

Cumbre de Habilidades 2022: Fortalecimiento de Habilidades para la Equidad y la Sostenibilidad: Proporcionar oportunidades efectivas de perfeccionamiento y actualización para todos

Temas para el debate

Marzo 24 y 25 de 2022, Cartagena, Colombia.

Este documento proporciona información de contexto para los participantes en la Cumbre de Habilidades 2022: Fortalecimiento de Habilidades para la Equidad y Sostenibilidad: Proporcionar oportunidades efectivas de perfeccionamiento y actualización para todos, organizado conjuntamente entre el Gobierno de Colombia y la OCDE. A partir de la amplia experiencia de la OCDE, su Centro de Habilidades; Departamento Económico; Dirección para la Educación y las Habilidades; Dirección para el Empleo, el Trabajo y los Asuntos Sociales; Dirección para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Dirección Ambiental.

Desde 2016, la OCDE ha organizado la Cumbre bienal de habilidades junto con los países anfitriones. Esta cumbre brinda a ministros y altos funcionarios con responsabilidades por carteras relevantes para la diversidad de las habilidades desde el empleo y la educación hasta el desarrollo económico y la innovación, una oportunidad única para involucrarse en una discusión franca y abierta sobre su experiencia en el diseño y ejecución de políticas para desarrollar y utilizar estas habilidades.

Contactos:

El Iza MOHAMEDOU, Directora para el Centro para las habilidades,

El-Iza.MOHAMEDOU@oecd.org

Bart STAATS, Investigador y Asesor en Políticas, Bart.STAATS@oecd.org

Tabla de contenidos

Resumen ejecutivo	3
1 Fortalecimiento de habilidades para la equidad y la sostenibilidad	4
2 Factores de riesgo y oportunidades para megatendencias globales	5
3 Promoción de la equidad en y por medio del desarrollo de habilidades	9
4 Adopción de enfoques innovadores para oportunidades de aprendizaje inclusivos y para toda la vida	15
5 Asegurar que el sistema educativo proporcione a todas las personas las habilidades necesarias para lograr el éxito en el futuro	24
6 Conclusión	28

Cobertura de países

Este documento presenta datos de todos los países de la OCDE, así como datos comparables de otros países en caso de que estén disponibles. Los datos estadísticos de Israel fueron suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes pertinentes. El uso que la OCDE hace de estos datos no va en perjuicio del estatus de los Altos de Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania de acuerdo con los términos del derecho internacional.

Resumen ejecutivo

1. Los sistemas educativos y de formación tienen un rol fundamental en contrarrestar las inequidades que surgen y la falta de oportunidades equitativas en los países de la OCDE. Las habilidades son esenciales para las personas y en particular para que los grupos vulnerables se adapten y tengan éxito en los mercados laborales y las sociedades. Sin embargo, es probable que la demanda de habilidades cambie en respuesta a la velocidad en la innovación tecnológica y a la transición hacia la sostenibilidad. Es fundamental invertir en las habilidades si los países esperan aprovechar de la mejor forma estos cambios. Además, proporcionar oportunidades de perfeccionamiento y actualización accesibles, asequibles y sostenibles podría asegurar que las personas sean resilientes a los cambios en la economía y en la sociedad.

2. La Cumbre de Habilidades publica el documento *Fortalecimiento de habilidades para la equidad y la sostenibilidad: Proporcionar oportunidades efectivas de perfeccionamiento y actualización para todos*, que proporciona información de contexto sobre las tendencias que fundamentan la necesidad de los aprendices de perfeccionamiento y actualización y resalta los enfoques de las políticas.

3. La transición hacia economías más digitales y sostenibles cambia la demanda de las habilidades en el mercado laboral y las sociedades. Para tener éxito en una economía global digital e interconectada, las generaciones más jóvenes deben adquirir nuevas habilidades y las generaciones anteriores deben perfeccionarse y actualizarse. Lo anterior implica:

- Desarrollar un conjunto de habilidades diverso, p. ej. habilidades fundamentales, digitales, sociales y emocionales para poder contribuir plenamente y participar en esas economías digitales y sostenibles.
- Identificar las necesidades de habilidades cambiantes para diferentes grupos en sociedades en constante cambio.
- Crear oportunidades de educación y formación que respondan a las necesidades de habilidades cambiantes.
- Fortalecer el aprendizaje modular y el desarrollo de sistemas de cualificación nacionales relevantes (incluyendo las micro credenciales) para mejorar el desarrollo y uso de las habilidades en el mercado laboral.

4. Promover la equidad y la inclusión en las oportunidades de aprendizaje en la educación de jóvenes y adultos implica aumentar la participación en el perfeccionamiento y la actualización, por ejemplo, los grupos desfavorecidos pueden refinar el tipo de formación ofrecida para que satisfaga las necesidades de aprendizaje y objetivos de cada individuo. Lo anterior implica:

- El desarrollo de una oferta de educación y formación de alta calidad, con el objetivo de promover la integración exitosa de jóvenes y adultos vulnerables en la sociedad.
- Garantizar que se desplieguen incentivos financieros y no financieros con el objetivo de aumentar la participación en el aprendizaje a lo largo de la vida entre los grupos subrepresentados.
- Mejorar la información y la orientación sobre el aprendizaje a lo largo de la vida para que esté mejor dirigido y adaptado para responder a las necesidades de los grupos vulnerables.

1 Fortalecimiento de habilidades para la equidad y la sostenibilidad

5. La desigualdad está aumentando en muchos países de la OCDE junto con la falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en particular para los jóvenes y las personas que provienen de entornos socioeconómicamente desfavorecidos. En las últimas décadas, la brecha de ingresos entre ricos y pobres se ha ampliado y la movilidad social se ha estancado en muchos países de la OCDE. En toda la OCDE, mientras que, en la década de 1980, el 10 % más rico de la población ganaba en promedio siete veces el ingreso del 10 % más pobre, esta proporción aumentó a casi 10 en 2015 (OCDE, 2015^[1]).

La crisis de COVID-19 expuso aún más las desigualdades persistentes en los países de la OCDE y no miembros de la OCDE por igual: desigualdades en los ingresos, el trabajo y las oportunidades de vida; en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado; y en el acceso a las oportunidades de aprendizaje tanto en la educación inicial como en el aprendizaje de jóvenes y adultos.

6. Los sistemas de educación y formación desempeñan un papel clave para contrarrestar las desigualdades de resultados en el mercado laboral y las oportunidades. Sin embargo, en la mayoría de los países estos sistemas enfrentan desafíos crecientes para brindar igualdad de oportunidades a los niños, así como a aquellos que han perdido sus trabajos debido a la globalización y al cambio tecnológico. La evidencia de evaluaciones internacionales a gran escala, como el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), indica que algunos países han logrado avances significativos en la reducción del papel que desempeñan los antecedentes familiares en la configuración de los resultados educativos, pero el progreso es desigual. Las oportunidades que tienen los niños de desarrollar su potencial aún dependen en gran medida de las circunstancias de sus padres. Por ejemplo, en los países de la OCDE, el 14 % de los jóvenes de 16 a 28 años sin un padre con educación terciaria no cursaban educación, formación para el empleo o capacitación (NEET), en comparación con el 6 % de los jóvenes de 16 a 28 años con un padre con educación terciaria (OCDE, 2021^[2]). Como resultado, desarrollan menos habilidades y, cuando comienzan a trabajar, tienen más probabilidades de ingresar a ocupaciones donde las oportunidades de desarrollo de habilidades son limitadas. La falta de recursos financieros y otras barreras no económicas, como los compromisos familiares, la falta de información, la falta de reconocimiento del aprendizaje previo y los horarios de trabajo poco flexibles impiden que muchos jóvenes y adultos en edad laboral socioeconómicamente desfavorecidos puedan realizar esfuerzos de perfeccionamiento y actualización.

7. Las desigualdades existentes en el acceso a la educación formal probablemente se vean reforzadas por nuevas brechas en el acceso a las oportunidades de aprendizaje para adultos. Es probable que la falta de inversión en habilidades a lo largo de la vida no solo aumente aún más las desigualdades, sino que también ponga en riesgo la prosperidad y la protección del medio ambiente a futuro. Los sistemas educativos deben rediseñarse para apoyar el aprendizaje a lo largo de la vida, y se debe proporcionar educación y formación de alta calidad en todas las etapas de la vida para todos, independientemente de su origen socioeconómico. Los sistemas de competencias deben rediseñarse para proporcionar caminos coherentes, permeables y atractivos para todos los alumnos, dirigidos en particular a aquellos que hasta ahora no han podido participar de manera significativa en las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Los jóvenes y los grupos vulnerables, que son aquellos más susceptibles a los cambios en el mercado laboral a medida que cambian los requisitos de habilidades debido a las megatendencias y las crisis inesperadas, deben ser empoderados para crear sus propias trayectorias de aprendizaje a lo largo de la

vida. Se deben proporcionar bases sólidas en las primeras etapas de la vida a través del aprendizaje temprano y la educación formal. Sin embargo, dado que es probable que la demanda de habilidades cambie en respuesta a las rápidas innovaciones tecnológicas, las inversiones en habilidades deben ser asequibles y sostenibles, y así equipar a las personas con habilidades que las hagan resilientes a los cambios en la economía y la sociedad. Validar y certificar las habilidades será fundamental, lo que reflejará su relevancia para las personas, las economías y las sociedades al responder eficazmente a las implicaciones de las megatendencias y las crisis inesperadas.

2 Factores de riesgo y oportunidades de las megatendencias globales

Puntos clave: Factores de riesgo y oportunidades de las megatendencias globales

- El ritmo del cambio tecnológico está aumentando y las políticas deben diseñarse y ejecutarse para ayudar a los trabajadores a adaptarse al cambio, gestionar el riesgo y la incertidumbre, y desarrollar habilidades relevantes para prosperar en un mundo digital.
- La transición a una economía verde crea oportunidades para las empresas y los trabajadores a largo plazo, pero esas oportunidades deben ser para todos, y es probable que se asocien con costos económicos y sociales a corto y mediano plazo para algunos trabajadores. Las personas deben estar equipadas con las habilidades necesarias para recibir apoyo y beneficiarse de la transición verde.
- Las poblaciones de los países de la OCDE van a envejecer significativamente en las próximas décadas. El perfeccionamiento y la actualización de las habilidades son instrumentos importantes para mantener la participación de las personas mayores en los mercados laborales y en la sociedad.

8. Las habilidades son clave para que las personas se adapten y tengan éxito en los mercados laborales y las sociedades caracterizadas por una esperanza de vida más larga, los rápidos avances tecnológicos, la globalización y el cambio demográfico, así como por crisis repentinas como la pandemia por COVID-19. El desarrollo de habilidades comienza en la infancia y la juventud, pero debe continuar durante la edad adulta y en la vejez. Dado que la demanda de habilidades en el mercado laboral está experimentando cambios sustanciales como resultado de estas tendencias, es cada vez más importante garantizar que los trabajadores y las personas tengan oportunidades de perfeccionamiento y actualización a lo largo de la vida para garantizar que puedan seguir participando plenamente en el mercado laboral y evitar desequilibrios de habilidades. Los desequilibrios de habilidades, como la escasez o la incompatibilidad, pueden retrasar la adopción de nuevas tecnologías, provocar retrasos en la producción, aumentar la rotación de mano de obra y reducir la productividad. Las personas que no poseen las habilidades “correctas” también se enfrentarían a malos resultados en el mercado y una baja satisfacción laboral, asimismo las sociedades también se verían afectadas (Kis y Windisch, 2018^[3]; OCDE, 2018^[4]). Las habilidades ayudan a cerrar las brechas sociales en el acceso y el uso de dispositivos digitales y las habilidades ayudan a los trabajadores a adaptarse a los mercados laborales cambiantes en un mundo digital.

Digitalización

9. El ritmo al que se desarrollan nuevas tecnologías se está acelerando. Cosechar todos los beneficios de la digitalización y las innovaciones tecnológicas dependerá en última instancia de la capacidad de cada país para desarrollar un conjunto de políticas que ayuden a los trabajadores a adaptarse a los cambios y desarrollar habilidades relevantes para prosperar en el mundo digital. Las tecnologías digitales también están contribuyendo a una nueva ola de automatización, en la que los robots asumen cada vez más tareas rutinarias, lo que puede desplazar a los trabajadores de algunos empleos que requieren baja cualificación y trabajos manuales (Squicciarini y Staccioli, 2022^[5]). Por ejemplo, las proyecciones sobre el impacto de la automatización sugieren que es probable que cerca de uno de cada dos puestos de trabajo se vea afectado por la automatización (Nedelkoska y Quintini, 2018^[6]). Al mismo tiempo, la robótica aprovecha los avances en campos tecnológicos relacionados, como la inteligencia artificial (IA). Como resultado, los trabajadores en otras áreas pueden recurrir a una tecnología cada vez más sofisticada para ayudarlos a realizar mejor sus tareas. En este panorama, es urgente que los países se centren en dotar a los trabajadores de las habilidades necesarias para desarrollar y trabajar con tales tecnologías, mientras desarrollan las habilidades de los trabajadores cuyos trabajos están en alto riesgo de automatización. Para prosperar en un lugar de trabajo digital, los trabajadores necesitan una amplia combinación de habilidades: habilidades cognitivas y socioemocionales sólidas, así como habilidades digitales. Incluso en trabajos técnicamente avanzados, como en el campo de la IA, se espera que los trabajadores estén equipados con conjuntos de habilidades más allá de las competencias básicas de IA que también abarcan la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la creatividad y la escritura (Samek, Squicciarini y Cammeraat, 2021^[7]). Y en el nivel más básico, sin habilidades fundamentales, los ciudadanos quedan excluidos de los beneficios que la digitalización puede ofrecer, o se limitan a sus usos más elementales. Las políticas deben ofrecer a todos formas de aprovechar al máximo las nuevas tecnologías y esto es particularmente cierto para las regiones y las personas que ya están rezagadas.

