
NOTA INFORMATIVA

preparada para la
segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
15-17 de febrero de 2018

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

8

Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

La creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 marcó el inicio de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Los seis grupos temáticos que se han formado en el seno de la Comisión proporcionan una base para futuras deliberaciones de la Comisión Mundial. Se centran en las principales cuestiones que conviene tener en cuenta para que el futuro del trabajo ofrezca seguridad, igualdad y prosperidad. Para cada uno de los grupos propuestos se ha elaborado una serie de notas informativas. La finalidad de esas notas es alimentar el debate en torno a un conjunto de cuestiones escogidas con arreglo a cada uno de los temas tratados. Los grupos temáticos no están necesariamente relacionados con la estructura del informe final.

Índice de notas informativas

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

#1. Los individuos, el trabajo y la sociedad

#2. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud

Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad laboral de las mujeres en todo el mundo

#3. Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género

#4. Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal

Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico

#5. La calidad del trabajo en la economía de plataformas

#6. La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

#7. Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida

#8. Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

#9. Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo

#10. Cadenas de valor mundiales para un futuro inclusivo y sostenible

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

#11. Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo

#12. Enfoques innovadores para garantizar la protección social universal para el futuro del trabajo

Introducción

Se considera que los cambios tecnológicos, climáticos y demográficos, junto con otros factores determinantes, repercuten considerable y diversamente sobre la demanda de capacidades básicas (véanse las notas informativas núms. 2, 6 y 10). El futuro del trabajo requerirá un doble ajuste de los sistemas de desarrollo de las capacidades. En primer lugar, esos sistemas deberán proporcionar las capacidades básicas que permitan a las personas aprovechar las oportunidades tecnológicas cambiantes. En segundo lugar, deberán facilitar la formación dinámica a lo largo del ciclo de vida, para garantizar que las personas sigan el ritmo de la digitalización y otros factores de cambio.

Esta nota informativa ofrece una visión general de las capacidades profesionales necesarias para el futuro del trabajo y considera cómo podría llevarse a cabo la transformación de los sistemas de desarrollo de capacidades para satisfacer estas necesidades. También plantea cuestiones sobre la financiación de la formación permanente y sobre las responsabilidades respectivas de los gobiernos, las empresas y los trabajadores.

Constataciones principales

¿Qué capacidades profesionales requerirá el futuro del trabajo?

Los cambios tecnológicos afectarán tanto a la composición de las tareas (véase la nota informativa núm. 6) como a la demanda de capacidades profesionales (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016, y Autor y Handel, 2013), y es probable que influyan sobre todos los niveles de capacidades y educación (MGI, 2017, y Freeman, 2014). La automatización y la robotización aumentarán la demanda de capacidades técnicas que puedan facilitar la resolución de problemas y la innovación, especialmente en las ocupaciones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Además de las capacidades técnicas, se requerirán capacidades profesionales específicas para la aplicación, el uso y el mantenimiento las nuevas tecnologías. Con el fin de facilitar la resiliencia al cambio y la eficacia en la adaptación para mejorar continuamente las capacidades a lo largo del ciclo de vida, esas capacidades cognitivas deberán complementarse con una serie de capacidades no cognitivas, sociales y de comportamiento, que a menudo se adquieren en la primera infancia y en la escuela (MGI, 2017). La combinación adecuada de las capacidades técnicas, profesionales y laborales básicas será recompensada con una prima y proporcionará a los trabajadores unas perspectivas de empleo sólidas, que permitirán cambiar fácilmente de empleos, ocupaciones y sectores. Es probable que esas tendencias agraven las desventajas a las que se enfrentan actualmente los trabajadores poco cualificados en el mercado laboral.

