

Incidencia de la edad en la formación continua en los trabajadores de Andalucía: una aproximación

Valentín Carozo Martín, Universidad de Granada, España

Resumen: La evolución la esperanza de vida en España aumentará más de cuatro puntos en los próximos treinta años, esto supondrá mayor envejecimiento social. Si a esto sumamos que la notable crisis en la que nos hallamos obliga a retrasar la edad de jubilación, encontramos que la población activa va a estar más años trabajando, con lo que los trabajadores de más edad van aumentar en el futuro. La necesidad de este aumento requiere además de una actualización continua de las cualificaciones que esta población ha de tener, para estar en vanguardia con los cambios sociales y económicos que se producen, sobre todo para aquellos grupos de desempleados de mayor edad que pueden quedar fuera de la competitividad que nos piden los mercados de trabajo actuales. Pero si observamos los datos de formación continua en regiones como Andalucía (España), comprobamos que a mayor edad, menor formación recibida, con lo que estamos ante una situación que no se ajusta a las recomendaciones sobre Formación a lo largo de la vida que la OIT y UNESCO promulgan, dando pie a peligrosos problemas estructurales y sociales, que estamos empezando a descubrir como consecuencia de la no recualificación continua de los trabajadores de más edad.

Palabras clave: formación continua, incidencia, edad, recualificación, trabajador

Abstract: The evolution of life expectancy in Spain increase by more than four points in the next thirty years, this will mean greater social aging. If we add that the dramatic crisis in which we are forced to delay the retirement age, we found that the workforce will be more years working, so that older workers will increase in the future. The need for this increase also requires continuous updating of skills that this population must have to be at the forefront with the social and economic changes that occur, especially for those groups of older unemployed who may be outside competitiveness asking us current job markets. But if we look at training data in regions like Andalusia (Spain), we found that older age, lower education received, so we have a situation that does not conform to the recommendations on training throughout life that ILO and UNESCO enacted, giving rise to dangerous structural and social problems, we are beginning to discover as a result of non-continuous retraining older workers.

Keywords: Continuing Education, Incidence, Age, Retraining, Worker

Radiografía de la situación

En el último decenio, la demografía de la Unión Europea nos desvela un aumento de casi el 3,5% en cuanto al número de personas que viven en el ámbito europeo, estando la cifra actual por encima los quinientos millones de almas. Según Eurostat, de esa notable suma de ciudadanos, más de 216 millones forman parte de una población activa distribuida en 27 países, que suponen el 43% de la población.

Tras su adhesión en 1986, uno de esos 27 países, es España, una región enclavada en el sur de Europa y con una población que supera los 46 millones de personas, que vienen a representar casi el 10% de la población europea. Desde el año 1978 la estructura territorial del país está dividida en 19 Comunidades Autónomas, siendo la más poblada la Comunidad Autónoma de Andalucía, con algo más de ocho millones de habitantes, que suponen el 17,93% de la población total de España y el 1,65% de la población europea, respectivamente.

Si repasamos la demografía en España en los últimos diez años, podemos comprobar como su población ha crecido más de un 12%, situación que es similar en Andalucía, que ha experi-



mentado un incremento de su población acorde al crecimiento estatal, situándose en su caso en un aumento del 11% en su población total.

De toda esta masa de población, los ciudadanos que tienen entre 46 a 70 años, han ido igualmente aumentando, pasándose en España, de los 11 millones del año 2002 a los casi 14 millones de 2012, situación que se repite en Andalucía, donde se ha pasado de 1,8 millones de personas, a los casi 2,3 millones. Todo ello supone que a nivel estatal los ciudadanos de esa franja de edad suponen ya el 29,64% del total de habitantes, alcanzando el 28,09% del total de residentes en Andalucía.

Por otro lado, la esperanza de vida en España, que se sitúa entre las más elevadas del mundo con una media de 82 años de vida, y dibuja una evolución que se estima irá en aumento en más de seis puntos en los próximos cuarenta años, cuando se esperan alcanzar medias de 88 años de vida, lo que supondrá, irremediablemente, un incremento de la población de mayor edad.

En el ámbito laboral, en los últimos diez años, la población activa en España, fue en aumento hasta alcanzar los 20 millones en 2008, momento en el que comenzó su descenso hasta quedarse por encima de los 17 millones de 2012, lo que supone un 8% de la fuerza de trabajo de toda la Unión Europea. En el caso de Andalucía, el último decenio arroja un aumento consecutivo de la población activa que ha subido en casi un millón de personas, situándose en 2012 por encima de los cuatro millones, lo que supone aportar el 23% de la masa laboral de España, y el 1,85% de toda la Unión Europea.