10. No obstante, la digitalización no solo está reconfigurando los requisitos de habilidades y los mercados laborales: las nuevas tecnologías brindan nuevas oportunidades de aprendizaje, pero solo a aquellos que poseen acceso y habilidades adecuadas para las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por ejemplo, aunque la crisis de COVID-19 ha sido un catalizador para la adopción de tecnologías digitales, destacó que la preparación digital para adaptarse al aprendizaje remoto y al teletrabajo continúa variando sustancialmente entre los países, lo que exacerba las brechas de habilidades digitales preexistentes (OCDE, 2021^[8]). Por ejemplo, los datos del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC) muestran que la preparación digital de los trabajadores varía sustancialmente de un país a otro, con más del 40 % de los adultos en Nueva Zelanda y Suecia ubicados en los dos niveles más altos de competencia para la resolución de problemas en entornos altamente digitalizados, en comparación con alrededor del 30 % de los adultos en promedio en los países de la OCDE (OCDE, 2019^[9]). Equipar a todos con las habilidades TIC básicas necesarias garantiza que ningún alumno o trabajador se quede atrás y que todos se beneficien de la revolución del aprendizaje digital.

Transición verde y sostenibilidad

11. La transición a una economía verde crea oportunidades para las empresas y los trabajadores, pero esas oportunidades podrían ir acompañadas de costos económicos y sociales a corto y mediano plazo. Un escenario de pronóstico del Pacto Verde Europeo evalúa los cambios en el empleo relacionados con el logro del objetivo de cero emisiones de carbono para 2050. Los sectores relacionados con la minería y la explotación de canteras, el coque y el petróleo refinado, y el gas, el vapor y el aire acondicionado se ven más afectados negativamente con alrededor de un 27 % menos de trabajadores, mientras que el suministro de agua y la gestión de residuos parecen beneficiarse más del escenario del Pacto Verde Europeo con un aumento del empleo de más del 60 % entre 2020 y 2030 (Cedefop, 2021^[10]). Dicha reasignación puede ser aún más pronunciada en el contexto de las difíciles condiciones del mercado laboral que muchos trabajadores y empresas están experimentando a raíz de la pandemia. Las políticas

que fomentan el crecimiento verde podrían conducir a la creación de empleo en varios sectores, como la energía renovable y la agricultura orgánica, pero también a la pérdida de puestos de trabajo en sectores intensivos en emisiones, incluidos empleos relativamente bien remunerados. El análisis de las transiciones políticas hacia una economía circular y más eficiente en el uso de los recursos revela que los impactos geográficos serán muy desiguales, ya que algunas regiones perderán grandes empleadores e incluso industrias enteras, y otras se beneficiarán de la creación de nuevas oportunidades de empleo (Chateau y Mavroeidi, 2020^[11]).

12. Las políticas de mercado laboral y habilidades desempeñan un papel clave para permitir que los países gestionen mejor la transición ecológica y se beneficien de ella. Se necesitan herramientas políticas para garantizar que la transición ecológica sea justa, reduzca las desigualdades en los resultados del mercado laboral entre los diferentes grupos de trabajadores y, por lo tanto, ayude a las personas a aprovechar al máximo su potencial de crecimiento. El desarrollo de tales herramientas requerirá un análisis de las necesidades de habilidades emergentes para: 1) comprender mejor cómo las escuelas, la educación superior y los sectores de educación y formación vocacional pueden equipar mejor a los jóvenes para el futuro; 2) identificar las vías de perfeccionamiento y actualización de las habilidades para los trabajadores actuales; y 3) mapear la distribución geográfica y sectorial de nuevas demandas de habilidades y su potencial social más amplio. Además, es importante garantizar que los jóvenes que aún están en los sistemas de educación y la formación sean conscientes de las formas en que las demandas de “habilidades verdes” y competencias digitales están cambiando en el mercado laboral.

Cambio demográfico

13. Las poblaciones de los países de la OCDE van a envejecer significativamente en las próximas décadas. El envejecimiento de la población ya ha elevado la mediana de la edad por encima de los 40 años en muchos países de ingresos altos. También se espera que las poblaciones de las economías emergentes que actualmente son relativamente jóvenes envejezcan rápidamente. Si no se hace nada para cambiar los patrones actuales de trabajo y jubilación, se prevé que el número de jubilados por cada 100 trabajadores (es decir, personas de 50 años o más que no forman parte de la fuerza laboral) en los países de la OCDE en promedio aumente sustancialmente de 42 por 100 trabajadores en 2018 a casi 60 en 2050, lo que supone una gran presión sobre las finanzas públicas y la capacidad de financiar prestaciones de pensión adecuadas, así como de limitar el crecimiento económico (OCDE, 2019^[12]). Muchos países de la OCDE han tomado medidas para fomentar la participación en la fuerza de trabajo de los trabajadores mayores de 50 años, incluidos el perfeccionamiento y la actualización, y esto ha contribuido a un aumento de la edad efectiva en la que las personas abandonan el mercado laboral desde principios de la década de 2000. La respuesta política general para los países de la OCDE consistirá en desarrollar todo su potencial productivo facilitando el empleo remunerado de hombres y mujeres de todas las edades. Utilizar mejor los talentos de las personas en puestos de trabajo de calidad sigue siendo un motor clave para un crecimiento inclusivo y un mayor bienestar.

14. Gran parte del enfoque de las políticas para ofrecer vidas laborales más largas se ha centrado en reducir los incentivos para jubilarse anticipadamente y recompensar la prolongación de la vida laboral, pero se necesitan esfuerzos sostenidos para abordar las barreras del lado de la demanda. Esto implica cambiar el comportamiento de las empresas mediante la lucha contra las prácticas de discriminación por edad profundamente arraigadas y el fomento de culturas inclusivas de diversas edades. Además, garantizar que las personas mayores mantengan su empleabilidad a través de políticas de habilidades será clave para ayudarlas a navegar por un mercado laboral que implicará cada vez más la adaptación a los nuevos puestos de trabajo y a las necesidades de habilidades.

15. Los flujos migratorios han ido en aumento en las últimas décadas. La migración resulta no solo en sociedades más diversas, sino que también tiene fuertes implicaciones económicas. Si bien los migrantes impulsan a la población en edad de trabajar, contribuyendo así al crecimiento y al progreso tecnológico de una economía, las políticas de integración y los sistemas de educación y formación eficaces deben garantizar que los migrantes estén equipados con las habilidades necesarias para

integrarse en la sociedad y el mercado laboral, y la capacitación en habilidades lingüísticas, entre otros.

Caja 1. Una recuperación resiliente de la pandemia de COVID-19

La COVID-19 es solo la última de una serie de crisis geopolíticas, sociales y económicas altamente disruptivas que el mundo ha experimentado en los últimos veinte años. La pandemia mundial está afectando todos los aspectos de nuestras vidas, desde la salud, el empleo y la educación, hasta la seguridad financiera, las relaciones sociales y la confianza, y ha puesto de relieve los desafíos de equidad que existían mucho antes de la pandemia.

A medida que los países van más allá de la fase aguda de la pandemia de COVID-19, la atención se centra en la recuperación y en cómo reactivar la actividad económica. Una recuperación inclusiva y transformadora que ponga el bienestar de las personas en el centro incluye el fortalecimiento de las oportunidades educativas y el apoyo a las personas, los empleos y las pequeñas empresas.

La pandemia de COVID-19 provocó pérdidas de aprendizaje entre niños y adultos debido al cierre forzado de escuelas y la interrupción de las oportunidades de aprendizaje físico que ocurrieron de manera informal o no formal en el lugar de trabajo debido a las medidas de contención. Los niños de entornos desfavorecidos tienen más probabilidades de haber perdido horas de aprendizaje y de carecer de los recursos para un aprendizaje remoto eficaz. Entre los adultos, los trabajadores poco calificados tienden a estar sobrerrepresentados en los sectores que se han visto más afectados por los cierres inducidos por la pandemia y que tuvieron menos oportunidades de hacer la transición al trabajo digital y a distancia. “Las pérdidas de aprendizaje” dependen del nivel educativo de los trabajadores. Las estimaciones indican que los trabajadores de medianos y baja calificación perdieron, en promedio, el doble de oportunidades de aprendizaje informal que los adultos con educación terciaria. Los sistemas de aprendizaje deben prestar mucha atención para garantizar que las desigualdades existentes en el acceso y la calidad del aprendizaje no se exacerben al garantizar que todos los alumnos tengan las herramientas y la orientación que necesitan para aprender y tener éxito, lo cual es fundamental para la recuperación.

La crisis de COVID-19 ha provocado una disminución del empleo, y millones de empleos y empresas en sectores que alguna vez fueron seguros, como el turismo, la hostelería, el comercio minorista y la construcción, se han visto gravemente afectados. Las estimaciones sugieren que el número de nuevos empleos publicados en línea, en promedio en la OCDE, disminuyó aproximadamente un 60 % en abril de 2020 en comparación con enero-febrero de 2020. En marzo de 2021, varios países experimentaron una mejora considerable. Sin embargo, el total de empleos publicados en línea en promedio en los países de la OCDE seguía siendo alrededor de un 12 % más bajo que durante el período anterior a la crisis. Si bien la pandemia de COVID-19 afectó prácticamente a todos los sectores de la economía simultáneamente, el análisis de las vacantes en línea sugiere que muchos trabajadores mal pagados y, a menudo, con poca educación se vieron particularmente afectados durante la fase inicial de la crisis de COVID-19 (OCDE, 2021)^[2].

Antes de la pandemia de COVID-19, el cambio demográfico, los rápidos avances tecnológicos, la globalización y la transición hacia una economía verde ya estaban transformando las sociedades y el mundo laboral a una velocidad vertiginosa. Esas fuerzas impulsoras (megatendencias) no se detuvieron repentinamente con la pandemia. En cambio, es probable que aumenten los efectos de la crisis de COVID-19, pues aceleran los cambios en la forma en que se organiza el trabajo y se utilizan y demandan las habilidades en los mercados laborales. Por lo tanto, los esfuerzos de recuperación deben tener en cuenta los cambios en el mercado laboral, como los cambios en los requisitos de habilidades o la forma en que se realizan los trabajos.

3 Promoción de la

— equidad en y por medio del desarrollo de habilidades

Puntos clave: Promoción de la equidad en y por medio del desarrollo de habilidades

- El aprendizaje a lo largo de la vida es esencial para que las personas prosperen y se adapten a un mundo que cambia rápidamente, transformado por megatendencias como la digitalización, los cambios ambientales y demográficos y las crisis inesperadas.
- La participación en el aprendizaje para adultos no solo es beneficiosa para las personas, sino que también las prepara para participar activamente en la sociedad.
- La equidad en las oportunidades educativas y el desarrollo de habilidades es importante para garantizar que los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida no creen oportunidades cada vez más divergentes. La equidad en la educación puede fomentarse mediante sistemas educativos que sean justos e inclusivos.

16. El aprendizaje a lo largo de la vida caracteriza todas las formas de aprendizaje y desarrollo de competencias a lo largo del ciclo de vida, desde la primera infancia y la juventud hasta la edad adulta. Los requisitos previos para un aprendizaje a lo largo de la vida eficaz se construyen en una etapa temprana de la vida mediante el establecimiento de bases cognitivas sólidas y el desarrollo de habilidades, actitudes y disposiciones no cognitivas para aprender. El aprendizaje a lo largo de la vida también implica una perspectiva de “toda la vida” que abarca diferentes formas de aprendizaje, como el aprendizaje formal (en la escuela y los centros de formación), el aprendizaje no formal (por ejemplo, talleres y formación impartida por el empleador) y el aprendizaje informal (por ejemplo, el aprendizaje con otros). El aprendizaje a lo largo de la vida en un mundo incierto y en rápido cambio no solo ayuda a las personas a adaptarse, sino que también es un medio para aumentar la resiliencia a las crisis externas, lo que reduce la vulnerabilidad de las personas y permite que participen activamente en la sociedad. Por lo tanto, es importante que las personas puedan acceder a oportunidades para desarrollar y mejorar su competencia en un amplio conjunto de habilidades.

