



ALTA VALORACIÓN PERO BAJA PARTICIPACIÓN

La firme convicción sobre el valor del aprendizaje y la urgente necesidad de adquirir capacidades no son suficientes para motivar a los adultos a participar en el aprendizaje permanente

Las tendencias demográficas y los cambios tecnológicos aumentan la necesidad de los adultos de aprender y adaptarse a los cambios en los contenidos y las condiciones de los puestos de trabajo. Pese a ello, los esfuerzos realizados por la mayoría de los Estados miembros de la UE para cumplir los objetivos de participación de los adultos en el aprendizaje permanente han sido sistemáticamente insuficientes.

En 2010, la UE se marcó el objetivo de conseguir que el 15 % de los adultos participasen en actividades de aprendizaje permanente para 2020 ⁽¹⁾. Solo unos pocos Estados miembros cumplieron el objetivo; la media de la UE en 2019 fue del 11,8 %. En 2020 bajó al 9,2 %, principalmente a causa de la pandemia de COVID-19.

Para comprender mejor estas cifras, el Cedefop inició en 2019 una encuesta de opinión paneuropea sobre la educación de personas adultas y la educación y formación profesional continua (FPC).

Los datos revelan que la necesidad de nuevas capacidades es reconocida por adultos de todas las edades, ocupaciones y cualificaciones. Sin embargo, esta necesidad parece insuficiente para motivar a los adultos a participar en actividades de aprendizaje y FPC en los niveles deseados. Para conseguir una mayor participación de los adultos es posible que se requieran nuevas políticas más centradas en el alumno.

ACTITUD POSITIVA HACIA EL APRENDIZAJE Y LAS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

⁽¹⁾ Este indicador mide el porcentaje de personas de 25 a 64 años de edad que declararon haber recibido educación y formación de carácter formal o no formal en las cuatro semanas anteriores a la encuesta (numerador). Está basado en la [encuesta de población activa de la UE](#).

La encuesta del Cedefop también midió la participación en actividades de aprendizaje relacionadas con el trabajo organizado en los doce meses anteriores a la encuesta. Estas comprenden cualquier actividad destinada a mejorar los conocimientos o las capacidades para el trabajo y que pueda ser realizada por adultos que trabajan o que buscan empleo.

Aunque los datos no son directamente comparables, las conclusiones de la encuesta del Cedefop son similares a las de la última Encuesta de Educación de Adultos (EEA), que se realizó en 2016. Ambas encuestas reflejan que alrededor del 38 % de los adultos habían participado en actividades de aprendizaje en los doce meses anteriores.

Esta es una cifra notablemente inferior al nuevo objetivo marcado por la UE para 2025 ⁽²⁾ de que el 50 % de los adultos hayan participado en actividades de aprendizaje definidas de carácter formal y no formal en los doce meses anteriores (cuadro 1). El aprendizaje no formal es intencional desde el punto de vista del empleador, pero no está definido por un currículo, un periodo de tiempo o una localización. Normalmente, el aprendizaje no formal no es certificado.

ACERCA DE LA ENCUESTA

A fin de averiguar cómo se perciben la educación de personas adultas y la FPC, el Cedefop realizó una encuesta de opinión por medio de 40 466 entrevistas telefónicas a adultos de más de 25 años residentes en los Estados miembros de la Unión Europea ⁽³⁾, Islandia y Noruega. Estas entrevistas tuvieron lugar entre mayo y julio de 2019.

La encuesta define la educación de personas adultas y la FPC como «cualquier actividad de aprendizaje rea-

⁽²⁾ Véase la [Agenda de Capacidades Europea](#).

⁽³⁾ Se incluyen datos del Reino Unido, que era un Estado miembro en el momento de realizar la encuesta.

CUADRO 1. PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS; COMPARACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA UE CON LAS CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS DE 2016 Y LA ENCUESTA DEL CEDEFOP

	Objetivos para 2025	Nivel actual (última EEA disponible)	Encuesta del Cedefop
	Participación en el aprendizaje formal y no formal de los 25 a los 64 años	Participación en el aprendizaje formal y no formal de los 25 a los 64 años	Participación en el aprendizaje relacionado con trabajo organizado de mayores de 25 años
Participación de adultos en el aprendizaje durante un periodo de doce meses	50%	38% (2016)	38% (2019)
Participación de adultos poco cualificados en el aprendizaje durante un periodo de doce meses	30%	18% (2016)	17% (2019)

Nota: Las conclusiones de la EEA y de la encuesta del Cedefop no son directamente comparables.

