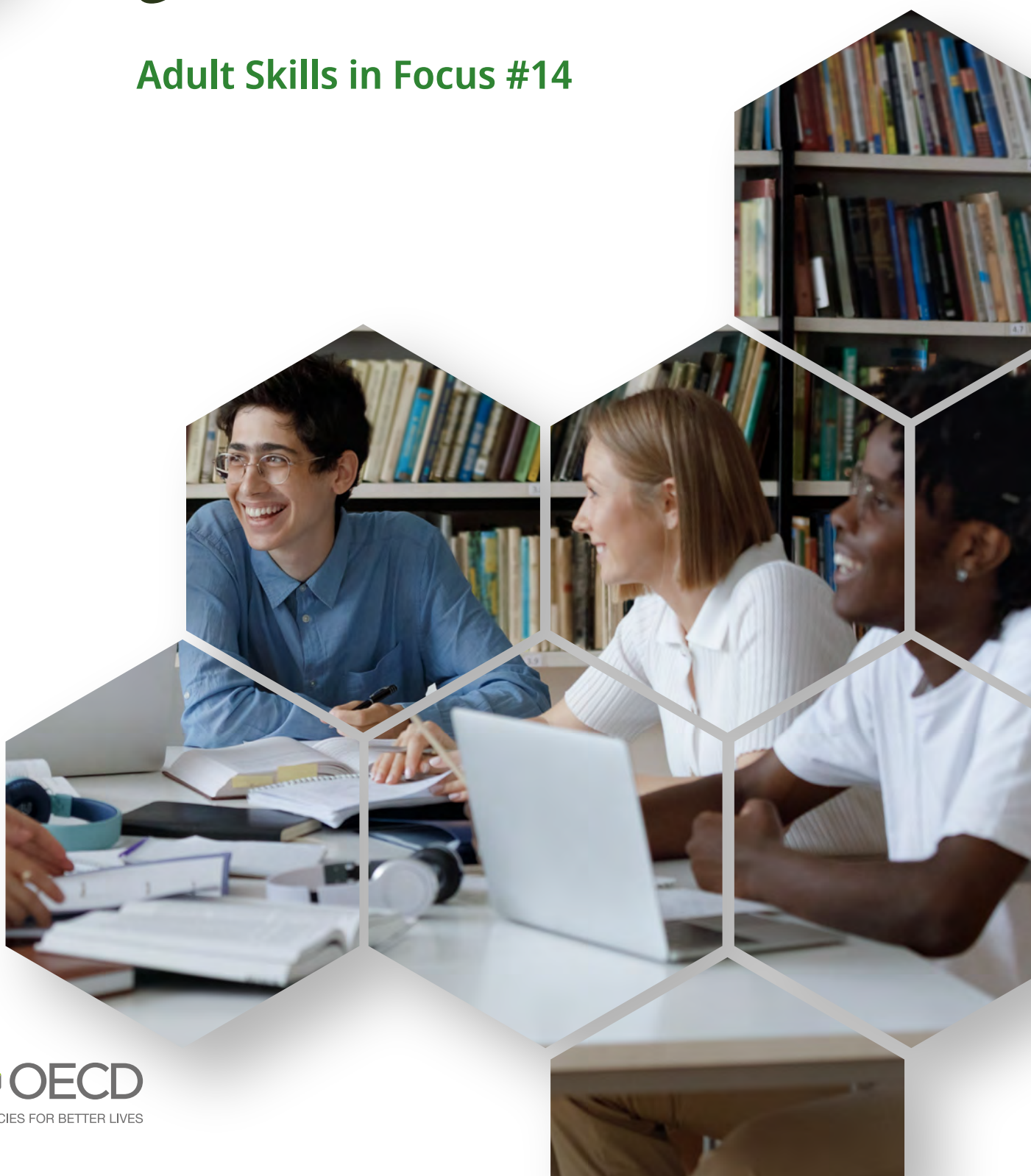


Las carencias del aprendizaje de personas adultas: ¿cómo solucionarlo?

Adult Skills in Focus #14



Este documento se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista oficiales de los países miembros de la OCDE.

Este documento, así como los datos y mapas que pueda incluir, se entienden sin perjuicio del estatuto o de la soberanía de ningún territorio, de la delimitación de las fronteras y de límites internacionales, ni del nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Créditos fotográficos: Portada © Shutterstock / fizkes

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Este trabajo se publica bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Al utilizar este trabajo, acepta estar sujeto a los términos de esta licencia (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Atribución – debe citar el trabajo.

Traducciones – debe citar la obra original, identificar cambios al original y agregar el siguiente texto: En caso de discrepancia entre la obra original y la traducción, solo se considerará válido el texto de la obra original.

