

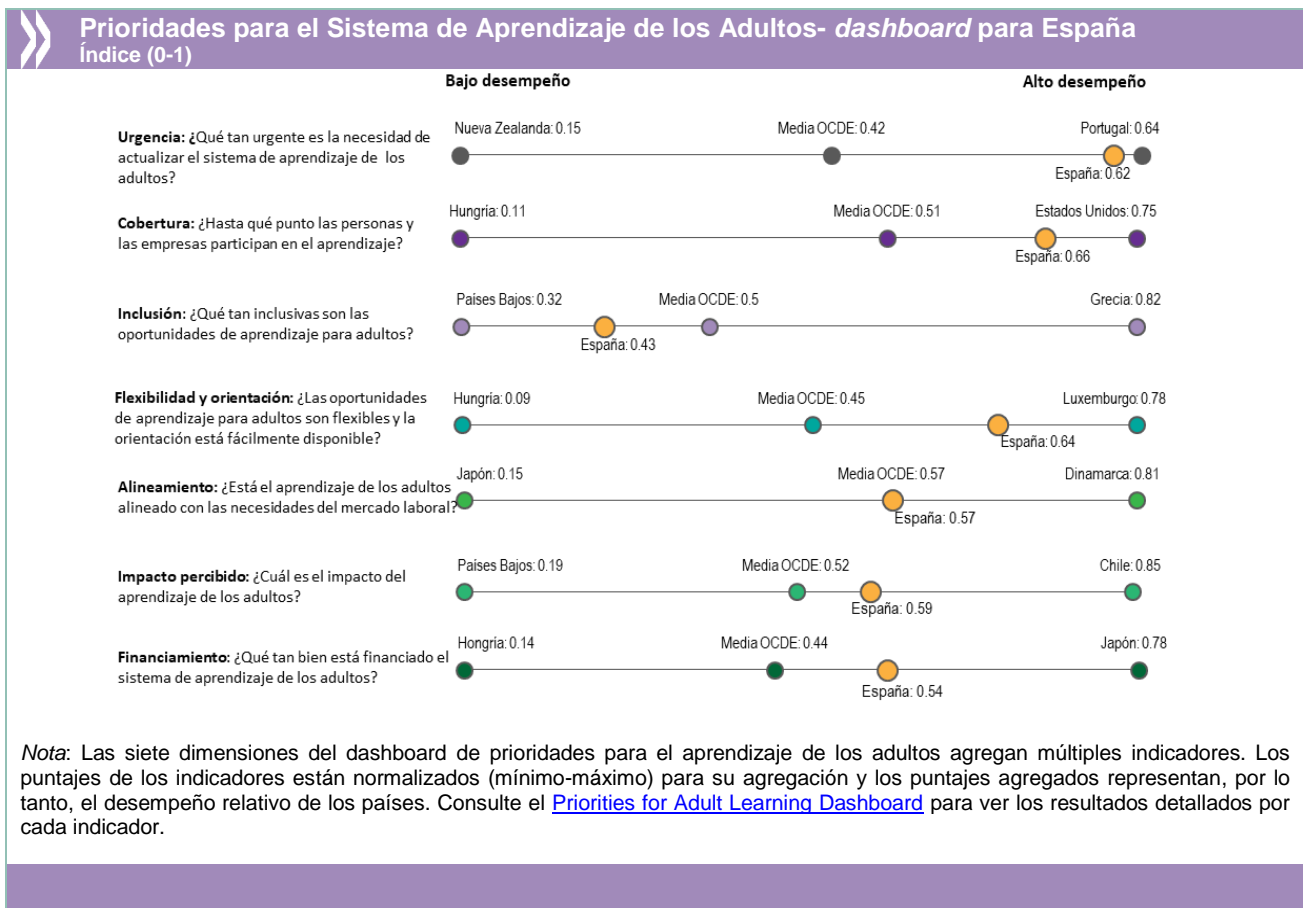


## ¿Qué tan preparado para el futuro está el sistema de aprendizaje de adultos en España?

El mundo del trabajo está cambiando. La digitalización, la globalización y el envejecimiento de la población están teniendo un impacto profundo en el tipo y la calidad de los empleos disponibles, así como en las habilidades necesarias para realizarlos. La medida en que los individuos, las empresas y las economías obtendrán beneficios de estos cambios dependerá de la preparación de los sistemas de aprendizaje de los adultos cuyo rol es de ayudar a los individuos a desarrollar y mantener sus habilidades a lo largo de sus carreras laborales. Con el objetivo de explorar este problema, la OCDE ha desarrollado un nuevo [dashboard](#) para comparar entre países la preparación de los sistemas de aprendizaje de los adultos (PAL) en frente a los desafíos futuros.

### El dashboard OECD sobre Prioridades para el aprendizaje de adultos

El dashboard compara la preparación de los sistemas de aprendizaje de los adultos de los países bajo siete dimensiones: i) urgencia, ii) cobertura, iii) inclusión, iv) flexibilidad y orientación, v) alineamiento con las demandas de habilidades, vi) impacto percibido de la formación, y vii) financiamiento. El dashboard se centra en el aprendizaje de los adultos relacionado para el mercado de trabajo, es decir, la formación de los adultos que se espera tenga efecto sobre el rendimiento y la productividad en el trabajo.



