

Estrategia para la EFTP de la UNESCO (2022-2029)

Transformar la EFTP en favor de transiciones exitosas y justas

Documento de debate

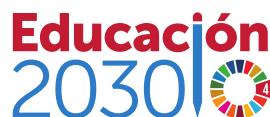


### La UNESCO: líder mundial en educación

La educación es la máxima prioridad de la UNESCO porque es un derecho humano esencial y la base para consolidar la paz y el desarrollo sostenible. La UNESCO es la agencia de las Naciones Unidas especializada en educación. Proporciona un liderazgo a nivel mundial y regional para reforzar el desarrollo, la resiliencia y la capacidad de los sistemas educativos nacionales al servicio de todos los estudiantes. La UNESCO lidera los esfuerzos para responder a los desafíos mundiales actuales mediante un aprendizaje transformador, con un enfoque especial en la igualdad de género y África a través de todas sus acciones.

### La Agenda Mundial de Educación 2030

En calidad de organización de las Naciones Unidas especializada en educación, la UNESCO ha recibido el encargo de dirigir y coordinar la Agenda de Educación 2030. Este programa forma parte de un movimiento mundial encaminado a erradicar la pobreza mediante la consecución, de aquí a 2030, de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La educación, fundamental para alcanzar todos estos objetivos, cuenta con su propio objetivo específico, el ODS 4, que se ha propuesto *“garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”*. El Marco de Acción de Educación 2030 ofrece orientación para la aplicación de este ambicioso objetivo y sus compromisos.



Publicado en 2021 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura  
7 place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2021



Este documento está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido del presente documento, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto (<https://es.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp>).

Título original: *UNESCO Strategy for TVET (2022-2029): Transforming TVET for successful and just transitions*  
Publicado en 2011 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Los términos empleados en este documento y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones ni respecto de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Foto de portada: Cameron Prins/Shutterstock.com

Maquetación en los talleres de la UNESCO

## Antecedentes

En 2015, la UNESCO aprobó la Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) (2016-2021), que aspiraba a "apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para aumentar la pertinencia de sus sistemas de EFTP y dotar a todos los jóvenes y adultos con las competencias necesarias para el empleo, el trabajo decente, el espíritu empresarial y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y contribuir a la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su conjunto".

La Estrategia definió tres pilares de áreas prioritarias, a saber, fomentar el empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes, promover la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, y facilitar la transición hacia economías ecológicas y sociedades sostenibles. La UNESCO se comprometió a ayudar a sus Estados Miembros a preparar y ejecutar intervenciones transversales, en particular la definición de las necesidades en materia de competencias para fundamentar las políticas, estrategias y programas de EFTP, el reconocimiento de las cualificaciones en todos los países, y la recopilación y análisis de datos sobre el avance hacia el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y las metas conexas de competencias técnicas y profesionales.

En la primavera de 2021 se efectuó una evaluación final de la Estrategia, organizando una amplia gama de consultas con las partes interesadas internas y externas que participan en su ejecución. De acuerdo con la evaluación, el planteamiento del problema, los objetivos generales y el razonamiento principal de la Estrategia tenían lógica y permitían a la UNESCO abordar los retos planteados en la evaluación de 2015 de la estrategia anterior, que abarcaba el período 2010-2015. Los tres pilares de áreas prioritarias se definían en términos generales y seguían siendo pertinentes, tanto para la UNESCO como para los sistemas nacionales de EFTP. Por su parte, la Organización respondió a la evolución de las demandas y abarcó temas relacionados con la EFTP que no se mencionaban explícitamente en la Estrategia, ya fueran ámbitos generales como la digitalización, o intervenciones específicas en materia de políticas, como la creación de centros de excelencia y centros de innovación de EFTP o la introducción de las microcredenciales o las credenciales digitales. La coordinación mejoró dentro de la UNESCO, especialmente gracias a la comunidad interna de EFTP, así como entre la UNESCO y los asociados externos, gracias a la Red UNEVOC y el Grupo Interinstitucional sobre EFTP (IAG-TVET), por ejemplo. La eficiencia podría seguirse mejorando si los enfoques, directrices y herramientas fueran más uniformes.

La UNESCO alcanzó sus objetivos cuantitativos, impulsando cambios en las políticas y los sistemas de EFTP de los Estados Miembros. Durante el período 2015-2021, la UNESCO brindó apoyo a 50 países de todo el mundo. Se formó a más de 2 700 docentes y a cerca de 5 000 interesados de la EFTP (dirigentes, funcionarios y expertos del sector privado), y 224 instituciones de EFTP se beneficiaron del apoyo de la UNESCO mediante formación, desarrollo de capacidades y adquisición de equipos. En total, la UNESCO movilizó unos 72 millones de dólares estadounidenses para la EFTP.

