



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 109.ª reunión, 2021

Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente

(11 de diciembre de 2021)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 109.ª reunión (2021),

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe VI, titulado *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*,

1. Adopta las siguientes conclusiones, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que elabore una estrategia y un plan de acción sobre competencias y aprendizaje permanente para reforzar la labor de la OIT en ese ámbito, y promueva y apoye su implementación con mecanismos de seguimiento claros, que incluyan objetivos a corto, medio y largo plazo, inclusive mediante la asignación de recursos en el marco de los programas y presupuestos presentes y futuros y la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente

I. Competencias y aprendizaje permanente en un mundo del trabajo en evolución y profundamente afectado por la pandemia de COVID-19

1. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 y el 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, adoptado por la OIT en 2021, han puesto de relieve la renovada importancia del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente como catalizadores esenciales del desarrollo humano, empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, el aumento de la productividad y el desarrollo sostenible.
2. El aumento de las inversiones en desarrollo de competencias y aprendizaje permanente no debe verse como un gasto sino como una inversión para el futuro. Es crucial para facilitar un

enfoque centrado en las personas que sea inclusivo, sostenible y resiliente y una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental. La educación, la formación, el aprendizaje permanente y la orientación profesional permiten que las personas adquieran competencias, capacidades y calificaciones para desempeñarse como miembros activos de los mercados de trabajo y la sociedad, incluidas las competencias identificadas en la meta 4.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Impulsan el crecimiento económico y social inclusivo, posibilitan el progreso tecnológico en favor de la sostenibilidad de las empresas, y aumentan las habilidades de los trabajadores y su capacidad para aprovechar las oportunidades de empleo y de trabajo decente. Facilitan transiciones en el mercado de trabajo satisfactorias y equitativas y contribuyen a la reducción de la inadecuación de competencias, incluidos los déficits y la escasez de competencias. Todo ello puede reducir las desigualdades entre los países y dentro de ellos.

3. Los cambios tecnológicos (entre ellos, la digitalización), los cambios demográficos, la globalización, el cambio medioambiental y climático y otros factores de cambio mundiales están transformando las sociedades y el mundo del trabajo. Si bien esta transformación puede beneficiar tanto a los trabajadores como a las empresas, también puede ser un factor de disrupción que conduce a un aumento del desempleo, el subempleo, la inadecuación de las competencias y las desigualdades e ineficiencias en el mercado de trabajo. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las disparidades existentes en el mundo del trabajo.
4. Los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente se ven limitados en muchos países por la insuficiencia de asignaciones financieras y por la escasez de inversiones en infraestructuras y recursos humanos. El fortalecimiento de los vínculos con el mundo del trabajo posibilitaría el acceso al trabajo decente y mejoraría la productividad, la empleabilidad y la inclusión social.
5. Los obstáculos estructurales a los que se enfrentan las personas, incluidos los obstáculos lingüísticos, y la discriminación sistémica afectan a las competencias y al aprendizaje permanente y constituyen una importante causa de exclusión y de aumento de las desigualdades en las sociedades y entre ellas. Se deberían abordar estos obstáculos para contribuir al acceso efectivo y equitativo a las competencias, la formación y el aprendizaje permanente para todos. Se debería prestar una atención especial a las mujeres; los jóvenes, especialmente aquellos que ni estudian, ni trabajan ni reciben formación; las personas de edad; las personas con discapacidad; los trabajadores de la economía informal; los trabajadores migrantes; los refugiados; las personas de zonas rurales; los trabajadores poco calificados; los pueblos indígenas y tribales, y otras personas en situaciones de fragilidad y de vulnerabilidad o que pertenecen a grupos desfavorecidos.
6. El acceso universal de los niños a una educación básica gratuita, obligatoria y de calidad, así como a la educación de la primera infancia, cuando corresponda, y a oportunidades y posibilidades para el desarrollo de conocimientos y competencias es crucial para poner fin al trabajo infantil y constituye un requisito previo para el aprendizaje permanente.
7. A efectos del desarrollo de competencias y del aprendizaje permanente, es especialmente importante proporcionar un acceso equitativo a una educación de calidad para los adultos que incluya habilidades básicas de lectura, escritura y cálculo, competencias digitales básicas, así como las competencias lingüísticas necesarias.
8. Estos desafíos exigen el fortalecimiento y la transformación de los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente a fin de que sean más pertinentes, inclusivos y resilientes y respondan a los cambios del mundo del trabajo. Dicha transformación requiere

