprendientes, así como la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Los aprendizajes de calidad aumentan la pertinencia para el mercado de los programas de desarrollo de competencias, puesto que fomentan alianzas sostenibles entre el sector público y el sector privado. Los aprendizajes deberían promoverse y regularse, a través del diálogo social, para asegurar su calidad y aumentar su atractivo para los aprendientes y las empresas.

18. Este pilar comporta las siguientes medidas:

- a) Establecer, aplicar y evaluar sistemas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad para los adultos y los jóvenes, con la participación de los interlocutores sociales, tanto en su condición de diseñadores como de proveedores;
- b) Fortalecer las alianzas entre los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los proveedores de formación para concebir y ejecutar programas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad que ofrezcan protección social y condiciones de trabajo decentes, lo que también incluye la seguridad y salud en el trabajo;
- c) Mejorar la capacidad de los proveedores de formación y de las empresas para concebir e implementar aprendizajes de calidad, así como los servicios de apoyo a tal efecto;
- d) Ampliar el acceso de los trabajadores de la economía informal a la formación basada en el trabajo de calidad, mediante la mejora de los sistemas de aprendizajes informales y la facilitación de la transición de estos trabajadores a la economía formal, y
- e) Mejorar la planificación, el desarrollo y la utilización de las competencias en los lugares de trabajo, lo que también incluye reconocer y valorar adecuadamente las competencias, mediante mejores prácticas de gestión de los recursos humanos.



► 3. Plan de acción

19. Para contribuir al objetivo a largo plazo de promover el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, el incremento de la productividad y el desarrollo sostenible, la Oficina aplicará un plan de acción con el fin de alcanzar resultados a corto y medio plazo en los cinco pilares. En él se describen los medios que se emplearán para crear un entorno propicio que permita a los mandantes trabajar en pro de sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente más inclusivos y eficaces.

20. El plan de acción se basa en las Conclusiones de 2021, es acorde con las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se ajusta al Programa y Presupuesto de la OIT.

21. El plan consta de cinco componentes operativos interrelacionados que se refuerzan mutuamente:

- Componente 1: asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico;
- Componente 2: investigación, gestión de los conocimientos y difusión;
- Componente 3: movilización de recursos;
- Componente 4: actividades normativas;
- Componente 5: liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente.



Componente 1. Asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico

22. Con objeto de prestar apoyo a los Gobiernos y los interlocutores sociales en la concepción y aplicación de sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en consonancia con los pilares descritos anteriormente, la Oficina:

- a) Proporcionará asesoramiento basado en datos empíricos sobre políticas, estrategias y programas nacionales, subnacionales y sectoriales y su integración con las políticas y estrategias de empleo y otras políticas y estrategias públicas, y sobre la importancia de la cooperación tripartita para crear sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
- b) Elaborará herramientas y metodologías que respondan a las necesidades de los mandantes y los mercados de trabajo en materia de competencias y aprendizaje permanente y facilitará su uso a nivel nacional y sectorial, aprovechando plenamente las nuevas tecnologías para mejorar la magnitud y el alcance de los servicios;
- c) Apoyará el fortalecimiento de la capacidad de los Gobiernos, las instituciones y los proveedores de formación, en particular a través del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) y otros asociados pertinentes;

d) Apoyará el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales a través de programas de acción sobre temas actuales relativos a las competencias, la gobernanza tripartita y su función como proveedores de servicios de desarrollo de competencias;

e) Facilitará la concepción y aplicación a título experimental de medidas innovadoras para lograr cambios sistémicos, en particular mediante el Mecanismo de Innovación en Competencias, las convocatorias sobre innovación y competencias, los laboratorios de innovación y la Red de innovación en materia de competencias de la OIT;

f) Prestará apoyo a las instituciones de desarrollo de competencias a nivel regional, en particular en África y Asia, para que se transformen en centros de excelencia, de manera similar a los centros regionales de desarrollo de competencias existentes en Europa y en América Latina y el Caribe, como el OIT-CINTERFOR, y los ayudará a convertirse en centros regionales de servicios sobre aprendizaje permanente, y

g) Ejecutará programas y proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de ayudar a los Miembros a establecer y fortalecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en consonancia con los Programas de Trabajo Decente por País y en colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Componente 2. Investigación, gestión de los conocimientos y difusión

23. Con el fin de desarrollar nuevos conocimientos y promover el intercambio recíproco de conocimientos entre los mandantes, la Oficina:

- a) Llevará a cabo estudios de investigación de alta calidad sobre las oportunidades y los desafíos contemporáneos en materia de competencias;
- b) Elaborará productos avanzados de difusión de conocimientos, teniendo en cuenta la evolución de las aspiraciones de las personas y las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, en estrecha colaboración con los asociados para el desarrollo, el mundo académico y otras partes interesadas fundamentales;

c) Priorizará la aplicación de los conocimientos en estrecha colaboración con los asociados para el desarrollo en los países seleccionados;

d) Apoyará el intercambio de conocimientos y la difusión de las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas, en particular mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, las comunidades de intercambio de prácticas y el Mecanismo de Innovación en Competencias de la OIT y su Red de innovación en materia de competencias, y

e) Empleará métodos innovadores para medir los resultados en materia de empleo de los programas de formación, mediante el uso de nuevas tecnologías como la herramienta Service Tracker de la OIT y otras herramientas para la realización de encuestas.

Componente 3. Movilización de recursos

24. Con el fin de movilizar recursos destinados a los mandantes y a las funciones de apoyo de la Oficina, esta última:

- a) Organizará periódicamente diálogos estructurados sobre financiación a nivel nacional y mundial y reforzará las alianzas, especialmente en los países;
- b) Abogará ante las instituciones financieras internacionales por una mayor inversión en los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje per-

manente, y respaldará la aplicación de políticas y estrategias nacionales;

- c) Colaborará con los Miembros para ayudarles a mejorar la transparencia de sus actividades y a diversificar sus fuentes de financiación, y
- d) Estudiará oportunidades de financiación mancomunada para destinar recursos consolidados sobre la base de las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto, que complementen el presupuesto ordinario de la OIT, y los asignará en función de las necesidades definidas en cada país..

Componente 4. Actividades normativas

25. Con objeto de promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, la Oficina:

- a) Llevará a cabo una campaña de ratificación del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);

b) estudiará los posibles obstáculos que dificultan la ratificación y aplicación del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y proporcionará asistencia técnica para superarlos, y

- c) Realizará un seguimiento de la aplicación de otras normas existentes.

Componente 5. Liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente

26. La estructura tripartita de la OIT y su capacidad para tratar de manera integral todos los aspectos de la demanda y la oferta de los mercados de trabajo, gracias a su capacidad técnica y sus redes, la convierten en un actor esencial realmente único en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente. La Secretaría de las Naciones Unidas ha invitado a la OIT a desempeñar un papel fundamental en dicho ámbito, lo que incluye la organización de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de 2022, debido a su mandato único y la función de sus mandantes tripartitos en el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente.

27. Con el fin de reafirmar el mandato de justicia social de la OIT, reforzar su liderazgo en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente y estrechar sus alianzas con una amplia variedad de organizaciones, la Oficina:

- a) Promoverá enfoques tripartitos en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, incluida la gobernanza tripartita, a fin de apoyar la coherencia de las políticas a nivel mundial, regional y nacional;

b) Forjará alianzas estratégicas a nivel mundial, regional y nacional para llevar a cabo campañas y programas conjuntos, en colaboración con foros multilaterales como el G20, el G7 y los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), con organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y con otras iniciativas en materia de educación y competencias como la Alianza Mundial para la Educación, en particular en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS y «Nuestra Agenda Común» del Secretario General de las Naciones Unidas, diversas cumbres y sus actividades de seguimiento hasta 2030, así como el Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente de la OIT, y

- c) Reforzará las alianzas y la cooperación dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, a través de acuerdos bilaterales y en el marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional y otros mecanismos.

► 4. Coordinación, seguimiento y evaluación de la aplicación

28. La estrategia abarca el periodo 2022-2030 y se sustenta en un plan de acción inicial en el que se describen las metas intermedias a corto y medio plazo durante el periodo 2022-2025, que coincide con el ciclo del Programa y Presupuesto. Para realizar un seguimiento de los avances, se establecerá un conjunto de indicadores.

29. La aplicación correrá a cargo del Servicio de Competencias y Empleabilidad, con la participación de otras unidades, servicios y departamentos, en estrecha coordinación con las oficinas exteriores y en colaboración con los equipos de las Naciones Unidas

en los países, otras organizaciones internacionales, las instituciones financieras internacionales y otros asociados para el desarrollo.

30. En 2026 se llevará a cabo una revisión a mitad de periodo, que proporcionará información para la preparación de la segunda fase, que se prolongará hasta finales de 2030. En 2031 se realizará una evaluación de los resultados y del impacto de la estrategia. A tal fin se concebirá un plan de seguimiento y evaluación, que incluirá una agrupación estratégica de evaluaciones.