En la evaluación final se formularon recomendaciones para la próxima estrategia de EFTP. Para ser operativa, la estrategia deberá describir claramente las modalidades de trabajo de la UNESCO con los Estados Miembros para cumplir el programa de la EFTP, basándose en la Recomendación de 2015 relativa a la EFTP y, más ampliamente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (incluido el ODS 4, especialmente las metas 3, 4, 5 y 7, así como otros ODS en los que puede repercutir la EFTP, en particular el ODS 8 sobre el crecimiento inclusivo y el trabajo decente). Dos tendencias a largo plazo (la digitalización y la transición hacia el desarrollo sostenible) han cobrado aún más fuerza debido a la pandemia de COVID-19. Seguramente serán predominantes en el mundo posterior a la COVID-19, y deberían ser fundamentales en la elaboración de la nueva estrategia.

Además, la evaluación de la Estrategia concluye que debería prestarse más atención al aprendizaje permanente, las credenciales, incluidas las microcredenciales, y la calidad del personal docente.

En la evaluación final se recomienda que la UNESCO mantenga su amplio conjunto de actividades, especialmente la labor normativa, el desarrollo de capacidades, el asesoramiento sobre políticas, la creación de conocimientos y la asistencia técnica. La UNESCO debería tomar como base las iniciativas emprendidas en el marco de su respuesta a la crisis de la COVID-19, en particular la Coalición Mundial para la Educación y su Academia mundial de las habilidades.

Además, en la evaluación final se sugiere que se refuercen las alianzas de la UNESCO con otras instituciones y partes interesadas de la EFTP. La Red UNEVOC podría ampliarse a otras instituciones de formación, centrándose al tiempo en el desarrollo de capacidades en el nivel de los ministerios, las autoridades nacionales, los proveedores de formación y las instituciones de investigación en los Estados Miembros. El IAG-TVET, que ha resultado eficaz para garantizar la coordinación y promover el intercambio de conocimientos entre instituciones, podría reproducirse en el plano regional, por ejemplo, en África y Asia y el Pacífico. Podría actualizarse el memorando de entendimiento sobre la EFTP y el desarrollo de capacidades entre la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## Las múltiples transiciones del mundo laboral

La EFTP se encuentra en la intersección entre la educación y el mundo laboral, y se espera que facilite la inserción de jóvenes y adultos en el mercado de trabajo, así como su progresión profesional. Sin embargo, el 31% de las mujeres jóvenes y el 14% de los hombres jóvenes de todo el mundo no tenían empleo, educación o formación en 2019. Muchos estaban atrapados en empleos vulnerables, en puestos poco cualificados, o se conformaban con trabajos para los que estaban sobradamente cualificados y mal pagados. Por lo tanto, el 12% de los jóvenes que tenían un empleo vivían en situación de pobreza extrema (con menos de 1,90 dólares estadounidenses al día), el doble que los adultos. La pandemia de COVID-19 provocó el cierre de escuelas, centros de capacitación y lugares de trabajo. Se produjo una recesión sin precedentes que ha afectado gravemente a los jóvenes. El número de jóvenes con empleo se redujo en 39 millones en 2020, es decir, en un 8,7%, frente al 3,7% de los adultos<sup>1</sup>. Las perspectivas de recuperación económica para 2021 y 2022 son muy inciertas. Por otra parte, la crisis ha acelerado diversas transiciones que ya se estaban produciendo en el mundo del trabajo, agravando la incertidumbre respecto a las aptitudes y competencias que tendrán demanda una vez superada la pandemia. Los sistemas de EFTP de todo el mundo deben adaptarse a esas transiciones y mejorar su pertinencia en el mercado laboral.

*Recuperación económica:* tras contraerse en un 3,3% en 2020, en julio de 2021 se preveía un crecimiento de la economía mundial de un 6% en 2021 y de un 4,9% en 2022<sup>2</sup>. La recuperación se ve amenazada por la rápida propagación de las variantes del virus y el lento avance de la vacunación en la mayoría de los países de ingreso bajo y mediano. Esta no será uniforme según los países, sectores de actividad y categorías de trabajadores (dependiendo de la edad, el sexo, las cualificaciones, las ocupaciones, etc.). La recesión de 2020, la más profunda por mucho en el plano mundial desde el final de la Segunda Guerra Mundial, ejercerá repercusiones a largo plazo en el aprendizaje y la capacitación, el empleo y las economías.