Hasta el momento, el desarrollo laboral en España se comprendía de manera estandarizada desde los 16 a los 65 años, edad en la que cualquier trabajador podía iniciar su retirada laboral, pero la notable crisis social y económica en la que nos hallamos está obligando a retrasar la edad de jubilación, que de una forma paulatina, y en el umbral de 2024, va a quedar establecida en los 67 años, circunstancia que conlleva un aumento en los recursos humanos de mayor edad.

Por su parte, el mercado laboral en España, en clara consonancia con el europeo, se ve afectado por un contexto económico de crisis mundial, que está afectando por igual a las estructuras de oferta y demanda, influenciando notablemente a los niveles de contratación y salarios, así como a las condiciones y exigencias de la población activa, pues estamos ante un escenario complejo cuyos puestos requieren, cada día más, un forzoso reciclaje que permita una implementación de los conocimientos para el consiguiente éxito en el trabajo, con lo que se prima y requiere de mayor formación, reciclaje continuo, y de una obligada integralidad de conocimientos para el buen desarrollo de la labor, ya que la evolución de los mercados de trabajo ha llevado a que la estabilidad de los mismos sea escasa en estos momentos.

Y es que, los niveles de desempleo han ido aumentando paulatinamente, si bien en 2002 Andalucía contaba con algo más de 600 mil desempleados, la cifra se ha duplicado en el último decenio, hasta alcanzar los más de 1,3 millones de personas que buscan empleo. Pero los datos arrojados por las encuestas de población activa son más alarmantes si nos fijamos en las tasas de desempleo de las franjas oscilan entre los 45 a 70 años, que han llegado a triplicarse en los últimos diez años, alcanzando los cerca de 400 mil desempleados, es decir, casi el 30% de la población en paro.

Al hilo de lo indicado, cabe destacar que durante los últimos diez años, los Agentes Sociales (sindicatos y patronales) de Andalucía, y sobre todo, las gestoras de formación continua de la Comunidad, han observado claramente como la media de edad entre la población activa que está participando en formación continua, es inferior a los cuarenta años, y que se enmarcan bajo un perfil muy definido de trabajadores y trabajadoras de escaso desarrollo en su carrera profesional, la cual, no suele sobrepasar los diez años. Esta tendencia dibuja una población activa que está bien formada y, en su caso, recualificada, y que va incrementando su interés por la formación conforme se avanza en la edad, pero que a su vez, y una vez superada esa edad media que se indica, va perdiendo el interés y se va dejando de formar, conforme va a avanzando su edad.

A pesar del aumento de la esperanza de vida, así como la edad de jubilación y que los recursos humanos estarán en activo a mayor edad, en un mercado de trabajo que requiere una

obligada integralidad de conocimientos para el buen desarrollo de la labor, así como un forzoso reciclaje que permita su correcto desarrollo y el consiguiente éxito en el mismo, que aleje el fantasma del desempleo, la realidad demuestra que el grupo de trabajadores mayores de cuarenta años, sin formación o recualificación, va en aumento, encontrándonos con un grupo laboral deficientemente preparado, con altos déficits en formación continua y recualificación que distan mucho de las indicaciones que sobre formación a lo largo de toda la vida dejan patentes las recomendaciones que desde la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo se vienen indicando para el horizonte de 2020.

Aprendiendo de la historia

La historia universal de la educación, sitúa el origen de la formación que prepara para el desarrollo de una labor, en la Edad Antigua, donde en las Agrupaciones o *Collegia*, que tenían un marcado carácter religioso y fraternal, se enseñaba a un reducido número de hombres, las técnicas para el desarrollo artesanal y artístico, un sistema formativo muy cerrado y casi elitista que va dar pie a la aparición de las Cofradías de trabajadores, y que sobrevivirá más allá del nacimiento de la Edad Media, momento en el que estas agrupaciones comienzan a transformarse en grupos especializados por áreas y oficios, dando origen a los Gremios, que convivirán junto con las mencionadas Cofradías, y donde los maestros artesanos adoctrinarán a sus aprendices, que generalmente eran sus hijos, en el arte y tareas necesarios para la elaboración de sus productos; una vez demostrado ante el grupo gremial el conocimiento suficiente en la materia, éstos eran admitidos como miembros del gremio, y con el tiempo, como maestros artesanos capaces de educar en la tarea a un nuevo aprendiz.

Si avanzamos en el tiempo, la Edad Moderna mantiene este sistema gremial, que seguirá siendo el espacio donde aprender un oficio y donde perfeccionarse con el tiempo y la experiencia, manteniendo la división tripartita de aprendices, oficiales y maestros.