Adaptaciones – debe citar el trabajo original y añadir el siguiente texto: Esta es una adaptación de un trabajo original de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en esta adaptación no deben considerarse representativos de los puntos de vista oficiales de la OCDE o de sus países miembros.

Material de terceros – la licencia no se aplica al material de terceros en la obra. Si utiliza dicho material, usted es responsable de obtener el permiso del tercero y de cualquier reclamación por infracción.

No debe utilizar el logotipo, la identidad visual o la imagen de portada de la OCDE sin permiso expreso ni sugerir que la OCDE respalda su uso del trabajo.

Cualquier disputa que surja bajo esta licencia se resolverá mediante arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Corte Permanente de Arbitraje (PCA) de 2012. El lugar del arbitraje será París (Francia). El número de árbitros será de uno.

Esta versión sustituye al documento publicado originariamente el 8 de julio de 2025 en el que se corrigen las etiquetas de la Figura 2.

© OCDE 2025

Mensajes clave

- 1 El aprendizaje de personas adultas no está a la altura de la demanda de competencias, que evoluciona rápidamente.** En un mundo transformado por la digitalización, el envejecimiento de la población y la transición ecológica, el aprendizaje de personas adultas no está avanzando al mismo ritmo. De media, solo el 40 % de las personas adultas participa en actividades formativas formales o no formales cada año, con cifras que oscilan entre el 58 % en Finlandia y Noruega y el 13 % en Corea. En muchos países, la participación parece haberse estancado o incluso haber disminuido durante la última década. Esto no solo supone una oportunidad perdida para las personas, sino que también pone en riesgo a economías enteras, que podrían quedarse atrás en la carrera por el talento y el crecimiento económico.
- 2 Quienes más lo necesitan son quienes menos se forman.** La población adulta con niveles más bajos de educación e ingresos, y con empleos menos cualificados, es sistemáticamente la menos propensa a participar en actividades de aprendizaje. Si bien algunas brechas se han reducido, esto se debe en gran medida a la disminución de la participación entre los grupos que tradicionalmente presentan tasas de participación más altas, como los hombres, las personas con un alto nivel de educación y los que perciben ingresos más elevados, más que a un aumento de la participación de las personas adultas desfavorecidas. Esto subraya la importancia de capacitar a toda la población adulta, especialmente a quienes están más alejados del aprendizaje, para que se ocupen del desarrollo de sus competencias.
- 3 La mayor parte del aprendizaje de personas adultas no alcanza el nivel necesario, ya que el 42 % de las actividades no formales duran, de media, solo un día o menos.** Los formatos breves pueden facilitar el acceso, especialmente para las personas adultas que compaginan el trabajo y las responsabilidades del hogar, pero no siempre facilitan una adquisición más profunda de nuevas habilidades. Pueden seguir siendo eficaces para la mejora de competencias específicas, como aprender a utilizar una nueva herramienta digital o conocer un material ecológico. Sin embargo, muchas oportunidades se centran en cuestiones de cumplimiento normativo, como la salud y la seguridad, en lugar de en las competencias con visión de futuro necesarias para la transición ecológica y la digital. Sin una mejor integración del aprendizaje por módulos en las cualificaciones y sin vínculos más claros con las necesidades emergentes de las competencias, el aprendizaje de personas adultas podría no ser suficiente para apoyar la transición de la mano de obra a largo plazo.
- 4 Las políticas públicas deben animar a la población adulta a asumir una mayor responsabilidad sobre el por qué, el qué, el cómo, el dónde y el cuándo invierte en aprendizaje a lo largo de su vida.** Esto requiere rediseñar desde la base los sistemas de aprendizaje para personas adultas, que combine incentivos económicos, flexibilidad horaria, itinerarios de aprendizaje flexibles y un sistema riguroso de control de calidad. Es necesario ampliar políticas como las cuentas individuales de aprendizaje, los permisos para formación y las subvenciones, y dirigirlas de forma más eficaz a aquellos con menor probabilidad de participar en ellas. Al mismo tiempo, la información en tiempo real sobre el mercado laboral y el reconocimiento del aprendizaje previo son esenciales para garantizar que el aprendizaje de la población adulta conduzca a mejores trayectorias profesionales y vidas.

Estancamiento de la participación, retos cada vez mayores

En una era marcada por rápidas transformaciones digitales, cambios demográficos y la transición hacia una economía baja en carbono, el aprendizaje permanente no es solo una opción política, sino una necesidad. El aprendizaje permite adaptarse a los requisitos cambiantes en materia de competencias, cambiar de empleo y de sector, y que las personas sigan siendo productivas en un mercado laboral en constante evolución. Además, es fundamental para la inclusión social y la resiliencia económica.