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *ILOSTAT*, <https://ilostat.ilo.org/es/data/>, consultado el 1 de julio de 2021, y *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 7ª edición*, 2021.

<sup>2</sup> Fondo Monetario Internacional (FMI), *Perspectivas de la economía mundial*, julio de 2021.

*Cambio tecnológico:* la digitalización, la automatización, la llegada de la quinta generación de tecnología de comunicación móvil (5G) y el rápido progreso de la inteligencia artificial están conduciendo a una cuarta revolución industrial, que se refleja en el concepto de Industria 4.0. Al igual que en las revoluciones industriales anteriores, esto destruirá y creará puestos de trabajo a gran escala, de formas que resultan especialmente difíciles de predecir.

*Informalidad:* el empleo informal no puede seguirse considerando una característica de un sector "tradicional" que será sustituido gradualmente por un sector "moderno" a medida que se desarrolla la economía. En primer lugar, el empleo informal sigue siendo omnipresente, ya que representa el 61% del empleo total (incluida la agricultura) en el mundo, el 68% en Asia y el Pacífico y los Estados Árabes, y hasta el 86% en África Subsahariana<sup>3</sup>. En segundo lugar, el cambio tecnológico actual está poniendo en tela de juicio el empleo formal y los beneficios conexos de los trabajadores, como en la economía del empleo ocasional. Están surgiendo enfoques innovadores que pueden ayudar a ampliar la protección social a los trabajadores informales, protegiéndolos de la pobreza laboral.

*Transición demográfica:* en el plano mundial está teniendo lugar una transición demográfica caracterizada por un descenso de la natalidad y la mortalidad, y una considerable ralentización del crecimiento de la población, hasta un 0,98% anual en 2020-2025. La tasa de fecundidad ha bajado a 2,4 hijos por mujer, mientras que la edad media de la población mundial ha alcanzado los 30,9 años. No obstante, los continentes y los países no están en la misma fase de esa transición<sup>4</sup>. En la mayoría de los países de África Subsahariana y, en menor medida, de Asia Meridional, hay aumentos de la población joven que requieren una expansión rápida y continua de los sistemas de educación y capacitación, así como una creación de empleo a gran escala. Al mismo tiempo, en muchos países de Europa y Asia Oriental la población envejece rápidamente, y las cohortes de personas en edad laboral, que siguen reduciéndose, mantienen a un número creciente de personas mayores. A medida que aumenta la edad de jubilación a la par de la esperanza de vida, estos países se ven frente a la necesidad de desarrollar las capacidades de los trabajadores mayores.

*Cuestiones sociales y políticas:* la EFTP forma parte del contrato social que debe garantizar el derecho a la educación y al empleo digno, así como la solidaridad intergeneracional. El objetivo del mundo del trabajo en general debe ser reducir la pobreza y la desigualdad y promover la responsabilidad social empresarial. Al mismo tiempo que se exige un refuerzo de la democracia, la inclusión y la tolerancia, que deben reflejarse en la EFTP y la gobernanza empresarial, el mundo está siendo testigo de tendencias que van en la dirección contraria. Los regímenes autoritarios de los principales países emergentes están poniendo en duda el modelo democrático, y las democracias occidentales están en crisis. Se está cuestionando el multilateralismo. Las guerras entre los Estados son menos frecuentes, pero el número de víctimas mortales de los conflictos crece. La inestabilidad política, los conflictos y el cambio climático, entre otros factores, están provocando migraciones a gran escala dentro de los países y entre ellos. Los sistemas de EFTP desempeñan un papel para facilitar la integración de los desplazados internos, los refugiados y los migrantes.

*Desarrollo sostenible:* el mundo no va camino de mitigar el cambio climático, detener la pérdida de biodiversidad, restaurar los ecosistemas o reducir la contaminación. En cuanto al cambio climático, la concentración de CO<sub>2</sub> en la atmósfera estuvo a punto de alcanzar las 420 ppm en 2021, lo que supone un aumento del 50% respecto a la época preindustrial (280 ppm)<sup>4</sup>. En julio de 2021, la

---

<sup>3</sup> OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*.

<sup>4</sup> Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES). *World Population Prospects*, <https://population.un.org/wpp/>, consultado el 1 de julio de 2021.