La transición hacia una economía ambientalmente sostenible generará nuevas ocupaciones, causará algunas pérdidas de puestos de trabajo y modificará las capacidades profesionales requeridas en la mayoría de los puestos de trabajo. Las estrategias de desarrollo de capacidades deberán apoyar a los trabajadores desplazados y facilitar la ecologización de la economía. Surgirán nuevas oportunidades de empleo en la «economía verde» en los ámbitos de las energías renovables, la eficiencia energética, el reciclado, la reparación y la remanufacturación (OIT, de próxima publicación a)). Esas oportunidades requerirán actualizar y ajustar las competencias existentes (por ejemplo, añadiendo elementos de formación relativos a soluciones técnicas verdes y sensibilización ambiental a los planes de estudios de arquitectos, fontaneros o electricistas), así como aumentar la especialización en ciertas capacidades técnicas (por ejemplo, en aquellas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas necesarias para el tratamiento de aguas y residuos). Los empleos verdes también exigirán nuevas capacidades para las ocupaciones y los sectores emergentes de la economía verde. La formación específica permitirá a los trabajadores aprovechar los nuevos empleos verdes (Strietska-Ilina *et al.*, 2011). La sensibilización acerca de la necesidad de sostenibilidad ambiental debe convertirse en parte integrante de los sistemas de educación y formación, a fin de allanar el camino hacia la adquisición de nuevas capacidades.

Es probable que el cambio demográfico afecte a las necesidades de capacitación de la mano de obra que envejece, así como a las capacidades necesarias para hacer frente a la creciente demanda de profesionales dedicados a la prestación de cuidados (véase la nota informativa núm. 2). Para poder permanecer más tiempo en el mercado de trabajo, la mano de obra se verá obligada a mejorar constantemente sus capacidades en relación con los medios digitales y tecnológicos. Al mismo tiempo, las nuevas posibilidades surgidas en relación con la prestación de cuidados (véase la nota informativa núm. 3) incrementarán la demanda de capacidades para desempeñar trabajos como la enfermería y el cuidado de ancianos, así como de las aptitudes sociales que llevan aparejadas, como la comunicación y la escucha empática. Otros países, especialmente los países emergentes y en desarrollo, se enfrentan a la tendencia opuesta, consistente en contar con una mayor población joven que se incorpora al mercado de trabajo (véase la nota informativa núm. 2). Dado que esos mercados de trabajo sumamente competitivos cuentan con un gran número de solicitantes de empleo igualmente cualificados, las aptitudes sociales (en particular, las interpersonales) podrían incluso llegar a ser un factor determinante cuando el empleador se encuentre ante la decisión de seleccionar a un candidato concreto.

Estas tendencias demográficas irán acompañadas por otros cambios en los mercados de trabajo, que afectarán tanto a la oferta como a la demanda de capacidades. Entre 2010 y 2030, el 60 por ciento del incremento de la fuerza de trabajo mundial tendrá lugar en los países en desarrollo, en particular en África y Asia Meridional, regiones en las que el nivel de aprovechamiento escolar se está quedando rezagado (MGI, 2015). En el África Subsahariana y el Asia Meridional, estos cambios demográficos, combinados con el acceso desigual a la educación, provocan la inadecuación de las capacidades, con un excedente de trabajadores poco cualificados y una escasez de trabajadores medianamente cualificados (*ibid.*). Al mismo tiempo, la creciente demanda de trabajadores altamente cualificados en los países desarrollados da lugar a la emigración y la fuga de cerebros en los países en desarrollo. Las dificultades para encontrar un empleo en los países en desarrollo pueden aumentar la presión para emigrar en busca de trabajo (véase la nota informativa núm. 2).

¿Cómo influye esta situación en las estrategias de desarrollo de capacidades y los sistemas educativos?

