



# 2

## APRENDIZAJES DE CALIDAD

PROMOVER APRENDIZAJES DE CALIDAD  
PARA LOS JÓVENES

PRIORIDAD TEMÁTICA DE LA INICIATIVA MUNDIAL PARA EL EMPLEO DECENTE PARA LOS JÓVENES



# 1 Empleo Decente para los Jóvenes – Iniciativa mundial para la acción

## 1.1 Objetivo

**Empleo Decente para los Jóvenes** es la iniciativa mundial destinada a intensificar la acción y el impacto relativos al empleo de los jóvenes en virtud de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Puesta en marcha en 2016 con el respaldo de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas, Empleo Decente para los Jóvenes es una plataforma especial para que los socios aborden el problema de la fragmentación e impulsen medidas eficaces, innovadoras y basadas en datos empíricos a nivel nacional y regional.

## 1.2 Socios

**Empleo Decente para los Jóvenes** reúne los recursos y los conocimientos especializados de múltiples socios para establecer vínculos que maximicen la eficacia de las inversiones en el empleo de los jóvenes. La iniciativa reconoce el importante papel que desempeñan los gobiernos, los interlocutores sociales, el sistema de las Naciones Unidas, los jóvenes y la sociedad civil, el sector privado, las instituciones regionales, los parlamentarios, las fundaciones, los académicos y los medios de comunicación en la promoción del empleo decente para los jóvenes. Los asociados de Empleo Decente para los Jóvenes hacen suyos 15 principios rectores que orientan sus acciones e inversiones en el empleo juvenil.

## 1.3 Estrategia



**Construir una alianza estratégica** para realizar actividades de promoción, velar por la convergencia de las políticas, estimular el pensamiento innovador y movilizar recursos



**Ampliar las medidas basadas en datos empíricos y su impacto** en ocho prioridades temáticas que se ajustan a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible



**Compartir y aplicar conocimientos** recabando, analizando y compartiendo las mejores prácticas, destacando los enfoques innovadores y facilitando el aprendizaje



**Movilizar recursos** consiguiendo compromisos de alto nivel por parte de los actores nacionales, regionales e internacionales

## 2 Aprendizajes de calidad

## 1.4 Prioridades de acción

Ocho prioridades temáticas para influir de manera decisiva en las vidas de las mujeres y los hombres jóvenes, y en el mundo. Los planes temáticos identifican las esferas en las que puede intensificarse la acción y el impacto en relación con los empleos decentes.



Empleos verdes para los jóvenes



Competencias digitales para los jóvenes



Aprendizajes de calidad



Jóvenes en situaciones de fragilidad



Transición de los jóvenes a la economía formal



Jóvenes en la economía rural



Jóvenes emprendedores y en autoempleo



Trabajadores jóvenes en ocupaciones peligrosas

## 2 Por qué es necesaria la acción

**Los jóvenes afrontan grandes dificultades para acceder al trabajo decente. El desajuste entre la oferta y la demanda de competencias es grave.** En la actualidad, más del 40 por ciento de los jóvenes del mundo están desempleados o tienen trabajo pero viven en la pobreza; se trata de 71 millones de mujeres y hombres jóvenes sin empleo y más de 160 millones de trabajadores pobres<sup>1</sup>. A pesar de las mejoras registradas en la educación a nivel mundial<sup>2</sup> y del creciente número de jóvenes que buscan empleo activamente, los empleadores afirman que no pueden cubrir las vacantes con la mano de obra disponible<sup>3</sup>. En 2016, el 40 por ciento de los empleadores consultados a nivel mundial informaron de que había escasez de talentos, el mayor porcentaje desde 2007<sup>4</sup>.

Además, cada vez más jóvenes se ven impulsados hacia la sobreeducación, un fenómeno en que sus competencias y calificaciones superan los requisitos del ámbito profesional en el que buscan trabajo. Tanto el déficit de competencias profesionales como la sobreeducación son formas del desfase de competencias, es decir, del desajuste entre los empleos y las competencias. Este desajuste representa un obstáculo importante al trabajo decente y afecta a los jóvenes, las empresas y la sociedad en su conjunto.

