

# LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y SU INFLUENCIA EN LA EDAD DE LA POBLACIÓN ACTIVA DE ANDALUCÍA

Doctorando: *Carozo Martín, Valentín*  
Directores: *Casares García, Pilar Montserrat*  
*Carmona Orantes, Gabriel*

## RESUMEN:

La esperanza de vida en España aumentará cuatro puntos en los próximos años, esto supondrá mayor envejecimiento social. La crisis actual obliga a retrasar la edad de jubilación, tendiéndose a una población activa más longeva. El mercado laboral requiere una actualización continua de las cualificaciones, para estar en vanguardia con cambios sociales y económicos, pero los datos en Andalucía reflejan que la misma, disminuye con la edad, alejándonos de las recomendaciones que sobre Formación a lo largo de la vida, la OIT y UNESCO recomiendan, generando ya problemas estructurales y sociales, consecuencia de la no recualificación continua de dichos trabajadores.

**Palabras clave:** Formación Continua, Incidencia, Edad, Recualificación, Trabajador.

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, de los aproximadamente cuarenta y seis millones y medio de habitantes que hay en España, casi ocho millones residen en Andalucía, y de estos andaluces, 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 van a aumentar en el futuro.

Durante los últimos diez años, se viene observando desde los Agentes Sociales y desde las entidades gestoras de formación continua en Andalucía, como entre el alumnado de formación profesional para el empleo, la media de edad es inferior a los cuarenta años, respondiendo este perfil a un grupo de trabajadores y trabajadoras con menos de diez años de desarrollo profesional, tendencia que deja un mapa de población activa formada y recualificada, que va incrementando su interés por la formación

conforme se avanza en la edad, pero que a su vez, superada dicha edad media indicada, va perdiendo el interés y se va dejando de formar, conforme va a avanzando en edad.

Ante esto, si tenemos en cuenta que la esperanza de vida aumenta, y que, la edad de jubilación también se alargará en los próximos años, podemos indicar que paulatinamente, el grupo de trabajadores mayores de cuarenta años, sin formación o recualificación, va a ir en aumento.

A todo ello se suma la complejidad de los mercados de trabajo en la actualidad, cuyos puestos requieren, un forzoso reciclaje que permita su correcto desarrollo y el consiguiente éxito en el mismo. Por ende, se requiere de una mayor formación, un reciclaje continuo y una obligada integralidad de conocimientos para correcto desarrollo laboral, ya que la evolución de los mercados de trabajo ha llevado a que la estabilidad de los mismos sea escasa, en estos momentos.

Ante este panorama, ya real y que viene siendo cada vez más estandarizado y homogéneo, se percibe 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.

¿Qué está pasando?, ¿por qué está pasando?, ¿qué podemos hacer? Estas cuestiones introducen la propuesta de investigación, que puede aportar luz y ayudar a encaminar claramente, el tan necesario desarrollo de la formación continua de los trabajadores mayores de cuarenta años.

## **2. INFORME DE AVANCE EN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Si repasamos la historia de la formación continua, vemos que la misma, nace ligada a lo que podemos entender como formación para el empleo o formación profesional, desarrollada en sus inicios por las Agrupaciones o *Collegia* en la Edad Antigua, las Cofradías que surgen en la Edad Media y perviven en la Edad Moderna, y que con la llegada de la Edad Contemporánea, dan paso a las Escuelas Industriales, hasta llegar a los albores del Siglo XX, donde con la aparición de la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO, se amplía de forma notoria la voluntad en cuanto a una regulación y puesta en marcha de una formación que ya en este Siglo XXI, es signficada como un Aprendizaje a lo largo de toda la vida, que es implementado desde lo formal, no formal, e informal.

