

LA EDAD COMO INDICIO DE REPERCUSIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

THE AGE LIKE INDICATION OF IMPACT ON EMPLOYMENT TRAINING

Valentín Carozo Martín
Universidad de Granada
vcarozo@correo.ugr.es

Resumen:

La evolución de la esperanza de vida en España aumentará más de cuatro puntos en los próximos treinta años, esto supondrá un 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 a aumentar en el futuro.

Esto requerirá además, 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 España, comprobamos que a mayor edad, menor formación recibida y menor recualificación laboral, con lo que estamos ante una situación que no se ajusta a las recomendaciones que sobre formación a lo largo de la vida promulgan tanto la OIT como la UNESCO, 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.

Abstract:

The evolution of life expectancy in Spain will be increase by more than four points in the next thirty years, this will mean more 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.

This will also require a 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 that may be outside of competitiveness that current job markets ask for.

But if we look the training data in Spain, found that the older, less educated and less workers requalification received, so we have a situation that does not conform to the recommendations on lifelong training enacted both the ILO and UNESCO, giving rise to dangerous structural and social problems, that we are beginning to discover, as a result of non-continuous retraining older workers.

1.-INTRODUCCIÓN

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*, 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. Con el paso del 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.

Un nuevo paso en el concepto de formación para el empleo, aparece con la Edad Contemporánea, y su Revolución Industrial que, con el tiempo, modernizará el sistema organizativo y productivo en todo el planeta hasta llegar a nuestros días, requiriendo cada vez más, una mano de obra más cualificada, estrechándose la relación entre formación y

ámbito laboral, y dando origen a las escuelas industriales y centros de formación gremiales, para culminar en una formación profesional reglada, continua y permanente a lo largo de la vida.

Este avance se hace posible gracias a la aparición de organismos internacionales que vienen a ordenar y dar sentido lógico y necesario a la formación en el ámbito laboral, estamos hablando de entidades como la Organización Internacional del Trabajo, nacida en 1919, así como de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura que vio la luz en 1945, y que vienen a desarrollar tanto Convenios como Recomendaciones de índole mundial, referidos a la formación profesional y continua de los trabajadores, indicaciones que vienen a respaldarse en 1948, con la aparición de la Declaración de los Derechos Humanos, norma que consagrará el derecho universal a la formación y al trabajo.

Por otro lado y desde el nacimiento en 1957, de lo que hoy es la Unión Europea, se ha trabajado por el establecimiento de una estrategia común de empleo y formación, plasmada en recomendaciones, decisiones y reglamentos que son asumidos por los estados miembros y que dota al sistema laboral del viejo continente, de una plataforma donde la formación y recualificación de la población activa se hace posible como medio que ayude a una mayor y mejor producción laboral y económica así como a la necesaria cohesión social.

En España, podemos decir que la formación laboral, empieza a ser reglada de forma más concisa desde casi la mitad del siglo XIX, donde la Ley de Instrucción Pública de 1857, regula de forma básica tanto la enseñanza superior como la profesional. Pero para encontrar un avance significativo en este sentido hemos de remitirnos al Real Decreto 2451 de 21 de diciembre de 1928 donde se recoge el primer Estatuto de la Formación Profesional, con un carácter modernista y notablemente moderno que verá truncado su desarrollo por la brutal contienda nacionalista que traerá una larga y complicada posguerra y que retrasará el avance de la formación laboral hasta casi la mitad del siglo XX, donde con la aparición de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, se vuelve a tomar a la Formación Profesional y Permanente, como uno de los pilares del sistema educativo. Con el advenimiento de la democracia, y la nueva Constitución Española de 1978, se consagra el derecho a estar formados, y hace posible un nuevo rumbo político y social que posibilitará la aparición de normas como el Estatuto de los Trabajadores, que contemplará el derecho a la formación y perfeccionamiento profesional, y que hará posible la aparición de diferentes órdenes y reglamentos que darán carácter 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.

2.-ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA

Con la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se viene, después de trece años de vigencia, a integrar el sistema de formación ocupacional así como el de formación continua en un único modelo de formación profesional para el empleo que introducirá mejoras adaptativas en la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados que conviven en una la realidad económica y social. Un nuevo modelo de formación para el empleo basado en la necesidad de conjugar la realidad autonómica del Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial-estatal, creándose así un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa.