<sup>4</sup> Fuente de datos: Universidad de California, San Diego, *The Keeling curve*, <https://keelingcurve.ucsd.edu/>, consultado el 27 de agosto de 2021.

temperatura mundial era de 1,16 °C por encima de la media de 1880–1920<sup>5</sup>. Según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), para limitar el aumento de la temperatura mundial a 1,5 °C, tal y como establece el Acuerdo de París, será necesario que las emisiones de CO<sub>2</sub> disminuyan en aproximadamente un 45% con respecto a los niveles de 2010 de aquí a 2030 y que se alcance la neutralidad de aquí a 2050<sup>6</sup>. Para ello será indispensable una transformación rápida y radical de la economía mundial. Ciertamente, esto es incompatible, por ejemplo, con los modos actuales de producción de electricidad, que dependen en un 38,5% del carbón<sup>7</sup>. De acuerdo con el Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. Antonio Guterres, “el carbón debe eliminarse de aquí a 2030 en los países de la OCDE, y de aquí a 2040 en todos los demás países. La financiación dedicada al carbón y otros combustibles fósiles en el extranjero debe cesar, y reorientarse a fin de fomentar la transición hacia la energía limpia”<sup>8</sup>. En la medida en que los países se esfuercen por lograr economías de emisión cero (los planes de recuperación posteriores a la COVID-19 que ya han sido anunciados suelen mantener el mismo enfoque), la transición verde repercutirá en las tecnologías, la producción, y los bienes y servicios. Esto dará lugar a un aumento de la demanda de trabajadores con nuevas competencias técnicas y genéricas necesarias en los empleos y sectores más ecológicos.

## La EFTP como agente proactivo

Las múltiples transiciones señaladas anteriormente tienen importantes repercusiones en materia de EFTP. Las competencias que necesitan los jóvenes y los adultos para prosperar en el mundo laboral evolucionarán rápidamente, ya se trate de competencias específicas del puesto de trabajo, competencias básicas, aptitudes transversales/interpersonales o, más ampliamente, la capacidad de gestionar el cambio y de participar en las comunidades locales y mundiales. Los sistemas de EFTP deberán ser proactivos a la hora de adaptar la formación que ofrecen, en beneficio de las personas, las economías y las sociedades.

*Apoyo a las personas:* las personas tendrán que ser educandos a lo largo de toda la vida y mantener sus habilidades actualizadas. La crisis de la COVID-19 y la recuperación posterior a ella están creando una demanda masiva de formación, ya que los jóvenes tienen dificultades para entrar en los mercados laborales perturbados, y los trabajadores despedidos deben efectuar una reconversión profesional para encontrar nuevos empleos o convertirse en empresarios en sectores que sean resistentes a la crisis. La EFTP debe ofrecer oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida, con pedagogías individualizadas y adaptables, modalidades de aprendizaje flexibles, itinerarios entre los tipos de educación y formación y entre los sectores de actividad, reconocimiento del aprendizaje previo y validación de las competencias, así como orientación y asesoramiento profesional.

*Apoyo a las economías:* la demanda de competencias en el mercado laboral cambiará rápidamente. Los sistemas de EFTP deben proporcionar a las empresas, y a las economías en general, las competencias necesarias para un crecimiento inclusivo y sostenible, en el contexto de una rápida

<sup>5</sup> Fuente de datos: James Hansen y Makiko Sato, *July 2021 Global Temperature Update*, Universidad de Columbia, <http://www.columbia.edu/~mhs119/Temperature/Emails/July2021.pdf>, consultado el 27 de agosto de 2021.

<sup>6</sup> IPCC, *Global Warming of 1.5°C*, disponible en <https://www.ipcc.ch/sr15/>, consultado el 1 de julio de 2021.

<sup>7</sup> Agencia Internacional de la Energía, *Coal*, <https://www.iea.org/fuels-and-technologies/coal>, consultado el 1 de julio de 2021.

<sup>8</sup> UN Climate Change, "UN Secretary-General Calls for Exponential Growth in Global Coalition to Achieve NetZero Emissions", 8 de febrero de 2021, <https://unfccc.int/news/un-secretary-general-calls-for-exponential-growth-in-global-coalition-to-achieve-net-zero-emissions>, consultado el 1 de julio de 2021.

evolución tecnológica. Para ello, hace falta una colaboración con los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores, así como la recopilación y el uso oportunos de datos sobre las competencias necesarias, a partir de un conjunto de fuentes de datos que comprenden datos administrativos, encuestas, análisis de datos y macrodatos.