**El desajuste entre la oferta y la demanda de competencias varía mucho en función de la región y se ve agravado por los cambios demográficos.** Entre 2010 y 2030, el 60 por ciento del aumento de la fuerza de trabajo se producirá en África y Asia, donde el nivel educativo es más deficiente. Las regiones con un elevado nivel educativo, como América del Norte y Europa, experimentarán una disminución de los adultos en edad de trabajar a medida que su población envejece. En África Subsahariana y Asia Meridional, los cambios demográficos y la desigualdad en el acceso a la educación están ocasionando un excedente de trabajadores poco calificados y una escasez de trabajadores medianamente calificados<sup>5</sup>.

**Para subsanar el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias, las políticas de educación y formación deben ser coherentes con las políticas de creación de empleo y con la demanda de trabajo en el mercado laboral.** Las políticas económicas que fomentan el empleo y las medidas activas del mercado de trabajo pueden mejorar la empleabilidad y estimular la demanda de trabajo juvenil, compensando la escasez de competencias laborales y eliminando los obstáculos asociados con el exceso de educación y de competencias.

**El desajuste de competencias requiere medidas sistémicas y un compromiso mundial, como se ha consagrado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.** La educación y el desarrollo de las competencias profesionales son elementos transversales de la Agenda 2030, motivo por el cual

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017), *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Ginebra, OIT).

<sup>2</sup> Según la UNESCO el nivel educativo es cada vez más alto. Las tasas de matriculación y finalización de la enseñanza primaria y secundaria están aumentando de forma constante y conducen a una mayor participación en la educación y capacitación posterior a la educación obligatoria, lo que da lugar a una fuerza de trabajo más educada. En 2009 la matriculación mundial en la enseñanza primaria ascendía a 702 millones de niños respecto de los 646 millones matriculados en 1999 (UNESCO, 2011). La proporción de adolescentes en las escuelas aumentó un 12 por ciento entre 2000 y 2015 y la tasa bruta de matriculación en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria aumentó un 17 por ciento en el mismo período (UNESCO, 2015).

<sup>3</sup> *Sentando las bases para medir el Objetivo 4 de Desarrollo Sostenible*, Compendio de datos sobre Desarrollo Sostenible, [http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sustainable-data-digest-measuring-sdg-4-education-2016-sp\\_o.pdf](http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sustainable-data-digest-measuring-sdg-4-education-2016-sp_o.pdf).

<sup>4</sup> Manpower Group. 2016-2017 *Talent Shortage Survey*, estudio realizado a partir de una muestra de 42.300 empleadores de 43 países y territorios de todo el mundo, <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016>.

<sup>5</sup> OIT (2015), *World Employment Social Outlook Trends 2015* (Ginebra, OIT).

se hace especial hincapié en los resultados del aprendizaje y en las personas que se quedan atrás<sup>6</sup>. Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) 4 y 8 proporcionan medidas concretas para subsanar el desajuste de competencias que afecta a las mujeres y los hombres jóvenes. Esto se logrará mediante el cumplimiento de tres metas en particular: a) la meta 4.4, sobre educación de calidad, cuyo objetivo es aumentar considerablemente de aquí a 2030 el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento; y b) las metas 8.5 y 8.6, que tienen por finalidad, respectivamente, lograr, de aquí a 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y, de aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

**Los aprendizajes de calidad son un mecanismo eficaz para encarar el desajuste de competencias pues permiten que los jóvenes logren una transición satisfactoria de la escuela al trabajo.** Los aprendizajes de calidad son una forma de enseñanza y formación técnica y profesional que combina la capacitación en el lugar de trabajo con la instrucción en una institución educativa y posibilita la adquisición de los conocimientos, calificaciones y competencias necesarios para desempeñar una ocupación determinada<sup>7</sup>. Los aprendizajes de calidad están diseñados para armonizar las competencias requeridas en el mercado de trabajo con aquellas propuestas en los sistemas de educación y formación.