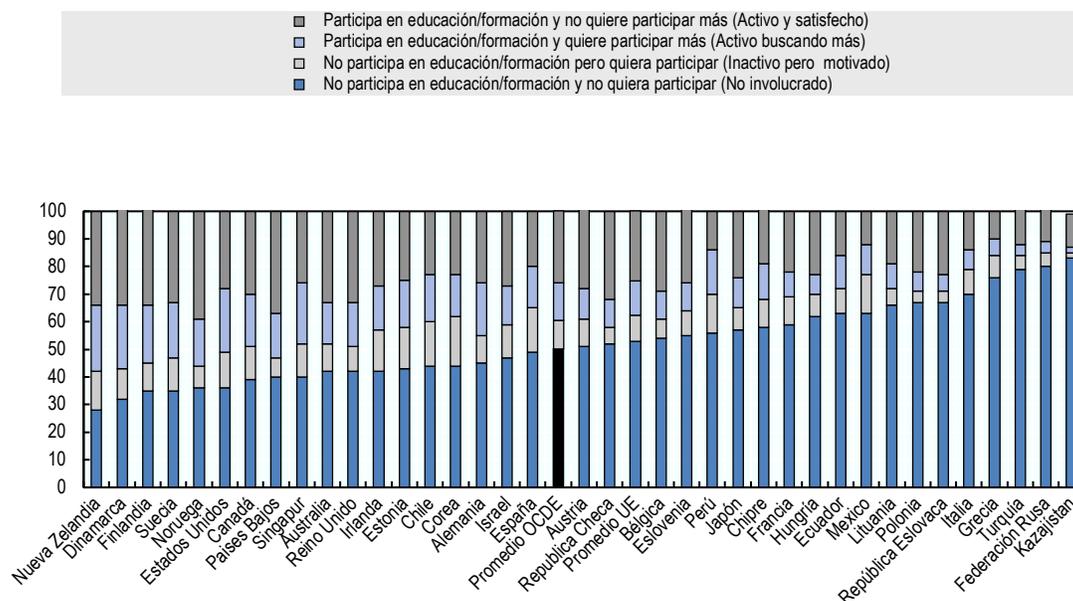
17. Al participar en la educación y la formación, los adultos pueden fortalecer y ampliar sus habilidades y conocimientos de acuerdo con la demanda cambiante, lo que les permite seguir participando en el mercado laboral. A pesar de que los mercados laborales se encuentran en un estado de cambio constante y la necesidad asociada de actualización y perfeccionamiento continuos, las tasas

de participación en el aprendizaje para adultos en muchos países de la OCDE son sorprendentemente bajas. Los datos de la Encuesta de Habilidades de los Adultos (PIAAC) indican que solo 2 de cada 5 adultos (40 %) en promedio participan en capacitación formal o no formal relacionada con el trabajo en el transcurso de los 12 meses anteriores a ser entrevistados en PIAAC, véase la Figura 1 (OCDE, 2021^[2]). El análisis de las tasas de participación entre los países muestra una variación considerable. Si bien las tasas de participación superaron el 55 % en Dinamarca, Finlandia y Nueva Zelanda, estuvieron por debajo del 25% en Grecia, Italia y México.

18. Las tasas de participación en la formación de adultos no solo varían según los países, sino también dentro de los países según las características sociodemográficas de los alumnos y entre las regiones. En muchos casos, aquellos que no participan en la formación para adultos son los que más se beneficiarían del acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad. Los datos de PIAAC muestran que los adultos con bajos niveles de rendimiento educativo tienen tres veces menos probabilidades de participar en el aprendizaje para adultos. La participación también varía según el género, ya que las mujeres tienen 5 puntos porcentuales menos de probabilidades que los hombres de participar (OCDE, 2021^[2]). Entre los adultos actualmente inactivos, es decir, aquellos que no participan en sistemas de educación o capacitación, muchos expresan interés por hacerlo, lo que indica que, en principio, pueden estar dispuestos a participar en la capacitación. La información de PIAAC también muestra posibles barreras contextuales para la participación en la formación (OCDE, 2019^[13]). Entre ellas se encuentran las obligaciones familiares y el costo de la capacitación, que se encuentran entre las barreras más apremiantes que impiden el acceso a las oportunidades de aprendizaje. La participación en la educación y la formación para adultos en los países de la OCDE es baja y la evidencia empírica sugiere una fuerte variación entre los diferentes grupos que enfrentan diferentes barreras. Esto plantea preocupaciones en cuanto a si la formación y la educación permiten una participación equitativa en las oportunidades de perfeccionamiento y actualización para satisfacer las demandas actuales del mercado laboral.

19. La equidad en las oportunidades educativas y el desarrollo de habilidades es importante para garantizar que los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida no creen oportunidades cada vez más divergentes. Garantizar la equidad durante el ciclo de vida debe comenzar en la educación y el cuidado de la primera infancia y continuar durante la educación secundaria superior y la educación y capacitación para adultos. Los sistemas educativos que no pueden garantizar y crear equidad educativa desde el principio pueden crear oportunidades muy divergentes entre los alumnos desde el principio, lo que dificulta cerrar esas brechas más adelante y puede convertirse en oportunidades desiguales más adelante en la vida.

Figura 1. Perfiles de alumnos: características, disposición para capacitarse y participación en el aprendizaje para adultos, por país



Nota: La participación se refiere al aprendizaje formal y no formal de adultos relacionado con el trabajo durante los 12 meses anteriores. Los países se ordenan por la participación del grupo "no involucrado" en un país determinado. Los países se clasifican en orden ascendente según el porcentaje de personas de 25 a 65 años que han completado la educación inicial y que están en el grupo "No involucrado" según el porcentaje de personas de 25 a 65 años que han completado la educación inicial y que están en el grupo "No involucrado".

Nota relativa a Chipre¹.

Fuente: Bases de datos de la OCDE (2019[14]) (2015[15]) (2012[16]) Encuesta de habilidades de los adultos (PIAAC), <http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

¹ Nota de Turquía: La información de este documento con referencia a "Chipre" se refiere a la parte sur de la isla. No hay una sola autoridad que represente a los turcos y grecocipriotas en la isla. Turquía reconoce a la República Turca del Norte de Chipre (TRNC). Hasta que se encuentre una solución duradera y equitativa en el contexto de las Naciones Unidas, Turquía mantendrá su posición con respecto a la "cuestión de Chipre". Nota de todos los Estados miembros de la Unión Europea de la OCDE y de la Unión Europea: La República de Chipre es reconocida por todos los miembros de las Naciones Unidas, con la excepción de Turquía. La información contenida en este documento se refiere a la zona bajo el control efectivo del Gobierno de la República de Chipre.

20. Proporcionar una definición de sistemas educativos equitativos en el contexto del aprendizaje permanente no es sencillo. Las definiciones en el contexto de los sistemas escolares abarcan dos dimensiones: justicia e inclusión (OCDE, 2007_[17]). Si bien la justicia implica que ni las circunstancias personales ni las sociales son obstáculos para alcanzar el potencial educativo, la inclusión implica garantizar un nivel mínimo de educación para todos. Aunque este marco se desarrolló principalmente con la educación escolar en mente, se puede aplicar a los sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida. Los conceptos alternativos tienen en cuenta tres posibles estrategias diferentes que sustentan la formulación de políticas: buscar la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato o la igualdad de resultados entre los estudiantes y las escuelas (Castelli, Ragazzi y Crescentini, 2012_[18]) (OCDE, 2021_[19]). La equidad en la educación significa que el acceso, la participación y la progresión para obtener una educación de calidad están disponibles para todos y se eliminan los obstáculos para alcanzar el potencial educativo (OCDE, 2021_[19]). Por lo tanto, debe existir igualdad de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida en una serie de dimensiones de equidad, como el género, la educación, el país de origen o la región.

21. La incapacidad de crear equidad en los sistemas educativos impone altos costos a las personas, la sociedad y la economía. La desigualdad de oportunidades perjudica a las personas, ya que esto puede implicar menos perspectivas de vida, lo que se refleja en menores ingresos iniciales y de por vida, un mayor riesgo de desempleo y dificultades para adaptarse en un mundo cambiante (OCDE, 2012_[20]). Las sociedades pueden sufrir una menor capacidad de las personas para participar plenamente en los aspectos cívicos y democráticos, mientras que al mismo tiempo el potencial de crecimiento e innovación de las economías se ve afectado (OCDE, 2012_[20]; Mezzanotte, 2022_[21]).

22. Mantener la equidad ha sido un desafío especial en el contexto de la pandemia de COVID-19 (OCDE, 2021_[19]). El cierre de escuelas y el aprendizaje a distancia afectaron considerablemente más a los estudiantes vulnerables, lo que aumentó su riesgo de desvincularse de la educación (OCDE, 2020_[22]). Además, la pandemia redujo las oportunidades de aprendizaje de los trabajadores durante los cierres inducidos por la COVID-19 en un promedio del 18 % en el caso del aprendizaje no formal y en un 25 % en el caso del aprendizaje informal. Dado que los trabajadores poco calificados tienden a estar sobrerrepresentados en los sectores más afectados por los cierres causados por la pandemia, las estimaciones indican que, en promedio, los trabajadores de nivel medio y bajo pueden haber experimentado una reducción del doble en las oportunidades de aprendizaje informal que adultos con educación terciaria (OCDE, 2021_[2]).

23. Varios indicadores apuntan a la falta de equidad en los sistemas educativos. Muchos estudiantes carecen de habilidades básicas, lo que puede resultar en que se queden atrás en el camino educativo y abandonen la escuela antes de tiempo. La deserción escolar prematura complica la transición entre la escuela y la entrada en el mercado laboral, lo que potencialmente conduce a la desvinculación y llevar a personas a que no reciban educación, empleo ni formación (Ninis).

Reducción de la participación de los NINIS

24. Los problemas en el desarrollo de habilidades pueden contribuir a, pero también ser el resultado de, una alta proporción de jóvenes que no participan en la educación, el empleo o la formación (Ninis). Los bajos logros educativos y los desajustes de habilidades son factores de riesgo para los ninis: Los jóvenes que no completan al menos la educación secundaria tienen significativamente más probabilidades de convertirse y seguir siendo ninis (OCDE, 2016_[23]). El desencanto con la escuela, las experiencias sociales y de aprendizaje negativas y los factores externos como la falta de apoyo en el hogar y los problemas de embarazo y salud mental pueden estimular la deserción escolar, así como ampliar la brecha entre los proyectos de vida de hombres y mujeres jóvenes y la oportunidad de realizarlos. Una estrategia de prevención que incluya la identificación, el alcance y el apoyo a los estudiantes en riesgo, así como un aumento potencial en la edad de participación obligatoria en la educación (OCDE, 2021_[24]) puede reducir los altos costos económicos y sociales de la deserción escolar (OCDE, 2012_[20]). La disparidad entre las habilidades que los jóvenes adquieren en la educación formal

y las que se demandan en el mercado laboral también puede contribuir a los períodos de inactividad, incluso entre las personas con un alto nivel educativo (OCDE, 2019_[25]).

La educación y la orientación profesional de calidad pueden ayudar a los estudiantes a descubrir ocupaciones de acuerdo con sus intereses y capacidades. Los programas de extensión de los empleadores pueden alterar las percepciones de los sectores económicos deseables y contribuir a que los jóvenes elijan ocupaciones con escasez de habilidades. La tasa de ninis, a su vez, es un factor importante para explicar la falta de desarrollo de habilidades en la edad adulta joven. Una alta tasa de ninis se asocia con un mayor riesgo de no desarrollar sus habilidades a través de la educación formal o del aprendizaje en el trabajo. Para los jóvenes que aún no han completado su educación formal, establecer políticas educativas y beneficios sociales de manera que faciliten su regreso a la escuela o la universidad puede ser beneficioso. Para otros, el apoyo a través de los Servicios Públicos de Empleo puede facilitar su transición al mercado laboral (OCDE, 2012_[20]).

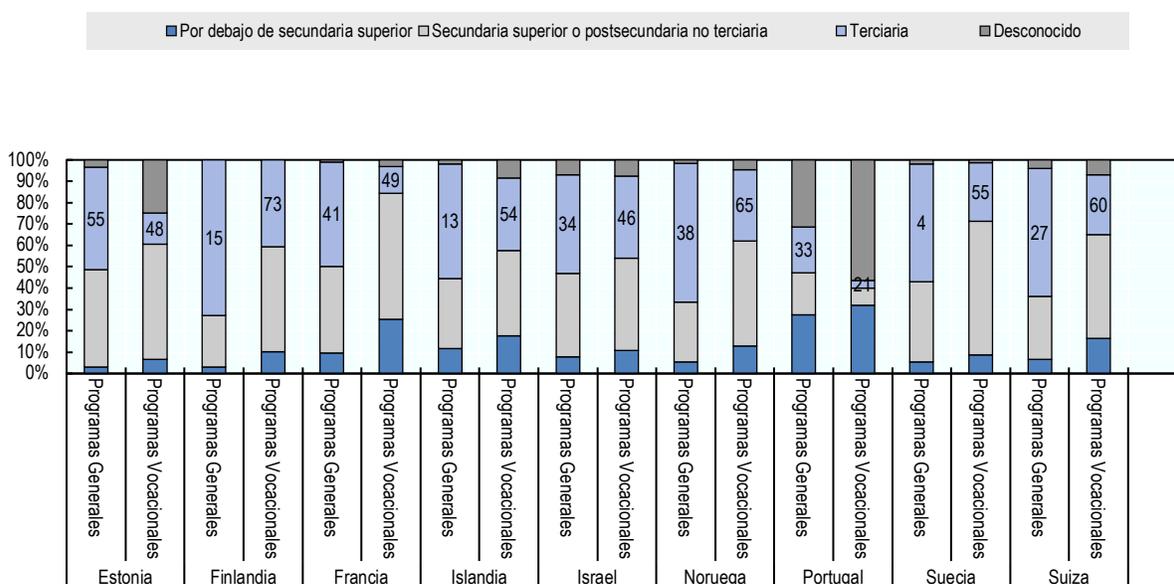
25. Se ha descubierto que la Educación Vocacional y Formación (EVF) contribuye a involucrar a los estudiantes en el sistema educativo, y varios estudios han encontrado una asociación negativa entre la EVF y la deserción de la educación secundaria (Vandeweyer y Verhagen, 2020_[26]). Puede proporcionar una alternativa interesante a la educación general para los estudiantes que tienen una orientación menos académica o que se desaniman de aprender en un entorno de aula tradicional. Por lo tanto, la EVF puede contribuir a reducir las tasas de deserción escolar y a volver a comprometer a los que abandonan prematuramente la escuela en el sistema educativo. Además, se ha descubierto que la EVF facilita las transiciones de la escuela al trabajo, ya que los adultos jóvenes con un título de EVF de secundaria superior tienen tasas de empleo cercanas a las de los adultos jóvenes con un título terciario en muchos países (OCDE, 2020_[27]). El aprendizaje basado en el trabajo desempeña un papel clave en este sentido. La evidencia de los países europeos muestra que los adultos jóvenes con una calificación de EVF tienen tasas de empleo más altas cuando tuvieron experiencia laboral durante sus estudios (OCDE, 2020_[28]). Por ejemplo, los datos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (UE-LFS) muestran que, entre los países incluidos en el análisis, los adultos con educación EVF tienen una tasa de empleo 11 puntos porcentuales más alta en comparación con los adultos sin experiencia laboral (OCDE, 2020_[28]). Para apoyar a los jóvenes estudiantes más vulnerables, varios países han puesto en marcha programas de preaprendizaje y/o programas de aprendizaje más cortos que proporcionan apoyo y orientación adicionales.