*Apoyo a las sociedades:* las sociedades se verán cada vez más confrontadas a las múltiples transiciones que repercuten en el ámbito laboral, y que tendrán importantes consecuencias en la distribución de la renta y la riqueza, la solidaridad entre grupos sociales y entre generaciones, y la organización política. Los sistemas de EFTP podrán responder mediante una gobernanza más transparente, una mayor eficiencia y una mejor rendición de cuentas. También pueden adaptar los contenidos de la formación, incluyendo la educación para el desarrollo sostenible y la educación para la ciudadanía mundial. La EFTP tiene un papel que desempeñar a la hora de dotar a los jóvenes de los conocimientos, valores, habilidades y actitudes que necesitan para comprender sus derechos y de capacitarlos para participar y promover un mundo laboral y sociedades justas.

## Las tres prioridades estratégicas propuestas por la UNESCO

La UNESCO, como organismo principal del sistema de las Naciones Unidas en materia de educación, ciencia, cultura y comunicación e información, debería impulsar el programa mundial de EFTP. Mediante la nueva estrategia se intentará dar un impulso mundial en favor de la EFTP, contribuyendo a la recuperación social y económica posterior a la COVID-19 y a la aceleración del progreso hacia el logro del ODS 4. Se procurará infundir una ambición renovada en materia de EFTP en los Estados Miembros y elaborar una visión común para transformar los mercados laborales, las economías y las sociedades. Teniendo en cuenta el contexto cambiante descrito anteriormente y los persistentes retos específicos del sector (calidad, equidad, pertinencia, gobernanza, financiación y atractivo), la EFTP debe reposicionarse como lo que debería ser: una vía para que las personas prosperen, un catalizador hacia economías sostenibles y un factor de justicia social.

Se proponen tres prioridades estratégicas:

### **1. Aptitudes de las personas para aprender, trabajar y vivir 2. Capacidades para la transición de las economías hacia el desarrollo sostenible 3. Competencias para sociedades inclusivas y resilientes**

A escala mundial, ello supone aplicar los principios de "misión" y vincular las agendas mundiales y regionales a las políticas y los sistemas nacionales. En el plano nacional, ello supone proporcionar apoyo y orientación en materia de políticas a los Estados Miembros para que se adapten a las transiciones del mundo laboral y movilicen a los asociados de la EFTP pertenecientes al sector público, el sector privado y la sociedad civil. Desde la perspectiva institucional de la UNESCO, las tres prioridades estratégicas se centrarán en las cuestiones de género y África. Se crearán plataformas para vincular las actividades relacionadas con la EFTP entre los sectores de Educación, Cultura, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanas y Comunicación e Información.

#### **1. Aptitudes de las personas para aprender, trabajar y vivir**

Los sistemas nacionales de EFTP deben ofrecer un acceso equitativo al desarrollo de competencias para el empleo, el espíritu empresarial y las oportunidades económicas. Deben dirigirse a las poblaciones que hasta la fecha han tenido un acceso limitado a esas competencias, como las mujeres en muchas sociedades, las personas pertenecientes a grupos sociales desfavorecidos o que viven en zonas rurales remotas o en barrios urbanos marginados, las personas con discapacidad, los refugiados o los desplazados internos. Las políticas no solo deben organizar el suministro de EFTP a

los jóvenes, sino también ofrecer posibilidades de aprendizaje permanente a los adultos y las personas mayores, cuyos niveles de actividad aumentarán probablemente en los países con poblaciones que envejecen. Los sistemas de EFTP tendrán que experimentar nuevas modalidades de formación, incluso mediante las tecnologías digitales, que ofrezcan un aprendizaje personalizado, adaptable y flexible. Habrá que reorientar la formación hacia los empleos del futuro, en la economía digital, las industrias creativas y en las ocupaciones que se vayan desarrollando a medida que todos los sectores adopten procesos de producción sostenibles desde el punto de vista ambiental.

*En el plano nacional, la UNESCO apoyará la revisión y formulación de políticas de EFTP, con una perspectiva de aprendizaje permanente. Los ámbitos prioritarios serán los itinerarios de aprendizaje, el reconocimiento y la certificación de competencias, la gobernanza y la financiación. La UNESCO respaldará las iniciativas de creación de capacidades de los responsables políticos nacionales y las instituciones encargadas de la formación del personal docente y directivo. En el plano regional, la UNESCO apoyará la creación de programas regionales de EFTP, sobre todo en lo que se refiere al reconocimiento entre países de los marcos de competencias y cualificaciones, el aprendizaje entre pares y el intercambio de conocimientos. A nivel mundial, la UNESCO debería ser la organización internacional que establezca los programas. Ampliará las iniciativas existentes, como la Academia mundial de las habilidades y el Campus mundial de la UNESCO para docentes, reforzará y remodelará su red UNEVOC, y apoyará las iniciativas multilaterales que promuevan la transformación y el atractivo de la EFTP en todo el mundo. Los ámbitos prioritarios incluirán facilitar la movilidad de los educandos, el reconocimiento transnacional de las experiencias y los resultados de aprendizaje, y el aprovechamiento de las tecnologías de vanguardia (inteligencia artificial, cadena de bloques, protección de datos e interoperabilidad de los sistemas de EFTP).*