Por lo tanto, la definición de la formación que se desarrolla a lo largo de la vida de la persona y del trabajador, ha estado siempre sujeta a los conceptos de formación y orientación profesional, y educación de adultos, así como al desarrollo de las Ciencias de la Educación, y a su vez, a factores sociales y económicos que han ido moldeando la historia universal del hombre, con lo que su significación ha progresado y evolucionado con el tiempo, adaptándose y redefiniéndose en cada momento. Actualmente, y en Andalucía, 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.

El estado actual de la formación continua en Andalucía, que denominaremos ya Formación Profesional para el Empleo, nos deja patente un sistema que se puede considerar de formación permanente, y que está estructurado básicamente en Planes de Formación que contienen Acciones Formativas que pueden ser de Oferta, de Demanda, o bien desarrollados mediante Programas Específicos Adaptados y Programas Públicos de Empleo-Formación, dentro de todo este sistema encontraremos además las Acciones de investigación, innovación y acompañamiento. Este sistema viene a implementarse en toda la Comunidad y para una población activa (empleada y/o desempleada) que podrá acogerse a las diferentes modalidades indicadas, según su situación laboral.

Cuantitativamente, el porcentaje medio de población activa formada en Andalucía con respecto al total nacional en los últimos siete años se aproxima al 20%, esto supone que se han formado una media de casi 100.000 trabajadores por año. Si tenemos en cuenta que la media de población activa ocupada en Andalucía, en estos últimos tres años ronda los tres millones de personas, supone que el porcentaje medio de trabajadores formados sobrepasa el tres por ciento.

**TABLA 1. Porcentaje de Formación España – Andalucía**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Trabajadores formados España	12047	659959	692046	629046	683449	159672	579393
Trabajadores formados Andalucía	1980	151631	128550	128550	146372	33489	105690
Porcentaje Andalucía respecto España	16,44	22,98	18,58	20,44	21,42	20,97	18,24
Trabajadores ocupados Andalucía	2959600	3110400	3219300	3149700	2923200	2859300	2776200
Porcentaje de formados respecto a los ocupados en Andalucía	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

Teniendo en cuenta estos datos oficiales publicados tanto por el NE, como por el ente encargado de la gestión de la formación continua en España, la FTFE, 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 paulatinamente, está afectando de manera notoria a todas las capas de la sociedad, y está derivando en una destrucción de empleo que afecta ya por igual a todos los niveles y estratos de la población activa. Observando los números, podemos ver como la tasa desempleo se amplía en los últimos años, duplicándose con creces la tasa registrada en el último septenio, pasando del 10,72% de 2005, a los 27,89% del pasado 2012.

**TABLA 2. Encuesta de población activa para Andalucía. Porcentaje de Desempleados**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres	9,99	8,05	10,5	13,1	18,86	21,41	24,72	28,64
Mujeres	11,45	14,13	16,53	20,58	20,72	23,01	24,51	27,13
totales	10,72	11,09	13,52	16,84	19,79	22,21	24,62	27,89

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Esta situación de inestabilidad laboral está alcanzando a todos los estratos de la población activa, si bien los niveles 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 sus características, está siendo igualmente castigado, y que por su idiosincrasia desarrolla altos problemas de reinserción laboral; este colectivo que comprende a los trabajadores mayores de 45 años, ha ido aumentando en Andalucía de manera progresiva en los últimos ocho años, pasando de una tasa de 20,1% de paro a una del 28,0% en el último año, con un especial incremento entre las mujeres.