Habida cuenta del ritmo constante y acelerado del cambio, será obligatorio que las estrategias de desarrollo de las capacidades garanticen la renovación continua de las capacidades a lo largo del ciclo de vida. Para ello, habrá que centrarse en las formas de gestionar las distintas transiciones a las que se enfrentarán las personas (por ejemplo, el paso de la economía informal a la economía formal o del sector manufacturero al sector de los servicios), a fin de que puedan acceder con éxito al mercado de trabajo (es decir, la transición de la escuela al trabajo) e interrumpir su trabajo, adquirir nuevas capacidades profesionales y retomar el trabajo a lo largo de toda su carrera profesional (véase la nota informativa núm. 7). El papel de la educación básica en el suministro de las capacidades básicas necesarias para una formación complementaria dinámica seguirá siendo importante. Este enfoque basado en el ciclo vital suscita preguntas fundamentales sobre las responsabilidades respectivas de los gobiernos, los trabajadores y las empresas a la hora de tomar decisiones sobre cuándo y cómo adquirir nuevas capacidades profesionales y reciclarse. Además, requiere un concepto sólido de financiamiento y, en particular, una decisión sobre las fuentes de financiamiento necesarias. En este contexto, es igualmente pertinente considerar la combinación adecuada de inversión pública y privada en todas las fases de la ejecución.

La educación básica constituye la base de la futura empleabilidad y la formación complementaria

Como indica el Objetivo 4 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos, así como la educación preescolar en la primera infancia y la enseñanza obligatoria universal, permite sentar las bases para el aprendizaje permanente y la movilidad y la inclusión social. La participación en la educación y en los niveles de aprovechamiento escolar aumentó en todo el mundo, lo que redundó en un aumento de los niveles de alfabetización y en una mano de obra mejor educada. Los jóvenes tienden a prolongar su permanencia en la educación inicial. El promedio de años de escolarización se ha duplicado desde principios de la década de 1980 (UNESCO, 2015), y las previsiones muestran que el número de personas que llega a la educación secundaria o superior se multiplicará por diez para el año 2100 (Roser y Ortiz-Ospina, 2017). No obstante, las economías de ingresos bajos siguen rezagadas, ya que continúan enfrentándose a dificultades de acceso a la educación básica y a la deserción escolar. Por ejemplo, la duración media de la escolarización en los países en desarrollo apenas está en torno a los 7,2 años, frente a los 11,3 años de los países adelantados (Barro y Lee, 2013). Aunque la desigualdad de género en la educación disminuyó considerablemente en las últimas décadas, la relación entre el promedio de años de escolarización de las mujeres y el de los hombres sigue siendo significativamente inferior en los países en desarrollo (85,9 por ciento) respecto de los países avanzados (97,8 por ciento). A menos que estas economías se esfuercen por acceder a la educación básica universal y mejoren su calidad tanto para las mujeres como para los hombres, el desarrollo sostenible seguirá estando fuera de su alcance.

Facilitar la transición de la escuela al trabajo

La empleabilidad de los jóvenes mejora sustancialmente cuando cuentan con una sólida cualificación. No obstante, para adaptarse a los cambios que se producen en la demanda del mercado de trabajo, será necesario reforzar la pertinencia de la educación

y formación técnica y profesional, por ejemplo, ampliando los perfiles de cualificación e integrando las capacidades profesionales básicas en los planes de estudio. Esas medidas no solo mejorarán la empleabilidad de los jóvenes (véase la nota informativa núm. 2), sino que también aumentarán las posibilidades de mejorar aún más las cualificaciones iniciales.

Los empleadores desempeñan un papel fundamental en el aprendizaje en el lugar de trabajo y en la calidad de formación de los aprendices. La formación y la experiencia en el trabajo pueden ayudar a garantizar que los jóvenes cuenten con los conocimientos pertinentes y estén expuestos al uso de las nuevas tecnologías (OIT, 2017b). Los empleadores deben participar más activamente en la formación, especialmente en la formación y enseñanza técnica y profesional. Los organismos sectoriales tripartitos de capacitación ofrecen importantes oportunidades para facilitar la transición de la escuela al trabajo, y también se prestan a impartir la formación pertinente a la fuerza de trabajo actual y futura.

Los sistemas duales de aprendizaje profesional constituyen otra forma eficaz de facilitar a los jóvenes la transición del mundo de la educación al del trabajo. Tales sistemas desempeñan un papel clave en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, ayudándoles a adquirir las capacidades pertinentes mientras disfrutan de la oportunidad de adquirir experiencia laboral y comenzar su trayectoria profesional. La configuración y el ajuste de esos sistemas seguirán exigiendo esfuerzos por parte de los gobiernos, las asociaciones de empleadores, los sindicatos y los proveedores de formación (OIT, 2017b).

