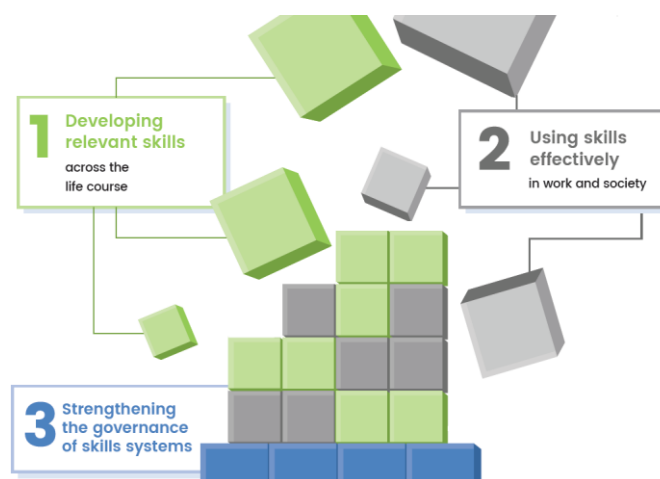




Estrategia de Competencias 2019 de la OCDE: España

Desde su introducción en 2012, la Estrategia de Competencias de la OCDE ha ofrecido un enfoque estratégico y global a los países para la evaluación de sus desafíos y oportunidades en materia de competencias. La nueva Estrategia de Competencias de la OCDE de 2019 incorpora las experiencias recopiladas a partir de la aplicación del marco anterior en once países, e incluye nueva evidencia sobre las implicaciones de las denominadas megatendencias, tales como la globalización, la digitalización, el envejecimiento de la población o la migración. También destaca la importancia de una buena gobernanza para que las políticas de competencias sean exitosas, destacando el rol de los mecanismos de coordinación, rendición de cuentas, financiamiento y sistemas de información. Este documento describe los principales hallazgos para España.

Estrategia de Competencias 2019 de la OCDE



Principales indicadores de desempeño de la Estrategia de Competencias de la OCDE

Dashboard indicators across pillars of the Skills Strategy		● Top 20%	● Top 20-40%	● Around the average	● Bottom 20-40%	● Bottom 20%																																
		Belgium (Flanders)	Australia	Czech Republic	Canada	Chile	Denmark	Estonia	Finland	France	Germany	Greece	Hungary	Iceland	Ireland	Israel	Italy	Japan	Korea	Lithuania	Luxembourg	Mexico	New Zealand	Netherlands	Norway	Poland	Portugal	Slovak Republic	Spain	Sweden	Switzerland	UK (Northern Ireland)	UK (England)	Turkey	United States			
Developing relevant skills	How skilled are youth?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
	Are skills of youth improving?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	Are skills of youth being developed inclusively?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	How many young adults attain tertiary education?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	How skilled are young tertiary educated adults?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	How inclusive is tertiary education?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	How strong are foundational skills of adults?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	Do adults have a broad set of skills?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	Is there a strong culture of adult education?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Are skills of adults being developed inclusively?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
Using skills effectively	How well are skills activated in the labour market?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	How inclusive is the labour market?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	How well aligned are skills with the labour market?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	Do workplaces make intensive use of skills?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	Do people use their skills intensively in daily life?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Is the use of skills at work improving?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Are firms designing workplaces to use skills effectively?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Is skills use stimulated by innovation?	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	

Notas: Los colores en el tablero de instrumentos representan la posición del país en el ranking. Con gris oscuro se indica que el desempeño se encuentra en la parte inferior. Azul oscuro indica que el desempeño se encuentra en la parte superior del ranking. La "x" indica que no hay datos disponibles o que éstos son insuficientes. Sólo se han utilizado fuentes de la OCDE (véase OCDE (2019)).

1. Para Bélgica (Flandes), Reino Unido (Inglaterra e Irlanda del Norte), se ha utilizado una combinación de datos regionales y nacionales.

Desempeño de España

Los indicadores de desempeño muestran que las competencias de los jóvenes han mejorado significativamente en España. Después de una reforma al sistema educativo, los resultados en PISA mejoraron entre 2012 y 2015, situándose actualmente en la media de la

OCDE en las pruebas de lectura y ciencias, y justo por debajo de la media en matemáticas. Durante este mismo período, aumentó la tasa de matriculados en una formación profesional modernizada, lo que llevo aparejado un descenso histórico en la tasa de abandono educativo

temprano. El nivel de escolaridad de la población también ha aumentado. De hecho, la proporción de la población con educación terciaria está ahora en la media de la OCDE. Además, el desarrollo de competencias es comparativamente inclusivo, lo cual se ve reflejado en el bajo impacto que tiene el origen socioeconómico en el desarrollo de competencias tanto en jóvenes como adultos.

