

NOTA INFORMATIVA

Fomentando el aprendizaje de adultos

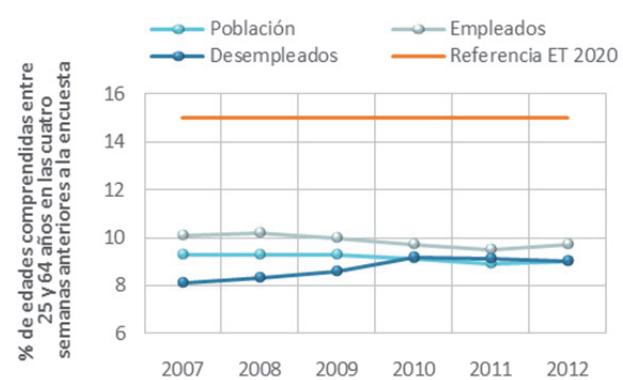
A pesar de las mejoras, el aprendizaje de adultos aún debe convertirse en una opción más atractiva, integradora, accesible y flexible

En el Comunicado de Brujas⁽¹⁾, parte del marco de la política de la Unión Europea (UE) en materia de formación profesional (FP), se estableció una visión para transformar la FP continua (una parte esencial del aprendizaje de adultos) en una opción más atractiva, integradora, accesible y flexible. Tras el acuerdo alcanzado en diciembre de 2010, la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales respaldaron tal visión recogida en el Comunicado en junio de 2015, concretamente en las conclusiones de Riga⁽²⁾. En este contexto, ¿cuáles son las tendencias del aprendizaje de adultos y qué podemos hacer para que la visión de Brujas se convierta en una realidad?

¿Un aprendizaje de adultos más atractivo?

La referencia de la UE para el aprendizaje permanente indica que el aprendizaje de adultos no consigue transformarse en una opción más atractiva. La referencia, medida en la encuesta sobre población activa (EPA), establece que el 15% de los adultos de edades comprendidas entre los 25 y los 64 años deberían participar en actividades de aprendizaje permanente en 2020. Sin embargo, los datos ponen de relieve que la participación cayó del 9,3% en 2007, al 9% en 2012. Los aumentos al 10,5% en 2013, y al 10,7% en 2014, debidos a un cambio estadístico, no

Figura 1. Índices de participación de adultos en la educación/formación, 2007-2012, UE (en %)



Fuente: Encuesta de población activa, Eurostat.

son comparables con los datos de años anteriores y, en cualquier caso, se mantienen muy por debajo del objetivo fijado (figura 1).

Otras medidas de la participación en el aprendizaje de adultos ponen de relieve una evolución positiva. En la encuesta sobre educación de adultos (EEA) se observó un incremento de la participación en el aprendizaje de adultos, del 34,8% en 2007, al 40,8% en 2011. La encuesta sobre formación profesional continua (EFPC), que mide la formación en las empresas, también registra una subida de la participación de los trabajadores en los cursos de formación continua, del 33 al 38%, y de la formación orientada en el puesto de trabajo orientada, del 16 al 20% entre 2005 y 2010.

Las comparaciones en el tiempo son limitadas y deben considerarse con precaución. Surgen disparidades porque cada encuesta mide las cosas de manera diferente (recuadro), en particular, el período en el que se imparte la

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>.

Recuadro 1. Diversas encuestas sobre el aprendizaje de adultos

El indicador de la encuesta de población activa (EPA) comprende la totalidad de los adultos de edades comprendidas entre los 26 y los 64 años (empleados, desempleados y económicamente inactivos). Mide la participación en la educación y la formación formal y no formal en un período de cuatro semanas previo a la encuesta. En cuanto al componente no formal, considera diversos tipos de actividad de aprendizaje, pero no incluye explícitamente la formación en el puesto de trabajo orientada. Los datos del indicador se encuentran disponibles anualmente, y constituyen una de las referencias de la estrategia de educación y formación 2020 de la UE.