Como se ha mencionado, las tecnologías digitales no solo cambian las características de los puestos de trabajo, sino que también pueden facilitar el acceso a las oportunidades de formación y perfeccionamiento de las capacidades profesionales. Por ejemplo, los cursos en línea masivos y abiertos (MOOC) y los recursos de vídeo destinados a la formación parecen estar bien adaptados para responder a la necesidad de renovar las competencias, ya que superan las limitaciones de tiempo y recursos y facilitan el acceso a la formación incluso para las personas con discapacidades y las que viven en zonas remotas. Para aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje electrónico, el acceso a los cursos en línea debe ir acompañado de una certificación y vincularse a otros tipos de formación.

El futuro del trabajo requerirá sistemas de formación permanentes, ágiles y flexibles

La distribución previa de las capacidades a través de la formación inicial para una única cualificación de por vida ya no será suficiente ni eficaz. Los futuros sistemas de formación deben ser flexibles y preparar a la fuerza de trabajo para que siga aprendiendo a lo largo del ciclo de vida. Tendrán que estar estrechamente armonizados con el mercado de trabajo para poder prever las demandas de cualificaciones, incluidas las que requieren las nuevas profesiones, y adaptarlas a las actuales oportunidades de formación y desarrollo de capacidades. Los servicios de empleo tendrán que colaborar con los empleadores para proporcionar una asistencia eficaz a los trabajadores, equiparando las capacidades y los puestos de trabajo y facilitando la (re)adaptación específica para cada puesto de trabajo.

El concepto de aprendizaje permanente se desarrolló en la década de 1970, en el marco de la transición a la economía del conocimiento. En un primer momento se consideró que los programas de formación modulares y flexibles, combinados con

el reconocimiento de los créditos de formación, eran una solución óptima. Este enfoque dio lugar a un sistema aún más flexible de resultados del aprendizaje, que da preferencia a definir los resultados (por ejemplo, las normas sobre competencias) antes que las aportaciones. No obstante, este enfoque se ha visto afectado por complejos procedimientos de elaboración de normas y acreditación, así como por complicados sistemas de control de calidad. En ese contexto, lograr un equilibrio entre las ofertas de formación flexible y el control sistemático de la calidad con mecanismos de acreditación y pruebas puede suponer todo un reto, y hacerle frente será aún más crucial para un futuro de trabajo que exige sistemas de formación ágiles y flexibles.

La capacidad de aprovechar las oportunidades que se presenten en el mundo del trabajo dependerá del diseño efectivo de estos sistemas de aprendizaje permanente. Los gobiernos podrían considerar la posibilidad de tomar la iniciativa en el diseño de sistemas modernos de aprendizaje permanente en estrecha consulta con los trabajadores y los empleadores, que son los actores y los principales beneficiarios del sistema.

Es necesario aumentar y diversificar la financiación de la formación permanente

En un momento en que millones de personas requieren nuevas capacidades para ganarse la vida, hay signos preocupantes de posibles recortes en el gasto público dedicado a programas de capacitación laboral (para los países de la OCDE, véanse OCDE, 2018, y MGI, 2017). Los gobiernos desempeñan una función esencial en la financiación de las políticas activas del mercado de trabajo y en la transmisión de capacidades básicas a través de la educación inicial. Su función deberá acentuarse en el marco del aprendizaje permanente. En una época en que las relaciones contractuales entre el empleador y el empleado evolucionan y se diversifican, y en que la permanencia en el empleo tiende a ser más breve, las personas pueden necesitar apoyo adicional para poder participar en actividades de aprendizaje. La financiación pública puede apoyar e incentivar el acceso a las oportunidades de formación a través de, entre otros, modelos de financiación mediante vales, prestaciones, garantías de capacitación, cuentas individuales de formación, subsidios, subvenciones, créditos y desgravaciones fiscales. No obstante, la escasez de recursos públicos, especialmente en los países en desarrollo, exige una diversificación de las fuentes de financiación y un apoyo constante mediante la cooperación para el desarrollo. Los mecanismos que obligan a los empleadores a contribuir a la formación de la mano de obra, como los impuestos sectoriales o las exenciones fiscales nacionales, son medios para posibilitar la colaboración del sector privado en la oferta de formación y la participación.