### Los resultados del PAL para España

Acción es necesaria para hacer frente a los desafíos del sistema de aprendizaje de los adultos en España. Por un lado, la población española está envejeciendo

rápidamente, y se espera que el índice de dependencia aumente de 28.5% en 2015 a 71.2% en 2050. Esto sugiere que una proporción grande y creciente de personas mayores necesitará seguir educándose para hacer frente

a los retos de vidas laborales más largas. Por otro lado, las nuevas tecnologías están cambiando las demandas de habilidades en el mercado laboral, con un 51.9% de los trabajadores que se enfrentan a un riesgo significativo de automatización (frente a un promedio de la OCDE de 46.4%).

Los bajos niveles de competencias básicas también están ejerciendo presión sobre el sistema de aprendizaje de los adultos en España: el 35.7% de la población adulta tiene un bajo nivel de alfabetización y / o capacidad de cálculo numérico (frente a un promedio de la OCDE de 26.1%).

El sistema de aprendizaje de los adultos en España debería garantizar un mejor acceso a oportunidades de formación para mejorar las competencias y habilidades de los adultos, aumentando su capacidad de hacer frente a los cambios futuros en el mercado de trabajo.

La inclusión del sistema de aprendizaje de adultos en España necesita mejorar. El 35.3% de los adultos participa en el aprendizaje relacionado con el trabajo (frente a un promedio de la OCDE de 41%). Sin embargo, este porcentaje se reduce a 19.2% cuando se trata de adultos poco cualificados y a 21.6% para los desempleados de larga duración.

España puede hacer más para mejorar el alineamiento del aprendizaje a las necesidades del mercado laboral. Por ejemplo, si bien dos tercios de las empresas son capaces de prever sus necesidades futuras de competencias, los resultados de estas análisis se utilizan raramente para planificar la oferta de formación. De hecho, España es el país con la peor correspondencia entre la demanda de competencias proveniente de las empresas y la oferta de formación.

España también tiene margen de mejora cuando se trata del impacto de la formación sobre los salarios y la productividad en el trabajo. Por ejemplo, solo el 48% de los participantes en formaciones informa que al menos una actividad de aprendizaje fue “muy útil” para su trabajo (frente a un promedio de la OCDE 52.4%).

Una gran parte de individuos y empresas reciben apoyo financiero público para la formación, lo que pone España

delante de muchos otros países con respecto a la disponibilidad de financiamiento público para la formación de los adultos. Sin embargo, para muchas empresas (46.8%) los altos costes asociados a la formación siguen siendo una barrera (frente a un promedio de la OCDE 33.6%).

### Políticas de aprendizaje de adultos para el futuro

España ha implementado interesantes iniciativas políticas para garantizar que los adultos tengan (igual) acceso a oportunidades de formación de alta calidad que estén alineadas con las necesidades del mercado laboral. Éstas incluyen:

•**Flexibilidad y orientación:** la iniciativa “Aula Mentor eLearning” es un programa de formación abierto, flexible y en línea. Está dirigido a adultos que tienen poco tiempo para dedicar a la formación o se enfrentan a dificultades para acceder a la formación debido a las distancias.

•**Alineamiento:** el Observatorio del SEPE, en cooperación con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, evalúa continuamente las necesidades de competencias en el mercado laboral. Esta información se utiliza como base para la elaboración de un marco plurianual para la planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional, incluidos los programas de formación para adultos.

•**Financiamiento:** la formación ofrecida por las empresas se subvenciona en forma de una reducción de las contribuciones a la seguridad social.

El informe de la OCDE “Cómo mejorar las habilidades: los sistemas de aprendizaje de adultos preparados para el futuro” ofrece una amplia gama de ejemplos de políticas y de buenas prácticas de países de la OCDE y otras economías que podrían servir de inspiración para España y guiar el desarrollo de un sistema más eficaz y flexible.

### ¿Qué pueden hacer los responsables políticos?

- ▶ Mejorar la inclusión del sistema de aprendizaje de los adultos ayudando a los adultos a tomar decisiones informadas, reduciendo las barreras a su participación y alentando a los empleadores a ofrecer formación;
- ▶ Alinear el contenido de la formación con las necesidades de competencias del mercado laboral mediante el uso de métodos de evaluación y previsión de la demanda de competencias.
- ▶ Mejorar la calidad y el impacto de la provisión de formación evaluando la calidad de los proveedores, diseminando la información recogida a los candidatos de formación y alentar el uso de prácticas de organización del trabajo que aumenten el rendimiento de la formación;
- ▶ Implementar financiamiento adecuado y sostenible, incluso a través de fondos públicos y incentivos para que los empleadores y las personas contribuyan;
- ▶ Fortalecer los mecanismos de gobernanza para mejorar la coordinación vertical y horizontal entre los diferentes actores involucrados en el sistema de aprendizaje de los adultos.

#### Material adicional

[Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems](#)  
[Engaging low-skilled adults in learning](#)  
[Creating responsive adult learning systems](#)  
[Making adult learning work in social partnership](#)  
[Getting Skills Right: Spain](#)

#### Data

[Priorities for Adult Learning dashboard](#)

#### Contacto

Alessia Forti – Labour Market Economist  
✉ [alessia.forti@oecd.org](mailto:alessia.forti@oecd.org)  
☎ +33 1 45 24 16 50

This work was prepared with the support of the JPMorgan Chase Foundation

**NEW SKILLS AT WORK**  
JPMORGAN CHASE & CO.