**Los aprendizajes de calidad constituyen un elemento sólido para lograr una transformación estructural además de tener un impacto en la respuesta al desajuste entre la oferta y la demanda de competencias, los aprendizajes de calidad constituyen un elemento sólido para lograr una transformación estructural.** Los aprendizajes de calidad promueven la innovación en el lugar de trabajo, desencadenando una transformación productiva a nivel de las empresas, lo que a su vez constituye un factor que impulsa la industrialización en las economías en desarrollo y las economías emergentes.

---

<sup>6</sup> Hays y Oxford Economics (2016). *The Global Skills Landscape: A Complex Puzzle, The Hays Global Skills Index 2016*, <http://www.hays-index.com/wp-content/uploads/2016/09/Hays-GSI-Report-2016.pdf>.

<sup>7</sup> OIT. *Toolkit for Quality Apprenticeships – Volume I: Guide to Quality Apprenticeship Systems* (Ginebra, OIT, de próxima publicación).

## 3 Datos empíricos e innovaciones

### 3.1 Como los aprendizajes de calidad contribuyen al empleo juvenil

#### 3.1.1 Los aprendizajes de calidad son rentables y provocan mejores resultados en materia de empleo e ingresos para los aprendices

**Los aprendizajes de calidad proporcionan competencias que responden a la demanda del mercado de trabajo para ampliar sus perspectivas de empleo y percibir sueldos más altos.** Los aprendizajes de calidad contribuyen a mejorar la absorción de las mujeres y los hombres jóvenes en el mercado del trabajo gracias a la exposición al mundo del trabajo. Los aprendices jóvenes adquieren experiencia profesional, aplican sus conocimientos y obtienen competencias directamente de sus empleadores, lo que les permite entender los aspectos clave de un puesto de trabajo, obtener calificaciones transferibles de mayor nivel y afrontar situaciones impredecibles.

En los Países Bajos, los datos, que comparan en aprendizaje en empleo y en la escuela, muestran una tasa de desempleo entre los jóvenes capacitados mediante el Beroepsbegeleidende leerweg, un programa de aprendizaje en el empleo, de solo el 3 por ciento, mientras que entre los graduados del Beroepsopleidende leerweg, un programa de formación profesional impartido en las escuelas, varía entre el 11 al 30 por ciento<sup>8</sup>. De igual modo, un estudio realizado en los Estados Unidos comparó los niveles de ingresos de los trabajadores que habían participado en aprendizajes con los de trabajadores con antecedentes similares que no lo habían hecho y reveló que los aprendizajes conducían a un incremento de los ingresos a lo largo de la vida de 301.533 dólares de los Estados Unidos (240.037 dólares en ingresos y 61.496 dólares en otras prestaciones)<sup>9</sup>.

**Las inversiones que realizan las empresas en los aprendices se compensan con los beneficios a largo plazo.** Muchos empleadores se preocupan por el coste de la formación de los jóvenes. Un estudio de las inversiones en aprendizajes revela que los beneficios derivados del incremento de la productividad y las competencias compensan el importe de la formación. Las empresas que conservan a los aprendices una vez terminada la capacitación recuperan el coste de formación antes de que concluya el período de instrucción o poco tiempo después<sup>10</sup>.

**Los gobiernos también pueden obtener beneficios económicos a medio y largo plazo mediante los ahorros y los ingresos fiscales.** Los aprendizajes eficaces reducirán el gasto público en políticas activas y pasivas del mercado de trabajo y programas que ofrecen una segunda oportunidad a los jóvenes. También contribuirán a aumentar los ingresos derivados de los impuestos sobre las nóminas y el consumo, porque los jóvenes asalariados ganan y consumen más. Un reciente estudio realizado en los Estados Unidos demostró que el gobierno obtenía un beneficio de 35,9 dólares por cada dólar invertido en aprendizajes<sup>11</sup>. Un estudio similar llevado adelante en el Reino Unido

---

<sup>8</sup>Gobierno de los Países Bajos (2014), *Key figures 2009-2013 Ministry of Education, Culture and Science* (La Haya, Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia de los Países Bajos), <https://www.government.nl/documents/reports/2014/08/12/key-figures-2009-2013-ministry-of-education-culture-and-science>.

<sup>9</sup> Mathematica Policy Research (2012). *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states* (Oakland), <https://www.mathematica-mpr.com/our-publications-and-findings/publications/an-effectiveness-assessment-and-costbenefit-analysis-of-registered-apprenticeship-in-10-states>.