**TABLA 3. Encuesta población activa Andalucía. Porcentaje de Desempleados de más de 45 años**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres	22,7	22,8	25,6	23,4	24,8	26,0	27,6	28,0
Mujeres	17,5	18,2	21,2	22,0	22,0	24,2	26,0	28,0
totales	20,1	20,5	23,4	22,7	23,4	25,1	26,8	28,0

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística*

Una de las cuestiones que perfilan el mercado laboral de nuestros días, es la necesidad de una adecuada cualificación de la población activa, una formación que en la mayoría de puestos se queda obsoleta en poco tiempo, debido a los vertiginosos ritmos y cambios que se desarrollan en la producción, debiéndose recurrir con frecuencia a la formación continua, para paliar los déficits y actualizar las competencias profesionales con significación para el puesto, así en Andalucía, se han ido formando paulatinamente a un gran número de trabajadores, para que estén en vanguardia con los conocimientos que el mercado laboral exige para un correcto y exitoso desarrollo de los cometidos. Si bien, se observa que el uso de esta formación está ligada, además, a la variable edad, aumentando el número de formados conforme la edad del trabajador aumenta, pero decreciendo la misma llegada a un máximo. Nos encontramos así con dos grandes grupos, los menos formados, cuyas edades oscilan entre 16 a 25 años y entre 46 en adelante, y los más formados cuyas edades oscilan entre 26 a 45 años. Esto puede indicar que la edad es un factor de fuerte influencia a la hora de cualificarse o recualificarse, pero tal y como se indica, en los tiempos actuales, 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 Formados en Continua en Andalucía**

Edad / Años	2004-2005	2006	2007-2008	2009	2010	2011
16 a 25	58206	28614	45444	24332	23106	13776
26 a 35	120476	62192	106160	59507	62151	39024
36 a 45	76928	39570	68397	41132	47313	32762
46 a 55	33548	17424	30901	17900	22497	16676
más de 55	7958	3840	6198	3501	4695	3462

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

Si tenemos en cuenta los datos referidos a la cualificación realizada por los mayores de 45 años en Andalucía, podemos comprobar como las tasas de formación son muy inferiores al resto, y que han aumentado tímidamente con respecto a 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*

### 3. AVANCE DE RESULTADOS

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.

Al analizar los datos de formación continua en Andalucía, se está constatando que la edad es un factor 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 ilustran una disminución paulatina en el número de sujetos que se han recualificado en los últimos ocho años, y los avances de datos parecen constatar que dicha tendencia va a seguir desarrollándose.

Por otro lado, 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.

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 recualificación que los mercados de trabajo exigen actualmente.

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.

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.

#### **4. REFLEXIONES SOBRE EL PROPIO PROCESO DE APRENDIZAJE EN EL DOCTORADO**

Enfrentarse a la tarea de investigación supone un reto importante para cualquier persona que se aventure a ello. La Real Academia de la Lengua, indica que investigar es “hacer diligencias para descubrir algo” así como “realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia”. Bajo mi experiencia, el desarrollo de los estudios de doctorado, permiten conocer cómo organizar y realizar una investigación de peso, siendo imprescindible aplicarse, organizarse, y ser sistemático en cuanto a tu trabajo, cosa que a veces es complicado y duro.

He tenido la suerte de estar compaginando el trabajo doctoral con el desarrollo de mi labor profesional; esto es duro, aunque con la perspectiva del tiempo creo que ha sido esencial para ambos campos, y es que, el tema de investigación nace de mi tarea diaria, de la observación de diez años dedicados a la formación continua en Andalucía, permitiendo dar un marcado carácter práctico y conduciendo la investigación hacia la búsqueda de soluciones a problemas reales y serios que afectan a la sociedad en la que vivo, ya que esto supone otra de las cuestiones que creo deben dar cuerpo a cualquier investigación, entendiéndolo que, si vas a dedicar muchas horas de tu tiempo personal a ello, creo que debe ser en pro de un avance, una idea o meta que ayude a que desde el campo de la pedagogía, podamos crecer como personas, como grupo y sociedad.

La tarea, es larga, a veces tediosa, pero el apoyo de tutores y directores de tesis supone un gran estímulo, no ya por sus necesarias aportaciones y directrices que llegan desde su reconocida experiencia, que para mí es un grado, sino porque ese contacto, esa guía, hace crecer la afinidad entre mentor y discente, aspecto que considero muy importante para el éxito de la investigación y tesis final.