Las personas que cuentan con licencias de estudios para mejorar sus capacidades o los trabajadores que están temporalmente desempleados y en proceso de transición de un empleo a otro seguirán necesitando apoyo financiero (Foro Económico Mundial y BCG, 2018). La combinación de la readaptación profesional con medidas pasivas que afecten al mercado del trabajo puede ayudar a garantizar la seguridad de los ingresos de las personas durante esos períodos (véase la nota informativa núm. 7). La reducción de la carga que pesa sobre la financiación pública puede lograrse estableciendo un mejor equilibrio entre la responsabilidad pública y la privada en la financiación de la formación (véase la nota informativa núm. 9).

Mejor aprovechamiento y reconocimiento de las capacidades para crear mercados de trabajo integradores

El aprovechamiento efectivo de las capacidades requiere sistemas eficaces y accesibles de reconocimiento de las capacidades, así como una formación previa a nivel nacional, sectorial y del lugar de trabajo. Es probable que las estrategias de capacitación profesional que tengan en cuenta la necesidad del sector privado de seguir siendo competitivo obtengan un mayor apoyo de las empresas. El diálogo social tripartito nacional y sectorial sobre las políticas en materia de capacitación profesional puede ser un buen medio para desarrollar y mejorar las políticas, así como para fomentar su asimilación.

A los trabajadores migrantes les resulta extremadamente difícil que se reconozcan sus capacidades y experiencia (OIT, 2017a), lo que da lugar a una cifra considerable de subempleo relacionado con la capacitación profesional y a una pérdida de beneficios económicos para esos trabajadores. El creciente énfasis en la validación y el reconocimiento de las capacidades ha llevado a una expansión de los acuerdos bilaterales y regionales de reconocimiento mutuo, que se basan en los resultados de la formación y, a menudo, están vinculados a marcos de trabajo nacionales y regionales.

Algunas consideraciones

A medida que se acelere el ritmo del cambio, la competencia de los sistemas para anticiparse a las futuras necesidades locales y mundiales en materia de capacidades se verá sometida a una presión considerable, lo que exigirá soluciones innovadoras (OIT, 2015b). El desarrollo de capacidades puede ser un importante facilitador de la transición y puede ayudar a reducir los costos sociales. La formación permanente ha surgido como un concepto importante para el diseño de enfoques de sistemas educativos y del desarrollo de capacidades a lo largo del ciclo de la vida. No obstante, hay que responder a preguntas clave sobre el diseño y la ejecución de esos enfoques.

- ¿Cómo deben transformarse los sistemas de educación y formación para dotar a la fuerza de trabajo de la capacitación y las competencias necesarias en el futuro?
- ¿Cómo se pueden planificar y financiar sistemas de formación permanente? ¿Cuáles son las funciones respectivas de los gobiernos y los interlocutores sociales?
- ¿Cómo pueden los gobiernos superar el reto de aumentar el gasto público en un contexto de escasez de recursos, en particular en los países en desarrollo?
- ¿Qué incentivos podrían utilizarse para alentar prestación de oportunidades de formación y la participación en ellas, y quién debería pagarlas?
- ¿Qué medidas de política son necesarias para intensificar los vínculos entre las instituciones de formación y las empresas?
- ¿Cómo se puede establecer un equilibrio entre garantizar la calidad de la formación y satisfacer la solicitud de disponer vías de formación más flexibles y breves?
- ¿Qué papel pueden desempeñar las normas internacionales del trabajo en la configuración de políticas para la formación permanente?

Bibliografía

Arntz, M.; Gregory, T, y Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189 (París, OCDE).

Autor, D.H., y Handel, M.J. 2013. «Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages», *Journal of Labor Economics*, vol. 31, núm. 2, págs. S59-S96.