Tenemos pues, un subsistema de formación profesional para el empleo integrado por un conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento que pretende favorecer la formación a lo largo de la vida, mejorando la capacitación profesional y el desarrollo personal a través de conocimientos y prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo actual, desde la promoción de competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean o no objeto de acreditación, y contribuyéndose positivamente a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, aspecto que ha de repercutir en la mejora de la empleabilidad, especialmente en los grupos con mayor dificultad de mantenimiento del empleo o inserción laboral.

Así, el subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por cuatro grandes marcos o iniciativas de formación:

- a. La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- b. La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- c. La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d. Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Para el desarrollo de la formación se recurrirá a la acción formativa, que son entendidas como la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, estando muy presente y teniendo gran peso desde este momento, la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, que tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación

profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento. Aun así, cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos.

Se establece que la participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a ocho horas diarias, pudiendo impartirse la misma, de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta, y pudiendo impartir formación profesional para el empleo, las Administraciones públicas, a través de los Centros de Referencia Nacional, Centros Integrados de Formación Profesional, además de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación, los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, así como los centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, así como los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el Registro que establezca la Administración competente.

Como ya se indica, la oferta de formación profesional para el empleo está desde ahora vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales quedando constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, que acreditarán con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo. Tales competencias estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Desde ahora, la formación de demanda, responderá a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, estando integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación. Esta formación deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica. Se entiende que el permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Para todo ello, las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley.

En cuanto a la formación de oferta, los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser:

- a. Intersectoriales, estando compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.
- b. Sectoriales, que se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto.

Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados tendrán como objeto, la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en

aquellos empleos que requiere el sistema productivo, dicha oferta formativa tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Un aspecto novedoso de la presente norma, es lo relativo a la formación en alternancia con el empleo, que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

En relación a las acciones complementarias a la formación, esta nueva norma, reestructura lo habido, denotando ahora un carácter de apoyo, acompañamiento y complementariedad que se propone realizar desde tres nuevas vertientes: estudios de carácter general y sectorial, acciones de investigación e innovación, e información y orientación profesional.



3.-LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

Uno de los aspectos que mejor nos pueden ayudar a comprender la situación actual de la formación profesional para el empleo en España, es observar y analizar desde un prisma cuantitativo la evolución de la misma a lo largo de los últimos años, aspecto que nos permite además tener una cuantificación real de lo que está pasando.

Así, se han de tener en cuenta los dos grandes grupos en los que se puede recibir formación continua en nuestro país, esto es, por un lado, la formación desarrollada desde los Contratos Programa, y por otro la denominada Formación Continua en Empresas.

Aunque los primeros datos a los que se tiene acceso datan de 2001, datos aportados por la prospecciones cuantitativas realizadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, no es hasta el bienio 2004-2005, cuando se aportan los primeros datos integrales, que de forma anual irán sumándose a los dosieres cuantitativos que han ido ilustrando y radiografiando la evolución cuantitativa de la formación continua en España hasta nuestros días.

Tomando por lo tanto como punto de partida el bienio 2004-2005, por ser el inicio de las series cuantitativas más completas en números totales, se puede cotejar que el índice de sujetos formados ha ido aumentando con el tiempo, hasta verse casi doblado su número en los primeros años de la década de 2010.

Tabla A1. FORMADOS POR AÑO EN ESPAÑA

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total formados	2.265.785	1.816.044	1.580.804	3.215.598	3.104.602	3.556.035	3.565.884	3.176.789

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Gráfica A1. Formados en España



Este aumento puede obedecer, a la progresiva puesta en marcha de las acciones formativas desarrolladas, acciones que han ido popularizándose y conociéndose por la masa de población activa, que con el paso del tiempo y con la continua difusión en la posibilidad de acceso a tal formación, ha ido conociendo mucho mejor las posibilidades de reciclarse y formarse a través de estos sistemas públicos. Pero, a pesar de este aumento de masa laboral formada, se ha de destacar que la misma sigue siendo baja, si tenemos en cuenta que actualmente, el porcentaje de trabajadores formados supone tan solo el 18% de la población activa de nuestro país.

