

**Nota informativa para la discusión electrónica sobre**  
**“Aprendizajes innovadores de calidad para el futuro del trabajo”**

**14 al 25 de mayo**

*Organizada por la OIT con el apoyo de organizaciones asociadas, entre ellas, la Comisión Europea, la OCDE, la UNESCO y la Red Mundial de Aprendizaje (GAN).*

**El futuro del trabajo, el empleo juvenil y los aprendizajes**

El desempleo juvenil mundial sigue siendo un importante problema de desarrollo, ya que en 2017 se contabilizaron casi 70,9 millones de jóvenes desempleados, lo que representa más de la población total del Canadá, Jamaica, Namibia, Nueva Zelandia, Portugal, Singapur y Suiza. Además, los jóvenes tienen tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos.<sup>1</sup> Responder al problema del desempleo juvenil (y, por extensión, del desempleo de los adultos) es una cuestión que suscita una gran preocupación y requiere poner en primer plano políticas modernas de empleo y de fortalecimiento de las competencias que promuevan la creación de empleos decentes y hagan frente al desajuste entre la oferta y la demanda de competencias. En este contexto, ofrecer a los jóvenes un mejor comienzo en el mercado de trabajo es una prioridad fundamental para muchos países. La importancia de lograr el empleo y el trabajo decente se ha puesto de relieve en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, más concretamente en los ODS 4 y 8, *relativos a la promoción de la educación de calidad y del aprendizaje durante toda la vida, y del trabajo decente y el crecimiento económico para todos, respectivamente*

El desempleo juvenil a gran escala representa una paradoja social: si bien muchos jóvenes buscan trabajo, muchos empleadores no encuentran a trabajadores que tengan las competencias que necesitan. Este tipo de desajuste entre la oferta y la demanda de

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (2017): “Global employment trends for youth 2017”, [http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS\\_598669/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--en/index.htm) (disponible en inglés), consultado por última vez el 26 de marzo de 2018.

competencias se ve acentuado considerablemente por los cambios transformadores que afectan al mundo del trabajo, tales como la *innovación tecnológica, la globalización, el cambio climático y los cambios en la organización del trabajo a través de economías basadas en plataformas*. Estos cambios transformadores tienen importantes consecuencias para los sistemas de educación y formación, que deben hallar las políticas y programas adecuados. Además, los sistemas tradicionales de educación y formación profesional en la escuela se enfrentan a crecientes retos para ser más flexibles y reactivos a fin de asegurar que los jóvenes estén mejor preparados y tengan las competencias necesarias para realizar nuevos trabajos en la actualidad y en el futuro.

Ante esta situación, los aprendizajes de calidad y otros programas de aprendizaje en el trabajo son esenciales para encarar el reto que representa el futuro mundo del trabajo. Si bien los aprendizajes no son en sí mismos una panacea para la alta tasa de desempleo juvenil,<sup>2</sup> forman parte de la solución que proporciona a los jóvenes competencias técnicas y esenciales que cada vez son más necesarias para encontrar un empleo en los mercados laborales actuales. En Suiza, por ejemplo, un programa de aprendizaje dinámico forma parte integrante del sistema educativo del país, ya que dota a los jóvenes de las capacidades que exige el mercado de trabajo y les expone a la utilización de nuevas tecnologías. A través de este programa, la tasa de desempleo juvenil se ha mantenido baja, mientras que un gran número de personas con talento están a disposición de la economía del país.<sup>3</sup> Otros países que tienen una larga tradición de sistemas de aprendizaje, como Alemania y Austria, tienen un porcentaje más alto de aprendices jóvenes y registran unas tasas de desempleo juvenil más bajas.

### **Los aprendizajes también benefician a las empresas, las instituciones de formación y los gobiernos**

Además de reducir las deficiencias en materia de competencias, los aprendizajes contribuyen a aumentar la productividad y el crecimiento de las empresas. Otras ventajas que ofrecen los programas de aprendizaje son unos vínculos más fuertes entre la formación, por una parte, y los empleadores y sectores, por otra, a fin de brindar a los

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (2012): “Descripción generalizada de los sistemas de aprendizaje y sus problemas”: [http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/index.htm?dn=WCMSTEST4\\_114451](http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/index.htm?dn=WCMSTEST4_114451) (consultado por última vez el 14 de julio de 2017), pág. 2.

