

# Resumen ejecutivo

## Objetivos del documento

Disponer de información basada en evidencia sobre los retos a los que se enfrentan las personas adultas con bajos niveles de cualificación y competencias es fundamental para los responsables de las políticas públicas. Comprender los patrones que afectan a su situación laboral —incluidas las tendencias de empleo, la complejidad de las tareas, los desajustes de competencias, las oportunidades de desarrollo y las características sociodemográficas como el género, la edad o el nivel educativo— permite diseñar estrategias más eficaces.

Estas estrategias deben orientarse a aprovechar el potencial de estas personas, reduciendo al mismo tiempo los riesgos de desplazamiento laboral, desempleo de larga duración o permanencia en empleos de baja calidad.

---

## Introducción

### Contexto

El mercado laboral europeo ha experimentado transformaciones significativas en los últimos años. La pandemia de la COVID-19 y la crisis energética derivada de la invasión de Ucrania por parte de Rusia han tenido un fuerte impacto en el empleo. A ello se suman tendencias estructurales como la digitalización y la automatización, que están redefiniendo las competencias necesarias en prácticamente todos los sectores.

Estos cambios exigen una actualización constante de las capacidades, especialmente en el ámbito digital y tecnológico. En este contexto, las personas adultas con bajos niveles de cualificación o competencias se encuentran en una posición especialmente vulnerable.

Este colectivo se enfrenta a:

- Menores oportunidades laborales
- Condiciones de trabajo más precarias
- Mayor riesgo de desempleo de larga duración
- Mayor probabilidad de inactividad

Al mismo tiempo, el envejecimiento de la población europea y la reducción prevista de la población activa refuerzan la necesidad de aprovechar mejor el potencial de estos trabajadores.

---

# Definición de adultos con bajos niveles de cualificación y competencias

El desarrollo de competencias es un proceso dinámico y multidimensional. No se limita a la educación formal, sino que incluye también el aprendizaje no formal e informal, así como la experiencia laboral.

Siguiendo este enfoque, el Cedefop define a las personas adultas con bajos niveles de competencias no solo como aquellas con baja cualificación formal, sino también como aquellas que:

- Tienen cualificaciones medias pero desempeñan trabajos elementales
- Presentan déficits en competencias clave (especialmente digitales o cognitivas)
- Están infrautilizadas en el mercado laboral

Esta definición amplia permite identificar mejor los distintos perfiles de vulnerabilidad.

---

## Principales retos

Las personas adultas con bajos niveles de competencias se enfrentan a múltiples desafíos interrelacionados:

### 1. Acceso limitado al empleo

Tienen más dificultades para acceder a empleos estables y de calidad, y están sobrerrepresentadas en ocupaciones de baja cualificación.

### 2. Mayor exposición a la automatización

Sus tareas son más susceptibles de ser sustituidas por tecnologías, lo que incrementa el riesgo de pérdida de empleo.

### 3. Desajuste de competencias

Existe una brecha entre las competencias que poseen y las que demanda el mercado laboral, especialmente en ámbitos digitales.

### 4. Baja participación en formación

Participan menos en actividades de aprendizaje permanente, lo que limita sus oportunidades de mejora.

## **5. Condiciones laborales más precarias**

Suelen concentrarse en empleos con menor estabilidad, salarios más bajos y menor protección social.

---

## **Oportunidades y líneas de actuación**

A pesar de estos retos, existen oportunidades claras para mejorar su situación mediante políticas adecuadas:

### **1. Impulso del aprendizaje permanente**

Facilitar el acceso a formación flexible, adaptada y relevante para el mercado laboral.

### **2. Desarrollo de competencias básicas y digitales**

Priorizar la mejora de competencias clave como la alfabetización, la numeración y las habilidades digitales.

### **3. Reconocimiento de aprendizajes previos**

Valorar y certificar las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o el aprendizaje informal.

### **4. Orientación profesional personalizada**

Proporcionar servicios de orientación accesibles y continuados a lo largo de la vida.

### **5. Mejora de la calidad del empleo**

Promover condiciones laborales más estables y oportunidades de progresión profesional.

---

## **Conclusiones**

El contexto actual de transformación económica y social hace imprescindible reforzar las políticas dirigidas a las personas adultas con bajos niveles de cualificación y competencias.

No se trata únicamente de mejorar su empleabilidad, sino de garantizar su inclusión social y su participación plena en la economía y la sociedad.

Aprovechar su potencial es clave no solo para su bienestar individual, sino también para la sostenibilidad del mercado laboral europeo en un contexto de envejecimiento demográfico y escasez de mano de obra.