Banco Mundial. *Enterprise Survey*, base de datos, 2006-17. Disponible en <http://www.enterprisesurveys.org/> [consulta: 24 de enero de 2018].

—. 2016. *World Development Report 2016: Digital Dividends* (versión resumida disponible en español: *Informe sobre el desarrollo mundial 2016. Dividendos digitales*) (Washington, D.C.).

Barro, R.J., y Lee, J.W., 2013. «A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010», *Journal of Development Economics*, vol. 104, págs. 184-198 (septiembre).

BCG (Boston Consulting Group). 2014. *The global workforce crisis: \$10 trillion at risk* (Boston, MA).

Bessen, J. 2015. *Learning by doing: The real connection between innovation, wages, and wealth* (New Haven y Londres, Yale University Press).

Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills* (Ginebra, OIT).

Brown, P.; Lauder, H., y Ashton D. 2011. *The global auction: The broken promises of education, jobs and incomes* (Oxford y New York, Oxford University Press).

Chang, J-H., y Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Oficina de Actividades para los Empleadores, documento de trabajo núm. 9 (Bangkok, Oficina Regional de la OIT).

Foro Económico Mundial. 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, Global Challenge Insight Report (Ginebra).

— y BCG (Boston Consulting Group). 2018. *Towards a reskilling revolution: A future of jobs for all* (Ginebra).

Freeman, R.B. 2014. «Who owns the robots rules the world», *IZA World of Labor*, núm. 5. (mayo).

Frey, C.B., y Osborne, M.A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?*, documento de trabajo, Oxford Martin Programme on Technology and Employment (Oxford, Universidad de Oxford).

Loshkareva, E.; Luksha, P.; Ninenko, I.; Smagin, I., y Sudakov, D. 2017. *Skills of the future: How to thrive in the complex new world* (Moscú y Amsterdam, Global Education Futures y World Skills Russia).

MGI (McKinsey Global Institute). 2015. *A labour market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age* (Bruselas, San Francisco y Shanghai).

—. 2017. *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation* (Bruselas, San Francisco y Shanghai).

Nübler, I. 2016. *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper No. 13 (Ginebra, OIT).

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (mayo) (París).

—. 2018. *Public spending on labour markets: Indicators*, datos de la OCDE. Disponible en <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm> [consulta: 6 de febrero de 2018].

OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2015a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2015* (informe completo en inglés y resumen en español) (Ginebra).

—. 2015b. *ILO Global estimates on migrant workers: Results and methodology* (versión resumida disponible en español: *Resumen de las estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología*) (Ginebra).

—. 2015c. *Anticipating and matching skills and jobs*, nota orientativa, Departamento de Política de Empleo (Ginebra).

—. 2016a. *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief, Departamento de Política de Empleo (Ginebra).

—. 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (versión resumida disponible en español: *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*) (Ginebra).

—. 2017a. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers* (Ginebra).

—. 2017b. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships – Vol. 1: Guide for Policy Makers*, Departamento de Política de Empleo (Ginebra).

—. De próxima publicación a). *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs* (Ginebra).

—. De próxima publicación b). *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* (Ginebra).

— y OMC (Organización Mundial del Comercio). 2017. *Investing in skills for inclusive trade*, estudio conjunto de la OIT y la OMC (Ginebra).

Roser, M., y Ortiz-Ospina, E. 2017. *Global rise of education* (Our World in Data (OWID)).

Senge, P.M. 1990. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Doubleday y Currency).

Sparreboom, T., y Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe*. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (Ginebra, OIT).

Strietska-Ilina, O.; Hofmann, C.; Durán Haro, M., y Jeon, S. 2011. *Skills for green jobs: A global view* (resumen ejecutivo disponible en español: *Competencias profesionales para empleos verdes: una mirada a la situación mundial*, informe en síntesis basado en estudios realizados en 21 países) (Ginebra).

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) 2015. *Database of education statistics*. París. Disponible en <http://data.uis.unesco.org/>.