Alcance limitado y decreciente

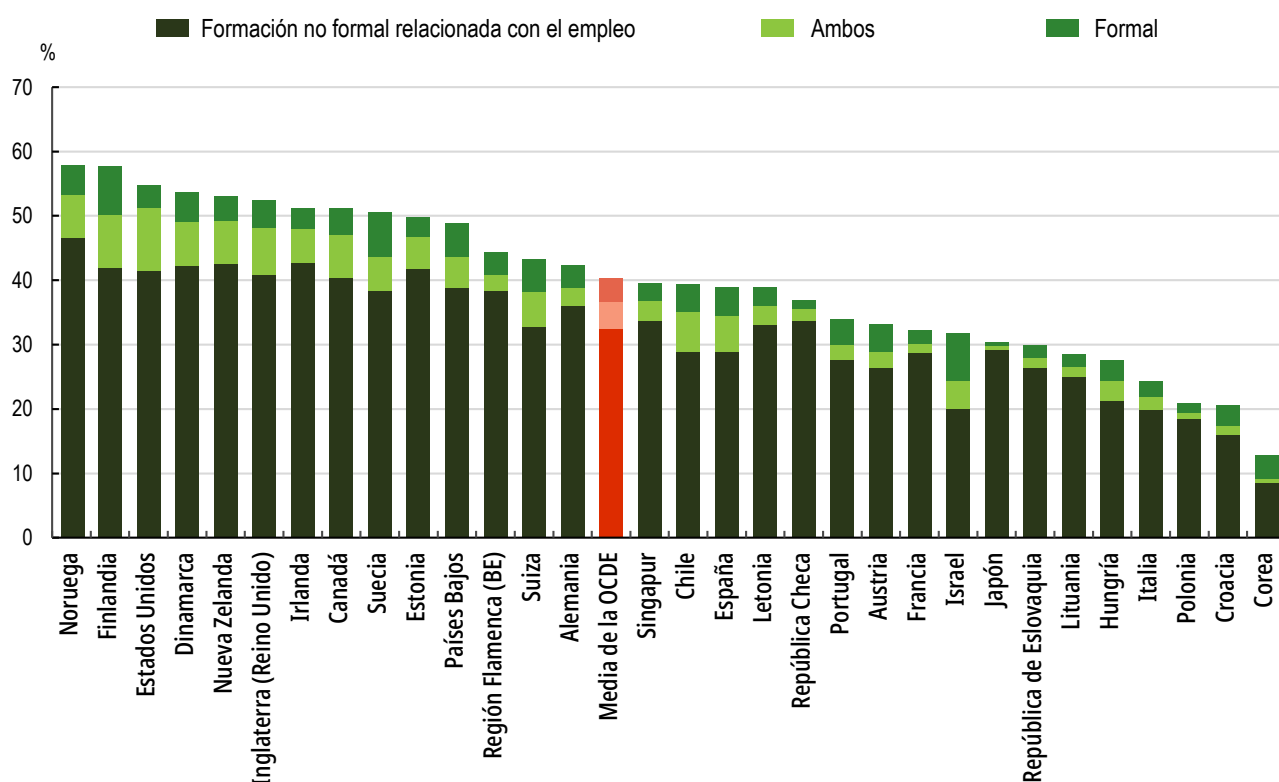
La participación en el aprendizaje de personas adultas sigue siendo limitada y muy desigual entre los países de la OCDE y en cada uno de ellos. De media, solo el 40 % de las personas adultas participa en actividades de formación cada año, y esta media oculta disparidades significativas (Figura 1). En Finlandia y Noruega, la participación supera el 55 %, mientras que en

Corea es inferior al 15 %. Aún más preocupante es que la participación parece haber disminuido en muchos países durante la última década, y solo unos pocos, como Irlanda y Estonia, muestran modestos avances logrados gracias a la formación no formal relacionada con el empleo.

El aprendizaje no formal marca el camino

El aprendizaje no formal (véase la Figura 1) predomina en las actividades de aprendizaje de personas adultas. Si bien solo el 8 % de esta población participa en la educación formal todos los años, el 37 % participa en la educación no formal. Los sistemas que presentan los mejores resultados, como los países nórdicos y Estados Unidos, presentan altas tasas de participación en ambas modalidades de aprendizaje. Reconocen que las personas adultas tienen perfiles, necesidades y objetivos de aprendizaje distintos, y por lo tanto necesitan una variedad de vías de acceso y formatos de aprendizaje accesibles para desarrollar sus habilidades a lo largo del tiempo.