Promover el acceso a programas de educación superior y EVF de alta calidad

26. El acceso a la educación postsecundaria y superior y a los programas de EVF están fuertemente asociados con la situación socioeconómica. Como resultado, la composición de los programas generales y vocacionales se asocia con el entorno socioeconómico de los estudiantes. La figura 2 muestra que los estudiantes cuyos padres tienen un nivel educativo más bajo están sobrerrepresentados en los programas de formación vocacional (OCDE, 2021_[19]). En muchos países, la EVF lucha contra una imagen negativa y, a veces, se la considera una opción de último recurso. No obstante, como se ha mencionado anteriormente, los estudiantes de EVF generalmente tienen buenos resultados en el mercado laboral, especialmente cuando los programas se diseñan y se imparten en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. Los servicios de orientación profesional sólidos que sensibilizan a los estudiantes y sus padres sobre la EVF y sus resultados en el mercado laboral pueden contribuir a cambiar la percepción en torno a la EVF. Además, los estudiantes deben recibir información sobre las oportunidades de progresión en la educación superior y el aprendizaje posterior a la EVF de secundaria superior. En este sentido, la EVF nunca debe ser un callejón sin salida, y los estudiantes de EVF deben tener caminos efectivos hacia programas de nivel superior. En los países de la OCDE, en promedio, alrededor de dos tercios de los estudiantes matriculados en la EVF de secundaria superior están recibiendo una educación que teóricamente les brinda la oportunidad de ingresar directamente a un nivel de educación superior, a menudo terciario de ciclo corto, pero también a nivel de pregrado o equivalente (OCDE, 2020_[28]). En algunos países, los estudiantes de EVF deben pasar por un progreso de transición para prepararlos para continuar sus estudios. Algunos estudiantes de EVF pueden necesitar cursos adicionales u otro tipo de

apoyo para tener éxito en la educación superior. Dichos programas de transición, cursos adicionales y medidas de apoyo pueden contribuir a mejores resultados en la educación superior, ya que hoy en día las tasas de finalización en los programas de pregrado son significativamente más bajas para los estudiantes con antecedentes de EVF que para aquellos con antecedentes de educación general en varios países de la OCDE (OCDE, 2020^[28]).

Figura 2. Proporción de participantes en la educación secundaria superior, por orientación del programa y nivel educativo de los padres (2018)



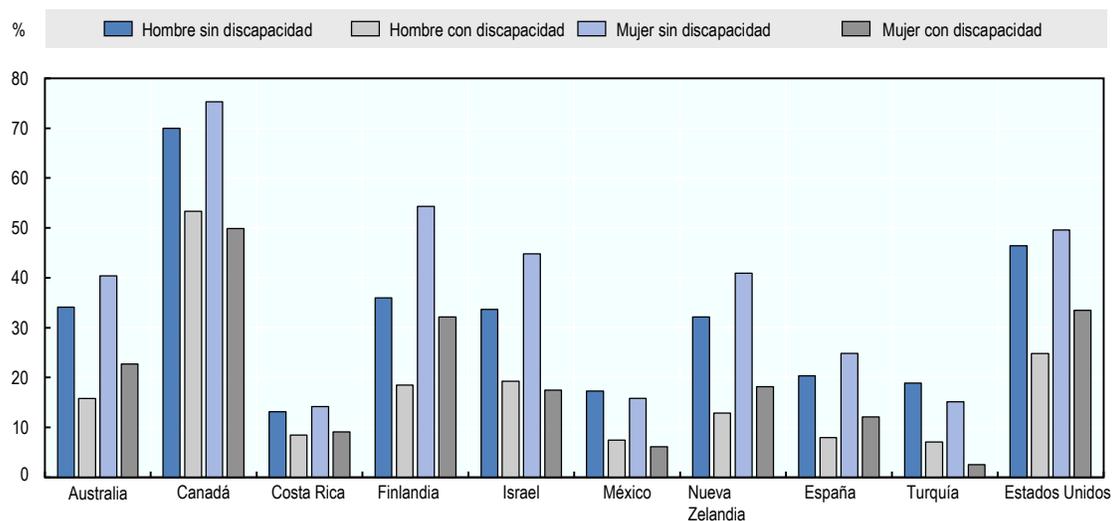
Nota: La figura muestra la composición de los programas generales y profesionales según el nivel educativo de los padres.

Fuente: OCDE (2020^[28]), *Educación en un vistazo 2020: Indicadores de la OECD*, <https://doi.org/10.1787/19991487>.

27. El acceso a la educación superior puede diferir para los estudiantes con diferentes dimensiones de diversidad, como la condición de migrante, el género, la identidad de género, la situación socioeconómica, los grupos étnicos, los pueblos indígenas y las necesidades de educación especial (Cerna et al., 2021^[29]; Mezzanotte, 2022^[21]; OCDE, 2021^[19]).

28. Además, incluso si los estudiantes pueden acceder a educación postsecundaria y superior, no todos pueden completarla. Existe variación en las tasas de finalización entre los diferentes grupos de estudiantes. Por ejemplo, evidencia del Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad muestra (Figura 3) que, en los países de la OCDE, tanto los hombres como las mujeres con una discapacidad tienen tasas de finalización más bajas que sus pares (Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad, 2018^[30]).

Figura 3. Tasas de finalización universitaria desglosadas por situación de discapacidad y género



Nota: Finalización universitaria: porcentaje de personas de una cohorte que han completado un título universitario. Todos los países informaron datos para personas de 25 a 54 años, excepto Finlandia, que informó los datos para personas de 29 a 64 años. Los países han sido seleccionados en función de su condición de miembros de la OCDE, de los países informados por el Grupo de Washington.

Fuente: Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad (2018_[30]), indicadores seleccionados de los ODS desglosados por estado de discapacidad, https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/documents/disagregation-data-report_.pdf.

29. Apoyar a todos los estudiantes en todos los niveles educativos, implementar mecanismos de alerta temprana, brindar orientación profesional y educativa efectiva, y ofrecer becas a estudiantes diversos puede ayudar a promover el acceso y la finalización de la educación postsecundaria.

4

Adopción de enfoques innovadores para oportunidades de aprendizaje inclusivos y para toda la vida

Puntos clave: Adopción de enfoques innovadores para oportunidades de aprendizaje inclusivos y para toda la vida

- Las ofertas de aprendizaje relevantes y accesibles para ampliar las oportunidades de aprendizaje de calidad para adultos requieren esfuerzos de divulgación innovadores dirigidos a grupos subrepresentados y la eliminación de aquellas barreras que son más importantes para evitar que participen.
- El desarrollo de habilidades relevantes entre los grupos subrepresentados puede facilitarse mediante la personalización del aprendizaje, de modo que esté dirigido y adaptado a las necesidades de los alumnos específicos (vulnerables) a lo largo de la vida.
- La información y la orientación son cruciales para que todos los alumnos puedan navegar por una oferta de aprendizaje diversa y compleja. Los mecanismos de monitoreo y evaluación pueden garantizar que los programas de aprendizaje sean de alta calidad.

30. Promover la equidad y la inclusión en la educación para adultos requiere, por un lado, el desarrollo de enfoques eficaces para eliminar las barreras a la participación y, por otro lado, una formación personalizada que satisfaga las necesidades y objetivos de aprendizaje de cada individuo. Por lo tanto, lograr la equidad implica inherentemente una acción política que reduzca la vulnerabilidad de las personas a los cambios en las necesidades de habilidades en el mercado laboral en varias dimensiones. En primer lugar, existe una dimensión cuantitativa que implica aumentar la participación en el perfeccionamiento y la actualización entre, por ejemplo, los grupos desfavorecidos. En segundo lugar, está la dimensión cualitativa que implica refinar el tipo de formación ofrecida para garantizar que conduzca a beneficios para las personas, las empresas y la sociedad. Esto no solo implica garantizar en general la calidad de los programas, sino también la calidad del aula de aprendizaje para adultos.

31. La participación en las oportunidades de aprendizaje para adultos suele ser más alta entre las personas que enfrentan barreras bajas para participar y obtienen altos rendimientos individuales, pero cuya participación produce rendimientos sociales más bajos; se trata de personas que suelen tener un alto nivel educativo, jóvenes y de hogares con ventajas socioeconómicas. Por eso, en muchos países y economías el desafío clave es fomentar una mayor participación en el aprendizaje entre los grupos de adultos que se beneficiarían más del acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad y cuya participación produciría mayores beneficios sociales. Las barreras financieras, el costo de la formación, así como la pertinencia y la calidad de la formación impartida, parecen ser los principales obstáculos para la participación en la formación.

32. Los adultos con niveles educativos más bajos tienen muchas menos probabilidades de participar en el aprendizaje para adultos que sus compañeros con un nivel más alto de educación. Por ejemplo, en los países de la OCDE, los adultos con bajos niveles educativos tienen menos probabilidades de

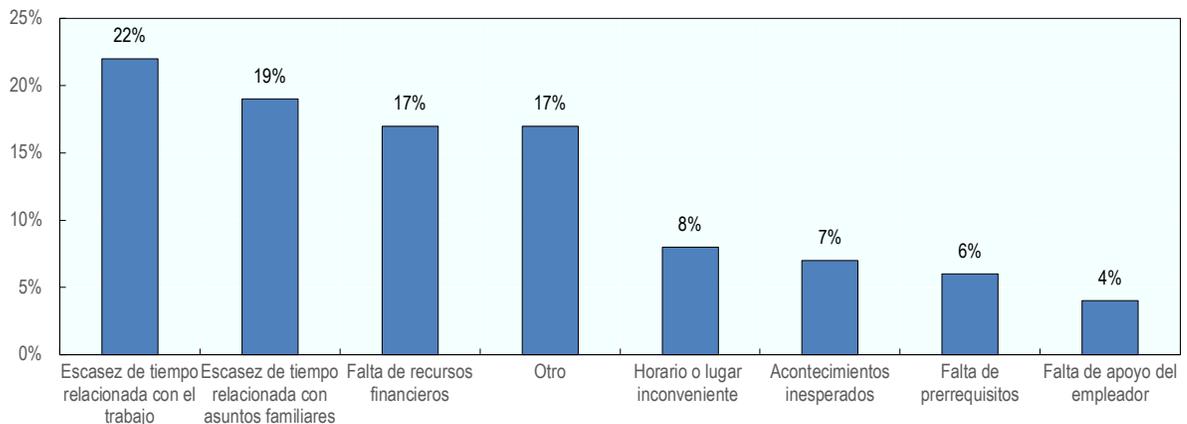
participar en el aprendizaje para adultos que las personas con calificaciones terciarias.

En concreto, solo alrededor del 20 % de los adultos sin calificaciones de secundaria superior informaron haber participado en al menos una oportunidad de aprendizaje para adultos en el último año, en comparación con el 58 % de los adultos con una calificación terciaria (OCDE, 2021^[2]).

33. En vista del alcance y la velocidad de los cambios que se están produciendo, se necesita un aumento significativo en la oferta de aprendizaje para adultos y esto solo se puede lograr a través de soluciones innovadoras destinadas a reducir el impacto de las barreras que impiden la participación de grupos objetivo clave. Las barreras reportadas con mayor frecuencia por los adultos con niveles educativos bajos son la falta de tiempo por motivos laborales (22 %) o familiares (19 %) y la falta de recursos financieros (17 %) (Figura 4). La mayoría de los adultos con niveles educativos bajos ganan salarios bajos que no les permiten tomarse tiempo libre para volver a capacitarse o pagar los servicios de cuidado infantil mientras están en un curso de formación. Del mismo modo, los trabajadores con contratos precarios no tienen acceso a un apoyo financiero completo para asistir a la formación a través de sus empleadores, debido a su corta antigüedad.

Figura 4. Barreras para participar en aprendizaje para adultos

Motivos de la no participación (% de adultos con niveles educativos bajos que querían participar pero no lo hicieron)



Nota: Promedio de países de la OCDE que participan en la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC).

