

Discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente - 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021)

Presentación del informe de la Oficina



Antecedentes

Discusiones relativas al futuro del trabajo (2016-2019)

«¿Cuáles serán los puestos de trabajo del futuro y qué competencias requerirán?»

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (enero de 2019)

Aumentar la inversión en las capacidades de las personas

Declaración del Centenario (junio de 2019)

Promover el aprendizaje permanente para todos es una responsabilidad conjunta.

337.^a reunión del Consejo de Administración (octubre de 2019)

Inscripción en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia de un punto relativo a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente

ILC.109/Informe VI: Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo

Objetivo:

- Contribuir a que se mantenga una discusión fundamentada y equilibrada (inclusive en relación con la COVID-19)
- Analizar la función de la OIT y sus mandantes en la aplicación de la Declaración del Centenario, el establecimiento de una recuperación centrada en las personas y la ejecución de la Agenda 2030.

Estructura:

Capítulo 1: Contexto, tendencias y desafíos mundiales

Capítulo 2: Competencias y aprendizaje permanente: implicaciones y **beneficios** sociales en épocas de cambio

Capítulo 3: Cómo orientar al futuro los sistemas de competencias y el aprendizaje permanente

Capítulo 4: Gobernanza y financiación

Capítulo 5: Acceso y transición

Capítulo 6: Liderazgo de la OIT en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente

Capítulo 7: Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2030

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente



International
Labour
Organization

► ILC.109/Report VI

► **Shaping skills and lifelong learning for the future of work**
International Labour Conference
109th Session, 2021



► Capítulo 1: Contexto, tendencias y desafíos mundiales

Megatendencias y repercusiones en materia de competencias

- La **digitalización** y la **descarbonización** pueden generar y destruir puestos de trabajo y cambiar la composición de las competencias.
- Los **cambios demográficos** exigen sistemas de competencias bien gestionados, junto con la creación de trabajo decente.

Acceso, calidad y pertinencia de la formación y la educación

- El **aumento constante del nivel de instrucción** es una señal positiva.
- Sin embargo, las metas del **ODS 4 distan mucho de haberse alcanzado** en lo que concierne al **acceso**, la **calidad**, la **pertinencia** y la **inclusividad**.

Inadecuación de las competencias (cambios en la demanda)

- El **contenido de las calificaciones no coincide con las competencias que demanda** el mercado de trabajo.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

Número de puestos de trabajo netos que puede generar la economía verde de aquí a 2030

20
millones

Porcentaje de empleadores que no encuentran trabajadores con las competencias adecuadas

69%
(en 2021)

Número de desempleados en el mundo

220
millones
(en 2020)

► Capítulo 2: Competencias y aprendizaje permanente: implicaciones y beneficios sociales en épocas de cambio

Novedades relativas a las competencias y el aprendizaje permanente

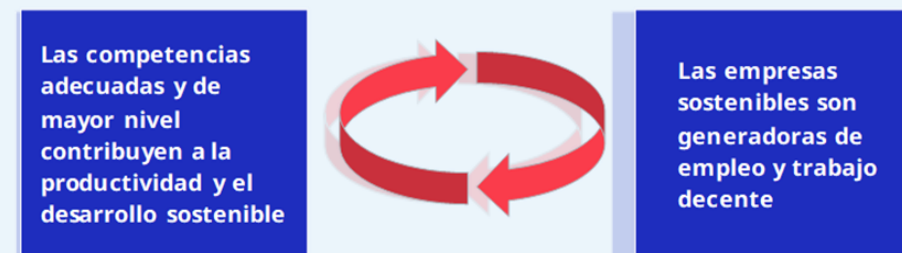
- Esenciales para una **recuperación centrada en las personas** después de la crisis de la COVID-19 y para el futuro del trabajo
- **Las competencias sitúan a las personas en primer plano.**

El poder transformativo de las competencias y el aprendizaje permanente

- **Círculo virtuoso:** competencias para la productividad, el empleo, el trabajo decente y el desarrollo sostenible
- **Transformación estructural sostenible:** competencias como parte integrante de las estrategias de desarrollo

¿Qué competencias ayudarán a superar los desafíos y preparar a las personas para el futuro del trabajo?

- **Las competencias fundamentales**, como las competencias digitales básicas y las competencias básicas para los empleos verdes, así como las **competencias técnicas especializadas**



► Capítulo 3: Cómo orientar al futuro los sistemas de competencias y el aprendizaje permanente

Evaluación y previsión de las necesidades de competencias y adecuación de la oferta

- Evitar que se agrande la brecha de competencias
- Principales desafíos: fondos, capacidad, coordinación, datos

Reconfigurar la impartición de competencias

- Itinerarios de aprendizaje flexibles e inclusivos
- Hacia un aprendizaje **basado en las competencias** y una formación **en línea / combinada**

Digitalización de los sistemas de competencias

- Nuevas tecnologías para **suprimir los obstáculos**
- **Brecha digital**

Profesores e instructores

- **Profesores calificados**, especialmente para dar el paso al aprendizaje digital