Figura 1. Porcentaje de población adulta que ha recibido formación formal y no formal, 2023 (%)



Nota: Población adulta de entre 25 y 65 años que ha recibido formación formal y no formal relacionada con el trabajo en los 12 meses anteriores a la encuesta.

Fuente: OECD (2024), *Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023) Database*, www.oecd.org/en/about/programmes/piaac/piaac-data.html.

El aprendizaje de las personas adultas se imparte a través de tres canales principales:

- Aprendizaje formal: programas acreditados conducentes a titulaciones reconocidas.
- Aprendizaje no formal: formatos estructurados pero más flexibles, a menudo relacionados con la formación profesional o el aprendizaje comunitario.
- Aprendizaje informal: aprendizaje no estructurado y experimental, a menudo a través del trabajo o de las interacciones cotidianas.

Brechas persistentes y barreras estructurales y de motivación para el aprendizaje

A pesar del reconocimiento generalizado de la importancia del aprendizaje de personas adultas para promover el avance individual y el crecimiento económico sostenible, la participación sigue siendo muy desigual. Las disparidades estructurales persisten en diversas dimensiones, como la educación, los ingresos, el empleo, el tamaño de la empresa y la edad. Pero con el acceso por sí solo no basta: las personas también deben percibir el aprendizaje como una vía real de llegar a las oportunidades y tener la confianza, la motivación y las estrategias necesarias para participar en él.

Una falsa sensación de progreso

Si bien algunas brechas parecen estar reduciéndose, parece que se debe a un descenso comparativamente mayor en la participación de los grupos tradicionalmente favorecidos —en particular, las personas con mayor nivel educativo, las que perciben ingresos elevados y los hombres— más que a una mejora del acceso para las personas adultas menos favorecidas. La brecha de género, por ejemplo, se ha reducido principalmente porque la participación de los hombres ha disminuido, no porque la participación de las mujeres haya aumentado. No se trata de una convergencia por progreso, sino por el desinterés.

La participación y la inclusión van de la mano

Las personas adultas con niveles de educación más bajos, aquellas con empleos mal remunerados o poco cualificados, y las personas de mayor edad están sistemáticamente infrarrepresentados en el aprendizaje de personas adultas (Figura 2). La magnitud de estas disparidades varía, pero el patrón es universal. Los países con culturas de aprendizaje inclusivas que comienzan en la infancia, como los nórdicos, tienden a mostrar una alta participación incluso entre las personas con bajos niveles de educación, lo que refleja políticas

deliberadas que integran el aprendizaje a lo largo de la vida y el trabajo. Otros países se enfrentan a mayores desigualdades debido a un menor apoyo institucional y a un alcance limitado.

Algunas barreras son estructurales

Una de cada cuatro personas adultas afirma encontrarse con obstáculos para el aprendizaje, aunque la falta de tiempo es la razón más citada. No se trata simplemente de una cuestión de organización personal: refleja un fallo en el diseño de sistemas que se adapten a la vida de las personas adultas. El coste sigue siendo un obstáculo importante, sobre todo para las personas con bajos ingresos o con empleos inestables, mientras que otros mencionan la falta de oportunidades de formación adecuadas o accesibles. Las mujeres, las personas adultas jóvenes y las personas con mayor nivel educativo son más propensas a querer formarse, pero también son quienes con mayor frecuencia declaran encontrar obstáculos para participar.

Pero la motivación también importa

Estas cifras solo cuentan una parte de la historia. Aproximadamente la mitad de las personas adultas no participan ni muestran interés alguno en el aprendizaje de personas adultas. A primera vista, parece ser una cuestión de motivación. Sin embargo, la motivación pocas veces es una simple cuestión de preferencia individual. El bajo interés por formarse a menudo refleja problemas más profundos, como la exclusión reiterada de los sistemas de formación, una formación que se siente desconectada de las perspectivas laborales reales, una mentalidad fija,¹ o bien, no ver la formación como una oportunidad para abrirse nuevas posibilidades en la vida. En otras palabras, las barreras estructurales no solo bloquean el acceso, sino que también pueden minar la confianza, las expectativas y la voluntad de formarse.