Para encontrar un nuevo paso en el concepto de formación para el empleo, hemos de avanzar hasta la Edad Contemporánea, con la irrupción de la llamada Revolución Industrial que, con el tiempo, vendrá a modernizar el sistema organizativo y productivo en todo el planeta hasta llegar a nuestros días, este nuevo concepto productivo requerirá de una mano de obra cada día más cualificada, con lo que la relación formación – mundo laboral va a estrecharse con el paso del tiempo, haciendo florecer escuelas industriales y centros de formación gremiales, hasta llegar a la aparición de una formación profesional reglada, y de una formación continua y permanente a lo largo de la vida del trabajador.

Este avance tan significativo se tilda ya a comienzos del siglo XX, con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, que a lo largo de toda su historia, propondrá Convenios y Recomendaciones de índole internacional, referidos a la formación profesional y continua de los trabajadores. En clara consonancia con estos avances, aparece en 1945, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, que tendrá como una de sus misiones, el velar por el avance en la educación y formación a lo largo de toda la vida. Un importante hito supondrá la proclamación en 1948, de la Declaración de los Derechos Humanos, que contemplará como norma suprema y universal el derecho a la formación y al trabajo.

Estos y otros organismos internacionales han contribuido al desarrollo de una formación continua que se ha asumido como necesaria e importante en su prolongación a lo largo de toda la vida. Así, desde el nacimiento en 1957, de lo que hoy es la Unión Europea, se ha trabajado por el establecimiento de una estrategia común coordinada de empleo y formación, que se ha visto plasmada por recomendaciones, decisiones y reglamentos que han sido asumidos por los estados miembros, configurando un mapa europeo de formación profesional y continua que sirve de soporte para la formación y recualificación de la población activa europea, con una notable influencia en la producción laboral y económica, así como para la cohesión social.

La aparición de la formación profesional en España comienza a atisbarse tímidamente desde la aparición de la Ley de 9 de septiembre de 1857, de Instrucción Pública, más conocida como Ley Moyano, que regula de forma básica y por primera vez, las enseñanzas superior y profesional, entendiéndose estas como las que deben habilitar para el ejercicio de determinadas profesiones. Un notable salto cualitativo y cuantitativo se da con la aparición del Real Decreto 2451 de 21 de diciembre de 1928, que recoge el primer Estatuto de la Formación Profesional, con un carácter modernista y muy avanzado, que se verá coartado por una brutal contienda nacionalista con una posguerra larga y complicada bajo el Régimen del General Francisco Franco. Por ello, habrá que esperar a la aparición de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, en la que aparece de forma clara y delimitada la Formación Profesional y Permanente, como uno de los pilares del sistema educativo.

Con la llegada de la democracia, la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 consagra el derecho a estar formados, y hace posible un nuevo rumbo político y social que posibilitará la aparición de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que contemplará el derecho a la formación y perfeccionamiento profesional. Al hilo de estas normas básicas, van apareciendo diferentes órdenes y reglamentos que darán forma a la formación profesional y continua, hasta que nace en 1985 el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, que se ha ido modificando y actualizando hasta su derogación.

Con el ingreso de España en lo que hoy es la Unión Europea, producido en 1986, se toman en consideración las normas, recomendaciones y consejos internacionales que van a orientar el camino a seguir en las políticas de formación profesional y continua, y que en el desarrollo de la última década del siglo XX, apoyarán el nacimiento de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General de Ordenación del Sistema Educativo que viene a sustituir a la anterior Ley promulgada en 1970, y que dará paso a la firma del primero de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en 1992, que suponen un hito en cuanto a la forma de entender y organizar la formación continua en España. Con el paso del tiempo, el avance y homogenización a nivel europeo de la formación continua, se requiere de la redacción, aplicación y reconocimiento de las cualificaciones profesionales, por lo que en 1999 se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, que generará la importante Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que dará pie a un nuevo concepto y forma de organizar esta formación, mediante el nacimiento y aplicación en 2003, del Subsistema de Formación Profesional Continua.

En los últimos tiempos, la educación ha soportado su última reforma, aplicada por la puesta en marcha de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que dedicará un capítulo exclusivo a la formación permanente. Por otro lado, la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regulará de forma definitiva y hasta el momento, un nuevo Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, que agrupará la formación profesional ocupacional y la continua.

A nivel autonómico, la aprobación de la Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, dotará a Andalucía de un Estatuto de Autonomía en el que se recogerá el derecho de la misma a regular y administrar la enseñanza en toda su extensión. Pero para el caso de la formación continua, habrá que esperar a la aparición del Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, mediante el cual se traspasan a Andalucía las funciones y servicios para la gestión de la formación profesional ocupacional.

