

Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas

Unemployment and job insecurity on people older than 45. Training challenges and educational implications

Diana Amber

Jesús Domingo

Universidad de Granada. Dpto. Didáctica y Organización Escolar, España

RESUMEN

En España uno de los colectivos más afectados por el desempleo actualmente son los mayores de 45 años. Ante ello, una formación pertinente, puede desempeñar un rol crucial en la inserción laboral de estas personas. Este estudio pretende conocer cuáles son las claves y desafíos, desde la voz de los profesionales de la formación y el empleo, que las iniciativas formativas deben asumir para atender a esta problemática social. Los resultados indican las principales dimensiones, medidas organizativas, de gestión y de planificación a considerar en su proceso formativo, así como repercusiones sobre otros colectivos y etapas. Se concluye que la inserción laboral de estas personas trasciende a la formación para el empleo del propio sujeto y requiere medidas socioeducativas que impliquen a la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: análisis del discurso; formación para el empleo; desempleo; educación; sociedad; edad.

ABSTRACT

One of the collectives most affected by unemployment at present are the people older than 45 years old. Because of that, an appropriate training can play a crucial role in the labour insertion of these people. This study hopes to distinguish which are the keys and the challenges, from the point of view of the professionals in training and employment, that training initiatives must assume in order to attend to this social difficulty. The results indicate the main dimensions and the organizational, management and planning measures to consider on their training process, as well as repercussions over another collectives and stages. It is concluded that labour insertion of these people transcends to the training for the employment of the individual itself and requires social and educational measures, which get involved the society as a whole.

Keywords: *discourse analysis; training for employment; unemployment; education; society; age.*

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La formación profesional para el empleo pretende dar respuesta a las necesidades formativas de las personas para su inclusión en el mercado de trabajo, en sincronía con las necesidades productivas de la sociedad actual, siendo una de sus finalidades *"Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral"*, según la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El reto que esta nueva ley persigue es sin duda difícil, pues en la actualidad, aún a consecuencia de la crisis y la recesión económica, en España el número de parados que estima la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) es de 4.850.800 parados en el tercer trimestre de 2015, es decir, el 21,18% de la población activa. Cifra que encierra numerosos casos de vulnerabilidad, a causa de diversos factores de exclusión (Castel, 2004; Sen, 2001; Silver, 2005; Subirats, 2004; Tezanos, 2001), casos sobre los cuales han incidido con más fuerza la crisis y sus devastadoras consecuencias. Entre las personas cuyas posibilidades de inserción al mercado laboral han descendido más considerablemente en los últimos tiempos, se encuentran los mayores de 45 años, cuya cifra oficialmente es de 1.702.800 personas (INE, 2015), lo que supone actualmente un 35% del total de los desempleados registrados en España. Su situación de desempleo es además persistente en el tiempo, pues el 71,66% del total de desempleados entre 45 y 64 años, llevan más de un año en desempleo y son considerados, por tanto, parados de larga duración. Esta dilatada situación de desempleo provoca situaciones de aislamiento y una exclusión del mercado laboral más acentuada hacia estas personas (Paugam, 2008; Weinberg, 2004) que pueden ser además estigmatizadas a causa de la prolongación de su inactividad laboral.

122

A fin de construir un perfil profesional más atractivo para las empresas, la propia Ley 30/2015 introduce el concepto de empleabilidad, que es definido desde una perspectiva individualista, como la habilidad del sujeto para conseguir o mantener un empleo (Campos Rios, 2003; Finn, 2000). Sin embargo, este concepto implica cierta polémica, pues la empleabilidad puede plantearse como una justificación meritocrática de la desigualdad (Martínez & Córdoba, 2011), en la medida en la que atribuya al sujeto el peso de su propia situación laboral y de sus opciones al empleo, obviando las responsabilidades sociales y políticas que podrían materializarse a través de iniciativas formativas y de educación que promuevan la empleabilidad de la persona.