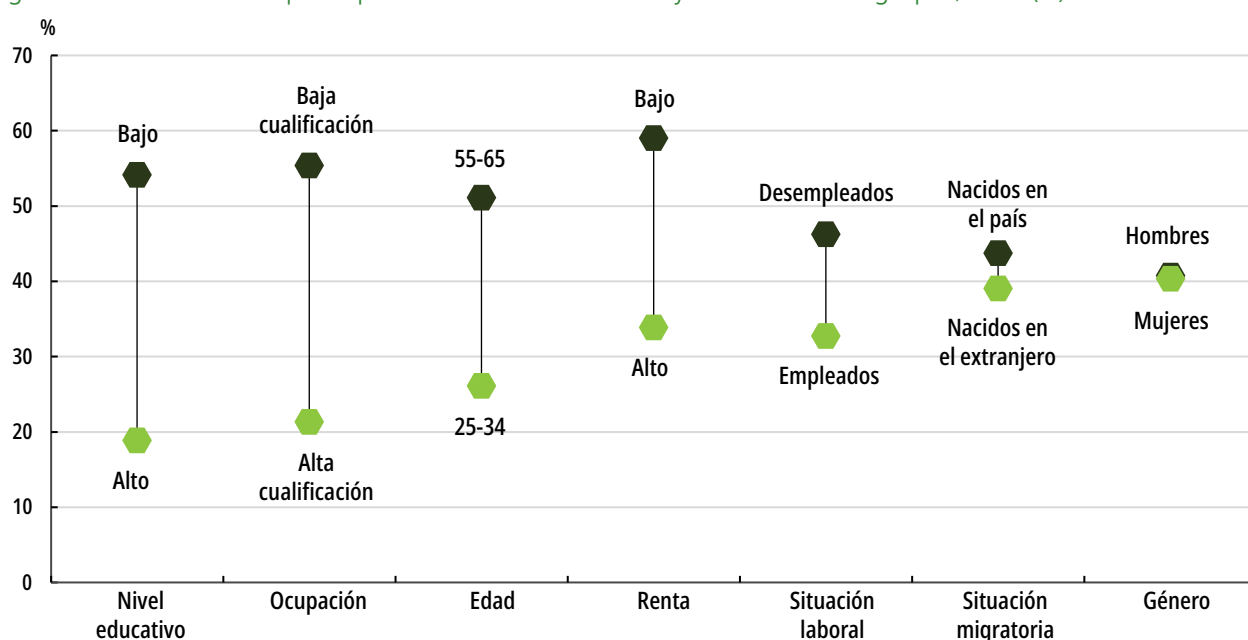
1 Una mentalidad fija es la creencia de que las personas nacen con ciertas características inmutables, que no pueden modificarse mediante la experiencia.

La inclusión solo es posible mediante el diseño

Los sistemas de aprendizaje de personas adultas deben afrontar las barreras visibles y las invisibles en relación con la formación, deben eliminar las limitaciones prácticas, mejorar la pertinencia y la calidad de las oportunidades de formación y fomentar la convicción de que merece la pena invertir en el desarrollo de competencias. Reducir las brechas de participación exige ir más allá de únicamente crear las oportunidades; los sistemas deben rediseñarse para que sean inclusivos por defecto. Para ello es necesario eliminar las

barreras relacionadas con el coste y el tiempo, adaptar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral e integrar el aprendizaje en la vida laboral. El aprendizaje de personas adultas, a su vez, debe volver a atraer a quienes están dejando de formarse, especialmente entre los grupos que anteriormente estaban a la vanguardia en cuanto a su participación en la formación. Sin una acción política consciente y coordinada, el aprendizaje de personas adultas refuerza las ventajas en lugar de igualar las oportunidades.

Figura 2. Diferencias en la participación en formación formal y no formal entre grupos, 2023 (%)



Nota: Población adulta de entre 25 y 65 años que ha recibido formación formal y no formal relacionada con el trabajo en los 12 meses anteriores a la encuesta. Por nivel educativo bajo se entiende el nivel de educación secundaria inferior o nivel inferior; por nivel educativo alto, la educación terciaria; por baja cualificación, una puntuación de nivel 1 o inferior en la escala de alfabetización de PIAAC; por alta cualificación, una puntuación de nivel 4 o superior en la escala de alfabetización de PIAAC; por renta baja, un nivel inferior al percentil 25 de la distribución de los ingresos; y por renta alta, un nivel superior al percentil 75 de la distribución de los ingresos.

Fuente: OECD (2024), *Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023) Database*, www.oecd.org/en/about/programmes/piaac/piaac-data.

Formación fragmentada, pérdida de potencial

En los países de la OCDE, el aprendizaje de personas adultas se caracteriza cada vez más por formatos breves, flexibles y menos formales. Si bien este cambio refleja una adaptación positiva y necesaria a la realidad de la vida adulta, debe ir acompañado del desarrollo de itinerarios claros de progresión profesional y que faciliten importantes transiciones profesionales.