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

Porcentaje de países de ingresos bajos capaces de efectuar la transición digital

18 %

Número de docentes calificados que se necesita contratar de aquí a 2030

69 millones

► Capítulo 3: Cómo orientar al futuro los sistemas de competencias y el aprendizaje permanente (continuación)

Formación basada en el trabajo

- Aborda los retos en materia de competencias “**allí donde se detectan**”
- Preocupación creciente por el **cierre de los lugares de trabajo**

Utilización de las competencias

- El grado en que **las competencias se aplican eficazmente en el lugar de trabajo**
- Clave para el **crecimiento de las empresas** y, a su vez, para la **demanda de competencias**

Reconocimiento de las competencias

- **La mayor parte del aprendizaje** se realiza de manera **informal y no formal**.
- En la mayoría de los sistemas de educación formal **no se reconocen estas modalidades de aprendizaje de manera sistemática y flexible**.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

Porcentaje de empleados que han tenido que interrumpir su formación

90 %

Porcentaje de trabajadores que no utilizan plenamente sus competencias en su puesto de trabajo actual

22 %

(promedio de la OCDE)

Proporción de jóvenes que trabajan en la economía informal (países de ingresos bajos)

9/10

► ilo.org

► Capítulo 4: Gobernanza y financiación

Fortalecimiento del diálogo social

- Sistemas de competencias eficaces: **participación sistemática de las partes interesadas**
- **Los enfoques sectoriales** ofrecen un **marco** eficaz.

Funciones y responsabilidades de las partes interesadas

- La gobernanza requiere un **enfoque común** a nivel nacional, regional, local, institucional y sectorial.
- Enfoque holístico para **toda la sociedad** que contribuye a la recuperación centrada en las personas

Financiación

- Para cumplir el **ODS 4**, **hacen falta 3 billones de dólares EE.UU. al año** en los países de ingresos bajos y medianos (nivel actual: 1,2 billones)

3
billones

De aquí a 2030, el
gasto anual en
educación y formación
debe aumentar



1,2
billones

► Capítulo 5: Acceso y transición

Todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral

- El cierre de los centros de formación y el impacto de la crisis en general **agravaron las desigualdades y crearon nuevos factores de desigualdad.**

Grupos destinatarios específicos

- Jóvenes, migrantes, personas con discapacidad, pueblos indígenas y tribales, personas que viven en entornos frágiles, trabajadores con modalidades de trabajo diversas, trabajadores de edad

Igualdad de género

- Barreras a la educación y la formación, especialmente para las **mujeres** en la economía rural informal
- **La pérdida de puestos de trabajo debido a la pandemia** ha afectado más a las mujeres.

Proporción de
estudiantes que no
tienen acceso al
aprendizaje en línea

1/3

Porcentaje de personas
en formación que no
podrán finalizar el
curso en el plazo
previsto

50%

Porcentaje de
mujeres en la
educación
profesional

43 %

► Capítulo 6: Liderazgo de la OIT en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente

Liderazgo mundial

- La OIT cumple una función de dirección y coordinación.
- Las expectativas de los mandantes crecen.

Alianzas y cooperación para el desarrollo

- Intervenciones de la OIT en 58 países
- **Asociados bilaterales y multilaterales** en materia de competencias y aprendizaje permanente: Alemania, Australia, Banco Africano de Desarrollo, Bélgica (Gobierno de Flandes), Canadá, China, Colombia, Estados Unidos, FAO, Federación de Rusia, Francia, Italia, Japón, Noruega, Países Bajos, PNUD, Reino Unido, República de Corea, Suecia, Suiza, UNICEF y Unión Europea

58
países

(2020-2021)



28
países

(2018-2019)

Solicitudes de servicios de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente

► **Capítulo 7: Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2030**

Reconocer que las competencias y el aprendizaje permanente son factores que contribuyen a configurar el futuro que queremos

- Es fundamental **determinar las futuras necesidades de competencias e impartir capacitación para adquirirlas.**

Apoyar el establecimiento de sistemas que ofrezcan resultados innovadores y eficaces

- Hacen falta **nuevas soluciones** para mejorar la calidad y la capacidad de respuesta de las oportunidades de aprendizaje.

Crear oportunidades para todos

- **Aspiraciones y potencial de las personas y necesidades de los grupos vulnerables y las mipymes.**

Fomentar el diálogo social y la responsabilidad compartida para la buena gobernanza y la financiación sostenible

- **Diálogo social eficaz**, responsabilidad compartida, mayor coordinación, financiación sostenible

► Puntos propuestos para la discusión:

1. ¿Cuáles son los principales **desafíos** y **oportunidades** relacionados con las competencias y el aprendizaje permanente en un mundo del trabajo en evolución y profundamente afectado por la pandemia de COVID-19?
2. ¿Cómo configurar y modernizar los **elementos fundamentales de los sistemas de competencias**?
3. ¿Cuáles son las **funciones** y **responsabilidades** que incumben a los Gobiernos y los interlocutores sociales a fin de materializar el potencial transformador de las competencias y el aprendizaje permanente para todas las personas?
4. Con objeto de reforzar el liderazgo mundial de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente, ¿qué **elementos centrales debería incluir una estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente**?