El indicador de la encuesta sobre educación de adultos (EEA) comprende la totalidad de los adultos de edades comprendidas entre los 26 y los 64 años (empleados, desempleados y económicamente inactivos). Mide la participación en la educación y la formación formal y no formal en un período de 12 meses previo a la encuesta. En cuanto al componente no formal, mide y especifica explícitamente la

participación en cursos de formación, formación en el puesto de trabajo orientada, talleres, seminarios y lecciones privadas. La EEA se lleva a cabo periódicamente. Las últimas encuestas se efectuaron en 2007 (piloto) y 2011.

La encuesta de formación profesional continua (EFPC) cubre a los empleados de todas las edades en las empresas con 10 o más trabajadores en la mayoría de los sectores de la economía (excluido el sector primario, la administración pública, la sanidad y la educación). La EFPC comprende el aprendizaje formal y no formal, pero no distingue entre ellos. Su amplia definición de aprendizaje comprende los cursos de formación, la formación en el puesto de trabajo orientada, talleres, seminarios, conferencias, círculos de calidad, iniciativas de rotación de puestos de trabajo, comisiones de servicio, intercambios, y el aprendizaje autodirigido planificado. La EFPC se lleva a cabo periódicamente. Las encuestas más recientes se efectuaron en los 12 meses de los años naturales de 2005 y 2010.

formación y lo que constituye un aprendizaje no formal⁽³⁾.

A menudo, el aprendizaje no formal relacionado con el empleo, aunque orientado y estructurado con el fin de adquirir determinadas destrezas para puestos de trabajo presentes o futuros, no conduce a la obtención de una cualificación reconocida. Sin embargo, el aprendizaje no formal es importante. La mayor parte del aprendizaje de adultos en la UE es no formal, relacionado con el empleo y patrocinado por los empleadores. La EEA permitió determinar en 2011 que la participación de adultos en tareas de aprendizaje no formal ascendía al 36,8%, mientras que, en el aprendizaje formal, la participación se limitaba al 6,2%. En la EFPC se indica asimismo que gran parte del aprendizaje de los empleados en las empresas es de índole no formal. A pesar de su pertinencia para las políticas de FP continua y su importancia esta-

dística, la formación en el puesto de trabajo orientada no se especifica en el indicador de la EPA.

En la EFPC se plantea asimismo que las empresas imparten más formación. Pese a la recesión económica, entre 2005 y 2010, el gasto directo de las empresas en formación se mantuvo estable en un 0,7% del total de los costes laborales. En ese mismo período, el tiempo de trabajo dedicado a la formación se elevó de nueve a diez horas por empleado, mientras que la "incidencia de la formación", es decir, la proporción de empresas que la imparten, también creció del 60 al 66%. Al inicio de la crisis económica, algunos Estados miembros pusieron en marcha programas de prevención de la pérdida de puestos de trabajo, incluidos ciertos mecanismos para combinar el trabajo a jornada reducida con la formación. Los datos no muestran en qué medida las empresas llevaron a cabo más actividades de formación debido a tales mecanismos.

La incidencia de la formación varía con el tamaño de las empresas (por definición, las grandes empresas son aquéllas con plantillas de 250 o más empleados; las medianas, de 50 a 249; y las

⁽³⁾ Cedefop (próximamente). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* (*Aprendizaje de adultos relacionado con el empleo y formación profesional continua en Europa: una visión estadística*).

pequeñas, de 10 a 49). En 2010, la participación en cursos de formación continua era del 25% en el caso de los empleados en pequeñas empresas, y del 46% en el de los que trabajaban en grandes compañías. Elevar la participación en el aprendizaje de adultos depende del refuerzo de la FP continua en las pequeñas y medianas empresas, y se aprecian signos prometedores al respecto.

La EFPC indica que, entre 2005 y 2010, la incidencia de la formación pasó del 91 al 93% en las grandes empresas, del 79 al 81% en las medianas, y del 55 al 63% en las pequeñas.