Fuente: Bases de datos de la OECD (2015₍₁₅₎) (2012₍₁₆₎) Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC),

<http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

34. Estimular métodos de enseñanza y aprendizaje eficaces e innovadores es clave para fomentar la participación. Los adultos con bajo nivel educativo cuya experiencia anterior en la educación ha sido negativa a menudo asocian el aprendizaje tradicional en el aula con el fracaso. En cambio, es más probable que se sientan motivados por una formación más práctica, orientada a la resolución de problemas y que se imparte de manera que quede muy clara la relevancia de las actividades cotidianas. Algunos países han empezado a adoptar buenas prácticas para involucrar a los trabajadores poco cualificados en una formación adaptada a su nivel inicial de cualificación, necesidades y experiencia. El uso del aprendizaje mixto o el aprendizaje basado en historias son algunas de las formas en que se puede animar a los adultos poco cualificados a participar en el aprendizaje para adultos.

Desarrollar una oferta de aprendizaje accesible

35. Se necesitan iniciativas innovadoras de perfeccionamiento y actualización para ampliar las oportunidades de aprendizaje para adultos de calidad entre los grupos socioeconómicos que están especialmente en riesgo de no participar y de los grupos que son particularmente vulnerables a los rápidos cambios en los mercados laborales impulsados por las innovaciones tecnológicas y globalización.

Esfuerzos de divulgación innovadores dirigidos a grupos subrepresentados

36. Muchos adultos que no participan en formación informan que no encontraron una formación en la que quisieran participar. En los países de la OCDE, estos adultos llamados “no involucrados” constituyen uno de cada dos trabajadores de 25 a 65 años (50 %). Estos adultos podrían tener dificultades para identificar la formación que es relevante para sus necesidades o pueden enfrentar barreras tan altas que perciben la formación como inalcanzable para ellos. Sin embargo, en su mayoría podrían ser adultos que no ven la necesidad de formación y simplemente no están interesados en participar. Este es el caso, por ejemplo, de los adultos poco calificados que actualmente están empleados, reciben ingresos modestos pero estables y no comprenden completamente los riesgos y cambios que la revolución tecnológica podría causar a sus trabajos.

37. Para este grupo de adultos que no están involucrados en aprendizaje, la divulgación es esencial. Las campañas de sensibilización existen en muchos lugares, pero hay pocas pruebas de que tengan éxito. Evaluaciones recientes muestran que las campañas generalmente crean conciencia sobre el tema de la baja alfabetización en la población en general, pero es menos probable que tengan mucho éxito en la participación del grupo objetivo. La divulgación activa y directa para adultos con bajos niveles de competencia es preferible para involucrarlos en el aprendizaje, es necesario llegar a los adultos en sus contextos específicos y utilizar los canales de participación existentes para reducir la barrera para conectarse con el tema del aprendizaje para adultos. Esto incluye:

- Llegar activamente a los adultos en los lugares que frecuentan, incluidos sus lugares de trabajo, instituciones comunitarias y espacios públicos.
- Identificar actores que han establecido vínculos con adultos con bajos niveles de competencia; y
- Desarrollar la capacidad de estos actores para animar a los adultos con bajos niveles de competencia a aprovechar las oportunidades de aprendizaje.

38. El lugar de trabajo es uno de los lugares clave donde las personas identifican sus necesidades y participan en oportunidades de formación, pero aquellos que carecen de habilidades básicas pueden dudar o no poder comunicar sus necesidades de formación a los empleadores. Existe evidencia de que los sindicatos pueden servir de puente entre los empleadores y los empleados con bajos niveles de

competencia (Stuart et al., 2016^[31]; Parker, 2007^[32]). Los jardines infantiles y las escuelas son lugares que los adultos con bajos niveles de competencia con niños visitan regularmente o con los que están en contacto de alguna manera. Los programas de habilidades familiares se acercan a los adultos en su papel de padres, se llevan a cabo en las instituciones educativas de sus hijos y vinculan el aprendizaje con su experiencia vivida. Otras instituciones comunitarias también pueden proporcionar vínculos entre adultos con bajos niveles de competencia y oportunidades de aprendizaje, llegando a lugares de formas que les son familiares. Por ejemplo, algunos servicios comunitarios usan WhatsApp, mientras que otros interactúan con adultos en lugares donde suelen pasar tiempo, como eventos, parques y plazas públicas.

Eliminar las barreras para la participación

39. Muchos adultos no participan en educación y formación porque diferentes barreras les impiden participar. Los estudios muestran que la participación suele ser más alta entre las personas que enfrentan barreras bajas para participar y obtienen altos rendimientos individuales. El desafío clave es llegar a los grupos que más se beneficiarían del acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad, y cuya participación produciría mayores beneficios sociales. Existen muchos factores diferentes que dificultan la participación de los adultos, como las limitaciones financieras y de tiempo (relacionadas con las obligaciones laborales o familiares), los requisitos previos insuficientes para su participación y falta de interés en la formación que se ofrece. Por ejemplo, las diferencias de género en las obligaciones familiares hacen que la participación en oportunidades no compatibles con las responsabilidades de cuidado sea especialmente inaccesible para muchas mujeres. Hasta el 28 % de las mujeres inactivas pero motivadas mencionan las obligaciones familiares como una barrera para la participación en la formación, en comparación con solo el 8 % de los hombres. Esta brecha es aún más pronunciada para el caso de los padres con hijos dependientes (OCDE, 2021^[2]). Para abordar estas barreras, existen diferentes opciones políticas para que los países garanticen que los grupos vulnerables y los trabajadores no estándar tengan acceso a oportunidades adecuadas de aprendizaje para adultos (OCDE, 2019^[33]). Por ejemplo, las políticas podrían eliminar las restricciones proporcionando apoyo al cuidado individual de padres ancianos o hijos dependientes.

40. Los incentivos financieros específicos pueden hacer que los sistemas de aprendizaje para adultos sean más equitativos y evitar la inversión insuficiente. Estos incluyen subsidios salariales y de formación, incentivos fiscales, préstamos a tasas preferenciales y planes de cuentas de aprendizaje individuales (OCDE, 2017^[34]). Es importante que en su diseño se consideren todos los costos relacionados con la participación en la formación, incluidos los costos directos e indirectos de los cursos y los costos de oportunidad, es decir, ingresos o beneficios no percibidos.

41. Los planes de aprendizaje individuales tienen una serie de características particularmente atractivas. Impulsan la elección y la responsabilidad individuales con respecto a la formación y aumentan la competencia entre los proveedores de formación y, por lo tanto, pueden influir positivamente en la calidad y la pertinencia de la prestación de formación. Además, su capacidad para hacer que los derechos de formación sean “transferibles” de un puesto de trabajo o situación laboral a otro es particularmente atractiva en un mundo laboral en el que las carreras se fragmentan cada vez más (OCDE, 2019^[35]). Para que estos planes funcionen mejor para los adultos con bajos niveles de competencia, los gobiernos están desarrollando el acceso a la orientación y el asesoramiento profesional, invirtiendo significativamente en actividades de divulgación y simplificando el acceso.

42. Para abordar la falta de tiempo como una barrera para la participación, las oportunidades de aprendizaje modular, integradas en el sistema de aprendizaje y calificación de adultos, permiten a los adultos asistir a cursos de formación más cortos que se convierten en una calificación con el tiempo.

43. La licencia legal de educación y formación es otra política clave para garantizar que la falta de tiempo no sea una barrera para el aprendizaje para adultos. Por lo general, se regula en la legislación nacional o se establece en convenios colectivos; y puede ser universal o proporcionarse a ciertos trabajadores, por ejemplo, aquellos con una permanencia mínima en la empresa. Con el fin de garantizar su aceptación, muchos países ofrecen una compensación para los alumnos y los empleadores junto con la licencia legal. Durante su licencia de formación, los trabajadores a menudo reciben un salario completo

hasta una cantidad limitada, mientras que los empleadores pueden recibir compensaciones por los salarios pagados durante la licencia de formación. En algunos países existen planes de rotación laboral, que proporcionan reemplazo para el empleado durante su tiempo de formación.

Fomento de la relevancia y la garantía de calidad del desarrollo de habilidades

44. El panorama del aprendizaje para adultos se caracteriza por una gran variedad de proveedores de formación públicos y privados que ofrecen numerosas oportunidades de aprendizaje de calidad variable. Por lo tanto, la garantía de calidad y el seguimiento de los programas de educación y formación son esenciales para garantizar que la educación y la formación de adultos se asocien con beneficios para las personas, las empresas y las sociedades. Además, las personas deben poder encontrar los programas de formación y educación que mejor se adapten a sus necesidades. La personalización del aprendizaje, la información y la orientación son medios importantes para que los adultos naveguen por esta variedad de ofertas.

Personalización del aprendizaje

45. El aprendizaje a lo largo de la vida incluye a alumnos jóvenes y mayores con diferentes experiencias, motivaciones y actitudes, que determinan sus objetivos de aprendizaje. Sin embargo, los alumnos son inherentemente heterogéneos, lo que en última instancia exige ofrecer diversidad en términos de contenido y provisión de aprendizaje. Proporcionar información y orientación personalizadas apoya la provisión de oportunidades de formación dirigidas y adaptadas a las necesidades de estudiantes específicos (vulnerables) a lo largo de la vida.

46. Los adultos aprenden mejor cuando el aprendizaje se pone en contexto, por ejemplo, su entorno laboral, y cuando es práctico y está orientado a los problemas. Hoy en día, el aprendizaje para adultos sigue teniendo lugar principalmente en el aula. A menudo imita los estilos de enseñanza y aprendizaje basados en la escuela. Este enfoque puede ser particularmente problemático para los adultos con habilidades bajas, ya que muchos de ellos han experimentado fracasos en la educación y pueden tener dificultades para regresar a un entorno de clase. La provisión exitosa de aprendizaje para adultos tiene en cuenta cómo aprende esta población. Esto significa que debe ser práctico, orientado a los problemas y estrechamente vinculado al contexto del alumno, sobre todo a su lugar de trabajo. Cuando se trata del modo de aprendizaje, no hay una manera que funcione para cada persona y los adultos deben tener acceso a una variedad de modos de aprendizaje diferentes.

47. Hasta hace poco, las opciones de formación personalizada, relevantes para las necesidades individuales, eran difíciles de ofrecer a gran escala y eran relativamente raras. Las tecnologías de IA están cambiando eso al permitir el desarrollo de una formación que se adapte a las necesidades específicas de actualización, a un costo significativamente menor que la tutoría privada. Las ventajas son múltiples, pues la personalización se puede convertir en ahorro de tiempo para algunos participantes y, al mismo tiempo, ayudar a los grupos vulnerables que necesitan más tiempo para aprender. La personalización impulsada por la IA es escalable a un costo reducido, ya que no requiere aulas adicionales, docentes o planes de estudio personalizados. Esta escalabilidad tiene el potencial de beneficiar a los empleadores, los proveedores de formación y los responsables políticos (Verhagen, 2021 [36]). Además, la tecnología también puede ayudar a las personas a encontrar programas que sean más relevantes para sus necesidades de manera rápida y fácil, lo que, a su vez, puede aumentar la motivación de las personas para participar en la formación. Las recomendaciones de formación personalizadas, así como las evaluaciones automatizadas que se adaptan al nivel de entrada y al progreso de los alumnos, también pueden aumentar la relevancia de la formación y reducir la deserción.

Información y orientación

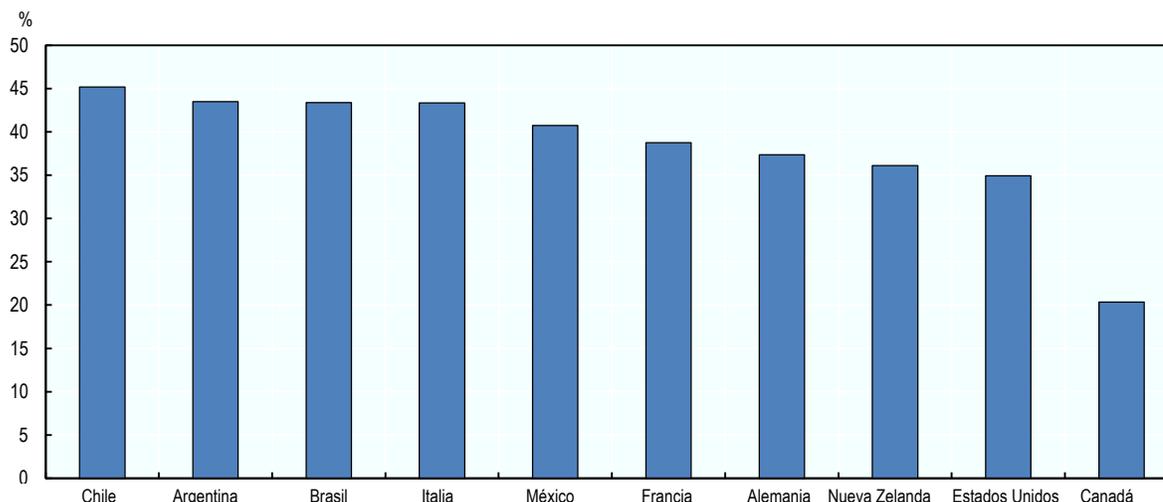
48. En la mayoría de los países de la OCDE, los adultos pueden elegir entre numerosas oportunidades de aprendizaje diferentes. Estos pueden variar desde programas para adquirir educación básica y general formal, pasando por cursos cortos certificados para adquirir habilidades específicas hasta oportunidades de aprendizaje no formal en el lugar de trabajo. Numerosos proveedores con muchos enfoques diferentes para la enseñanza y el aprendizaje ofrecen estas oportunidades. Por esta razón, es un desafío para cualquier adulto navegar por la gran diversidad de ofertas (OCDE, 2021^[37]).