<sup>10</sup> R. Lerman (2014). *Do firms benefit from apprenticeship investment?*, IZA World of Labour 2014:55.

<sup>11</sup> El estudio realizado por Mathematica Policy Research (2012) estima que, en los Estados Unidos, los trabajadores que realizaron aprendizajes aportan 19.875 dólares más en impuestos nacionales, estatales y locales que aquellos que están en situaciones laborales comparables pero no participaron en programas de aprendizaje. La disminución de las prestaciones sociales debido a los aprendizajes (por ejemplo, pago del seguro de desempleo, vales de ayuda alimentaria, servicios de bienestar social y costos administrativos) asciende a 5.873 dólares por aprendiz. Estos beneficios superan con creces el costo per cápita de promover aprendizajes (por ejemplo, los gastos administrativos y los costos de las instituciones terciarias públicas).

concluyó que el valor actual neto de cada libra gastada en aprendizajes se situaba entre 16 y 21 libras esterlinas aproximadamente<sup>12</sup>.

### **3.1.2 La colaboración tripartita y un marco institucional sólido constituyen elementos fundamentales para el éxito de los programas de aprendizaje**

**El diseño y la aplicación de aprendizajes de calidad exigen el esfuerzo colectivo de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores,** así como de los proveedores de educación y formación. La mayoría de los sistemas de aprendizaje de calidad eficaces están reglamentados y financiados mediante leyes, convenios colectivos y decisiones de política resultantes del diálogo social<sup>13</sup>. La financiación compartida entre actores privados y públicos puede contribuir a mejorar la accesibilidad y popularidad de los aprendizajes. Las experiencias en los países en desarrollo tienden a mostrar que el éxito está vinculado con el grado de madurez de las instituciones involucradas y su capacidad para coordinar consultas y el diálogo social y participar en estos, adaptar los programas de estudios de la educación y la formación a las necesidades de los empleadores e implicar a los aprendices jóvenes en el proceso. El diálogo social y el tripartismo constituyen un medio para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, así como la paz y la justicia social. Son factores de éxito fundamentales para fomentar la cooperación y el desempeño económico, ayudando a establecer un entorno propicio para el logro del objetivo de trabajo decente para las mujeres y los hombres jóvenes.

**El diseño de sistemas de aprendizaje formal y de calidad adaptado a las necesidades de los países en desarrollo puede tener resultados positivos en el mercado de trabajo para los jóvenes.** Por ejemplo, en el sector del turismo de la República Unida de Tanzania, un programa de aprendizaje certificado de dos años, coordinado por la Asociación de Empleadores de la República Unida de Tanzania, la Confederación de Turismo, la Asociación de Hoteles y la Escuela Superior Nacional de Turismo, informó de un aumento de la satisfacción por los empleadores y tasas de colocación del 100 por ciento entre aquellos que habían completado el programa de aprendizaje<sup>14</sup>.

### **3.1.3 Otros aspectos fundamentales del diseño de aprendizajes de calidad son la duración adecuada de la formación en el empleo, la disponibilidad de contratos de aprendizaje, el asesoramiento y el reconocimiento de las calificaciones adquiridas.**

**La mayor parte del tiempo de formación de los aprendices debe realizarse en el lugar de trabajo.** Como se indicó anteriormente, la exposición al lugar de trabajo aumenta las perspectivas de empleo de los aprendices jóvenes; Cuanto más tiempo esté el aprendiz joven en el lugar de trabajo, mayor probabilidad tiene de mejorar su empleabilidad. Algunas experiencias en países europeos ponen de relieve la importancia de los servicios de asesoramiento durante el período de aprendizaje<sup>15</sup>.

**Los aprendizajes de calidad deben basarse en un contrato escrito** que especifique los roles y responsabilidades de los aprendices y los empleadores, incluida, cuando proceda, la cobertura

---

<sup>12</sup> Oficina Nacional de Auditoría (2012). *Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships* (Londres). Los beneficios aportados a la economía se calculan restando el valor de los costos (por ejemplo, la financiación pública, los honorarios pagados por los empleadores, el costo indirecto que supone la producción a la que se renuncia durante el aprendizaje) de los beneficios (por ejemplo, la mayor productividad en relación con los salarios, la menor tasa de desempleo, el incremento de los ingresos fiscales, la disminución del pago de prestaciones).