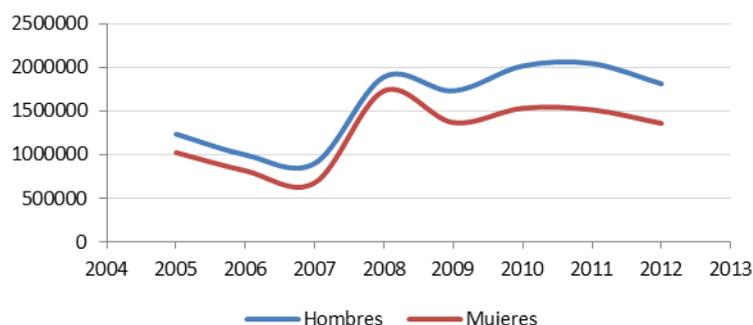
En cuestión de género, los datos aportados por la estadística estatal, desprenden que aun habiéndose aumentado el número de sujetos formados, la diferencia entre géneros se mantiene a lo largo de la serie histórica en favor del sexo masculino, tal y como podemos comprobar a continuación.

Tabla A2. FORMADOS POR SEXO Y AÑO EN ESPAÑA

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombre	1.238.331	999.123	901.389	1.894.400	1.734.661	2.020.607	2.047.720	1.815.658
Mujer	1.026.331	816.905	679.415	1.321.195	1.369.941	1.535.428	1.518.164	1.361.131

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Gráfica A2. Formados por sexo y año en España



En este aspecto, si se revisa la serie histórica aportada por el Instituto Nacional de Estadística, y referida a la población activa en España, podemos observar como la mujer tiene menor presencia en el mercado laboral, suponiendo la misma un aproximado 45% del total de población activa del país. Esta tendencia, que históricamente se arrastra por diferentes motivos, mantiene su similitud en cuanto al número de mujeres formadas, pues curiosamente, las mismas, siguen estando por debajo en nivel de formación continua recibida hasta el momento.

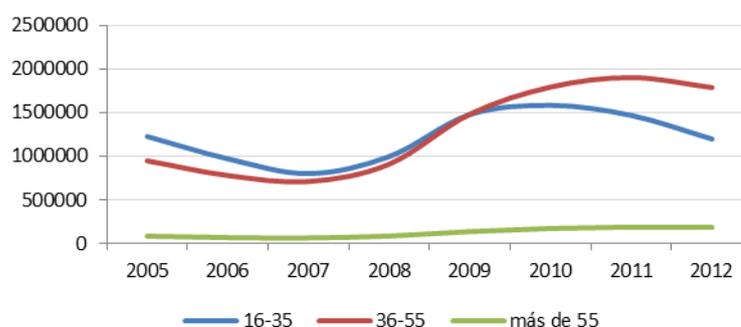
En cuanto a la edad de los sujetos formados, se puede comprobar que la misma es amplia y que abarca desde los tempranos 16 a más allá de la edad legal de jubilación en algunos casos, es decir, todo el espectro de la vida activa del trabajador, si bien, se aprecian diferencias en el número de participantes en función de la edad, aumentando el número conforme se aumenta en edad, hasta alcanzar un máximo, y disminuyendo conforme sigue aumentando la edad, hasta casi dejar de formarse.

Tabla A3. FORMADOS POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
16-35	1.229.610	973.150	803.167	998.340	1.481.388	1.586.330	1.471.236	1.200.219
36-55	949.912	780.860	711.492	911.466	1.485.541	1.797.076	1.905.690	1.790.556
+de 55	84.186	67.610	64.184	85.365	137.447	172.530	188.529	185.272

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

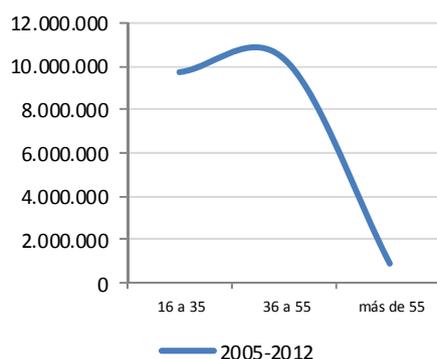
Gráfica A3. Formados por edad y año en España



De los datos aportados hasta ahora, podemos radiografiar que existe una progresión en la realización de formación por parte de los trabajadores en España, progresión que se detiene en la media de los 45 años, momento en que comienza a descender la participación en las acciones formativas desarrolladas.