49. Para identificar la oportunidad de aprendizaje que mejor se adapte a sus necesidades y sea la más apropiada para ellos, los adultos necesitan apoyo para identificar sus necesidades de habilidades. Además, necesitan asesoramiento sobre cómo abordar cualquier barrera para la participación, incluidas las finanzas limitadas, la falta de tiempo debido a los compromisos familiares y la distancia al lugar de capacitación. La información profesional específica ayuda a las personas a comprender su conjunto de habilidades y necesidades de desarrollo y, por extensión, a navegar por las oportunidades de aprendizaje disponibles. La orientación profesional efectiva comienza desde una edad temprana y continúa durante la edad adulta. Por ejemplo, los datos de PISA muestran una relación positiva entre la participación de los adolescentes en actividades de desarrollo profesional y mejores indicios de que los jóvenes están en mejores condiciones de hacer una buena transición al mercado laboral (Mann, Denis y Percy, 2020^[38]). Durante la edad adulta, la orientación profesional ayuda activamente a explorar futuras oportunidades en el trabajo, ampliar y profundizar la comprensión de las posibles carreras mientras aún están en la etapa educativa, y guía a los adultos a través de las oportunidades de aprendizaje que ofrecen los sistemas de aprendizaje para adultos. También ofrece oportunidades para experiencias de primera mano del mercado laboral y fomenta y permite una cultura de reflexión e investigación personales (Kis y Windisch, 2018^[3]).

50. A pesar de la importancia de la orientación profesional para promover el aprendizaje para adultos, pocos adultos acceden a ella todos los años y existe una fuerte variación entre los países. En Chile, por ejemplo, alrededor del 45 % de los adultos han hablado con un asesor de orientación profesional, mientras que solo alrededor del 20 % lo hizo en Canadá (Figura 5). Sin embargo, las diferencias entre países podrían, por ejemplo, reflejar variaciones en los proveedores de orientación profesional. Así mismo, existen diferencias en el uso de la orientación profesional entre los diferentes grupos socioeconómicos. Las mayores brechas se encuentran entre las personas en edad laboral (25-54 años) y las personas mayores (mayores de 55 años) (22 puntos porcentuales), seguidos de los adultos que viven en ciudades y en áreas rurales (14 puntos porcentuales), los adultos con un nivel educativo alto y bajo (11 puntos porcentuales) y los hombres y mujeres (8 puntos porcentuales) (OCDE, 2021^[37]).

51. Las diferencias entre los grupos reflejan una mezcla de actitudes hacia la orientación profesional, el conocimiento de los servicios disponibles y cómo se dirigen las iniciativas de orientación profesional. La mayoría de los adultos que no utilizan los servicios de orientación profesional informan que no sienten que necesitan hacerlo (57 %). Los adultos mayores y los adultos con menos educación están sobrerrepresentados en este grupo. Otro 20 % de los no usuarios informan que no sabían que existían servicios de orientación profesional. Una tercera barrera importante es la falta de tiempo por motivos laborales o personales (11 %). Los proveedores de orientación profesional van desde los servicios públicos de empleo, los servicios públicos dedicados, los servicios privados y los interlocutores sociales. Las funciones respectivas varían según los países y las configuraciones institucionales (OCDE, 2021^[39]).

Figura 5. Proporción de adultos que han hablado con un asesor de orientación profesional en los últimos cinco años



Nota: La figura muestra el número promedio de adultos que han hablado con un asesor de orientación profesional en los últimos cinco años. Fuente: OCDE (2021^[37]), Orientación profesional para adultos en un mundo laboral cambiante, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.

52. Abordar estas barreras de acceso y llegar a los adultos desfavorecidos requiere una expansión de los servicios de orientación profesional, prestados a través de una variedad de canales de comunicación por asesores calificados, y con conocimiento de información oportuna y granular del mercado laboral. Para los adultos con habilidades bajas, la asesoría y la orientación tienen más éxito cuando son holísticos, es decir, brindan apoyo para navegar por las ofertas de educación y formación y otros servicios relevantes de manera simultánea, por ejemplo, para abordar las barreras sociales, de vivienda y de salud. Además, requieren trabajadores sociales calificados, que tengan tiempo y recursos suficientes, para brindar asistencia personalizada a cada adulto.

53. La pandemia de COVID-19 ha resaltado aún más la importancia de los servicios de orientación profesional, ya que muchos adultos han perdido sus empleos y necesitan ayuda para identificar las opciones profesionales adecuadas en un mercado laboral que ha cambiado profundamente. La pandemia ha tenido un impacto tanto en la oferta como en la demanda de habilidades. Por el lado de la oferta, los adultos poco cualificados han estado representados de manera desproporcionada entre los que perdieron sus trabajos. Muchos necesitarán perfeccionar sus habilidades o volver a capacitarse para encontrar trabajo. Por el lado de la demanda, es probable que la crisis acelere la adopción de tecnologías digitales y la automatización, aumentando la demanda de habilidades de alto nivel. La orientación profesional puede facilitar el regreso al empleo mediante la identificación de nuevas oportunidades de trabajo y la propuesta de formación relevante.

Garantía de calidad, medición y evaluación de los programas

54. El panorama del aprendizaje se caracteriza por una gran variedad de proveedores de formación públicos y privados. En general, en comparación con la educación formal, que es supervisada por los gobiernos nacionales o subnacionales, el aprendizaje no formal suele estar menos regulado y su calidad sigue siendo muy variable, no solo entre los países sino también entre los proveedores de un mismo país. Al mismo tiempo, en todos los países de la OCDE, la formación no formal desempeña un papel principal para los adultos que perfeccionan sus habilidades, en particular aquellos con bajos niveles educativos, que suelen ser reacios a ingresar a una vía de educación formal. Para garantizar que la educación y la formación se asocien con beneficios para las personas, las empresas y las sociedades, la oferta de

formación debe ser de alta calidad. En el contexto de presupuestos públicos y privados limitados tras la emergencia de COVID-19, garantizar una prestación de formación de calidad será aún más importante para asegurar que las inversiones en formación ofrezcan una buena relación calidad-precio.

55. La información sobre la calidad de los programas y proveedores de formación es esencial para que las personas y los empleadores tomen decisiones informadas sobre el aprendizaje para adultos (OCDE, 2019[13]). Como algunas actividades de formación no siempre conducen al resultado deseado o pueden no ser percibidas como útiles por los participantes, el monitoreo y la evaluación de los programas de capacitación es esencial. Además, la garantía de calidad también se considera una herramienta clave para crear confianza en el sistema de formación para adultos, especialmente en la formación no formal y entre los adultos con bajos niveles educativos. Otorgar una certificación de garantía de calidad también puede actuar como un marcador de prestigio y credibilidad para los proveedores.

56. Sin embargo, el concepto de calidad es intrínsecamente complejo. La garantía de calidad y calidad son constructos multifacéticos y complejos, y la mayoría de la literatura se resiste a presentar definiciones únicas. La calidad también es un concepto relativo, ya que puede significar cosas diferentes para las diferentes partes involucradas (por ejemplo, alumnos, docentes y formadores, empleadores, gobierno, agencias de financiación, auditores). En el contexto del aprendizaje y el desarrollo de habilidades, la garantía de calidad se puede definir como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para garantizar estándares mínimos de calidad en el aprendizaje para adultos, que deben mantenerse y mejorarse con el tiempo (OCDE, 2021_[40]). Por lo tanto, se introduce una conceptualización del aseguramiento de la calidad en una dimensión temporal. Más específicamente, la garantía de calidad abarca: i) el reconocimiento y la certificación de los proveedores de educación para adultos; y ii) el monitoreo de los proveedores de educación para adultos y de sus resultados.

57. El proceso de reconocimiento y certificación de proveedores es una herramienta ampliamente utilizada en el proceso de garantía de calidad en la educación EVF o para adultos para examinar la calidad de una institución o una persona que proporciona formación. Reconocer y certificar a los proveedores de educación y formación para adultos implica la evaluación de la institución educativa o programa de formación por parte de un organismo de certificación que posteriormente otorga al proveedor un reconocimiento oficial para operar. En este proceso, el organismo de certificación garantiza que la institución o programa cumple con los criterios y estándares mínimos de calidad preestablecidos. El proceso de reconocimiento y certificación podría implicar varios pasos: (i) definición de los criterios/estándares requeridos, incluida una evaluación del talento humano; (ii) autoevaluación institucional en función de los criterios definidos y la aplicación; (iii) evaluación externa que pueda incluir visitas in situ, consultas de expertos y validación de la información presentada por la institución o el programa; iv) análisis de la evidencia y elaboración de un informe con recomendaciones; y v) procedimientos de seguimiento.

58. Si bien el seguimiento de los proveedores de educación y formación para adultos es importante del aseguramiento de la calidad, las personas, los empleadores y las instituciones pueden beneficiarse aún más de información más detallada sobre la calidad de la oferta de educación y formación proporcionada por el seguimiento de los resultados de los adultos (OCDE, 2019_[41]). No obstante, monitorear los resultados del aprendizaje para adultos es difícil. En primer lugar, es difícil rastrear a los adultos a lo largo del tiempo después de completar la formación. En segundo lugar, las fuentes de datos que permitirían evaluar los resultados (por ejemplo, bases de datos de empleadores-empleados, registros de la seguridad social) suelen ser de difícil acceso debido a problemas de privacidad.

59. Sin embargo, existen varios indicadores que se pueden utilizar para monitorear y evaluar los resultados del aprendizaje para adultos. El monitoreo de las tasas de finalización es uno de los indicadores más comunes y se usa ampliamente (OECD, 2021_[40]). Las tasas de abandono escolar también son indicadores comunes, que pueden indicar la insatisfacción y la desmotivación de los estudiantes, o la baja calidad o relevancia de la formación. Además de las tasas de finalización y deserción, países como el Reino Unido utilizan indicadores adicionales, por ejemplo, la situación laboral (empleado, trabajador, autónomo) o la progresión hacia el logro de los objetivos de aprendizaje del programa.

60. Con respecto a la medición de los resultados económicos, y especialmente aquellos vinculados

a la inclusión en el mercado laboral, se han implementado diferentes enfoques a nivel internacional. El enfoque más directo es encuestar a los alumnos en el momento de completar su formación. Sin embargo, este y otros enfoques alternativos, como las encuestas de seguimiento, tienen varias limitaciones. Por ejemplo, a menudo se desconoce la situación laboral en el momento o poco después de la finalización de la formación. Además, las tasas de respuesta a las encuestas de seguimiento pueden ser bajas y el seguimiento de los participantes a lo largo del tiempo puede resultar particularmente exigente (OCDE, 2019^[41]).

61. Es importante subrayar que más allá de algunos de los desafíos técnicos detallados anteriormente, hay un aspecto de gobernanza para cada uno de los tres procesos de garantía de calidad. La gobernanza de la garantía de calidad en la educación y la formación de adultos se caracteriza por un nivel considerable de complejidad, como lo demuestra la gran cantidad de actores involucrados en el funcionamiento del sistema de garantía de calidad. Esta diversidad puede dificultar la coordinación efectiva entre los ministerios y otras partes interesadas gubernamentales y no gubernamentales y, en última instancia, disminuir la eficiencia, la eficacia y el rigor de los procesos de garantía de calidad.

Competencias docentes

62. Los docentes desempeñan un papel importante en el desarrollo de habilidades de los alumnos. La evidencia basada en los datos de PISA muestra que, entre los factores que configuran la formación de actitudes de aprendizaje a lo largo de la vida, los docentes y las prácticas que adoptan parecen particularmente eficaces (OCDE, 2021^[2]). La mayor parte del aprendizaje para adultos, especialmente para los grupos más vulnerables, ocurre en entornos informales o no formales donde no hay un enfoque claro en las habilidades de enseñanza, ya que la mayor parte la realizan trabajadores capacitados y no maestros.

63. El ejemplo de la educación vocacional y formación (EVF) destaca la importancia de que los docentes tengan competencias duales (OCDE, 2021^[42]). Por un lado, necesitan tener conocimientos teóricos y prácticos de las materias que enseñan y actualizar continuamente su experiencia en respuesta a los cambios en la tecnología y las prácticas de trabajo. A menudo también se les exige que tengan experiencia laboral relevante. Por otro lado, necesitan tener conocimientos pedagógicos, pero a menudo tienen una preparación pedagógica limitada. Para preparar y desarrollar eficazmente a los profesores de EVF, se necesitan oportunidades de formación y formación inicial bien diseñadas y de desarrollo profesional. Sin embargo, según los datos de 2018 de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS), la formación y formación inicial del profesorado (ITET) para los profesores de EVF parece ser más débil en el desarrollo de las habilidades pedagógicas requeridas que en la formación de los profesores de educación general. Una proporción significativa de los profesores de EVF no tiene la oportunidad de desarrollar la combinación completa de habilidades que necesitan a través de los programas de ITET. Además, una parte significativa de los profesores de EVF informa de barreras para la participación en oportunidades de desarrollo profesional, en su mayoría relacionadas con la falta de apoyo o incentivos, o con horarios de trabajo no compatibles. Una parte importante de los profesores, especialmente los mayores, no se sienten cómodos utilizando la tecnología digital en su enseñanza. Según los datos de TALIS 2018, entre el 30% y el 60 % de los profesores de EVF de secundaria superior en los seis países y regiones de la OCDE con datos disponibles informaron una necesidad moderada o alta de formación en habilidades TIC para la enseñanza. Se necesitan más esfuerzos para desarrollar oportunidades de formación flexibles para los profesores de EVF que les permitan desarrollar habilidades pedagógicas, pero también habilidades de la industria, por ejemplo, organizadas como pasantías cortas en la industria.