La formación formal de las personas adultas suele ser terciaria

La participación de las personas adultas en la formación formal se produce con mayor frecuencia en el nivel terciario (un 65 % de media). Sin embargo, este dato oculta una variación significativa entre países. En Italia y la República Checa, más del 90 % de la formación formal tiene lugar en universidades, mientras que en Canadá esta cifra cae por debajo del

40 %, con un mayor énfasis en los títulos de educación posterior a la secundaria pero no en el nivel de estudios terciarios. En algunos países, la formación formal ofrece una vía alternativa a la educación básica, mientras que en otros es principalmente un medio para la mejora de las competencias. Sin embargo, pocos países han desarrollado un sistema continuo coherente que vincule la formación formal y la no formal en una carrera profesional a lo largo de toda la vida.

Predominio de formatos cortos en la educación no formal

La educación no formal relacionada con el trabajo, la forma más común de aprendizaje de personas adultas, es, en su inmensa mayoría, de corta duración. Aproximadamente el 42 % de estas actividades duran un día o menos, y otro 40 % no más de una semana. Si bien estos formatos facilitan el acceso a esta formación, especialmente para los trabajadores con poco tiempo, su brevedad limita las oportunidades de un desarrollo sustancial de competencias. Sin vías de progresión claras ni credenciales acumulables, este tipo de formación a menudo no logra generar un valor acumulativo ni apoyar transiciones profesionales significativas.

La duración y el contenido de la formación difieren entre la población adulta empleada y la desempleada. Las personas adultas empleadas participan principalmente en actividades de formación breves y específicas para complementar sus funciones laborales actuales. Solo el 15 % participa en actividades

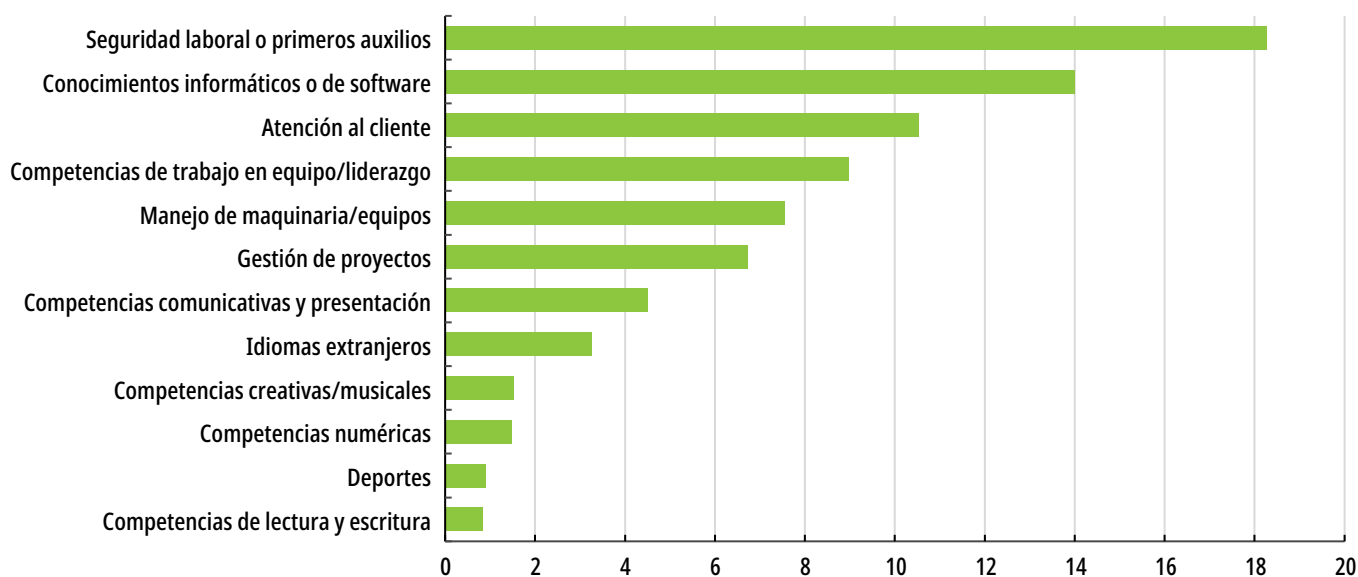
de formación no formal que duran más de una semana. Por el contrario, el 38 % de la población adulta desempleada participa en programas de formación de mayor duración, lo que refleja su mayor disponibilidad y el desarrollo de competencias más amplio que puede ser necesario para mejorar su empleabilidad.