Tabla A4. FORMADOS TOTALES POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA

Año	2005-2012
16-35	9.743.440
36-55	10.332.593
+de 55	900.937

Gráfica A4. Formados totales por edad y año España

4.-INFLUENCIA DE LA EDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

De los datos que arroja la estadística a lo largo del tiempo, se puede deducir que existe una alta correlación entre edad y formación continua, pudiéndose inferir una notable incidencia de la edad en la formación profesional para el empleo, aspecto que es de destacar y que convendría ser tratado con más detalle, pues la cuestión edad, está cobrando cada día más, si cabe, una notable relevancia en el ámbito de la gestión integral de los recursos humanos, a la vista de la situación coyuntural que a nivel mundial se vive, y es que, en la actualidad, de los aproximadamente cuarenta y seis millones y medio de habitantes que hay en España, el 27,25% se encuentran ya en la franja comprendida entre los 45 a 70 años. La esperanza de vida en la zona, que se sitúa entre las más elevadas del mundo, con una media de 81 años de vida, dibuja una evolución que se estima irá en aumento en más de cuatro puntos en los próximos treinta años, lo supondrá, irremediablemente, un incremento de la población de mayor edad.

Si a esto sumamos que la notable crisis en la que nos hallamos obliga a retrasar la edad de jubilación, que en el umbral de 2024 llegará a los 67 años, encontramos que la población activa va a estar más años trabajando, con lo que el número de trabajadores de más edad va aumentar en el futuro.

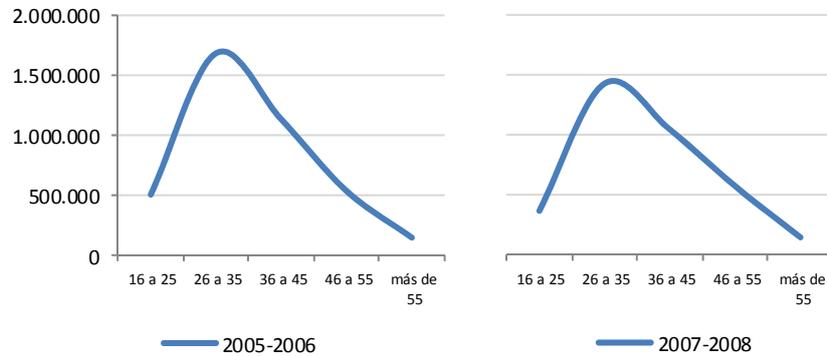
Para ilustrar lo dicho, basta con examinar de forma más detallada los datos ya indicados, teniendo en cuenta los grupos de edad comprendidos entre los 16 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años, y más de 55 años, así como las franjas de tiempo, establecidas en cuatrienios, y que comprenden los años 2005 a 2008 y 2009 a 2012.

Tabla A5. FORMADOS POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA

Año	2005	2006	2007	2008
16 a 25	294.220	221.809	167.882	203.043
26 a 35	935.390	751.341	635.285	795.297
36 a 45	624.268	512.515	458.886	588.468
46 a 55	325.644	268.345	252.606	322.998
más de 55	84.186	67.610	64.184	85.365
sin datos	2.077	1.424	1.966	2.375

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Gráfica A5. Formados por edad y años España



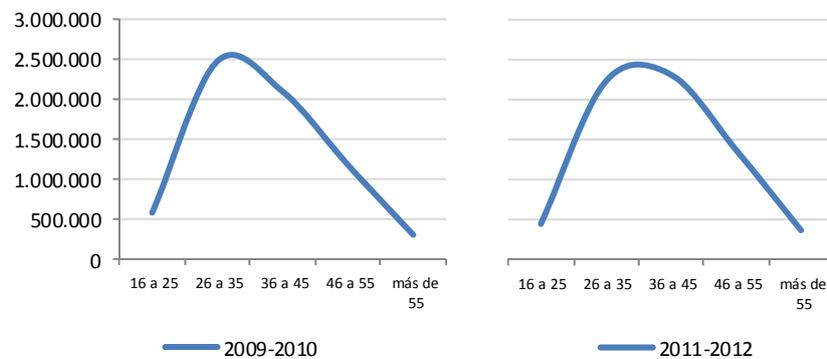
Si observamos los años 2005 a 2008, y analizamos tanto la numerología como ambas representaciones gráficas, se puede observar un comportamiento similar, independientemente del volumen de sujetos que se han formado, esto es, los trabajadores de menor edad, no suelen realizar formación continua, pero a medida que la edad avanza, va aumentando el número de sujetos que sí hacen uso de la formación. Este nivel, que alcanza sus máximos en la franja de edad comprendida entre los 30 a 45 años, contiene el grueso de sujetos formados. Pero si seguimos progresando en edad, se observa como el número de trabajadores en activo formados, va descendiendo progresivamente a medida que la edad va avanzando, es decir, a mayor edad, menor formación.