Caja 2. Posibles preguntas de discusión para los participantes durante la Sesión 1 de la Cumbre de Habilidades: Adopción de enfoques innovadores para oportunidades de aprendizaje inclusivos y para toda la vida

- ¿Qué está haciendo su país para desarrollar una oferta de educación y formación de alta calidad que promueva la integración exitosa de jóvenes y adultos vulnerables en la sociedad?
- ¿Qué está haciendo su país para garantizar que los incentivos financieros y no financieros aumenten la participación en el aprendizaje a lo largo de la vida de los grupos subrepresentados?
- ¿Cómo está mejorando su país la información y la orientación sobre el aprendizaje a lo largo de la vida para dirigir las mejor y adaptarlas a los grupos vulnerables?
- ¿Qué está haciendo su país para que la oferta de educación y formación sea personalizada y adaptada a las brechas de necesidades/habilidades de los grupos vulnerables?

5 Asegurar que el sistema educativo proporcione a todas las personas las habilidades necesarias para lograr el éxito en el futuro

Puntos clave: Asegurar que el sistema educativo proporcione a todas las personas las habilidades necesarias para lograr el éxito en el futuro

- La transición a las economías digitales y verdes exige nuevas habilidades en los mercados laborales y en las sociedades.
- Abordar e identificar las brechas de habilidades requiere información de calidad sobre la oferta y la demanda de habilidades, el acceso a oportunidades de aprendizaje modular y la validación y certificación de habilidades.

64. La transición a las economías digitales y verdes está cambiando las habilidades que las personas necesitan para prosperar en las sociedades modernas. A medida que la tecnología se generaliza en los sistemas educativos, las empresas y los empleos, las generaciones más jóvenes necesitan nuevos conjuntos de habilidades y las mayores necesitan perfeccionarse y actualizarse para prosperar en una economía global digital e interconectada. Al mismo tiempo, se demandan nuevas habilidades en el mercado laboral y en las sociedades para adaptarse al cambio climático y limitar el calentamiento global, la pérdida de biodiversidad y la contaminación. Así mismo, las condiciones ambientales dan forma a las oportunidades de las personas para el desarrollo y la eficiencia con la que utilizan sus habilidades. Este escenario requerirá políticas de habilidades sólidas y coordinadas que permitan a las personas desarrollar una combinación de habilidades fundamentales, cognitivas, sociales y emocionales para participar plena y eficazmente en una economía cada vez más digital y verde.

65. Las políticas de habilidades efectivas pueden mitigar los efectos negativos del empeoramiento de las condiciones ambientales en la acumulación de capital humano, crear condiciones para hacer reformas políticas viables política y económicamente que promuevan una transición ecológica, garantizar que se satisfaga la demanda de nuevas habilidades y limitar los peores efectos de los desplazamientos del mercado laboral. Para alcanzar la neutralidad de carbono a mediados de siglo, las economías de la OCDE tendrán que experimentar la transformación más profunda desde la Revolución Industrial, en solo unas pocas décadas. Es probable que el impacto de esta transición en el mercado laboral sea muy desigual: muchos trabajadores se beneficiarán de nuevas oportunidades de trabajo y un crecimiento potencial de los ingresos en industrias y negocios en expansión; otros, que trabajan en industrias con alto contenido de carbono, necesitarán actualizarse, cambiar de trabajo y ocupación y lucharán por tener acceso a las mismas oportunidades. También es probable que el impacto geográfico de esta transformación sea muy

desigual, ya que algunas regiones perderán grandes empleadores, e incluso industrias enteras, y otras se beneficiarán de la creación de nuevos empleos verdes atractivos. El perfeccionamiento y la actualización serán cruciales para garantizar que la transición ecológica no se vea retrasada por la escasez de habilidades en áreas clave, sino también para garantizar que la transición verde sea una transición justa y que las personas permanezcan activas en el mercado laboral en empleos de buena calidad.

66. El capital humano desempeña un papel crucial para permitir la transformación digital de empresas e industrias, lo que a su vez da forma a las habilidades y tareas que se realizarán en el trabajo. El proyecto *Going Digital* de la OCDE identifica los empleos y las habilidades como una de las siete dimensiones políticas que permiten a los gobiernos dar forma a la transformación digital y mejorar las vidas de sus ciudadanos. Preparar a los trabajadores para nuevos trabajos y ayudarlos a adaptarse a los cambios en los existentes requiere el perfeccionamiento y actualización para impulsar las habilidades cognitivas (alfabetización, alfabetización numérica y resolución de problemas) necesarias para prosperar en una economía global digital e interconectada. Existe un consenso creciente de que las habilidades transversales, como pensar de manera crítica y creativa, resolver problemas, tomar decisiones informadas mientras se usa la tecnología y comportarse de manera colaborativa son fundamentales (OCDE, 2019^[43]).

67. Los trabajos relacionados con la IA, que por su propia naturaleza forman parte de la transición digital, no solo están aumentando en número, sino que también requieren más habilidades con el tiempo, con el aprendizaje automático y Python como base de los perfiles de habilidades de los trabajadores de IA (Squicciarini y Nachtigall, 2021^[44]). Otras habilidades especializadas importantes incluyen la minería de datos, el análisis de clústeres, el procesamiento del lenguaje natural y la robótica. Sin embargo, para prosperar en la era digital y trabajar con IA con éxito, no basta con estar dotado solo de habilidades técnicas. En cambio, hay un creciente reconocimiento de la importancia de las habilidades socioemocionales, especialmente relacionadas con la comunicación, la resolución de problemas, la creatividad y el trabajo en equipo, que complementan los paquetes de habilidades más amplios relacionados con la programación, la gestión de *big data* y el análisis de datos (Samek, Schicciarini y Cammerat, 2021^[7]). Las combinaciones de habilidades pueden ser más valiosas que la suma de las partes.

68. La participación en la economía digital sigue siendo muy desigual entre los géneros. Las mujeres, que siguen estando sujetas a fuertes estereotipos sobre sus habilidades en matemáticas y ciencias, siguen siendo menos propensas a seguir campos de estudio y empleo que les permitan desempeñarse bien en el mundo digital. Abordar la brecha digital de género requiere crear conciencia y abordar los estereotipos de género; pero también permitir un acceso mejorado, más seguro y asequible a las herramientas digitales y fomentar una cooperación sólida entre las partes interesadas para eliminar las barreras a la plena participación de las niñas y las mujeres en el mundo digital (OCDE, 2018^[45]).

69. La transformación digital se produce junto con una transición a cero emisiones netas, una “transición doble” a la que la pandemia de COVID-19 ha dado un mayor impulso. Las tecnologías digitales pueden contribuir a reducir el costo de llegar a cero, incluso apoyando directamente las tecnologías y prácticas de reducción de emisiones en todas las cadenas de suministro, y por medios indirectos, como apuntalar nuevos modelos de negocio y cambiar los comportamientos. Esto resalta aún más la importancia de proporcionar a las personas las habilidades para contribuir y prosperar en la era digital, ya que podrían pagar dividendos dobles para ayudar a abordar el desafío climático.

Identificar y abordar las brechas de habilidades en una economía dinámica

70. Una economía dinámica requiere la identificación oportuna de las necesidades de habilidades, un sistema de educación y formación que responda eficazmente a las cambiantes necesidades de cualificaciones y sistemas nacionales de cualificaciones que contribuyan al desarrollo y la utilización de las habilidades en el mercado laboral.

71. Las necesidades de habilidades en rápida evolución plantean desafíos para las políticas de aprendizaje a lo largo de la vida y están contribuyendo al desequilibrio y la escasez de habilidades. Es inevitable cierto grado de desalineación entre la oferta y la demanda de habilidades, particularmente a corto plazo y en el contexto de transformaciones dinámicas. Sin embargo, los costos del desajuste persistente y la escasez son sustanciales para las personas, las empresas y los países.

Evaluar las necesidades de habilidades y actuar en consecuencia

72. La información de alta calidad sobre la oferta y la demanda de habilidades es esencial en el contexto de las necesidades cambiantes de habilidades causadas por megatendencias como el cambio tecnológico, los cambios demográficos y la globalización. Los países adoptan diferentes enfoques para desarrollar información cualitativa y cuantitativa sobre las necesidades de habilidades. El análisis cuantitativo con base en estadísticas oficiales o *big data* puede alimentar modelos estadísticos complejos que evalúan el equilibrio entre la oferta y la demanda de habilidades. Estos se complementan con frecuencia con conocimientos cualitativos, como encuestas de empleadores y escenarios de previsión.

73. Los sistemas exitosos de anticipación de las necesidades de habilidades comparten una serie de características comunes. Tienen claro sus objetivos principales, ya sea apoyar la formulación de políticas y contribuir a la planeación estratégica, o proporcionar datos para elecciones profesionales mejor informadas, o ambas. Estos sistemas están orientados al usuario, son propiedad de las partes interesadas y están bien coordinados (OCDE, 2016^[46]; OCDE y OIT, 2018^[47]). La participación de las partes interesadas, en particular a través del diálogo social, es clave para garantizar que los ejercicios de evaluación de habilidades y anticipación proporcionen información en un formato y a un nivel que sean coherentes con los objetivos de las políticas y que puedan informar y motivar la acción política.

74. El verdadero desafío es convertir la información cualitativa y cuantitativa sobre las necesidades de habilidades en una acción política efectiva. Los desafíos de habilidades son relevantes para varios ámbitos políticos, por lo que la información sobre las necesidades de habilidades tiene el potencial de informar diversas dimensiones políticas y contribuir a desarrollar una respuesta política sistemática e integral a los desequilibrios. En la política de empleo, la información sobre las necesidades de cualificaciones se utiliza habitualmente para actualizar las normas ocupacionales y para diseñar aprendizajes, cursos de actualización de la formación y programas de formación en el trabajo. En la política educativa, se utiliza para informar el desarrollo curricular y establecer el número de plazas de los estudiantes en todos los niveles educativos y campos de estudio, incluidos los programas de educación y formación técnica y profesional. La información sobre las necesidades de habilidades también se incorpora a la orientación profesional para informar la elección de los estudiantes. En la política migratoria, esta información también se utiliza para actualizar las listas de escasez e identificar candidatos acelerados para la migración con habilidades que estén en alta demanda.

75. La relevancia para una gama tan amplia de partes interesadas exige que los resultados de los ejercicios de evaluación de capacidades y anticipación se difundan ampliamente a fin de maximizar su impacto en la formulación de políticas. El desafío para quienes dirigen los ejercicios de evaluación de habilidades y anticipación es hacer que los resultados estén disponibles en una forma útil y accesible.

76. La participación de todas las partes y los mecanismos pertinentes que ayudan a alcanzar el consenso son fundamentales para garantizar que se den las respuestas políticas necesarias a los desequilibrios de habilidades. Diversos mecanismos han demostrado ser eficaces para ayudar a alcanzar un consenso, que van desde consultas informales y ad hoc, hasta la creación de órganos independientes, como grupos consultivos nacionales sobre competencias, y mandatos formales para fomentar el diálogo entre las partes interesadas. Los organismos sectoriales ofrecen las oportunidades más favorables para la participación de los empleadores y los sindicatos en educación y formación técnica y profesional y en la formulación y aplicación de políticas sobre habilidades.

Reconocer y validar las habilidades para facilitar las transiciones

77. Para cosechar los beneficios del aprendizaje y la formación, los trabajadores deben poder

demostrar de manera creíble sus habilidades, conocimientos y potencial en el mercado laboral. Muchos adultos, en particular aquellos con calificaciones bajas, poseen una gama de habilidades valiosas que no están certificadas, pero que han adquirido a través de años de experiencia laboral y son equivalentes a las asociadas con las calificaciones formales.

78. Esto requiere que las habilidades y los conocimientos adquiridos en las diferentes formas de aprendizaje se validen y acrediten. El aprendizaje a lo largo de la vida se produce en diferentes entornos, incluido el aprendizaje formal, no formal e informal. El acceso a los programas de capacitación formal puede requerir conocimientos adquiridos a través de procesos de aprendizaje no formales o informales, y las personas pueden no tener pruebas de que cumplen con los criterios de elegibilidad. Se necesitan sistemas para validar y certificar las habilidades existentes para ayudar a las personas a demostrar que cumplen con los requisitos de elegibilidad para acceder al aprendizaje formal y/o demostrar a los posibles empleadores que tienen las habilidades que requieren (OCDE, 2019^[13]).

79. Hacer visibles estas habilidades a través de la validación y la certificación puede beneficiar a las personas, los empleadores y la economía. Para el individuo, reconoce su esfuerzo de aprendizaje, es motivador y puede ser un trampolín para un mayor aprendizaje (formal). Los empleadores se benefician de una mayor productividad cuando pueden adaptar mejor las habilidades y los trabajos de los empleados. Del mismo modo, los mercados laborales se benefician a medida que se reducen los desequilibrios de habilidades, se fomenta el aprendizaje permanente y se aumenta la equidad (Kis y Windisch, 2018^[3]). Para que estos efectos positivos se materialicen, es importante que los empleadores y la sociedad en general reconozcan estos certificados en la práctica.