Predominio de la salud y la seguridad

Una parte importante de la formación no formal relacionada con el trabajo se centra en la formación en salud y seguridad, que representa, de promedio, el 18 % de toda esa formación (Figura 3). En algunos países (por ejemplo, Finlandia, Irlanda, Italia, Noruega y la República Eslovaca), la formación en salud y seguridad representa una cuarta parte o más del aprendizaje de personas adultas relacionado con el trabajo. Si bien este predominio es esencial para la seguridad en el puesto de trabajo, sugiere que se dedica menos formación a la mejora y la reconversión de competencias que respondan a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Este escenario subraya la necesidad de que los sistemas de aprendizaje de personas adultas logren un equilibrio: promover la flexibilidad y accesibilidad de los cursos de corta duración, garantizar que estas ofertas contribuyan a la adquisición de competencias básicas y relevantes para el mercado laboral, que fomenten el desarrollo profesional a largo plazo y la resiliencia económica.

Figura 3. Enfoque de las actividades de formación no formal, 2023 (%)



Nota: Población adulta de entre 25 y 65 años, formación no reglada relacionada con el trabajo. Se pidió a las personas encuestadas que identificaran un único enfoque principal de la actividad formativa para personas adultas a la que hubieran asistido más recientemente.

Fuente: OECD (2024), *Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023) Database*, www.oecd.org/en/about/programmes/piaac/piaac-data.html.

Rediseñar el aprendizaje de personas adultas: una necesidad política

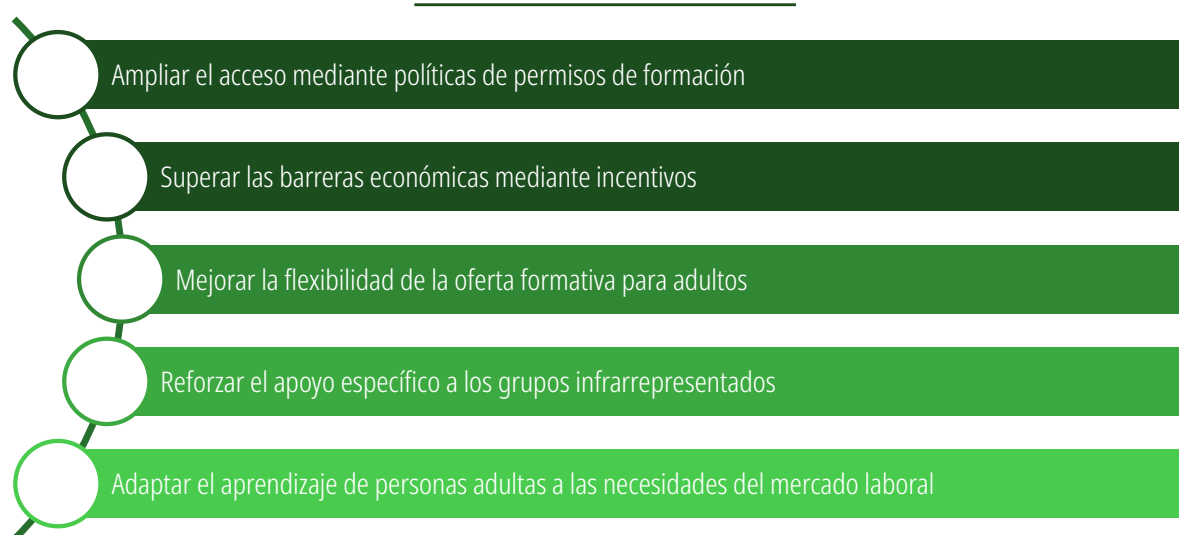
El aprendizaje de personas adultas es fundamental para la resiliencia económica y la inclusión social en un contexto de transformación digital, cambio demográfico y transición ecológica. Sin embargo, la participación está estancada o está disminuyendo en muchos países de la OCDE. Sin una reforma estructural, el aprendizaje de personas adultas corre el riesgo de convertirse en un privilegio para unos pocos, lo cual reforzaría las divisiones sociales.

Aunque muchos países han puesto en marcha iniciativas valiosas, los esfuerzos fragmentados

no han logrado cerrar las brechas persistentes. Solo un sistema coherente, apoyado por una financiación estable, unas instituciones sólidas y una responsabilidad compartida, puede hacer frente a las profundas desigualdades en cuanto al acceso y los resultados. Las políticas públicas también deben ayudar a la población adulta a considerar el aprendizaje como algo relevante y alcanzable, y contribuir a que desarrollen la confianza, la motivación y las herramientas necesarias para invertir en sus competencias a lo largo de toda la vida. El desarrollo de esta mentalidad de crecimiento comienza en la infancia.

Figura 4. Cinco palancas políticas para el aprendizaje de personas adultas

¿Qué se puede hacer?



Ampliar el acceso mediante políticas de permisos de formación.