Por otra parte, la permanente fluctuación e inestabilidad del mercado laboral (Beck, 2002; Blanch, 2010), generan un entorno de incertidumbre y vulnerabilidad que reclaman una alta flexibilidad y adaptabilidad del trabajador. Esto dificulta el alcance de la empleabilidad a los individuos en tanto no se tenga en cuenta que, siguiendo a Marhuenda (2014), la empleabilidad es una *dimensión relacional*, por lo que

es una cuestión de ajuste, no de acoplamiento de uno de los dos factores (el individuo, el demandante de empleo, el sujeto formado y capaz) al otro (el empleo, fijo, delimitado, que requiere disponer de unas capacidades y no hacer uso de otras de las que uno tal vez disponga y que convenga mejor ocultar o al menos no emplear) (p. 56).

En esta cuestión de ajuste de ambos elementos, formación y educación juegan un papel relevante, pues facilitan al trabajador el alcance de las competencias demandadas por el mercado y a su vez, los procesos educativos tienen un potencial transformador que puede ayudar al logro de una cultura empresarial más ajustada a las necesidades de las personas (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2011). En este marco idílico, sociedad y empresas, se unirían en una relación simbiótica, que aúne los esfuerzos en una misma dirección, caminando hacia el logro de una economía sostenible (Felber, 2012).

En busca de las pautas que debe tomar en consideración la formación para lograr una mayor inserción de los mayores de 45 años en el mercado de trabajo, se apuesta en este estudio por conocer, desde la voz de los expertos en formación y empleo, cuáles son las claves, propuestas y desafíos que debe enfrentar la formación para atender a esta problemática social, siendo este su objetivo y la principal contribución de este trabajo.

Tratándose de un artículo de investigación, se acoge en su estructura a los apartados propios de este tipo de informes. De este modo, tras hacer una presentación del marco metodológico en el que el trabajo se desarrolla, atendiendo a la selección de la muestra y al proceso de codificación y análisis de la información, se redacta el apartado de resultados, que acopia los principales hallazgos fruto de la investigación realizada. Este epígrafe se divide a su vez en tres bloques que recogen y organizan los resultados según se traten de propuestas de mejora de la formación de estas personas; medidas organizativas, de gestión y planificación de su formación; o repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas. Por último, se presenta un apartado de discusión de los resultados de este trabajo contrastándolos con los hallazgos de estudios precedentes, apartado final que se aúna con las principales conclusiones del estudio.

2. METODOLOGÍA

Se opta por una metodología cualitativa, que favorece la comprensión (Flick, 2007), apoyada en estrategias cuantitativas de control de frecuencia, conjugando ambos enfoques al servicio de los intereses del estudio. Se usa la entrevista discursiva (Kvale, 2011) a expertos como técnica de recogida de datos, a partir de guías de conversación flexibles que orientan el discurso, sin ceñirlo a patrones preestablecidos.

2.1 Selección de casos de estudio

A través de un proceso de bola de nieve, gracias a las sugerencias de los propios informantes sobre otros profesionales, se seleccionaron de forma intencionada los quince sujetos que componen la muestra de estudio. Todos ellos comparten como características esenciales su experticia en las áreas de formación y/o empleo, y su experiencia profesional con desempleados mayores de 45 años. Estos expertos pertenecen a tres ámbitos profesionales diferenciados: investigación, formación y servicios sociales y de empleo.

2.2 Proceso de codificación y análisis de la información

124

El análisis del discurso, desde su vertiente crítica (Van Dijk, 2008, 2009), es el enfoque utilizado para la interpretación y análisis de los datos de investigación. Desde este planteamiento analítico, se extraen del discurso de los quince informantes todas las alusiones a mejoras de la formación de los mayores de 45 años en desempleo y a repercusiones e implicaciones educativas de la misma. Se obtienen un total de 21 directrices formativas o claves a considerar antes, durante o después del proceso formativo, que puedan repercutir en la mejora de la situación según los informantes. Estas claves se organizan y clasifican en función de tres aspectos, cuya estructura es usada para la presentación de los resultados expuestos en el siguiente apartado de este trabajo.

- Propuestas de mejora de la formación para personas mayores de 45 años en desempleo, que acentúan las principales dimensiones a considerar en su proceso formativo.
- Medidas organizativas, de gestión y planificación de la formación para adecuarla a las necesidades y requerimientos del colectivo objeto de estudio.
- Repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas.

Los dos primeros aspectos se enfocan al propio colectivo, pues son recomendaciones para mejorar la formación dirigida expresamente ellos, mientras que el tercero muestra propuestas dirigidas a otros colectivos, que influyen de forma transversal y recíproca en los mayores de 45 años.