A pesar de estos logros, aún quedan desafíos importantes. Por ejemplo, las competencias de los adultos son aún más bajas que en muchos de países de la OCDE. Asimismo, aun cuando la tasa de matrícula en educación terciaria es cercana a la media OCDE, las competencias de muchos adultos jóvenes con educación terciaria son relativamente bajas.

El mercado laboral en España es comparativamente inclusivo, pero las tasas de empleo y de participación son bajas en comparación con la media de la OCDE. También hay evidencia de importantes desbalances: España se sitúa en el 20% inferior de los países de la OCDE en cuanto a la alineación entre la oferta y demanda de competencias. Los índices del Skills for Jobs de la OCDE muestran que hay una escasez de trabajadores con competencias y habilidades básicas, tales como numéricas, de lectura, escritura y cálculo, y con competencias y habilidades cognitivas más avanzadas, como competencias sistémicas y resolución de

problemas complejos. En España aún se puede mejorar la intensidad con la que los trabajadores utilizan sus competencias. Si bien ésta ha aumentado, su intensidad de uso sigue siendo inferior al de la mayoría de los países de la OCDE. Así también, el uso de prácticas laborales de alto rendimiento (HPWP, por sus siglas en inglés) es aún bajo.

España ha dado pasos importantes para responder a muchos de estos desafíos. El Gobierno y las partes interesadas han tomado una serie de medidas para alinear mejor la oferta y la demanda de competencias. Por ejemplo, se creó un portal único de empleos y se reformó el sistema de capacitación profesional, introduciéndose cuentas de capacitación que benefician tanto a los empleados como a los sin empleo. También se introdujo la iniciativa Industria Conectada 4.0, la cual busca promover la adopción de tecnologías digitales en las empresas y que puede, además, fomentar la demanda por competencias de mayor nivel.

No obstante, España podría beneficiarse de una renovada visión estratégica para asegurar que toda su población tenga las competencias necesarias para responder a los retos y oportunidades de un mundo complejo y cambiante. Para lograr este objetivo, se necesita un enfoque sistémico y que abarque a todo el gobierno.

Principales recomendaciones para mejorar el desempeño del sistema de competencias

Desarrollar habilidades relevantes a lo largo de la vida

- Hacer que cada etapa del aprendizaje una constituya una sólida base para el éxito en la siguiente
- Desarrollar políticas de apoyo al aprendizaje en la edad adulta, incluidas su financiamiento.
- Asegurarse que los profesores se capaciten
- Aprovechar el poder de la tecnología como herramienta de aprendizaje

Utilizar eficazmente las competencias en el trabajo y en la vida diaria

- Aprovechar las competencias de toda la población y promover su uso para construir sociedades más inclusivas y cohesionadas
- Hacer un uso intensivo de las competencias en el trabajo y alinearlas con las necesidades de la economía y la sociedad
- Alinear las políticas de competencias con las políticas industriales y de innovación

Fortalecer la gobernanza de los sistemas de competencias para hacer frente al aumento de complejidad

- Promover la coordinación, cooperación y colaboración en todo el gobierno
- Involucrar a las partes interesadas a lo largo de todo el ciclo de las políticas
- Construir sistemas integrados de información
- Alinear y coordinar los mecanismos de financiamiento

Lectura Adicional

- OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to shape a better future*, OECD Publishing, Paris, [//doi.org/10.1787/9789264313835-en](https://doi.org/10.1787/9789264313835-en).
- OECD (2019), *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>.
- OECD (2015), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Spain 2015*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300262-en>.
- OECD (forthcoming), *Strengthening the Governance of Skills Systems*, OECD Publishing, Paris.

Contacto

Montserrat Gomendio, Jefe del Centro de la OCDE para Competencias: montserrat.gomendio@oecd.org

Para más información acerca de los proyectos de National Skills Strategy de la OCDE

Montserrat Gomendio, Jefe del Centro de la OCDE para Competencias: montserrat.gomendio@oecd.org
 Andrew Bell, Jefe de los proyectos de Estrategias Nacionales de Competencias: andrew.bell@oecd.org