que la OIT intensifique su apoyo a los Miembros para que, mediante el diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita, fortalezcan los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, que constituyen un elemento central de las estrategias de recuperación adoptadas ante la pandemia de COVID-19 y otras situaciones de crisis, entre ellas las descritas en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

II. Principios rectores para que los sistemas de competencias y aprendizaje permanente sean inclusivos, adaptados a las necesidades y resilientes

- 9.** Reconociendo las oportunidades y los desafíos que plantean el futuro del trabajo y las perturbaciones causadas por la pandemia de COVID-19 en los mercados de trabajo y en las sociedades, la Conferencia Internacional del Trabajo exhorta a la OIT a prestar asistencia a sus Miembros para que, sobre la base del diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita, establezcan, fortalezcan e implementen sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente que sean inclusivos, adaptados a las necesidades y resilientes.
- 10.** Para apoyar la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente en lo que respecta a los ODS 4 y 8, los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían dar prioridad al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente. Deberían adoptarse políticas y estrategias dotadas de recursos adecuados para posibilitar una educación inclusiva y equitativa de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente para todos, acelerar el desarrollo sostenible, impulsar el progreso tecnológico y la innovación, y promover una transformación industrial y estructural que añada valor a los sectores en crecimiento, apoye a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y fomente una transición justa.
- 11.** Para lograr esos objetivos concretos, deberían elaborarse marcos de políticas eficaces para los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. Tomando en consideración las circunstancias nacionales, estos marcos deberían estar en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, y el 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, adoptado por la OIT en 2021, y tener en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes y los instrumentos conexos, en particular el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195); el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1966.
- 12.** En plena sintonía con los marcos de políticas de empleo y sustentadas en un compromiso conjunto de aumento de la inversión, las políticas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente deberían tener por objeto la adquisición de habilidades, capacidades y calificaciones pertinentes, deberían establecerse en consulta con los interlocutores sociales y deberían prever lo siguiente, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales:
 - a)** políticas y estrategias nacionales y, cuando proceda, subnacionales que sean integrales y coordinadas, que amplíen las oportunidades y posibilidades de aprendizaje y que faciliten alianzas más fructíferas en los sectores de la educación y la formación, con objeto de alentar una cultura del aprendizaje permanente;