La firma en 1993, de los primeros Acuerdos de Concertación Social de Andalucía, que se irán repitiendo hasta la actualidad, supondrá el marco desde el que crear y aplicar las políticas activas de empleo, que destacarán la formación profesional y continua, como instrumento estratégico y de valorización de los recursos humanos al servicio de la creación de empleo, acorde con el sistema productivo del momento, y para lograr el máximo aprovechamiento de las potencialidades de la población activa. Con esto, se crea en 1994 el Consejo Andaluz de Formación Profesional que hará posible la creación del primer Plan Andaluz de Formación Profesional, que será renovado en 2007 para estar vigente hasta la actualidad. Por otro lado, en 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo que tendrá atribuidas las competencias en cualificación y orienta-

ción profesional hasta los primeros meses de 2013, en que pasarán a formar parte de la Consejería de Educación.

En clara consonancia y paralelismo con las medidas estatales, se crea en 2003 el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, y aparecen desde entonces diferentes órdenes que regularán las convocatorias para la realización de contratos programa que permitan el desarrollo de la formación de trabajadores. De igual forma y en sintonía con el paralelismo mencionado, se crea la Ley 217/2007, de 10 de diciembre de Educación de Andalucía, que tendrá entre sus objetivos el desarrollo de una mejor educación y cualificación profesional, mediante el impulso de la formación a lo largo de la vida.

Como consecuencia de los cambios a nivel estatal, se produce en 2009 y por Decreto, la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo Andaluz, que viene a dotar a la misma de un carácter más integral, y que dará paso con su desarrollo a la puesta en práctica del segundo y actual Plan Andaluz de Formación Profesional, que deberá estar vigente hasta el año 2015.

En definitiva, la formación profesional y continua ha evolucionado de forma lineal a lo largo de la historia universal, aumentando su peso conforme la humanidad ha ido progresando y avanzando económica y socialmente, readaptándose incluso su significado, contenidos y objetivos. En un momento como el actual, la aldea global requiere de una formación profesional permanente y a lo largo de toda la vida, que ha de adaptarse a cambios vertiginosos, y a una sociedad más longeva, que necesita cada vez más, alargar su tiempo de trabajo, retrasando la edad de jubilación y dependiendo, por ende, de una formación que recualifique y mantenga en vanguardia a los trabajadores de todas las edades, tanto para el hoy como para el mañana.

Redefiniendo la formación continua

El concepto de formación continua, está íntimamente sujeto al desarrollo de las Ciencias de la Educación, y a su vez, a los factores sociales y económicos que han ido moldeando la historia universal del ser humano, con lo que su significación ha progresado y evolucionado con el tiempo, adaptándose y redefiniéndose en cada momento.

El concepto de formación continua está íntimamente ligado a los conceptos de formación y orientación profesional, y educación de adultos, si bien la orientación profesional ya es definida por la OIT en la Recomendación sobre la Orientación Profesional de 1949, donde se deja claro que la misma contribuirá al progreso profesional, teniendo en cuenta las peculiaridades del interesado y su relación con el mercado laboral. Ese mismo año, la UNESCO perfila que dicha formación debe satisfacer las diferentes necesidades y aspiraciones del adulto, desde una visión dinámica y funcional de la educación, que se aleja claramente del concepto y carga intelectual que posee la formación tradicional, es decir, se le da un carácter eminentemente funcional y práctico.

Avanzando en el tiempo, se avanza también en las definiciones, así en 1972 se perfila aún más y se deja clara la íntima relación con las necesidades del trabajador y de la sociedad, hablándose ya de un instrumento educativo que prepara para la vida laboral y que ofrece formación recualificadora en función de las necesidades del mercado laboral.

Queda claro que la formación continua ha de ser permanente, y tal y como indica la UNESCO en su Convención de 1989, debe concebirse de forma abierta y flexible de manera que sirva para mejorar la idoneidad profesional así como el reajuste de los conocimientos y destrezas necesarias. En este sentido de continuidad y permanencia, el Consejo de la Unión Europea del mismo año, amplía el paradigma dotando a dicha permanencia de cuatro funciones: adaptación al desarrollo profesional y del puesto ante nuevas competencias y cualificaciones, promoción laboral, prevención de déficits de cualificación, e inserción de personas en desempleo.

En el año 2006, el Consejo Europeo, decide poner en marcha el Programa de Acción en el Ámbito del Aprendizaje Permanente, para el que redefinirá y actualizará la definición de aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida, que viene a dar una visión más amplia de su carácter continuo, y que viene a definirse como “todas las actividades de educación general,

educación y formación profesional, educación no formal y aprendizaje informal emprendidas a lo largo de la vida, que permitan mejorar los conocimientos, las aptitudes y las competencias con una perspectiva personal, cívica, social y/o laboral, e incluyendo la prestación de servicios de asesoramiento y orientación”.