Las dos encuestas presentan diferencias en cuanto a la definición de la educación de personas adultas y los países que incluyen.

Fuente: Cedefop.

lizada por adultos (con o sin empleo) a fin de mejorar sus conocimientos o capacidades». La «opinión» es el valor percibido de la educación de personas adultas y de la FPC para obtener los resultados deseados para las personas, la sociedad y la economía, así como para los países. Los resultados deseados incluyen la adquisición de capacidades, el aumento de la productividad y una mayor cohesión social.

Las conclusiones de la encuesta se presentan en dos volúmenes. El primer volumen analiza las percepciones en los [Estados miembros](#) y el segundo analiza hasta qué punto influyen los [factores demográficos y socioeconómicos](#) en los puntos de vista sobre la educación de personas adultas y la FPC.

La encuesta del Cedefop muestra claramente que la baja participación no se debe a que los adultos tengan una opinión negativa sobre la educación de personas adultas y la FPC. Por el contrario, confirma que hombres y mujeres de todas las edades y niveles académicos, desempleados o empleados en todo tipo de ocupaciones, al margen de su nivel de capacidades, consideran que la educación de personas adultas y la FPC son importantes para encontrar un empleo, realizar bien su trabajo y progresar en su carrera profesional. También esperan que la educación de personas adultas y la FPC adquieran mayor importancia en el futuro y creen que los gobiernos deberían priorizar la inversión en esos ámbitos. Entre los adultos mayores de 65 años y jubilados se observa una opinión sobre la educación de personas adultas y la FPC tan positiva como entre la población activa adulta, que se considera integrada por las personas de 25 a 64 años de edad.

Los adultos creen que hay muchas oportunidades

de aprender. También acogen favorablemente las medidas para fomentar la participación en el aprendizaje, como los incentivos económicos, las ayudas para el cuidado de los hijos y una jornada laboral flexible. Sin embargo, pese a esta actitud positiva y a la existencia de oportunidades y apoyo, la principal razón que aducen los adultos para no participar en actividades de educación de personas adultas y FPC es que no ven una necesidad personal.

PARTICIPACIÓN Y DÉFICITS DE CAPACIDADES

Las conclusiones de la encuesta del Cedefop señalan déficits de capacidades (cuadro 2). La participación en actividades de aprendizaje relacionadas con el trabajo organizado es mayor entre los grupos de edad más jóvenes de la población activa. La encuesta revela que el 57 % de las personas de 25 a 34 años estaban participando en actividades formativas en el momento de la encuesta o lo habían hecho en los doce meses anteriores, en comparación con el 33 % de las personas de 55 a 64 años de edad. Pese a las notables diferencias de participación en el aprendizaje entre algunos grupos de edad, alrededor del 88 % de todos los que conforman la población activa afirman que necesitan actualizar sus capacidades constantemente para hacer su trabajo.

La participación en el aprendizaje es mucho mayor entre las personas de alto nivel académico (52 %) que entre las de bajo nivel académico (17 %). Aunque quizá cabía esperar que el 92 % de las personas con un alto nivel académico dijeran que su trabajo les obliga a actualizar sus capacidades constantemente,

CUADRO 2. COMPARACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE RELACIONADO CON EL TRABAJO ORGANIZADO CON LA NECESIDAD DE MANTENER LAS CAPACIDADES ACTUALIZADAS Y LOS DÉFICITS DE CAPACIDADES TÉCNICAS Y GENERALES; PORCENTAJES POR SEXO, EDAD, ORIGEN INMIGRANTE, EDUCACIÓN Y EMPLEO (EU-28, ISLANDIA Y NORUEGA)