- b) un enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales para una gobernanza eficaz que facilite y aproveche el diálogo social, la coordinación entre organismos gubernamentales y una mejor cooperación entre todas las partes interesadas, especialmente los proveedores de formación y los interlocutores sociales a nivel nacional, sectorial, regional y local;
- c) un acceso más equitativo y efectivo a las competencias y el aprendizaje permanente para todos, entre otras cosas mediante los aprendizajes y la educación y formación técnica y profesional (EFTP), a fin de reducir la inadecuación de las competencias, por ejemplo los déficits y la escasez de competencias, y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo para todos, incluidas la transición de la escuela al trabajo, la transición a la economía formal y la reintegración en el mercado de trabajo. Estas transiciones al trabajo decente mitigarían la desigualdad de género en el mercado de trabajo;
- d) mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles elaborados mediante el diálogo social, con responsabilidades compartidas y diferenciadas, según corresponda, entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que posibiliten e incentiven la participación en el desarrollo de competencias, promuevan la empleabilidad, refuercen la capacidad de los trabajadores para aprovechar las oportunidades de trabajo decente, y apoyen a las empresas sostenibles;
- e) un sistema coordinado para la identificación y previsión de las necesidades de competencias y de aprendizaje que utilice toda la gama de herramientas y tecnologías más recientes para la recogida, el análisis y la divulgación de información sobre el mercado de trabajo, y que sirva de base para mejorar las estrategias, las políticas, los programas y la prestación de servicios en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
- f) opciones de aprendizaje flexibles, innovadoras, inclusivas y con perspectiva de género, incluidos el aprendizaje mediante tecnologías digitales y dispositivos móviles y la formación combinada informal, no formal y formal, que sean de calidad y favorezcan el acceso de todos, en particular de los grupos con bajo nivel de participación en el aprendizaje permanente. Esas opciones deberían basarse en una estrategia concreta para la adquisición universal de competencias digitales básicas y necesarias y deberían contemplar medidas para superar la brecha digital;
- g) formación y educación técnica y profesional, aprendizajes y actividades de formación basada en el trabajo, en estrecha cooperación con el sector público y el sector privado, que sean de calidad y apoyen el aprendizaje permanente, favorezcan las transiciones en el mercado de trabajo, promuevan la sostenibilidad de las empresas y faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, posibilitando la formación en el trabajo de las personas ocupadas y proponiendo programas a medida para las personas que están sin trabajo. Ello facilitaría el establecimiento de alianzas fructíferas entre los Gobiernos, los trabajadores, los empleadores y los proveedores de formación, y permitiría ofrecer acuerdos de formación que prevean protección social, según proceda, y condiciones de trabajo dignas, incluida la seguridad y salud en el trabajo;
- h) en el marco de la educación y formación, incluida la EFTP, mayor énfasis en el desarrollo de competencias fundamentales, incluidas las competencias sociales y emocionales, las competencias cognitivas, las competencias digitales básicas y las competencias pertinentes relacionadas con las economías ambientalmente sostenibles, así como las competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), a fin de promover

la innovación y la iniciativa empresarial y mejorar la adaptabilidad a los cambios en las necesidades de la vida, laborales y de la sociedad para un futuro sostenible;

- i)* un enfoque dinámico que incluya a los mandantes tripartitos, mediante el diálogo social, en particular a través de la negociación colectiva y la cooperación tripartita, en la elaboración y la revisión de normas sobre competencias, calificaciones y planes de estudios que combinen competencias fundamentales y una amplia variedad de habilidades, y permitan definir itinerarios de aprendizaje flexibles dentro de marcos de calificación nacionales y, cuando proceda, subnacionales que faciliten la portabilidad de competencias;
- j)* instituciones públicas y privadas de educación y formación, incluidas las que imparten EFTP, que sean sólidas y efectivas y que, en combinación con instituciones de diálogo social robustas, permitan establecer vínculos con el mundo del trabajo y tengan por objeto asegurar el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos;
- k)* sistemas robustos para la validación de competencias y habilidades y el reconocimiento de calificaciones parciales y completas (entre ellas las microcredenciales) adquiridas mediante toda forma de aprendizaje previo, tanto formal como no formal e informal, que cuenten con el apoyo de docentes, formadores y evaluadores calificados y que permitan crear itinerarios de aprendizaje permanente con objeto de posibilitar y mejorar la portabilidad de competencias y facilitar la movilidad laboral, social y geográfica;
- l)* sistemas nacionales y, cuando proceda, subnacionales de garantía de la calidad que sean eficaces y se encarguen de la acreditación de los centros de educación y formación, reconozcan la importancia de disponer de docentes y formadores calificados, y aseguren la alta calidad de la impartición, la evaluación y la certificación de competencias;
- m)* el análisis selectivo y la previsión de las necesidades de competencias a nivel nacional, subnacional, cuando proceda, y sectorial sobre la base del diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita, y la cooperación entre múltiples partes interesadas. Esa acción coordinada permitiría identificar y satisfacer las necesidades de competencias específicas de cada sector, incluidas las relativas a la economía del cuidado, la economía digital y las economías ambientalmente sostenibles;
- n)* actividades de divulgación, formación comunitaria y orientación para mejorar la participación y el acceso al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente de las personas que trabajan en la economía informal, los miembros de comunidades rurales y las personas que viven en zonas aisladas, en particular cuando existan brechas estructurales o digitales;
- o)* estrategias selectivas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente para la economía informal, que incluyan la evaluación, la validación y el reconocimiento de las competencias y capacidades adquiridas a través del aprendizaje formal, no formal e informal, y que mejoren las opciones e itinerarios de aprendizaje disponibles para los trabajadores de la economía informal. Dichas estrategias contribuirían a la transición a la economía formal, teniendo en cuenta las necesidades específicas de diferentes unidades económicas, incluidos los trabajadores por cuenta propia, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, tanto en la esfera pública como en la esfera privada;
- p)* el acceso efectivo a las competencias y al aprendizaje permanente para todos los trabajadores con formas de trabajo inseguras, integrándolos en estrategias selectivas que tengan por objetivo hacer que se beneficien plenamente del trabajo decente;