Con ayuda del programa de análisis cualitativo NVivo, la información obtenida del discurso de los expertos, fue codificada atendiendo a las tres categorías expuestas con anterioridad: 1) Propuestas (P); 2) Medidas (M); 3) Repercusiones (R). Se definió además el ámbito profesional de cada uno de los informantes como atributo, al que se le asignaron los siguientes valores: 1) Investigadores (I); 2) Formadores (F); 3) Otros profesionales (O). Esta codificación, permitió realizar matrices de codificación cruzando cada categoría de análisis con el ámbito profesional del experto.

3. RESULTADOS

3.1 *Propuestas de mejora de la formación para mayores de 45 años*

Del discurso de los 15 expertos entrevistados se derivan once propuestas que indican los acentos en los que deben centrarse, según su criterio, las iniciativas formativas orientadas a los desempleados mayores de 45 años.

Una primera lectura vertical de la Tabla 1, muestra cómo existen ciertas discrepancias entre los expertos en el lugar en el que sitúan las claves de la formación para mayores de 45 años. Mientras que los investigadores tienen una visión más global, defendiendo principalmente el desarrollo de las competencias básicas y el ofrecimiento de una educación integral de la persona, los formadores ponen el acento en la metodología, apostando por enseñanzas centradas en aprendizajes prácticos, siendo la única propuesta en la que todos los formadores entrevistados coinciden. Por su parte, los profesionales de servicios sociales y empleo coinciden con los investigadores en incidir en las competencias básicas como principal factor a considerar en las iniciativas formativas para mayores.

Desde una lectura horizontal de la Tabla 1, nuevamente el desarrollo de las competencias básicas, es la apuesta más destacada por los expertos, pues 11 de los 15, afirman, en 31 referencias, la necesidad de que la formación tenga un carácter compensatorio de las desigualdades formativas. Seis de los once expertos que abogan por la formación en competencias básicas, dan una mención especial a la competencia digital, como muestra el siguiente fragmento:

«Fundamental: Manejo de nuevas tecnologías, que creo que tiene que ser transversal todo, porque si no sí que te quedas atrás; y hay gente que es que le pones un ordenador delante y no quieren ni estar sentados porque se asustan» (PCB. O3. Ref.1).

La competencia de aprender a aprender es otra de las más destacadas por los expertos, que aseguran que el rol del sujeto en su propio aprendizaje es primordial, por tanto, como afirma uno de los informantes, en los procesos de aprendizaje «No se trata tanto de “enseñarlos a”, sino de que sean capaces de “aprender a”» (PCB. I3. Ref.1).

TABLA 1.

Propuestas emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Propuestas (P)	N° Expertos				N° Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	Total	
Desarrollar competencias básicas (CB)	4	2	5	11	31
Adaptar la formación a la diversidad del colectivo (D)	1	3	4	8	18
Ofrecer una educación integral (EI)	4	0	3	7	21
Usar una metodología eminentemente práctica (PR)	0	5	2	7	17
Proporcionar aprendizajes de utilidad (U)	1	2	2	5	12
Atender al bienestar psicológico (BP)	2	1	2	5	11
Capacitar a las personas para crear y gestionar una empresa (E)	0	0	4	4	4
Formar para el empleo (FE)	0	0	3	3	8
Desarrollar competencias profesionales (CP)	0	2	1	3	5
Facilitar el tránsito a la vida jubilar (J)	2	0	0	2	7
Aportar formación de formadores o mentores (FF)	2	0	0	2	5

Fuente: Elaboración propia

La segunda propuesta más destacada por los expertos, con ocho informantes que la apoyan, es atender a la diversidad del colectivo de mayores de 45 años, conscientes de la alta diferenciación de los perfiles formativos de las personas mayores. Un investigador subraya que toda formación para adultos debe partir de sus experiencias anteriores, y destaca la dificultad que entraña la formación para este colectivo frente a otros, debido a su gran diversidad:

«Quizás en esta edad y en esta ámbito más todavía se debía considerar eso, toda la experiencia que ellos tenían acumulada, y que cualquier formación debía partir de ahí, de sus experiencias, de sus conocimientos previos. El problema es que es un colectivo muy diverso, no es lo mismo que cuando haces formación aquí o en un instituto» (PD. I2. Ref. 1)