## **2. Capacidades para la transición de las economías hacia el desarrollo sostenible**

La crisis de la COVID-19, el cambio tecnológico y la transición hacia el desarrollo sostenible conducirán a la destrucción y la creación de empleo, a la transformación de los sectores de actividad existentes y a la aparición de nuevas industrias, de un modo difícilmente previsible. Dentro de pocos años podrían automatizarse millones de puestos de trabajo, pero el mismo proceso podría generar nuevos empleos con exigencias diferentes en materia de cualificaciones, que probablemente incluyan competencias digitales avanzadas y competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Los países deberán adaptar sus programas de formación a las transiciones económicas y las necesidades del mercado laboral. El papel del sector privado es fundamental a la hora de expresar las necesidades en materia de competencias, ofrecer aprendizaje en el trabajo, invertir en el desarrollo de aptitudes, y reconocer, certificar y valorar las competencias adquiridas.

*La UNESCO prestará asistencia a sus Estados Miembros para que analicen la evolución de sus economías y desarrollen su capacidad de determinar y anticipar las competencias necesarias, con miras a fundamentar las políticas, las estrategias y los programas de EFTP. La UNESCO fortalecerá sus programas de aprendizaje en el trabajo, incluso adoptando medidas que permitan a las empresas ser lugares de aprendizaje que contribuyan a la educación y formación de las jóvenes generaciones y desarrollen una amplia gama de competencias y capacidades de aprendizaje a lo largo de la vida de sus empleados. Además, prestará asistencia a los Estados Miembros para crear plataformas nacionales, regionales y sectoriales de partes interesadas con miras a facilitar la participación del sector privado y la comunicación entre el mundo de la educación y el mundo laboral.*

## **3. Competencias para sociedades inclusivas y resilientes**

Las sociedades afrontan retos en materia de representación política, instituciones y gobernanza. La disminución del compromiso político, la agitación social, las tensiones provocadas por el discurso del odio, los prejuicios o la discriminación están poniendo en tela de juicio los regímenes políticos



existentes. Los niveles extremos de desigualdad económica se suman a las divisiones sociales. El cambio climático y otras facetas de la degradación ambiental representarán cada vez más una importante amenaza para la estabilidad y la resiliencia de las sociedades. La EFTP y el desarrollo de aptitudes pueden contribuir a atenuar estos problemas. Ello supone una gobernanza más participativa de las instituciones y los programas (asociando a los estudiantes/aprendices, sus familias y las organizaciones de jóvenes, etc.), alentando a los jóvenes a participar en los asuntos públicos, incluso a través de los medios sociales y el ciberespacio. También supone la renovación de los contenidos de formación, las competencias y las pedagogías, incluyendo el aprendizaje basado en problemas, la colaboración y las competencias cívicas, la alfabetización científica, digital e informacional, las habilidades en las artes y la creatividad, las competencias y los conocimientos en materia de derecho laboral, el bienestar social y emocional y el sentido de la solidaridad mundial.

*La UNESCO brindará apoyo a sus Estados Miembros para la instauración de programas de desarrollo de competencias que enseñen a los jóvenes sus derechos y el estado de derecho, los doten de una firme guía ética y los capaciten para convertirse en defensores de la justicia en sus lugares de trabajo y comunidades. Para ello es necesario formar a los docentes, los formadores y los encargados de formular políticas sobre la manera de integrar ese aprendizaje en los programas de EFTP; y fomentar la participación de los jóvenes en la gobernanza de la EFTP y la elaboración conjunta de políticas y programas. En el plano mundial, la UNESCO promoverá el diálogo con los jóvenes por conducto del Foro Mundial de la Juventud.*

## Intervenciones transversales

Para optimizar los resultados de la Estrategia, la UNESCO actuará en torno a tres ejes.