- q) el desarrollo efectivo de la fuerza de trabajo y oportunidades de trabajo decente para el personal que trabaja en los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en particular para los docentes y formadores, a fin de ofrecer una formación de calidad y posibilitar el funcionamiento eficaz de las instituciones de educación y formación mediante una financiación apropiada;
- r) la prestación coordinada de asesoramiento sobre las perspectivas de carrera, orientación profesional y apoyo posterior a la formación a lo largo de toda la vida con la participación de servicios de empleo públicos y privados y otras instituciones, a fin de proporcionar a las personas de todas las edades información, asesoramiento y orientación adecuados para que accedan a oportunidades de formación y de trabajo decente;
- s) estrategias de digitalización integrales que apoyen y fortalezcan los sistemas nacionales y, cuando proceda, subnacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente mediante tecnologías innovadoras; la inversión en infraestructuras ambientalmente sostenibles y asequibles; un acceso asequible a una buena conectividad a internet, así como a equipos, dispositivos y herramientas, inclusive, según proceda, mediante alianzas público-privadas; apoyo al desarrollo de la capacidad de los docentes, los formadores y el personal de apoyo educativo, y acceso a contenidos y materiales didácticos, así como otras medidas para reducir la fractura digital y la brecha digital de género;
- t) la integración del desarrollo de competencias y la protección social, en particular para los desempleados y las personas con una capacidad de trabajo reducida por causa de enfermedad o discapacidad, a fin de que todas las personas tengan oportunidades de aprendizaje permanente formal, no formal e informal;
- u) la integración de las estrategias de educación y formación en las políticas activas del mercado de trabajo con objeto de facilitar la adquisición de competencias, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias, mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad y fomentar las transiciones satisfactorias y equitativas en el mercado de trabajo y el acceso al trabajo decente, y
- v) la prestación de asistencia a fin de fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales a nivel nacional, subnacional cuando proceda, y regional para contribuir de manera efectiva a los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en particular en lo relativo a la identificación y previsión de las competencias que necesita el mercado de trabajo.

III. Medidas para promover sistemas de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, adaptados a las necesidades y resilientes

- 13.** Reconociendo que la educación es un derecho para todos, recordando que la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) establece que los Miembros deberían reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos, y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los Gobiernos, en cooperación con los interlocutores sociales, deberían esforzarse por asegurar el acceso de todas las personas al aprendizaje permanente. Los Gobiernos, con el apoyo de la OIT, deberían:
- a) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los Gobiernos y los interlocutores sociales;
 - b) garantizar el acceso a oportunidades de aprendizaje permanente de calidad para todos;