80. No existe un enfoque único para la validación y certificación de las habilidades existentes y los procesos de objetivos y métodos de los procedimientos de reconocimiento varían ampliamente entre los contextos. Lo que es común a todos los procedimientos es que pueden resultar difíciles de navegar. Poner en marcha servicios de asesoramiento y orientación que apoyen a las personas antes, durante y después de los procedimientos de reconocimiento es fundamental para garantizar que estos procedimientos sean efectivos (Meghnagi y Tuccio, Próximamente^[48]).

Aprendizaje modular para abordar brechas de habilidades específicas

81. A diferencia de los programas de aprendizaje tradicionales, que deben completarse en su totalidad para obtener una calificación, la disposición modular divide el programa en módulos de aprendizaje autónomos. Cada módulo tiene sus propios resultados de aprendizaje distintos, que se certifican como créditos o calificaciones parciales una vez completados.

82. Los programas de entrenamiento modulares pueden ser particularmente útiles en el contexto de los procedimientos de reconocimiento de habilidades (véase más arriba). Permiten que los adultos se concentren en aprender las habilidades que les faltan para obtener una calificación formal completa. Junto con el reconocimiento de las habilidades, pueden ser un trampolín hacia el aprendizaje continuo de los adultos con bajos niveles educativos.

83. En las últimas décadas, los adultos han tenido acceso cada vez más a oportunidades de aprendizaje modular. Existen diferentes enfoques para modular la provisión de aprendizaje para adultos, por ejemplo, en relación con el número de horas de aprendizaje que se asocian con cada módulo. Lo que está claro es que las oportunidades de aprendizaje modular funcionan mejor cuando se integran en un sistema de aprendizaje para adultos ya bien integrado (OCDE, 2003^[49]).

Casilla 3. Preguntas de discusión potenciales para los participantes en la Sesión 2 de la Cumbre de Habilidades: Asegurar que el sistema educativo proporcione a todas las personas las habilidades necesarias para lograr el éxito en el futuro

- ¿Cuáles son las habilidades (por ejemplo, habilidades fundamentales, digitales, sociales y emocionales) que las personas necesitan para contribuir y participar plenamente en las economías digitales y verdes?
- ¿Qué está haciendo su país para identificar las necesidades cambiantes de habilidades para los diferentes grupos en sociedades que cambian rápidamente?
- ¿Qué está haciendo su país para que la educación y la formación respondan a las necesidades cambiantes de habilidades?
- ¿Cómo pueden los sistemas nacionales de cualificaciones (incluidas las microcredenciales) de su país ayudar a mejorar el desarrollo y la utilización de las cualificaciones en el mercado laboral?

6 Conclusión

84. La política en habilidades desempeña un papel central en la reducción de las desigualdades económicas y sociales elevadas y crecientes, en particular para los jóvenes y las personas de entornos socioeconómicamente desfavorecidos. Si bien el cambio tecnológico y la transición a una economía verde están creando oportunidades para muchos, también están creando desafíos para otros. Muchos de los que ya se están quedando atrás son también los que tienen más probabilidades de verse afectados negativamente por los mercados laborales y las sociedades que cambian rápidamente y que han sido causados por megatendencias y crisis inesperadas.

85. La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto y exacerbado las desigualdades existentes en los países. Además, la recuperación de la pandemia mundial sigue siendo incompleta y se ha desequilibrado cada vez más. Los trabajadores de sectores en contacto intensivo, a menudo de hogares de bajos ingresos, también se han visto particularmente afectados, lo que ha contribuido a la recuperación incompleta de los mercados laborales. También han aparecido signos crecientes de escasez de mano de obra en la mayoría de las principales economías en la recuperación, con un fuerte aumento de las vacantes sin cubrir. En parte, esto puede reflejar cambios en la combinación de habilidades requeridas en el contexto de la pandemia o cambios en la eficiencia de la correspondencia entre oferta de trabajos y habilidades de los trabajadores. No obstante, se prevé que las condiciones del mercado laboral se normalicen progresivamente en los próximos dos años en las economías de la OCDE. La recuperación de la demanda de mano de obra debería facilitar una mejora continua de las tasas de empleo, que se en general se espera que vuelvan a los niveles anteriores a la pandemia para finales de 2022, lo que reducirá aún más el desempleo.

86. El aprendizaje a lo largo de la vida será clave para alcanzar el objetivo de desarrollar personas adaptables y resilientes. Garantizar la equidad en las oportunidades educativas y el desarrollo de habilidades a través de sistemas de habilidades justos e inclusivos es esencial para garantizar que los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida no exacerben las desigualdades existentes. Los sistemas educativos deben rediseñarse para apoyar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, proporcionando educación y formación de alta calidad en todas las etapas de la vida, respaldadas por vías coherentes, permeables y atractivas para todos.

87. En este contexto, la Cumbre de Habilidades 2022 brinda a los ministros una oportunidad única para discutir lo que los países pueden hacer para desarrollar sistemas de habilidades para apoyar el crecimiento equitativo y sostenible. En particular, la discusión en la Cumbre podría centrarse en cómo garantizar que todos en la sociedad, especialmente los jóvenes y adultos más vulnerables, puedan acceder a oportunidades efectivas de perfeccionamiento y actualización de habilidades.

88. Dado que la política existente no ha podido abordar adecuadamente la desigualdad alta y/o creciente en el mercado laboral, en el futuro los países deberán redoblar sus esfuerzos para garantizar que sus sistemas de habilidades brinden oportunidades de aprendizaje inclusivo a lo largo de toda la vida y reduzcan desigualdades (tema de la sesión 1). Estos podrían incluir el desarrollo de una oferta de aprendizaje relevante y accesible que promueva la integración exitosa de jóvenes y adultos vulnerables en la sociedad, incluso a través de esfuerzos de divulgación innovadores e incentivos financieros y no financieros específicos para aumentar su participación en aprendizaje para toda la vida. Además, podrían introducirse nuevos enfoques innovadores para fomentar oportunidades de desarrollo de habilidades pertinentes y de alta calidad mediante una mejor orientación y adaptación de la información y la orientación sobre las habilidades y el aprendizaje a los grupos más vulnerables, así como haciendo que

la oferta de educación y formación sea más personalizada y adaptada a las necesidades/brechas en habilidades de los diferentes grupos.

89. También será vital que los sistemas de habilidades proporcionen a todas las personas las habilidades necesarias para tener éxito en el futuro (tema de la Sesión 2). Para abordar las necesidades cambiantes de habilidades y las brechas de habilidades resultantes en sociedades que cambian rápidamente, los países deberán diseñar sistemas que tengan más en cuenta las habilidades. Además de identificar las necesidades de habilidades cambiantes de los distintos grupos, los países deberán actuar en consecuencia, entre otras cosas mediante el fortalecimiento del aprendizaje modular y el desarrollo de sistemas nacionales de cualificaciones pertinentes (incluidas las microcredenciales).

90. En un momento en que los países están invirtiendo grandes recursos para garantizar una recuperación rápida y sostenible de la COVID-19 en el mundo, existe la oportunidad de aprovechar este impulso para hacer que el aprendizaje a lo largo de toda la vida finalmente sea una realidad. El aumento de la conciencia y la preocupación por la desigualdad alta y creciente, así como la reducción de la cohesión social y la competitividad económica, deben ser catalizadores para impulsar la reforma de los sistemas de habilidades para apoyar un crecimiento más inclusivo y sostenible. La Cumbre de Habilidades 2022 brinda a los ministros una oportunidad crítica para participar en debates francos y abiertos sobre cómo llevar a cabo reformas que promuevan la equidad y la sostenibilidad.

Referencias

- [18]
- Castelli, L., S. Ragazzi and A. Crescentini (2012), "Equity in Education: A General Overview", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 69, pp. 2243-2250, [10]
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.194>.
- Cedefop (2021), *The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario*, Luxembourg: Publications Office, [29]
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/112540>.
- Cerna, L. et al. (2021), "Promoting inclusive education for diverse societies: A conceptual framework", *OECD Education Working Papers*, No. 260, OECD Publishing, Paris, [11]
<https://dx.doi.org/10.1787/94ab68c6-en>.
- Chateau, J. and E. Mavroeidi (2020), "The jobs potential of a transition towards a resource efficient and circular economy", *OECD Environment Working Papers*, No. 167, OECD Publishing, Paris, [3]
<https://dx.doi.org/10.1787/28e768df-en>.
- Kis, V. and H. Windisch (2018), "Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning", *OECD Education Working Papers*, No. 180, OECD Publishing, Paris, [38]
<https://dx.doi.org/10.1787/5830c400-en>.
- Mann, A., V. Denis and C. Percy (2020), *Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19*, OECD Publishing, Paris, [48]
<https://doi.org/10.1787/e1503534-en>.
- Meghnagi, M. and M. Tuccio (Forthcoming), *The Recognition of Prior Learning in Adult Basic Education*. [21]
- Mezzanotte, C. (2022), *The social and economic rationale of inclusive education: An overview of the outcomes in education for diverse groups of students*, OECD Publishing, Paris, [6]
<https://doi.org/10.1787/bff7a85d-en>.
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, [37]
<https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, [39]
<https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in Latin America, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, [19]
<https://dx.doi.org/10.1787/4eaf4996-en>.
- OECD (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, [24]
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- OECD (2021), *Investing in Youth: Slovenia*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, [2]
<https://dx.doi.org/10.1787/c3df2833-en>.
- OECD (2021), *Skills Outlook: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, [8]
<https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.
- OECD (2021), *Strengthening Economic Resilience Following the COVID-19 Crisis: A Firm and Industry Perspective*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2a7081d8-en>.

- OECD (2021), *Strengthening Quality Assurance in Adult Education and Training in Portugal: Implementation Guidance*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Strengthening-Quality-Assurance-in-Adult-Education-and-Training-in-Portugal-Implementation-Guidance.pdf>. [40]
- OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>. [42]
- OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/69096873-en>. [28]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1686c758-en>. [27]
- OECD (2020), *The impact of COVID-19 on student equity and inclusion: supporting vulnerable students during school closures and school re-openings*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/education/strength-through-diversity/OECD%20COVID-19%20Brief%20Vulnerable%20Students.pdf>. [22]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>. [33]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [13]
- OECD (2019), *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264312012-en>. [43]
- OECD (2019), *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>. [35]
- OECD (2019), *Investing in Youth: Korea*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4bf4a6d2-en>. [25]
- OECD (2019), *Monitoring learning outcomes of adult learning programmes: a review of European best practices on monitoring instruments*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/oeso-rapport-2019-monitoring-learning-outcomes-of-adult-learning-programmes.pdf> (europa.eu). [41]
- OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1f029d8f-en>. [9]
- OECD (2019), *Survey of Adult Skills (PIAAC)*, <http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>. [14]
- OECD (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>. [12]
- OECD (2018), *Bridging the digital divide: Include, upskill, innovate*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> (oecd.org). [45]

- OECD (2018), *Skills for Jobs*, [4]
https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/Skills%20SfJ_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf.
- OECD (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, [34]
 OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264272415-en>.
- OECD (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Getting [46]
 Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OECD (2016), "The NEET challenge: What can be done for jobless and disengaged youth?", in [23]
Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris,
https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2016-4-en.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, [1]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2015), *Survey of Adult Skills (PIAAC)*, [15]
<http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.
- OECD (2012), *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and [20]
 Schools*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264130852-en>.
- OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, [50]
https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en.
- OECD (2012), *OECD Survey of Adult Skills (PIAAC)*, [16]
<http://www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.
- OECD (2007), *No More Failures: Ten Steps to Equity in Education*, Education and Training [17]
 Policy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264032606-en>.
- OECD (2003), *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD Publishing, Paris, [49]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264199446-en>.
- OECD and ILO (2018), *Approaches to anticipating skills for the future of work*, [47]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646143.pdf.
- Parker, J. (2007), *Workplace Education: Twenty State Perspectives*, [32]
<https://nationalcommissiononadultliteracy.org/content/parkerpolicybrief.pdf>.
- Samek, L., M. Squicciarini and E. Cammeraat (2021), "The human capital behind AI: Jobs and [7]
 skills demand from online job postings", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 120, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e278150-en>.
- Squicciarini, M. and H. Nachtigall (2021), "Demand for AI skills in jobs: Evidence from online job [44]
 postings", *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2021/03, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/3ed32d94-en>.
- Squicciarini, M. and J. Staccioli (2022), "Labour-saving technologies and employment levels: Are [5]
 robots really making workers redundant?", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 124, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9ce86ca5-en>.

- Stuart, M. et al. (2016), *Evaluation of the Union Learning Fund Rounds 15-16 and Support Role of Unionlearn*, <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Eval%201516%20FINAL%20REPORT.pdf>.
- Vandeweyer, M. and A. Verhagen (2020), "The changing labour market for graduates from medium-level vocational education and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 244, <https://doi.org/10.1787/503bcecb-en>.
- Verhagen, A. (2021), "Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 266, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/22729bd6-en>.
- Washington Group on Disability Statistics (2018), *Selected SDG Indicators Disaggregated by Disability Status*, https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Disaggregation-Data-Report_.pdf (accessed on 15 February 2020).