### 1. Eje de datos y conocimientos

La UNESCO llevará a cabo investigaciones y apoyará a los Estados Miembros en la recopilación y el análisis de datos sobre los programas de EFTP y sus resultados, aprovechando la información digital, incluidos los macrodatos y los datos abiertos. Se elaborará un marco de indicadores clave con el Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) para mejorar la capacidad de los Estados Miembros de supervisar los avances hacia el ODS 4 y sus correspondientes metas relativas a las competencias. Junto con asociados externos, la UNESCO podría elaborar un "dispositivo mundial de seguimiento de competencias" que informe los programas de capacitación, reciclaje y perfeccionamiento profesional, así como las trayectorias de los jóvenes en materia de formación y empleo. El seguimiento podría continuar hasta 2029 y debería prestar especial atención a las cuestiones de género. Este dispositivo podría ponerse a prueba, por ejemplo, en países de África Subsahariana donde un gran número de jóvenes se incorporan al mercado laboral. La UNESCO también propone crear un repositorio de planes y estrategias de EFTP, que incluya su seguimiento y evaluación. Esto podría basarse en los perfiles de países de la EFTP preparados por el Centro Internacional UNESCO-UNEVOC y ampliar la plataforma Refernet de la Unión Europea<sup>9</sup> y/o la plataforma Planipolis del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (IIEP)<sup>10</sup>. Los objetivos son propiciar la adopción de decisiones informadas, crear sinergias, facilitar la promoción y fomentar la rendición de cuentas.

<sup>9</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>, consultado el 2 de julio de 2021.

<sup>10</sup> <https://planipolis.iiep.unesco.org/>, consultado el 2 de julio de 2021.

## 2. Eje de instrumentos normativos

La UNESCO cuenta con dos instrumentos normativos específicos para la EFTP, a saber, la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional (1989) y la Recomendación relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional (2015). Varios otros instrumentos normativos abordan parcialmente la EFTP, como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960), la Recomendación relativa a la Situación del Personal Docente (1966), la Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior (1997), la Recomendación sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos (2015) y la Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior (2019). En el marco de la nueva estrategia se examinará la situación de estos instrumentos y se contemplará su posible revisión.

## 3. Eje de redes y alianzas

La red UNEVOC reúne un gran número y una gran variedad de instituciones de EFTP. Tiene posibilidades de establecer la agenda de la EFTP en el plano mundial y desempeñar un papel protagónico en este ámbito. Sin embargo, su alcance y repercusión son limitados. La nueva estrategia permitirá a la red desarrollar la capacidad de las instituciones de EFTP para que satisfagan la nueva demanda de competencias. Las instituciones de EFTP pertenecientes a la red deben convertirse en centros de excelencia y de innovación.

La UNESCO creó un Grupo interinstitucional sobre la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (IAG-TVET), que promueve el intercambio de opiniones y conocimientos y asegura la coordinación de las actividades de sus miembros que participan en el asesoramiento sobre políticas, la ejecución de programas y la investigación. La nueva estrategia reforzará y ampliará el IAG-TVET, hará más operativo su grupo de trabajo y lo integrará en la emergente arquitectura mundial de la educación que se adoptará en 2021.

El Equipo Especial sobre Docentes es otra plataforma esencial albergada por la UNESCO. Su misión consiste en movilizar a los gobiernos y otras partes interesadas para el progreso de los docentes y la enseñanza de calidad, actuando como catalizador de los esfuerzos mundiales, regionales y nacionales mediante actividades de promoción y la creación y el intercambio de conocimientos, y propiciar el apoyo a los países y la participación de estos. La estrategia reforzará el compromiso del Equipo Especial sobre Docentes, creando un ámbito de trabajo específico relativo al personal docente de la EFTP.

La crisis de la COVID-19 dio lugar a un nuevo avance, a saber, el establecimiento de alianzas entre la UNESCO y el sector privado, mediante la creación de la Coalición Mundial para la Educación, la Academia mundial de las habilidades y la Comisión sobre la Banda Ancha. La nueva estrategia reforzará estas alianzas, por ejemplo, a través de un foro empresarial anual de la UNESCO.