<sup>13</sup> OIT (2017). *Toolkit for Quality Apprenticeships – Volume I: Guide to Quality Apprenticeship Systems* (Ginebra, OIT)

<sup>14</sup> OIT (2016). *Making decent work a reality in Tanzania* (Ginebra, OIT).

<sup>15</sup> Business Europe y otros (2016). *Towards a Shared Vision of Apprenticeships: Joint statement of the European social partners.*



social que ampara al aprendiz. La remuneración es también muy importante y podría fijarse sobre la base de algún valor nacional determinado, en consonancia con los requisitos mínimos sectoriales o nacionales o con los convenios colectivos.

**Otorgar diplomas o certificados permite a los jóvenes demostrar sus competencias y experiencia laboral.** Tras finalizar un período de formación bien definido y estructurado y aprobar una evaluación formal, los aprendices pueden beneficiarse de una certificación reconocida que los ayudará en su transición a otros puestos de trabajo.

### 3.2 Enfoques innovadores para promover los aprendizajes de calidad

- **Fomentar el desarrollo de competencias transversales y transferibles** entre ocupaciones y sectores mediante: a) la combinación de competencias técnicas con competencias interpersonales (aptitudes profesionales esenciales), empresariales y digitales; b) incentivos a la movilidad o rotación de aprendices dentro y entre diferentes empresas.
- **Complementar la interacción entre instructores y aprendices mediante el uso de tecnologías digitales.** Las lecciones mediante vídeos y otras tecnologías similares son particularmente aptas para llevar adelante evaluaciones formativas en tiempo real, incluidas valoraciones interactivas del progreso y el nivel de comprensión de los alumnos<sup>16</sup>. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) posibilitan la interacción y el intercambio de información instantáneos mediante aplicaciones basadas en tecnologías para la formación en el empleo<sup>17,18</sup>. Además, las TIC pueden contribuir a aumentar la participación de jóvenes con discapacidad en programas de aprendizaje de calidad.
- **Mejorar los servicios de orientación profesional y asesoramiento** mediante la colaboración entre los proveedores de formación, los servicios de empleo y las empresas.
- **Lograr que los aprendizajes sean más accesibles adaptando las instalaciones de las empresas al proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo.** Además de reducir el coste de la capacitación, esto potencia su calidad y pertinencia para el mercado de trabajo, y a la vez mejora la seguridad en el trabajo para los aprendices jóvenes.
- **Poner a prueba diferentes mecanismos de financiación.** Algunos países han encontrado soluciones encaminadas a aumentar la asequibilidad de los aprendizajes de calidad para los gobiernos y las empresas utilizando mecanismos para la financiación de sistemas públicos de educación y formación técnica y profesional, **como los sistemas de imposición y la financiación pública y privada.**

## 4 Acción para los aprendizajes de calidad

**Los aprendizajes de calidad ofrecen soluciones a largo plazo al problema del empleo de los jóvenes.** Contribuyen a abordar el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias al propiciar la creación de alianzas entre las instituciones de educación y formación, los empleadores,

---

<sup>16</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2015). *Unleashing the Potential: Transforming Technical and Vocational Education and Training* (París, UNESCO).

<sup>17</sup> K. Karkkainen y S. Vincent-Lancrin (2013). *Sparkling Innovation in STEM Education with Technology and Collaboration*, OECD Education Working Paper 91 (París, OECD Publishing).

<sup>18</sup> Foro Económico Mundial (2015). *New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology*, Global Challenge Insight Report (Ginebra, Foro Económico Mundial).



los gobiernos y los interlocutores sociales. Cuando estas alianzas resultan fructíferas, conducen a programas de estudios más idóneos y basados en la demanda, una duración adecuada de la capacitación y métodos de formación innovadores, lo que, en última instancia, permite a los jóvenes adquirir competencias que interesan al mercado y aumentar sus perspectivas de empleo a largo plazo.