Tabla A6. FORMADOS POR EDAD Y AÑO EN ESPAÑA

Año	2009	2010	2011	2012
16 a 25	294.084	293.446	253.305	182.609
26 a 35	1.187.304	1.292.884	1.217.931	1.017.610
36 a 45	954.795	1.144.781	1.199.210	1.117.834
46 a 55	530.746	652.295	706.480	672.722
más de 55	137.447	172.530	188.529	185.272
sin datos	226	98	432	742

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Gráfica A6. Formados por edad y años España



Para el caso de las franjas comprendidas entre los años 2009 a 2012, la disposición es similar, es decir, se describen similares gráficas de ascenso y descenso en la formación profesional para el empleo realizada por los trabajadores en activo, respetándose además la

tendencia en edades donde la formación es mínima, y donde la formación alcanza los niveles más elevados de desarrollo, es decir, conforme se eleva la edad se van formando más sujetos, hasta alcanzar los 30 a 45 años, momento en que la formación se va desechando de forma progresiva.

5.-CONCLUSIONES

A día de hoy, sabemos que 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 la humanidad, de esta manera se deja claro su carácter versátil, en cuanto a su concepción, que ha hecho posible adecuar la misma a las necesidades de los mercados de trabajo desde la Edad Antigua hasta este Siglo XXI, si bien se revela un notable aumento en cuanto a su peso y presencia, en la vida laboral, conforme la humanidad ha ido progresando y avanzando económica y socialmente.

Estos cambios y adaptaciones han hecho posible una readaptación de su concepto y definición que está íntimamente sujeto tanto al desarrollo de las Ciencias de la Educación, como a los factores sociales y económicos que han ido moldeando la historia universal, con lo que su significación ha progresado y evolucionado con el tiempo, adaptándose y redefiniéndose en cada momento, estando íntimamente unido a los conceptos de formación y orientación profesional, así como a la educación de adultos. Hoy en día, 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.

Al analizar los datos de formación continua en España, se está constatando que la edad es un indicio que va unido a la 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 y por el Instituto Nacional de Estadística, muestran una disminución paulatina en el número de sujetos que se han cualificado y recualificado en los últimos años, y los avances de datos parecen constatar que dicha tendencia va a seguir desarrollándose.

Por otro lado, el actual mercado laboral se mueve bajo un ritmo cada día más violento en sus cambios; cambios que requieren una masa de población activa debidamente cualificada que permita un correcto impulso e implementación de dicho desarrollo laboral.

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

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 la empleabilidad y posibilidades de recualificación, si tenemos en cuenta los requisitos de necesaria recapitación que los exigentes mercados de trabajo requieren actualmente.

Por otro lado actualmente nos encontramos, con una sociedad más envejecida y con criterios políticos y económicos que aventuran a 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.

Por lo tanto, es un hecho casi constatado que el factor edad es un indicio 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 despiden y a que la cualificación

y recualificación se perciban como una especie de bálsamo preventivo del desempleo en este posible nuevo grupo de riesgo.

6.-REFERENCIAS

- Bowen, J. (1986). *Historia de la educación occidental. Tomo II, La civilización de Europa, Siglos VI a XVI*. Barcelona: Editorial Herder.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1995). *Libro Blanco sobre la Educación y la Formación. Enseñar y aprender – Hacia la sociedad cognitiva*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- 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.
- Consejo de Europa (2006). 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.
- Consejo de Europa (2010). Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre las prioridades de una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el período 2011-2020. *Boletín Oficial de la Unión Europea*, 1 de diciembre de 2010, C 324/5.
- Eurostat – Statistical Office of the European Communities. Disponible en: www.epp.eurostat.ec.europa.eu
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2005-2012). *Encuesta de formación continua en España*.
- Instituto Nacional de Estadística (2005-2012). *Encuesta de Población Activa*.
- Organización Internacional del Trabajo (2000). Resolución de la Conferencia General, de 14 de junio de 2000, sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, RS-III. *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007 núm. 87, p. 15582.
- 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.