	Participación en actividades formativas relacionadas con el trabajo organizado		Su trabajo le obliga a actualizar sus capacidades constantemente	Para realizar su trabajo al nivel requerido, carece de...	
	Sí, en el momento de la encuesta	Durante el año pasado		...capacidades técnicas	...capacidades generales
			Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
EU-28	16	22	88	28	23
Sexo					
Hombres	16	23	88	29	25
Mujeres	15	21	87	28	22
Edad					
25-34	25	32	88	28	22
35-44	21	33	89	29	24
45-54	21	28	87	29	24
55-64	13	20	89	27	24
65-74	5	5	88	29	27
75+	2	2	80	35	27
Origen inmigrante (progenitores nacidos en el extranjero)					
Ambos	18	24	88	37	33
Solo uno	15	21	88	29	24
Ninguno	15	22	88	27	23
Nivel educativo					
Bajo	6	11	78	35	32
Medio	13	19	85	28	25
Alto	23	29	92	28	20
Situación laboral					
Trabajando	24	34	88	28	23
Jubilado	3	4	Estas preguntas solo se formularon a personas adultas con trabajo		
Estudiantes	18	21			
Cuidando del hogar	5	6			
Desempleado y en busca de empleo	12	13			
Desempleado y no busca empleo	5	4			
Ocupación actual					
Directores y gerentes	25	34	91	30	22
Profesionales	31	41	94	26	20
Técnicos y profesionales asociados	26	38	93	27	23
Personal auxiliar administrativo	24	34	86	26	20
Personal de servicios y ventas	21	31	83	31	26
Personal cualificado de los sectores agropecuario, forestal y pesquero	10	30	84	38	36
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	16	23	84	33	29
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	13	26	78	27	26

	Participación en actividades formativas relacionadas con el trabajo organizado		Su trabajo le obliga a actualizar sus capacidades constantemente	Para realizar su trabajo al nivel requerido, carece de...	
	Sí, en el momento de la encuesta	Durante el año pasado		...capacidades técnicas	...capacidades generales
Ocupaciones elementales	10	17	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Ocupaciones militares	30	43	64	31	35
Otros	22	36	87	6	17
			88	36	34

Fuente: Encuesta de opinión del Cedefop sobre la educación de personas adultas y la FPC.

era algo menos previsible, tal vez, que el 78 % de las personas con un bajo nivel académico dijeran lo mismo.

La participación en el aprendizaje presenta grandes diferencias según la ocupación, desde el 72 % en el caso de los profesionales hasta el 27 % en el caso de las personas con ocupaciones elementales. Un porcentaje sorprendentemente elevado (64 %) de las personas con ocupaciones elementales afirman que su trabajo les obliga a actualizar sus capacidades constantemente. Este dato es importante porque las ocupaciones elementales, como los guardas de seguridad o parte del personal dedicado a los cuidados, se consideran tradicionalmente no cualificadas.

Entre todos los grupos de edad de la población activa, alrededor del 28 % afirma carecer de capacidades técnicas y el 23 %, de capacidades generales. Las capacidades técnicas son las relacionadas más específicamente con su trabajo u oficio, mientras que las capacidades generales o transversales, como la comunicación, se utilizan en numerosas ocupaciones. Es más probable que los hombres declaren carecer de capacidades generales.

Estas conclusiones ponen de relieve que los cambios en el contenido del trabajo no se limitan a determinados grupos de edad u ocupaciones. También muestran que los adultos menos dados a participar en actividades de educación de personas adultas y FPC —los trabajadores mayores y los que tienen un bajo nivel académico o desempeñan ocupaciones elementales— son también los que más de acuerdo están en que carecen de capacidades generales y técnicas para realizar su trabajo al nivel requerido.

NO SE TRATA DE LA IMAGEN, SINO DE LAS CIRCUNSTANCIAS

La encuesta del Cedefop ratifica las opiniones positivas de los adultos acerca de la educación de personas adultas y la FPC. También revela que no hay suficientes adultos que participen en actividades de aprendizaje y FPC, aunque un porcentaje significativo de la población activa adulta, al margen de su

sexo, edad, nivel educativo u ocupación, carece de ciertas capacidades. Esto indica que la necesidad de mejorar las capacidades no siempre es una motivación suficiente para que los adultos participen en actividades de aprendizaje y FPC.