Finalmente, en el año 2009, la UNESCO actualiza el concepto de Educación para toda la vida, rebautizándolo como “Aprendizaje a lo largo de toda la vida”, ampliando además su marco filosófico y concibiéndola como el “principio organizativo de todas las formas de educación” y teniendo como base los cuatro pilares del aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, y aprender a vivir juntos.

Para llegar a un aserto, ajustado a la realidad actual de nuestro entorno, hemos de ser conscientes de que la definición de Formación Continua es amplia, y la misma está íntimamente unida a la definición de Formación Permanente y Formación a lo largo de la vida, y ya desde 2007, dentro de lo que entendemos como Formación Profesional para el Empleo.

Así, podemos definirla como el sistema integrado por instrumentos y acciones que permiten el desarrollo de la formación necesaria para la mejora y promoción de las capacidades, cualificaciones y recualificaciones de la población activa, en aras de alcanzar una mayor competitividad personal, laboral y empresarial mediante el desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Un sistema que hace posible que la población activa esté formada a lo largo de toda la vida, en la adquisición de conocimientos y habilidades en vanguardia con los tiempos y requerimientos del mercado laboral, y en clara y continua mejora de su empleabilidad, y por ende de la productividad y capacidad empresariales, desde el marco de procesos educativos formales y no formales, así como desde los procesos informales, dando cabida de esta forma a la acreditación de los conocimientos asumidos desde la experiencia laboral.

El estado actual de la formación continua en Andalucía

El estado actual de la formación continua en Andalucía, nos deja claro un sistema que de formación permanente que está estructurado básicamente en Planes de Formación, que son llevados a cabo mediante Acciones Formativas, las cuales pueden tener carácter de Oferta, de Demanda, o bien desarrollados mediante Programas Específicos Adaptados y Programas Públicos de Empleo-Formación. Además, como parte complementaria del sistema de formación se contempla el desarrollo de Acciones de investigación, innovación y acompañamiento. El sistema se implementa en toda Andalucía, y va destinado a la totalidad de la población activa, ya esté o no empleada, la cual podrá acogerse a las diferentes modalidades indicadas, según su situación laboral.

El análisis cuantitativo (véase Tabla 1) nos deja ver que, en Andalucía, y en los últimos siete años, el porcentaje medio de población activa formada, con respecto al total nacional, se aproxima al 20%, lo que supone una media de casi 100.000 trabajadores formados por año. Esto supone un porcentaje medio del 3,81% de la población activa. Así, si tenemos en cuenta estos datos oficiales publicados tanto por el Instituto Nacional de Estadística, como por el ente encargado de la gestión de la formación continua en España, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, podemos ver que el número de trabajadores formados fue aumentando hasta mantenerse en los mismos niveles en los últimos años.

La situación mundial de crisis económica y estructural que ha ido incrementándose de forma constante en todo el globo, está afectando por igual a todas las capas de la sociedad mundial, derivando, de forma virulenta en algunos casos en una destrucción de empleo que afecta ya por igual a todos los niveles y estratos de la población activa. Así, si observamos los números, (véase Tabla 2) podemos ver como el número de desempleados ha ido aumentando en el último decenio, llegando a duplicarse el número de parados en Andalucía en los últimos diez años.

Tabla 1. Formación España – Andalucía

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Trabajadores formados España</i>	12.047	659.959	692.046	629.046	683.449	159.672	579.393
<i>Trabajadores formados Andalucía</i>	1.980	151.631	128.550	128.550	146.372	33.489	105.690
<i>Andalucía respecto España</i>	16,44%	22,98%	18,58%	20,44%	21,42%	20,97%	18,24%
<i>Trabajadores ocupados Andalucía</i>	2.959.600	3.110.400	3.219.300	3.149.700	2.923.200	2.859.300	2.776.200
<i>Formados respecto a los ocupados en Andalucía</i>	0,07%	4,87%	3,99%	4,08%	5,01%	1,17%	3,81%

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Tabla 2. Encuesta de Población Activa para Andalucía. Desempleados

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>Totales</i>	616.000	599.800	568.400	475.600	451.800	471.000	683.600	992.800	1.110.5000	1.212.000	1.389.800

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La inseguridad laboral está alcanzando, como se indica, a la totalidad de capas de la población activa, si bien el nivel de desempleo en los jóvenes sostiene la tasa más elevada de la historia y una de las cifras más altas de la Unión Europea, hay un sector que por su idiosincrasia, está siendo igualmente castigado, y que por su peculiaridad desarrolla altos problemas de reinserción laboral, estamos hablando del colectivo que comprende a los activos mayores de 45 años, cuyo nivel de desempleo ha ido aumentando en la Comunidad Autónoma de Andalucía de manera progresiva en los últimos años, (véase Tabla 3), llegando actualmente a niveles de triplican el nivel de desempleados de hace diez años, y alcanzando así una tasa de paro del 28,0%.