**El objetivo de la Iniciativa mundial para el Empleo Decente para los Jóvenes en relación con esta prioridad temática es lograr que los aprendizajes de calidad (y la formación en el empleo en general) sean más conocidos, más asequibles y más eficaces.** Muchos países, en particular los países en desarrollo, tienen dificultades para crear y ampliar los sistemas de aprendizaje de calidad. Los sistemas públicos de educación y formación técnica y profesional a menudo cuentan con recursos y capacidad limitados y poco adaptados para establecer vínculos con el mundo del trabajo. La accesibilidad también constituye un obstáculo para la implicación de las empresas y la sostenibilidad de los sistemas a largo plazo. Empleo Decente para los Jóvenes trabajará con los diversos socios para fortalecer la capacidad y estimular la colaboración entre los gobiernos, los empleadores, los interlocutores sociales y las instituciones de educación y formación a fin de implementar sistemas de aprendizaje de calidad. La estrecha cooperación y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, basada en el diálogo social y el tripartismo, son factores de éxito fundamentales en la promoción de aprendizajes de calidad.

#### 4.1 Acción a nivel mundial

**A nivel mundial, Empleo Decente para los Jóvenes se centrará en la promoción y el intercambio de conocimientos basados en los datos empíricos e investigaciones generados por sus socios.** La iniciativa impulsará actividades de promoción basadas en esos datos mediante la elaboración de informes de política y estudios de caso sobre buenas prácticas. También movilizará a investigadores (por ejemplo la Cátedra UNESCO sobre desarrollo de las competencias) para que examinen los factores que determinan el éxito de los aprendizajes de calidad, centrándose en:

- el impacto de los aprendizajes de calidad en el mercado de trabajo de para los jóvenes;
- los mecanismos más eficaces para formalizar las modalidades informales de aprendizaje;
- el alcance de los prejuicios sexistas en los aprendizajes de calidad y las soluciones para eliminarlos; y
- el papel que desempeñan las características fundamentales del diseño de los programas de aprendizaje, desde los marcos jurídicos y regulatorios hasta la gobernanza y el diálogo social, las funciones y responsabilidades de los interesados, la financiación equitativa y la inclusión social.

#### 4.2 Acción a nivel nacional y regional

**El objetivo general a escala nacional y regional es crear y ampliar iniciativas innovadoras sobre aprendizajes de calidad a través de una serie de programas piloto.** Empleo Decente para los Jóvenes seleccionará un grupo de países donde pueden implementarse programas piloto, centrándose en determinados sectores y ocupaciones en crecimiento en los que hay o se pronostica una deficiencia de competencias técnicas y profesionales, y hay potencial para la creación de empleo para los jóvenes.

**Empleo Decente para los Jóvenes y sus asociados aplicarán un enfoque integral que da prioridad a la igualdad de género, la no discriminación y la protección de los derechos de los jóvenes.** Las cifras recientes indican que las mujeres están insuficientemente representadas en los

programas de aprendizaje: constituyen el 40 por ciento de los aprendices en Alemania, el 14 por ciento en Canadá y tan solo el 1 por ciento en Irlanda<sup>19</sup>. Además, hay una marcada segregación ocupacional, con pocas aprendices mujeres en sectores de alta tecnología como la ingeniería. Por ello, la igualdad de género es un elemento central de la iniciativa. Asimismo, la no discriminación y la protección de los derechos de los jóvenes son esenciales para ofrecer verdaderas oportunidades de aprendizaje y lograr avances respecto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En algunos países, como Etiopía, Brasil y Sudáfrica, donde las reformas nacionales han conseguido que los sistemas de aprendizaje integren a las personas con discapacidad, los aprendizajes de calidad ya están propiciando alternativas laborales para los jóvenes con discapacidad<sup>20</sup>.