Figura 2. Índices de participación de adultos en actividades de educación y formación, clasificados por su nivel más elevado de estudios, UE, 2011 (en %)



Fuente: Encuesta sobre educación de adultos.

¿Un aprendizaje de adultos más integrador?

La UE se propone no sólo elevar, sino también extender la participación en el aprendizaje de adultos. En todos los Estados miembros, aumenta la probabilidad de que los adultos más jóvenes y de mayor preparación, empleados en puestos de alta cualificación, participen en actividades de aprendizaje de adultos.

La EEA muestra que la participación de adultos empleados en actividades de aprendizaje no formal relacionado con el trabajo es dos veces y media superior a la de los desempleados (figura 4). En general, la participación menor en el aprendizaje de adultos subraya las desigualdades: los países con menos oportunidades para esta forma de aprendizaje adolecen de las mayores desigualdades en el acceso. Comparando las

EEA de 2007 y 2011, el aprendizaje de adultos no parece haberse convertido en una opción significativamente más integradora.

¿Un aprendizaje de adultos más accesible y flexible?

Reducir los obstáculos a la participación en el aprendizaje de adultos es un objetivo clave de las políticas europeas. En 2011, la EEA permitió determinar que los obstáculos más comunes a la participación en las actividades de aprendizaje de adultos eran la falta de tiempo a causa de las responsabilidades familiares (21%), y los conflictos con el horario laboral (18%), seguidos de los costes (13%). La EFPC de 2011 también puso de relieve que en torno a un tercio de las empresas de todos los tamaños que no imparten formación declaran que carecen de tiempo, de dinero, o de ambos recursos (figura 5).

Sin embargo, en la EFPC de 2010 se observó que la principal razón citada por el 77% de las empresas que no ofrecen formación era que las destrezas disponibles ya les permitían atender sus necesidades. Este motivo puede verse influido por el hecho de que las empresas perciban o no la formación como una inversión a medio o largo plazo en competitividad e innovación. En un Eurobarómetro de 2013 se determinó que el 51% de las empresas de la UE que invierten en formación prevén que sus beneficios durarán menos de dos años. Los métodos de producción y los mercados de las empresas también influyen: las competencias de escaso nivel para un tipo de producción altamente mecanizada y rutinaria pueden encontrarse o sustituirse con facilidad en el mercado laboral⁽⁴⁾.

Ni la EEA ni la EFPC indican la carencia de una provisión de formación pertinente. En la EEA de 2011, únicamente el 6,1% de los adultos declaró que no se impartía formación a una distancia razonable. En la EFPC se refirió que, en 2010,

⁽⁴⁾ Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries. (Beneficios de la educación y la formación profesional en Europa para las personas, las organizaciones y los países.)*

solo en torno al 10% de las empresas no podían encontrar los cursos de formación que buscaban.

Sin embargo, tanto en la EEA, como en la EFPC, se observó una escasa variación en el tiempo en cuanto al tipo o el nivel de los obstáculos que afrontaban las personas y las empresas, lo que supone que la accesibilidad no ha cambiado mucho.

Figura 3. Participación de adultos empleados en actividades de educación y formación no formales patrocinadas por empleadores, por grupo profesional, UE, 2011 (en %)



Fuente: Encuesta sobre educación de adultos.

Existen datos que acreditan la flexibilidad en el tipo de formación impartida. Más empresas de todos los tamaños ofrecieron otras formas de aprendizaje. Por ejemplo, el 26% de los empleados en grandes empresas participaron en actividades de formación en el puesto de trabajo orientadas en 2010, frente al 21% en 2005, según la EFPC. En el caso de las pequeñas empresas, la proporción se elevó del 10% en 2005, al 14% en 2010. Aunque el aumento general se acoge favorablemente, existe escasa información sobre el modo en que interactúan o se combinan las diferentes formas de aprendizaje.