La motivación para hacer algo suele estar vinculada a algún tipo de recompensa o beneficio. Cualquier decisión de participar en la educación de personas adultas y la FPC dependerá en parte de lo probable que sea que el participante obtenga los beneficios que espera y cuándo. Por ejemplo, muchos jóvenes retrasan su incorporación al mercado laboral para cursar estudios superiores porque creen que, a largo plazo, su trabajo será mejor y su sueldo, mayor.

Obtener beneficios de la educación de personas adultas y de la FPC que se reflejen en el empleo, como una promoción, un nuevo puesto o un mejor sueldo, no suele estar en manos de los participantes, sino de los empleadores. La participación en la educación de personas adultas y la FPC suele tener que ver con el potencial, no con beneficios garantizados. En consecuencia, la participación estará supeditada a las circunstancias individuales y no a características como el sexo y la edad.

En consonancia con el [pilar europeo de derechos sociales](#), la política europea en materia de formación profesional (FP) trata de ayudar a la ciudadanía a realizar transiciones en el mercado de trabajo. Estas transiciones se producen desde y hacia el trabajo; por ejemplo, del aprendizaje al trabajo, o del desempleo o la inactividad a la formación o a un nuevo empleo.

También se producen transiciones dentro del trabajo; por ejemplo, en el caso de nuevas tareas o actitudes, avances profesionales o cambios de localización. Estas transiciones son únicas para cada persona, al igual que sus necesidades de aprendizaje y asistencia.

La política de FP tiende a evolucionar en respuesta a las necesidades de grupos específicos, a menudo los afectados por altos niveles de desempleo. No obstante, cada transición tiene sus propias circuns-

tancias; con la constante digitalización y ecologización de las economías europeas, cabe esperar que la ciudadanía experimente más transiciones durante su vida laboral. De ahí que fomentar la participación en actividades de educación de personas adultas y FPC pueda requerir un planteamiento de la FP más centrado en el alumno.

Las **cuentas de aprendizaje individual** son un paso adelante en dicho planteamiento. Se trata de «carteras virtuales» que permitirían a todas las personas en edad de trabajar ganar unos «derechos», otorgados por los gobiernos y los empleadores, y «gastarlos» en aprendizaje y formación.

Sin embargo, la encuesta del Cedefop revela que la ayuda económica, aunque importante, no siempre es una motivación suficiente para participar en el aprendizaje. En consecuencia, como parte de un enfoque centrado en el alumno, las cuentas de aprendizaje individual se integrarían con un conjunto completo de otras medidas, en particular orientaciones para facilitar la elaboración de planes de aprendizaje y desarrollo profesional que también se correspondan con las necesidades de los empleadores. El acceso a acreditaciones que visibilicen el aprendizaje sería otro elemento clave del planteamiento centrado en el alumno, con el complemento de otros tipos de apoyo para fomentar la participación en el aprendiza-

je, como ayudas para sobrellevar las cargas familiares. Estrechar los vínculos entre la FP inicial y la FP continua, con acceso a distintos tipos de aprendizaje en función de la necesidad en lugar de la edad ⁽⁴⁾, sería también parte de este planteamiento centrado en el alumno.

La participación también ha de vincularse a una «recompensa». No todas las recompensas son económicas: hay distintas formas de «reconocimiento» de la participación en el aprendizaje que pueden ser gratificantes y motivadoras.

Un planteamiento «centrado en el alumno» es una alianza que pone el foco en el alumno y en la cual se comparten tanto la responsabilidad del aprendizaje como sus beneficios. La premisa del aprendizaje no es reaccionar cuando surge la necesidad de una nueva capacidad, sino que se trata de un proceso continuo que favorece la adaptación a circunstancias cambiantes y que fomenta la anticipación y la innovación. Aborda las necesidades de aprendizaje y circunstancias de cada persona y le ayuda a gestionar las transiciones que le afectan particularmente en el mercado laboral.

⁽⁴⁾ [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade \[La importancia de la formación profesional: retos y oportunidades para la FP en la próxima década\]](#), Cedefop y ETF, 2020.