En este sentido, un formador habla que hay que “*amoldarse*” al grupo con el que se trabaja, asegurando:

«No puedes irte a niveles muy altos cuando tienes gente con la EGB solamente y la ESO de ahora, y gente que..., he llegado a tener licenciados, entonces, claro, yo me ponía a hacerle cuentas y el tío lo hacía todo, en cambio a otros les costaba un reino» (PD. F5. Ref.3)

Aunque obviada por los formadores entrevistados, otra de las propuestas más señaladas por los expertos, común a siete de los quince profesionales entrevistados (4 investigadores y 3 profesionales de servicios sociales y empleo) y con 21 referencias en el discurso, es ofrecer una educación integral al sujeto en formación, es decir, un proceso que aúne formación y educación en un solo concepto, y que englobe todas las dimensiones de la persona. En este sentido, algunos de los expertos llegan a hablar de un proceso de transformación «movilizarlos de forma dinámica siendo conscientes del problema, movilizar las dimensiones cognitivas, afectivas, sueños, utopías, miedos,... si quiero que la persona se transforme, hay que ayudarla a tomar consciencia de su todo» (PEI. I5. Ref.6).

La orientación de la formación hacia contenidos prioritariamente de carácter práctico, es la cuarta propuesta más referida en el discurso de los expertos. Siete informantes, incluyendo al total de los formadores, apuestan por incentivar las metodologías prácticas en la formación para mayores de 45 años, tanto en el aula como en las empresas, en las que pueden surgir oportunidades laborales. En quinto lugar, con 12 referencias y cinco expertos que la apoyan, se presenta como clave proporcionar sólo aprendizajes de explícita utilidad para los desempleados mayores en las iniciativas formativas. Formación que pueda ser aplicada en alguna faceta de su vida, ya sea personal o profesional. En palabras de un formador, «*para mayores de 45 es sacar acciones formativas que sirvan para algo (...), porque ellos si no*

se aburren, tiene que ser que vean unas perspectivas de futuro» (PU. F5. Ref.4). En esta línea, otro de los informantes asegura que es necesario que la formación se adapte *«a lo que ellos piden, a sus necesidades, su motivación porque si no es muy difícil engancharlos a estas edades, porque lo van a dejar»* (PU. I2. Ref.1).

Con el mismo número de expertos a favor que la apoyan, aunque con un matiz disonante respecto a la propuesta anterior, los informantes subrayan la importancia de la formación para atender al bienestar psicológico de las personas desempleadas, y a la vez el peligro que ello supone, pues puede desvirtuar el verdadero objetivo de la formación. Uno de los expertos asegura que *«cuando la formación no está pensada para estos públicos, solamente la posibilidad que tienen de convivir con las otras personas, de tener un formador que les escucha, ... esa es una experiencia muy agradable»* (FBP. I5. Ref.2). Sin embargo, el mismo investigador afirma que este hecho supone un riesgo, pues *«la formación que estamos haciendo puede transformarse en aquello que llaman un "prozac de los excluidos". Que, como no tenemos nada más, y como es mejor estar en formación que en casa, ...»* (PBP. I5. Ref.1). En esta misma línea discursiva, otro de los expertos afirma que en sí mismo, el hecho de formarse supone una motivación y un aliciente para los desempleados mayores:

128

«A personas mayores de 45 es más difícil motivarlas porque bueno, (...) pero la motivación de esas personas les viene con la formación, a mí, la gente, cuando ve que no hay salida ninguna, me pide desesperadamente cursos, cursos de formación, "un curso de formación, por favor, un curso de lo que sea". Ya me dicen "de lo que sea"» (PBP. O5. Ref.3)

Estas dos propuestas revelan dos motivaciones contrapuestas de los desempleados hacia la formación, que emergen implícitamente del discurso de los expertos. La propuesta de formación centrada en aprendizajes de utilidad, que rechaza formarse si no hay expectativas de aplicación de lo estudiado, frente a la formación que atiende al bienestar psicológico de las personas, muestran dos motivaciones con frecuencia antagónicas hacia la formación que están presentes en los desempleados mayores de 45 años. Por una parte, formación concebida como respuesta a una necesidad o perfeccionamiento profesional y por otra, formación como antidepresivo. Esta segunda concepción de la formación centrada en el bienestar psicológico, supone un uso terapéutico de esta, que desvirtúa su potencial formativo. Una respuesta terapéutica al desempleo, se aleja de los fines de la formación, pues acomoda a la persona a su situación. En este sentido, parte de los expertos aconsejan considerar el plano emocional, ante la delicada situación que los desempleados sufren, pero sin anteponerlo a los fines de la formación.