La falta de tiempo es la barrera más citada en el aprendizaje de personas adultas. Muchos países proporcionan ayuda económica durante el período de formación. El programa sueco de financiación estudiantil para la transición y la reconversión profesional ("Student Finance for Transition and Retraining") proporciona ayudas en función de los ingresos para un máximo de 44 semanas de formación a tiempo completo que mejora la empleabilidad en función de las necesidades del mercado laboral. Para que tengan un impacto real, los requisitos para acceder a las políticas de permisos de formación deben ser amplios, el acceso fácil y la implicación de las empresas sólida.

Superar las barreras económicas mediante incentivos

Las barreras económicas afectan con mayor dureza a la población trabajadora de bajos

ingresos y a la que se encuentra en situación de precariedad. Las cuentas de formación individual, como la Cuenta de Aprendizaje Individual (CPF, por sus siglas en francés) de Francia o el crédito SkillsFuture (SFC, por sus siglas en inglés) de Singapur, otorgan al alumnado el control y adaptan la financiación a las necesidades del mercado laboral. La CPF francesa permite a la población adulta acumular créditos anuales de entre 500 y 800 euros, que pueden utilizarse para financiar cursos de formación reglados.

El SFC de Singapur ofrece dos niveles de dotación de crédito: 500 dólares de Singapur a los 25 años y un crédito adicional de 4 000 más a los 40 años para apoyar el aprendizaje permanente de competencias relevantes para la industria. Para que sean eficaces, los incentivos deben ser predecibles, transferibles y recibir el apoyo de un asesoramiento de alta calidad.

Mejorar la flexibilidad de la oferta formativa para personas adultas

La población adulta necesita contar con opciones de formación que se adapten a su ajetreada vida. Los cursos por módulos, la formación híbrida, las microcredenciales y el reconocimiento de la formación previa favorecen una mejora gradual y flexible de las competencias. El Marco de Microcredenciales de Nueva Zelanda integra formalmente los cursos cortos en el sistema nacional, lo cual les otorga un valor reconocido por todos los proveedores. La flexibilidad debe tener un propósito, debe integrarse en itinerarios formativos reconocidos, estar alineada con las necesidades del mercado laboral y respaldada por estándares de calidad para garantizar que el aprendizaje de corta duración conduzca a oportunidades a largo plazo.

Reforzar el apoyo específico a los grupos infrarrepresentados

Los grupos desfavorecidos se enfrentan a barreras informativas, motivacionales y estructurales que dificultan su participación en la formación. El programa Skills Plus de Noruega ofrece formación laboral personalizada en competencias básicas como la lectura, las matemáticas y la competencia digital. El programa combina trabajo y aprendizaje al

vincular la formación en competencias básicas con tareas relevantes para el trabajo, lo que permite a las personas adultas responsabilizarse de su aprendizaje en su contexto laboral cotidiano. Más de 100 000 trabajadores se han beneficiado desde su puesta en marcha en 2006. Los resultados muestran menos errores, una mejor comunicación y una mayor motivación entre quienes participan. La inclusión debe integrarse en el diseño, no dejarse al azar.

Adaptar el aprendizaje de personas adultas a las necesidades del mercado laboral

Gran parte del aprendizaje de personas adultas sigue estando desconectada de la realidad del mercado laboral. Australia y el Reino Unido están utilizando datos en tiempo real para identificar las necesidades emergentes en materia de competencias. En Australia, Jobs and Skills Australia colabora con empresas de análisis de datos para realizar un seguimiento de las tendencias en los anuncios de empleo y actualizar los perfiles laborales. En el Reino Unido, las herramientas de macrodatos supervisan la evolución de las competencias ecológicas. Los sistemas de aprendizaje de personas adultas deben responder a las necesidades de los usuarios y deben basarse en un conocimiento profundo de las habilidades futuras, no en el nombre de los puestos de trabajo del pasado.

Contacto:

Glenda Quintini, jefa de la División de Competencias y Preparación para el Futuro (Glenda.Quintini@oecd.org)

Anja Meierkord, analista de PIAAC (Anja.Meierkord@oecd.org)

Roland Tusz, economista júnior del mercado laboral (Roland.Tusz@oecd.org)

Contacto general: edu.piaac@oecd.org

Véase también:

OECD (2025), *Trends in Adult Learning. New Data from the 2023 Survey of Adult Skills*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>

OECD (2024), *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>

Visite:

<https://www.oecd.org/en/about/programmes/piaac.html>



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DEPORTES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL



Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)
Ministerio de Educación y Formación Profesional
Paseo del Prado, 28 • 28014 Madrid • España
INEE en Blog: <http://blog.intef.es/inee/INEE> en Twitter: @educalNEE
NIPO línea: 164-26-064-3