Tabla 3. Encuesta de población activa para Andalucía. Desempleados + 45 años

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>+ 45 años</i>	118.300	118.200	117.300	94.400	91.300	109.100	155.100	233.400	279.600	325.500	396.800

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Uno de los aspectos que dan forma al mercado laboral de nuestros días, es la necesidad de contar con una población activa debidamente cualificada, una formación que en la mayoría de puestos queda obsoleta en poco tiempo, como consecuencia de los atropellados ritmos y cambios a los que se está sometiendo la producción mundial, y que necesitan cada vez más de una formación continua, que atenúe carencias y actualice competencias profesionales de gran significación para el puesto. Debido a esto, en Andalucía, se han ido formando gradualmente a un buen número de trabajadores, de manera que pudieran estar en vanguardia con los conocimientos que el mercado laboral exige para un correcto y exitoso desarrollo de los cometidos. Aun así, se deja ver bien claro que el uso de esta formación está ligada, además, a la variable edad, de manera que se aumenta el número de formados conforme su edad avanza, pero decrece una vez la misma llega a un máximo. Nos encontramos pues, con dos grandes grupos de formados en Andalucía (véase Tabla 4):

- a. Los más formados, cuyas edades oscilan entre los 26 a 45 años.
- b. Los menos formados, cuyas edades oscilan entre los 16 a 25 años y entre los 46 en adelante.

Esto puede indicar que la edad es ya un factor dinámico e influyente en el momento de cualificarse o recualificarse, lo que teniendo en cuenta la situación del mercado laboral actual, el renunciar o no acceder a la tan necesaria citada formación, puede suponer un problema de cara

al mantenimiento del puesto y sobre todo, para la reinserción laboral de determinados grupos de desempleados.

Tabla 4. Participantes en formación continua en Andalucía

	2004-2005	2006	2007-2008	2009	2010	2011
16 a 25 años	58.206	28.614	45.444	24.332	23.106	13.776
26 a 35 años	120.476	62.192	106.160	59.507	62.151	39.024
36 a 45 años	76.928	39.570	68.397	41.132	47.313	32.762
46 a 55 años	33.548	17.424	30.901	17.900	22.497	16.676
más de 55 años	7.958	3.840	6.198	3.501	4.695	3.462

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*

Atendiendo a este grupo de especiales características cuya edad es mayor a los 45 años, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se puede observar que los niveles de participación en formación son inferiores al resto de grupos y edades, destacándose además un tímido aumento de formados en los últimos siete años. Así, nos encontramos con que en 2005 el total de cualificados de más de 45 años suponían el 15,6% del total de los formados en Andalucía, estando en 2011 en una tasa que ronda el 23%. Pero si analizamos con más detalle los datos aportados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, podemos observar como la caída en formación se acentúa notablemente conforme se avanza en la edad de la población activa, alcanzando esta disminución de participantes una media de algo más de un 20% de caída, porcentaje que ha ido aumentando su margen a lo largo de los últimos siete años.

Tabla 5: Porcentaje de formados en Andalucía de más 45 años

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
46 a 55 años	12,7	13,4	14,0	14,6	16,5	17,4	18,7
Más de 55 años	2,9	3,2	3,4	3,7	4,0	4,2	4,6
Totales	15,6	16,6	17,4	18,3	20,5	21,3	23,3

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*

La incidencia de la edad

El mercado laboral en el que nos desenvolvemos presenta un ritmo cada vez más frenético en cuanto a sus cambios, los cuales requieren de una correcta masa de población activa preparada para la implementación de dicho desarrollo laboral.

A su vez, la crisis económica y social en la que vivimos, está afectando notablemente a un mercado laboral, que destruye cada día miles de puestos de trabajo, afectando por igual a todos los grupos sea cual sea su edad y cualificación.

Por otro lado nos encontramos, a día de hoy, con una sociedad más envejecida, y con criterios políticos y económicos que apuestan por alargar la edad de jubilación, con lo que la necesidad de estar en vanguardia con los conocimientos que los puestos requieren choca con los datos reales que nos dibujan una masa productiva poco formada a edades más avanzadas, ya que al analizar los datos de formación continua en Andalucía, se está constatando que la edad es un factor que va unido al grado de participación en acciones de formación dirigidas a la población activa. Las series de datos aportadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo dejan clara una progresiva bajada en el número de sujetos que se han recualificado en los últimos años, y los avances de datos parecen constatar que dicha tendencia va a seguir desarrollándose a la baja.