- c) integrar los sistemas pertinentes de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente en las políticas de empleo para apoyar la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos y fomentar mercados de trabajo equitativos e inclusivos;
- d) coordinar las políticas de educación y formación con otras políticas y estrategias públicas, entre ellas las políticas fiscales, industriales, comerciales, de inversión, ambientales y relativas al cambio climático;
- e) incluir a los interlocutores sociales y cooperar con otras partes interesadas, cuando proceda, en el diseño, la ejecución (incluida la consulta sobre la asignación de recursos), el seguimiento y la evaluación de políticas, sistemas y programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
- f) con arreglo a las circunstancias y prácticas nacionales, implantar y ejecutar modelos de financiación diversos, equitativos y sostenibles, que prevean sistemas de incentivos para los aprendientes y las empresas y, cuando proceda, fondos de formación basados en contribuciones, bien diseñados y transparentes;
- g) apoyar a los trabajadores, en particular a los grupos mencionados en el punto 5, en lo relativo a la elección, el acceso y la participación en los servicios de orientación profesional, formación y apoyo, e impulsar políticas más selectivas y, cuando corresponda, ofrecer el apoyo financiero individualizado que sea necesario a lo largo de toda la vida para facilitar transiciones satisfactorias y equitativas en el mercado de trabajo;
- h) apoyar a todas las empresas y fortalecerlas, en particular a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, para facilitar la formación en el trabajo y mejorar el desarrollo de competencias técnicas y competencias fundamentales mediante la formación basada en el trabajo, en particular los aprendizajes de calidad;
- i) facilitar la colaboración sectorial, incluyendo a todas las partes interesadas, para poner en común los conocimientos técnicos, los recursos y la financiación en favor de medidas concretas de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias, así como la cooperación intersectorial;
- j) apoyar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que asuman un papel activo en la prestación de servicios de formación y, cuando proceda, servicios de orientación profesional y asesoramiento sobre las perspectivas de carrera que se ajusten a las necesidades de los trabajadores y los empleadores, y
- k) incorporar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente como elementos clave de las estrategias de recuperación de las crisis, entre ellas la pandemia de COVID-19, identificar posibles déficits y solapamientos a fin de reforzar la coherencia y la eficiencia de los sistemas de aprendizaje permanente, velar por que la formulación de políticas esté basada en pruebas empíricas, y promover un aprendizaje permanente inclusivo y con perspectiva de género que permita el acceso a la educación y la formación de los grupos desfavorecidos y las comunidades en situaciones de fragilidad y de vulnerabilidad.

IV. Recomendaciones para la acción futura de la OIT

14. La Organización Internacional del Trabajo debería dar pleno efecto a esta resolución y prestar asistencia a los Miembros en el ámbito de la creación y la mejora de los sistemas de competencias y aprendizaje permanente. La Organización debería:

- a) elaborar una estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente para 2022-2030 que sea coherente, inclusiva y con perspectiva de género, que esté en consonancia con los ODS, especialmente los ODS 4, 5 y 8, y que, en colaboración con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, refuerce el liderazgo mundial de la OIT en este ámbito, proporcione mayor apoyo a los mandantes para elaborar sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y contribuya a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos. Esta estrategia debería sustentarse en trabajos de investigación, tener en cuenta las diversas necesidades de los mandantes en todo el mundo y prever medidas innovadoras para abordar todos los elementos del marco de políticas en favor de sistemas de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, adaptados a las necesidades y resilientes para todos, conforme a lo dispuesto en el punto 12. La estrategia, junto con una estimación de los recursos necesarios para su ejecución, debería ser presentada por el Director General al Consejo de Administración para su aprobación en la 346.^a reunión y debería detallar los elementos siguientes:
- i) medidas que aseguren y promuevan un acceso equitativo al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos que respondan a las necesidades individuales y a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo, en particular las de los trabajadores de la economía informal. Tales medidas deberían promover un entorno propicio y una predisposición al aprendizaje, e identificar 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, entre otros;
 - ii) iniciativas para fortalecer la capacidad de los Gobiernos y los interlocutores sociales y promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, en el ámbito del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente;
 - iii) iniciativas para ayudar a los Gobiernos que, en cooperación con los interlocutores sociales, desarrollen e implementen sistemas de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, adaptados a las necesidades y resilientes;
 - iv) medidas de asistencia a los Gobiernos, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, para dar cumplimiento a las metas pertinentes de los ODS, en particular los ODS 4, 5 y 8;
 - v) medidas de asistencia a los Gobiernos para que desarrollen sistemas de competencias que respondan al cambio climático y contribuyan a una transición justa;
 - vi) las funciones y responsabilidades respectivas que tendrán los Gobiernos, los interlocutores sociales y la Oficina en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de la estrategia, y
 - vii) las disposiciones relativas al examen a mitad de periodo y la evaluación de los resultados y del impacto de la estrategia;
- b) intensificar los esfuerzos por aumentar y compartir conocimientos sobre buenas prácticas, entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, a fin de abordar los desafíos que los mandantes afrontan en el ámbito del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. Ello incluye los trabajos de investigación más recientes, las evaluaciones de políticas, los medios innovadores de recogida y análisis de datos, el aprendizaje *inter pares* y la creación, el intercambio y la divulgación de conocimientos, entre otras cosas en lo relativo a la previsión de las necesidades de competencias;

- c) promover, a través de medidas selectivas, la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, entre otras cosas mediante una campaña de ratificación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). La Oficina debería identificar los posibles obstáculos a la ratificación y aplicación del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y proporcionar asistencia técnica para superarlos. En ese contexto, la Conferencia acoge con satisfacción la inscripción de un punto normativo sobre los aprendizajes en el orden del día de su 110.^a reunión (2022);
- d) ampliar su actual cartera de programas y proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de ayudar a los Miembros a elaborar y fortalecer sus sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, poniendo en particular el acento en atender los desafíos que afrontan las mujeres, los jóvenes y todos los grupos citados en el punto 5, así como las necesidades de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y en facilitar la transición a la economía formal;
- e) intensificar los esfuerzos para prestar servicios de asesoramiento sobre sistemas y políticas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente nacionales, subnacionales cuando proceda, y regionales;
- f) ampliar las actividades de fomento de la capacidad en favor de los Miembros y en colaboración con ellos, recurriendo al apoyo prestado por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR), y otras instituciones competentes en materia de fomento de la capacidad;
- g) poner el foco en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente a nivel de país en los Programas de Trabajo Decente por País, en colaboración con el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas;
- h) impulsar investigaciones, movilizar recursos externos y establecer alianzas integrales con organizaciones internacionales, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), asociados para el desarrollo, el mundo académico y otros actores clave, con objeto de evitar duplicaciones, promover la coherencia de las políticas y generar sinergias que se traduzcan en acciones conjuntas de apoyo al desarrollo de competencias, al aprendizaje permanente y al trabajo decente para el desarrollo sostenible;
- i) encargar a la Oficina que realice investigaciones a fin de identificar medios para que los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores que realizan formas de trabajo como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo con contratos de duración determinada o el trabajo a través de agencias de empleo privadas tengan acceso efectivo al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente;
- j) proporcionar asesoramiento coherente en relación con la importancia de la cooperación tripartita en el ámbito de la tecnología utilizada para la creación de sistemas de competencias, en especial con respecto al uso de la inteligencia artificial, prestando atención a la protección y la gestión de los datos;
- k) colaborar con las instituciones financieras internacionales, entre otras cosas para la movilización y asignación de recursos, con arreglo al mandato de cada organización, a fin de ampliar el margen fiscal disponible para la educación y la formación, y colaborar con todas las instituciones pertinentes para definir una política internacional más coherente con respecto a la educación y la formación, en consonancia con la estrategia de la OIT.