<sup>3</sup> Véase: <https://iloblog.org/2018/02/26/skills-and-the-future-of-work/>, consultado por última vez el 25 de marzo de 2018.

jóvenes una formación más eficaz y pertinente orientada a la adquisición de competencias.

Asimismo, los aprendizajes tienen un sólido historial de rendimiento de la inversión para los gobiernos, ya que las personas que finalizan con éxito sus aprendizajes indican que tienen mejores perspectivas profesionales y unos ingresos más altos a lo largo de su vida.

### **La labor de la OIT en la promoción de aprendizajes de calidad**

La OIT presta apoyo técnico a los Estados Miembros a fin de crear y fortalecer los sistemas de aprendizaje. Durante los cinco últimos años, esto ha incluido respaldar las mejoras en respuestas apropiadas para los países a la transición de la escuela al trabajo a través de aprendizajes, y alentar el fortalecimiento de las alianzas público-privadas para garantizar mejor la calidad y sostenibilidad de los programas de educación y formación profesional a más de 25 países en todo el mundo. La OIT también concibe nuevos productos del conocimiento con miras a desarrollar la capacidad de los mandantes para establecer y llevar a cabo aprendizajes de un modo más eficaz. Con este objetivo, en 2017, el Director General de la OIT, Guy Ryder, difundió la publicación titulada *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships (Vol I): Guide for Policy Makers* (“Guía práctica de la OIT para los aprendizajes de calidad (vol. I): Una guía para los responsables de la formulación de políticas”, disponible en inglés)

Esta guía práctica de la OIT contiene ejemplos de buenas prácticas de los mandantes de la OIT en todo el mundo, y demuestra cómo pueden concebirse sistemas y programas de aprendizaje de calidad en términos prácticos.

### **Desafíos para los sistemas de aprendizaje**

Ejemplos positivos de países como Alemania, Austria y Suiza han suscitado un interés público renovado por los sistemas de aprendizaje. Sin embargo, a pesar de los numerosos beneficios que aportan los aprendizajes, muchos países, especialmente los países en desarrollo, tienen dificultades para establecer, mejorar y mantener aprendizajes de gran calidad. Una cuestión fundamental es detectar las causas profundas del problema y hallar posibles soluciones.

### **Temas de discusión**

Esta discusión electrónica invita a los expertos y profesionales del desarrollo de competencias, a los mandantes, a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, al ámbito académico y a las organizaciones internacionales, entre otros, a discutir las tendencias emergentes, las innovaciones, los retos y soluciones, y las lecciones aprendidas sobre el tema de los aprendizajes de calidad para el futuro del trabajo. Entre los temas que deben discutirse en las dos próximas semanas figuran los siguientes:

1. ¿Cómo benefician los aprendizajes a diversas partes interesadas, como los empleadores, los sindicatos, los gobiernos y los aprendices? ¿Existen instituciones en su país que recopilen y difundan datos concluyentes sobre los beneficios de los aprendizajes?
2. Habida cuenta de los rápidos cambios en el mercado de trabajo que contribuyen al aumento de los desajustes entre la oferta y la demanda de calificaciones, ¿en qué medida son importantes los aprendizajes al ajustar la oferta de competencias al futuro del trabajo?
3. En su país, ¿existe un entendimiento común claro de las diferencias existentes entre los aprendizajes, las pasantías, las prácticas de formación, los programas de formación duales y otras formas de aprendizaje en el trabajo?
4. A pesar de los beneficios ampliamente reconocidos, ¿por qué muchos países tienen dificultades para establecer, mejorar y mantener aprendizajes de gran calidad? ¿Qué problemas concretos surgen al llevar a cabo y expandir los aprendizajes en su país?
5. ¿Qué innovaciones se necesitan para que los aprendizajes sean más atractivos para los jóvenes y los empleadores, respectivamente, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYME)?
6. ¿Qué estrategias podrían utilizarse para que se incluyan en mayor medida la igualdad de género y la discapacidad en los aprendizajes?

**Fin**