Un dato detectado y preocupante, constata que el número de desempleados mayores de 45 años va en aumento, precisamente el grupo de población activa que cada vez se forma menos. Esta correlación nos lleva a pensar que estamos ante un grupo de riesgo en cuanto a empleabilidad y posibilidades de recualificación, si tenemos en cuenta los requisitos de necesaria recualificación que los mercados de trabajo exigen actualmente.

Este grupo de desempleados que va creciendo, se perfila por características concretas tales como la falta de cualificación, la carencia de herramientas para una correcta búsqueda de nuevo empleo, y por su condición, la falta de salud y autoestima.

A todo esto se suman ya aspectos que están haciéndose patentes en un gran número de desempleados mayores de 45 años y sin recualificación, y es que con el paso de los días, se llega a la pérdida de las prestaciones sociales por desempleo, que derivan en una cada día más elevada falta de liquidez monetaria y por ende en problemas personales como los impagos, que conllevan a posibles afecciones físicas y mentales.

Estamos por lo tanto ante un germen que conlleva una pérdida de cohesión social con el posible surgimiento de un nuevo grupo marginal: las personas de edad adulta, escasamente recualificadas y en desempleo prolongado.

Por lo tanto, es un hecho casi constatado que el factor edad es importante. Esto puede deberse a la mayor incidencia del desempleo de larga duración en este colectivo de mayores de 45 años, a su fragilidad laboral si la empresa les despide y a que la formación se perciba como una especie de bálsamo preventivo del desempleo en este nuevo grupo de riesgo.

Y ante esto, ¿qué podemos hacer? En estos momentos, por un lado, no cabe sino profundizar en la investigación para averiguar qué y por qué está pasando todo esto, pero por otro, se deben revisar y potenciar las acciones dirigidas a estos colectivos para dotarlos de una formación continua que les posibilite salir de esa exclusión en la que han caído, y avanzar en la consecución de un nuevo empleo. Tal vez desde acciones como las propuestas en 1995 por la Comisión de las Comunidades Europeas en su “Libro Blanco sobre la Educación y la Formación: Enseñar a aprender. Hacia la sociedad cognitiva”, donde entre sus objetivos generales se proponía luchar contra la exclusión, mediante el fomento de la adquisición de nuevos conocimientos, es decir, el desarrollo de una formación permanente y continua que recualifique y adapte los conocimientos necesarios para ser competitivos en los mercados laborales del momento. Aspectos que vienen a potenciarse gracias a la Resolución del Consejo de Europa de 2002, sobre educación permanente, donde se apuesta por una formación continua como “medio imprescindible para promover la cohesión social, la ciudadanía activa, la realización personal y profesional, la adaptabilidad y la empleabilidad”, permitiendo “a todos, adquirir los conocimientos necesarios para participar como ciudadanos activos en la sociedad de la información y en el mercado de trabajo”, y para “garantizar cualificaciones pertinentes, de alta calidad para los trabajadores y mejorar las calificaciones y competencias de los grupos desfavorecidos y poco cualificados” de manera que se produzcan ganancias económicas notables, incluso a corto plazo, y se potencie así el empleo y la integración social, tal y como se indica, a su vez, en las Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de 2006.

Pero todo ello sin olvidar la incidencia que la edad está repercutiendo en la formación continua de los trabajadores, aspectos que son tenidos en cuenta por el Parlamento Europeo en la “Resolución de 16 de enero de 2008, sobre el aprendizaje de adultos: nunca es demasiado tarde para aprender”, en la que se propone el desarrollo de una necesaria “Solidaridad intergeneracional e intercultural” que erradique los guetos de las edades, y que como ya se viene indicando, tenga en cuenta “que el cambio demográfico supondrá, para los Estados miembros, una serie compleja de desafíos interrelacionados”, que podrán utilizar como plataformas, las tutorías de apoyo a las actividades empresariales y artesanales, desde el “desarrollo de programas de voluntariado por el papel que estos desempeñan en la solidaridad intergeneracional y en el reconocimiento de la experiencia y la cualificación”, y que de cara al horizonte del año 2020, requiere de un impulso y compromiso colectivo que tenga en cuenta lo dictado por el Comunicado de Bru-

jas de 2010, donde ya se asume que “el futuro mercado de trabajo europeo se enfrentará simultáneamente a una población cada vez más envejecida y a la disminución del número de jóvenes”, con lo que “en consecuencia, cada vez se pedirá más a los adultos —y especialmente a los trabajadores de más edad— que actualicen y amplíen sus cualificaciones y competencias con una formación profesional continua”.