## Sinergias

Las iniciativas adoptadas en los últimos años por organismos de las Naciones Unidas tienen consecuencias para el mandato y el posicionamiento de la UNESCO. Entre ellas se encuentran Generación Sin Límites del UNICEF<sup>11</sup>, la Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes de la OIT<sup>12</sup>, las academias de la UIT y la OMS y la estructura de aprendizaje y desarrollo de

<sup>11</sup> <https://www.generationunlimited.org/>

<sup>12</sup> <https://www.decentjobsforyouth.org/global-initiative>

competencias de la ONUDI.<sup>13</sup> Otros miembros del IAG-TVET también han adoptado nuevas estrategias y creado nuevas estructuras, como la Estrategia de Competencias y el Centro de Competencias de la OCDE y la "Propuesta de recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia" del Consejo de la Unión Europea, el Proyecto de Capital Humano del Banco Mundial y la Agenda 2063 de la Unión Africana. Estas innovaciones tienen tres importantes repercusiones para la próxima estrategia de la UNESCO en materia de EFTP: un IAG-TVET revitalizado para mantener el liderazgo de la UNESCO; una alianza entre la Academia mundial de las habilidades y otras iniciativas orientadas a misiones concretas para lograr la máxima repercusión; y una estrategia eficaz de recaudación de fondos para movilizar recursos destinados a la aplicación de la nueva estrategia.

## Proceso de consulta

La UNESCO, en consulta con los Estados Miembros, los asociados internacionales y la comunidad de la EFTP en general, se encargará de elaborar el proyecto de nueva estrategia para la EFTP, velando por que sea pertinente para todas las regiones. El proceso puede resumirse como sigue:

1. **Tener en cuenta las conclusiones de la evaluación intermedia y la evaluación final:** la evaluación servirá de base para definir las prioridades y los contenidos de la Estrategia para la EFTP (2022-2029), teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la aplicación de la Estrategia para la EFTP (2016-2021) y buscando una complementariedad con las estrategias y los programas de los principales asociados.
2. **Tomar como base los documentos de referencia:** varios documentos son esenciales para definir la nueva estrategia, como los objetivos estratégicos enunciados en el Proyecto de Estrategia a Plazo Medio de la UNESCO para 2022-2029 (41 C/4), la Recomendación actualizada de 2015 relativa a la EFTP y los resultados de su seguimiento, así como el próximo informe conjunto de la UNESCO, la OIT y el Banco Mundial que contiene las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas de las reformas en las esferas prioritarias de los sistemas de EFTP que son vitales para determinar el acceso, la equidad, la calidad y la pertinencia. También se utilizarán otros documentos, como las declaraciones de las sesiones de la Reunión Mundial sobre la Educación, la Declaración de Berlín sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible, recientemente aprobada, y otros documentos regionales y temáticos preparados en el marco de diversos foros mundiales y regionales.
3. **Realizar consultas con centros UNEVOC:** el objetivo de estas consultas será entablar un debate sobre el anteproyecto de la nueva estrategia para la EFTP, incluidas las esferas prioritarias propuestas para el trabajo de la UNESCO.
4. **Realizar consultas con los asociados para el desarrollo:** la UNESCO creó el IAG-TVET para garantizar una cooperación y coordinación sistemáticas con los organismos internacionales que trabajan en este ámbito. La UNESCO organizará dos reuniones interinstitucionales con el fin de examinar los ámbitos propuestos para la labor y la cooperación de la UNESCO en materia de EFTP.
5. **Realizar consultas con los Estados Miembros:** se planificaron dos conferencias internacionales en línea. La primera tuvo lugar en junio de 2021 con la participación de la OIT, el UNICEF, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y la Fundación Europea de Formación. Tenía por

<sup>13</sup> <https://lkdfacility.org/>

objetivo situar la EFTP en una perspectiva de aprendizaje permanente y debatir las orientaciones preliminares. La segunda conferencia será organizada por la UNESCO en diciembre de 2021 a fin de examinar las tendencias de las reformas de la EFTP, así como los desafíos persistentes, y compartir el proyecto final antes de que se presente al Consejo Ejecutivo en su 214ª reunión.

## Preguntas para la consulta

En el marco de la consulta se formularán las siguientes preguntas clave:

1. ¿Está de acuerdo con el análisis de las transiciones? ¿Existen otras dimensiones que el diagnóstico no abarca?
2. ¿Está de acuerdo con las tres prioridades estratégicas y las intervenciones transversales? Teniendo en cuenta su perspectiva/contexto nacional, ¿hay otras prioridades que la estrategia debería abordar?
3. ¿Cómo puede contribuir a la puesta en práctica de la estrategia? ¿Qué sinergias adicionales debería considerar la UNESCO?



# unesco

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

## Contacto



[info.tvet@unesco.org](mailto:info.tvet@unesco.org)



[www.es.unesco.org](http://www.es.unesco.org)



[@UNESCO\\_es](https://twitter.com/UNESCO_es)



[@UNESCOes](https://www.facebook.com/UNESCOes)