Aunque ni los investigadores, ni los formadores hacen referencia directa a la necesidad de capacitar a las personas para crear y gestionar su propia empresa, cuatro de los cinco profesionales entrevistados que trabajan en servicios sociales y de empleo, consideran que sería necesario informar a las personas a través de actividades formativas de los procedimientos y gestiones necesarias, para emprender y fomentar la cultura emprendedora. También únicamente tres de estos profesionales, que trabajan por la inserción laboral, abogan por la necesidad de formar para el empleo en el sentido más instructivo de la palabra, es decir, a través de talleres y actividades que ayuden a la persona a insertarse en el mercado laboral: «cómo redactar un currículum, cómo movernos para la búsqueda de empleo, cómo acudir a una entrevista de trabajo, el tema de la agenda...» (PFE. O3. Ref.3)

Tres de los expertos (dos formadores y un profesional del empleo) defienden la clave de ofrecer a los desempleados mayores de 45 años una formación de perfeccionamiento a partir de su experiencia anterior, centrada en desarrollar las competencias profesionales.

Las últimas dos claves aportadas por los expertos, ambas con tan solo dos informantes del ámbito de la investigación que las respaldan, se dirigen específicamente a los mayores de 55 años. Una de ellas, con siete referencias en el discurso, se centra en las posibilidades de la formación para facilitar el tránsito a la vida jubilar de las personas mayores. Uno de los expertos, asegura que a partir de cierta edad, la formación que reciban las personas debe redefinir sus objetivos, renunciando a la posibilidad de acceder al mercado laboral y centrándose en ayudarlas al tránsito de la vida activa a la vida jubilar *«Yo creo que 45 años está más próximo al éxito que a partir de 55, por ejemplo; pero que en un momento determinado, lo que tenemos que preparar es el tránsito hacia otro tipo de vida»* (PJ. I1. Ref.2).

Por último, con 5 referencias en el discurso analizado, dos expertos plantean la posibilidad de impartir formación de formadores o mentores a los desempleados más mayores, dando respuesta a su generatividad *«yo creo que faltaría potenciar más una formación de formadores, si la queremos llamar así, más específica para estos colectivos, el colectivo este de 50 a 65 años»* (PFF. I2. Ref. 2).

3.2 Medidas organizativas, de gestión y planificación de la formación para mayores de 45 años

Además de las propuestas mencionadas con anterioridad, los expertos también dan algunas pautas de organización, gestión y planificación de la formación, que consideran que pueden ser de utilidad para mejorar las enseñanzas dirigidas a los

desempleados mayores de 45 años. Del discurso de los expertos se han rescatado un total de siete medidas que se recogen en la Tabla 2, aunque solo 12 de los 15 informantes hacen alusión a estas cuestiones en su discurso. Únicamente dos investigadores se posicionan en alguno de estos aspectos, mientras que los 10 profesionales de los otros dos ámbitos, incluyen alguna de estas cuestiones en su discurso. Estas medidas, como era predecible, son predominantemente indicadas por los formadores y los profesionales de los servicios sociales y empleo, pues son quienes lidian diariamente con estos asuntos.

Una primera lectura general de la Tabla 2, además de evidenciar la menor participación de los investigadores en estas cuestiones, muestra cómo las medidas aportadas por un mayor número de expertos son el ajuste de la oferta formativa a la oferta laboral y la orientación previa a la formación. Nueve de los quince expertos, en 30 referencias en el discurso, abogan por planificar una oferta de formación para el empleo que esté en consonancia con las exigencias y necesidades del mercado de trabajo, conscientes de que esta premisa habitualmente no se ha tenido en cuenta:

«A veces se han impartido cursos sin tener un poco en cuenta el mercado de trabajo, siempre tiene que haber una relación directa. Aquí no tiene sentido (...) que tengamos cientos de cursos de minería, porque este no es un sector minero, ni tiene sentido que en Madrid, haya cursos de pesca, pero a veces han ocurrido cosas de esas» (MM. O1. Ref. 4).