Conclusiones

Los resultados que hasta el momento se despejan del trabajo que se realiza, constatan como la formación de los trabajadores ha ido evolucionando históricamente, naciendo y creciendo con el paso del tiempo, y adaptándose a los momentos históricos vividos por el ser humano, de esta manera se deja clara la necesidad de un carácter versátil, en cuanto a su concepción, que ha permitido adecuar la misma a las necesidades de los mercados de trabajo desde la Edad Antigua y hasta este siglo XXI, si bien se denota un claro aumento en cuanto a su peso y presencia conforme la humanidad ha ido progresando y avanzando económica y socialmente.

Estos cambios y adaptaciones llevan parejo, a su vez, una readaptación de su concepto y definición que está íntimamente sujeto al desarrollo de las Ciencias de la Educación, y a su vez, como ya indicamos, a los factores sociales y económicos que han ido moldeando la historia universal del ser humano, con lo que su significación ha progresado y evolucionado con el tiempo, adaptándose y redefiniéndose en cada momento, y estando íntimamente ligado a los conceptos de formación y orientación profesional, y educación de adultos. A día de hoy, la comunidad internacional acepta y engloba ésta formación dentro del ideario del “Aprendizaje a lo largo de toda la vida”, propuesto por la UNESCO, bajo los paradigmas de aprender a ser, conocer, hacer, y vivir juntos, y desde las plataformas educativas de lo formal, no formal, e informal. En nuestro entorno más cercano, la formación continua ha avanzado hasta englobarse en lo que hoy llamamos Formación Profesional para el Empleo.

En estos momentos, la esperanza de vida de los españoles es alta y se espera que la misma aumente con el paso del tiempo, derivando así en una sociedad más envejecida. A todo ello, y bajo el influjo de los criterios políticos y económicos se está apostando por dilatar la edad de jubilación y suprimir, en la mayoría de los casos, las jubilaciones anticipadas, aspectos que nos dibujan un paisaje de recursos humanos de mayor edad, que deben responder a las exigencias de los puestos. Pero, al analizar los datos de formación continua en Andalucía, se constata una disminución paulatina en el número de sujetos que se han recualificado en los últimos años, siendo esta una tendencia que va en aumento.

Las características del mercado laboral mundial propician un mundo en continuo cambio que requiere de una mano de obra debidamente cualificada y que sepa adaptarse a sus ritmos y permutaciones, máxime cuando las condiciones económicas y sociales del momento, han derivado en una profunda crisis estructural que está devastando los puestos de trabajo, sin distinción de sexo, edad y cualificación, pero con una mayor incidencia entre los jóvenes y los mayores de 45 años, siendo este último grupo mucho más vulnerable pues se constata un bajo índice de formación continua y de recualificación que está haciendo surgir un nuevo colectivo de riesgo social, cuyas características principales son un prolongado desempleo y una baja recualificación.

REFERENCIAS

- Comisión de las Comunidades Europeas. (1995). *Libro Blanco sobre la Educación y la Formación. Enseñar y aprender — Hacia la sociedad cognitiva*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, (Luxemburgo).
- Comisión Europea. (2010). *Comunicado de Brujas de 7 de diciembre de 2010, sobre cooperación europea reforzada en educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020*, (Brujas).
- Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados Miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre eficiencia y equidad en educación y formación. *Boletín Oficial de la Unión Europea*, 8 de diciembre de 2006, C 298/3.
- Resolución del Parlamento Europeo de 16 de enero de 2008, sobre “Aprendizaje de adultos: nunca es demasiado tarde para aprender” (2007/2114(INI)). *Boletín Oficial de la Unión Europea*, 19 de febrero de 2009, C 41E/46.
- UNESCO. (2010). *Informe Mundial sobre el aprendizaje y la educación de adultos*, (Hamburgo).

Fuentes de consulta

- EUROSTAT – Statistical Office of the European Communities, www.epp.eurostat.ec.europa.eu
- INE – Instituto Nacional de Estadística, www.ine.es
- FTFE – Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, www.fundacióntripartita.org

SOBRE EL AUTOR

Valentín Carozo Martín: Licenciado en Pedagogía y Máster en Educación Social y Animación Sociocultural. Desempeña por más de diez años, tareas como pedagogo especializado en formación continua y laboral, así como en tareas de orientación profesional para trabajadores de la Comunidad Autónoma andaluza. Es miembro del Grupo de Investigación Valores Emergentes y Educación Social, de la Universidad de Granada, donde desarrolla su faceta como investigador en Formación Continua y Permanente de los trabajadores. En su tarea laboral ha sido Pedagogo, para la Asociación Sociocultural “Adultos Cartuja”, así como Asesor Técnico Pedagogo para la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía; gestor de formación para el Colegio de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de Granada; y, Jefe de Estudios en la gestora de formación Granaforma, S.L., tarea que compagina con la docencia en materias de formación de formadores, metodología didáctica y orientación e inserción laboral, entre otras.