Aprendizaje de adultos: políticas para convertirlo en una opción atractiva, integradora, accesible y flexible

La referencia sobre el aprendizaje permanente de la UE no ofrece una visión completa de la evolución de la FP continua y el aprendizaje de adultos. Otras encuestas indican ciertos avances,

sobre todo en cuanto al aumento de la participación de sus destinatarios y de la provisión por parte de las empresas. A raíz del Comunicado de Brujas, los Estados miembros han redoblado sus esfuerzos respecto al fomento de la participación en actividades de aprendizaje permanente, incluida la puesta en marcha de reformas institucionales y de políticas. Pasará tiempo hasta que estos cambios surtan efecto y puedan generar más resultados positivos. Sin embargo, los avances hacia la materialización de la visión del Comunicado de Brujas han sido limitados, entre otras razones porque, con un desempleo juvenil elevado, muchos países se han centrado en la mejora de la FP inicial⁽⁵⁾.

La mayor parte de la FP continua y otras formas de aprendizaje de adultos no conducen a la obtención de una cualificación, lo que puede desalentar la participación. Las oportunidades para validar todo tipo de aprendizaje no formal e informal, incluido el que se ofrece en el lugar de trabajo, de manera que se tenga en cuenta para lograr una cualificación reconocida o para avanzar en otras vías de formación, podrían promover una mayor participación en la FPC.

Siguen existiendo importantes retos, a pesar del progreso en el desarrollo de sistemas de validación. En muchos casos, se carece de conocimiento de los servicios de validación, o de acceso a los mismos. La mayoría de estos servicios no son mecanismos globales, sino colecciones de iniciativas y procedimientos. Numerosas empresas utilizan la validación, pero rara vez interactúan con los sistemas públicos. En consecuencia, las vías hacia la enseñanza superior permanecen cerradas, y el reconocimiento social de la validación es escaso. Para elevar su estatus, los alumnos necesitan servicios de orientación mejores y más accesibles. Las cualificaciones de la FP continua también han de integrarse en los marcos nacionales de cualificación.

⁽⁵⁾ Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: report on VET policies 2010-14. (Una FP consolidada para una vida mejor: informe sobre las políticas de FP, 2010-2014.)*

Hay cambios en marcha. Algunos países han puesto a disposición de los adultos ciertas cualificaciones a las que antes sólo podían acceder los jóvenes, como en el caso de las iniciativas de aprendizaje profesional en Italia y el Reino Unido. En un reciente manual⁽⁶⁾ del Cedefop figuran directrices sobre la formulación de políticas, se esbozan ciertos factores de éxito, y se proponen ejemplos de buenas prácticas para transformar la FP continua y el aprendizaje de adultos en una opción más atractiva, accesible y de alta calidad. Las conclusiones convenidas en Riga en junio de 2015 convierten la mejora del acceso a la FP y las cualificación mediante una orientación optimizada y la validación del aprendizaje no formal e informal en una prioridad de las políticas.

Como se esboza en el próximo informe del Cedefop⁽⁷⁾, para que la FP continua y el aprendizaje de adultos resulten más accesibles, han de responder mejor a las necesidades de los alumnos y de las empresas, sobre todo en lo que se refiere a horarios y formatos. Se argumenta a favor de enfoques de la formación que promuevan la individualización, como los cursos modulares, que ordenan el aprendizaje de manera que los alumnos puedan elegir su modalidad de formación con arreglo a su disponibilidad y sus necesidades.

Figura 4. Índices de participación de adultos en actividades de educación y formación no formales relacionadas con el trabajo, UE, 2011 (en %)

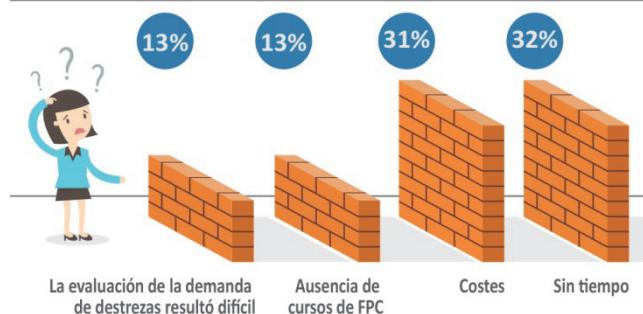


Fuente: Encuesta sobre educación de adultos.