Los elementos que figuran a continuación ocupan un lugar central en el enfoque estratégico de la iniciativa a nivel nacional:

- **Revisión de la política y estrategia para la promoción de aprendizajes de calidad.** La acción a escala nacional se basará en una revisión de las políticas y los marcos regulatorios, las estructuras institucionales, los mecanismos de coordinación, los acuerdos de financiación y los incentivos. La revisión se integrará en la reforma o el diseño de una estrategia y un marco para los aprendizajes de calidad, que establecerán vínculos con las políticas y estrategias relativas a la enseñanza y formación, la transición de la escuela al trabajo y el empleo juvenil).
- **Creación de la capacidad de las partes interesadas.** Se realizarán análisis de las necesidades de formación y se elaborarán, aplicarán y adaptarán los programas de desarrollo de la capacidad para apoyar el papel fundamental de los diversos interesados, desde los responsables de la formulación de políticas hasta los docentes, los instructores y los empleadores. Muchos sistemas de desarrollo de competencias se enfrentan con la escasez de docentes y formadores, administradores, evaluadores y diseñadores de cursos, por lo cual es fundamental asegurar la canalización de talentos proporcionada por los aprendizajes de calidad, a fin de que respondan mejor a los mercados de trabajo actual y futuro. La capacitación de los tutores y de los formadores que trabajan en las empresas es esencial para sustentar este talento y la calidad de la formación.
- **Un enfoque integrado para la elaboración de programas de estudios y la prestación de otros servicios de apoyo, por ejemplo, de orientación y asesoramiento.** Empleo Decente para los Jóvenes ayudará a las autoridades nacionales de educación y formación a mejorar la pertinencia de los programas de estudios respecto de las necesidades del mercado de trabajo mediante la inclusión o mejora de las competencias esenciales para el trabajo, así como las interpersonales, las empresariales y las digitales. Fomentará la orientación y el asesoramiento a los aprendices jóvenes por medio de una estrecha colaboración entre las asociaciones empresariales sectoriales, las instituciones de enseñanza y formación, y los servicios de empleo.
- **Aprovechar los beneficios de la tecnología para el aprendizaje en el lugar del trabajo o fuera de este.** Las tecnologías digitales crean nuevas oportunidades para la realización y

---

<sup>19</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES)/Unionlearn. 2016. *A European Quality framework for Quality Apprenticeships – a European trade union proposal*, <https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WK2WeG8rldU>; y Statistics Canada. 2017. Gobierno de Canadá, <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/educ66a-eng.htm>.

<sup>20</sup>Algunos de los elementos fundamentales que contribuyen a lograr que los aprendizajes sean más integradores para las personas con discapacidad son la sensibilización acerca de la discapacidad, la accesibilidad de las comunicaciones y de la información, y el entorno construido, así como la realización de ajustes razonables.

evaluación de aprendizajes de calidad. A fin de proveer sistemas de aprendizaje que hagan uso de la tecnología, Empleo Decente para los Jóvenes impulsará la colaboración y el establecimiento de alianzas entre los responsables de la formulación de políticas, los empleadores, las instituciones de educación y formación, y los proveedores de tecnología.

**Seguimiento y evaluación.** Los aprendizajes de calidad suponen una carga importante para las instituciones de formación y los empleadores, ya que deben ocuparse de mantener la calidad y apoyar a los jóvenes durante su formación en el trabajo y fuera de él. Si bien resulta esencial contar con instituciones y alianzas sólidas, las iniciativas de seguimiento y evaluación pueden garantizar y facilitar el flujo de la información entre los formadores y empleadores para mejorar los procesos y comprender su impacto. Empleo para los Jóvenes contribuirá a demostrar las ventajas económicas de los aprendizajes de calidad proporcionando asistencia para la elaboración de instrumentos de seguimiento y evaluación.



# INTENSIFICAR LA ACCIÓN Y EL IMPACTO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

CONTÁCTANOS

[DECENTJOBSFORYOUTH@ILO.ORG](mailto:DECENTJOBSFORYOUTH@ILO.ORG)

COLABORA

[WWW.DECENTJOBSFORYOUTH.ORG](http://WWW.DECENTJOBSFORYOUTH.ORG)

SÍGUENOS

[@DECENTJOBSYOUTH](https://www.instagram.com/DECENTJOBSYOUTH)

COMPARTE

[#DECENTJOBSFORYOUTH](https://www.facebook.com/DECENTJOBSFORYOUTH)