⁽⁶⁾ Cedefop (2014). *Policy handbook: access to and participation in CVET in Europe. (Manual de políticas: acceso y participación en la FPC en Europa.)*

⁽⁷⁾ Cedefop (próximamente). *Continuing VET in Europe: the way ahead. (FP continua en Europa: el camino por delante.)*

Figura 5. Obstáculos a la provisión de formación, UE (% de las empresas sin formación); respuestas múltiples, 2010



Fuente: Encuesta sobre la formación profesional continua.

Las empresas pueden crear además entornos de trabajo propicios para el aprendizaje, a través de una organización laboral moderna que promueva la diversidad, la complejidad y la autonomía de las tareas, así como el trabajo en equipo, y de la utilización de estrategias globales y con visión de futuro en materia de recursos humanos, que integren diferentes formas de aprendizaje.

En las conclusiones de próxima publicación de la encuesta europea sobre competencias y empleo (EECE) del Cedefop, la primera consulta pan-europea sobre la inadecuación de las competencias, también se incide en la importancia de desarrollar y utilizar las destrezas de los empleados en el lugar de trabajo. La encuesta pone de relieve que el 83% de los trabajadores adultos (de 24 a 65 años de edad) en la UE, cuyas destrezas se adecuaban a su puesto de trabajo cuando fueron contratados, han visto como su empleo ganaba en dificultad, y el 85% han asistido a una mayor diversificación de sus tareas. Sin embargo, el 25% de los trabajadores adultos afirman que infravalorizan sus destrezas, a pesar de que sus cualificaciones se adecúan a su puesto de trabajo. En la EECE se establece asimismo que la estabilidad en el empleo da lugar a la formación continuada de destrezas.

El refuerzo del aprendizaje en el empleo relacionado con el desempeño laboral y dirigido a desempleados adultos podría contribuir a abordar las desigualdades. Tales mecanismos, en forma de iniciativas de aprendizaje y prácticas profesionales, ya son comunes en el caso de los jóvenes.

Podrían ampliarse a los adultos desempleados en el marco de políticas de mercado laboral activas. Este enfoque puede permitir además un avance en la adecuación de las destrezas de estos desempleados a las necesidades del mercado de trabajo. También puede proporcionar a las empresas una fuente para nuevas contrataciones⁽⁸⁾.

La FP continua y el aprendizaje de adultos los imparten diversas instituciones, sirviéndose de distintos formatos y mecanismos. En consecuencia, los cambios para convertir el aprendizaje de adultos en una opción más atractiva, integradora y accesible requieren comunicación, coordinación y coherencia a escala nacional, regional, local y sectorial, con la intervención de todas las

partes interesadas. Los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial. Ocupan una posición idónea para promover la formación en el lugar de trabajo y fomentar una organización del trabajo y unos horarios laborales que faciliten la participación en la FP continua y el aprendizaje de adultos.

La evolución del aprendizaje de adultos pone de relieve que, aunque constituye un indicador relevante, útil y contemporáneo, la referencia de la UE para el aprendizaje permanente debe complementarse con más datos y análisis de otras encuestas, con el fin de conocer mejor la medida en que el aprendizaje de adultos constituye una opción atractiva, integradora, accesible y flexible.

**Nota informativa – 9099 ES**

Nº de catálogo: TI-BB-15-004-ES-N

ISBN 978-92-896-1764-2, doi: 10.2801/153911

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
(Cedefop), 2015

Reservados todos los derechos..

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco, portugués y la lengua del país presidiendo la Unión Europea. Si desea recibirlas periódicamente, envíenos un mensaje a la siguiente dirección: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Apdo. Correos 22427, 551 02 Salónica, Grecia
Europe 123, 570 01 Salónica, Grecia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽⁸⁾ Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market. (Regreso al trabajo: el aprendizaje en el empleo y la reintegración de desempleados adultos en el mercado laboral.)*