130

No obstante, aclaran que esta correlación debe realizarse con precaución, sin que ello suponga el sometimiento de la formación al mercado de empleo: *«Tú no puedes estar estudiando una especialidad con destino a irte fuera. Tampoco podemos encasillar al sistema educativo diciendo “esto es lo que hay hoy, y esto es lo que montamos”. No, pero con planificación»* (MM. F1. Ref. 6).

Como segunda medida más aludida por los expertos, con el mismo número de profesionales que la apoyan, y 29 referencias del discurso, se encuentra la orientación como guía del proceso de formación. Desde el marco formativo, conciben la orientación como un paso necesario y previo a la formación, que ayude a las personas a definir sus intereses y objetivos y a adecuarlos a opciones reales de empleo, para asegurar el éxito de los procesos formativos posteriores:

«Ahí acertaríamos más, porque tendríamos a una persona con 40 años y está en el paro y está haciendo auxiliar de enfermería, o está haciendo electrónica, pero es porque ahí hay una salida de acuerdo con lo que a él le gusta y con lo que él cree que desarrollaría sus cualidades, pero si no la hay, acabará eso y dirá: “¿Ahora qué hago? ¿Otro ciclo?”» (MOP. F1. Ref. 5)

TABLA 2

Medidas organizativas, de gestión y planificación emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Medidas organizativas, de gestión y planificación (M)	Nº Expertos				Nº Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	Total	
Ajuste de la oferta formativa al mercado laboral (M)	0	5	4	9	30
Orientación previa a la formación (OP)	2	3	4	9	29
Gestión eficaz los recursos destinados a formación (GE)	0	3	2	5	10
Aumento de las oportunidades de formación para desempleados (OF)	1	1	3	5	7
Diseño de una formación flexible, ajustada a la disponibilidad del colectivo (FL)	1	2	1	4	12
Acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia (AC)	2	1	1	4	11
Adecuación del profesorado y el equipo (PE)	1	0	2	3	4

Fuente: Elaboración propia

En esta misma línea discursiva, los informantes conciben la orientación en su discurso como clave para la reconstrucción profesional de las personas mayores de 45 años, reorientando los objetivos profesionales de las personas en desempleo a nuevos yacimientos de trabajo, en los que sus perfiles puedan tener cabida, tras un proceso de reconstrucción que parta de competencias ya afianzadas.

En línea con las medidas anteriores, un total de cinco expertos, apuestan por una gestión más eficaz de los recursos económicos destinados a formación, pues consideran que «No podemos estar formando personas, que sabemos que en esos

sectores no se van a emplear, eso es malgastar el dinero» (MGE. O1. Ref. 3). En cuanto a la gestión de los recursos, además de referirse a la correcta selección de los sectores productivos a los que se destina la formación para el empleo, uno de los formadores considera también la menor rentabilización que hace una persona mayor, frente a una joven, de los recursos de formación invertidos en ella:

«el panorama en general está muy malo para todo el mundo, y para estas personas más malo todavía, porque cuando se tiene cierta edad, invertir en formarlas para luego muy poco tiempo que hay para luego aprovechar esa enseñanza que han tenido, pues...» (MGE. F4. Ref. 1)

El aumento de las oportunidades de formación para desempleados, especialmente en momentos de crisis, es reclamado en el discurso de cinco de los informantes:

«Deberían fomentar un poco más lo que es la formación gratuita, porque como ya no tenemos los cursos de la Junta de Andalucía, que teníamos antes, pues claro, eso es un problema, ahora mismo es un problema grave, porque eran cursos gratuitos para personas que no podían costeárselos» (MOF. O5. Ref. 1)

Cuatro expertos de los tres ámbitos profesionales apuestan por diseñar una formación flexible, ajustada a la disponibilidad del colectivo, pues son conocedores de la problemática que supone atender a mayores en enseñanzas y centros formativos diseñados para jóvenes:

132

«Resulta como un poco raro que tengan que adecuarse a las normas del instituto porque las normas del instituto están pensadas para la gente joven, no para ellos, entonces, ellos tienen que adaptarse a las normas del instituto y muchas veces te encuentras con situaciones un poco absurdas ¿no? de que no pueden salir a la calle..., cosas de ese tipo» (PFL. F3. Ref.1)

A causa de la incoherencia que supone aplicar reglas y horarios diseñados para jóvenes a personas mayores, los expertos aseguran que sería de interés buscar alternativas de formación para el colectivo «creo que es una buena alternativa la formación profesional online, *semipresencial, a distancia, tutorizada,...*» (PFL. F1. Ref. 4)

La quinta medida más referida, apoyada por cuatro expertos, dos de ellos del ámbito de la investigación, es facilitar la acreditación de las competencias profesionales de los mayores de 45 años que han sido adquiridas mediante su experiencia profesional, medida regulada por el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Los expertos aseguran que la acreditación es «*un caso de justicia social,*

hay personas que llevan toda su vida trabajando en un sector, que no tienen ninguna titulación y que por la experiencia han recibido esa formación, sería una forma de reconocérselo» (MAC. O1. Ref. 2).

En último lugar, con tres informantes que apoyan la idea, se hace mención a la necesidad de contar con profesorado y un equipo de trabajo especializado tanto en la disciplina, como en el colectivo con el que va a trabajar, pues aseguran que «no tenemos profesionales de formación especializados en trabajar con adultos» (MP. I5. Ref. 1)

3.3 Repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas

Analizando las propuestas y medidas formativas sugeridas por los expertos para los mayores de 45 años, se cruzan otros aspectos fuertemente relacionados que amplían y desvían los comentarios de los informantes a otros niveles y campos educativos, mostrando la compleja y multifactorial interrelación de todo el sistema social. No obstante, no son muchos los expertos que consideran esta perspectiva, ni son frecuentes las referencias a ello en el discurso, como se puede apreciar en la Tabla 3, siendo los investigadores los que destacan con más frecuencia las influencias e interconexiones que se establecen entre los sectores poblacionales.

133

TABLA 3

Repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Repercusiones (R)	Nº Expertos				Nº Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	Total	
Actuación desde la enseñanza obligatoria	1	1	2	4	8
Transformación de la cultura empresarial	2	0	0	2	5
Formación de los adultos como herramienta de éxito escolar de los jóvenes	1	0	0	1	1

Fuente: Elaboración propia

En base a estos datos, los informantes consideran que la situación de desempleo de los mayores de 45 años y los retos formativos asociados a ella, tienen repercusiones educativas que trascienden al propio colectivo. Desde esta línea de pensamiento, consideran que una formación que responda a las demandas de estas personas, no debe limitarse a actuaciones formativas que aterricen únicamente en ellos, pues aseguran que esta situación tiene fuertes implicaciones educativas, por lo que se deberían movilizar acciones socioeducativas en varias direcciones.

Las consideraciones de cuatro de los expertos aterrizan en las etapas educativas iniciales, pues consideran que es importante actuar sobre la raíz de la problemática, evitando las consecuencias de su desarrollo, asegurando que «el déficit que arrastra cuando una persona abandona prematuramente, eso luego como que influye en la búsqueda de empleo, en la formación, *en la...*» (R. 03. Ref.1). En este sentido, aclaran que se requieren procesos educativos de gran calado, imposibles de inculcar a corto plazo mediante procesos instructivos «esas mentalidades son las que no se cambian de un día para otro, se construyen de la base» (R. 11. Ref. 4).

134

Otra de las respuestas educativas derivada de este estudio es la necesidad de actuaciones socioeducativas que actúen sobre la sociedad en general, desarrollando una concienciación social que permita valorar el potencial de los mayores de 45 años como trabajadores y evite las reticencias a su contratación y su exclusión del mercado de trabajo. Desde este enfoque, algunos de los informantes introducen el concepto de economía solidaria como un cambio social preciso: «es cambiar el sistema, alterar los procesos formativos y asociarlos a procesos de contratación solidaria o de solidaridad contractual» (R. 15. Ref.2).

Por último, desde un planteamiento intergeneracional y centrando la atención sobre los mayores de 45 años con baja cualificación, uno de los expertos hace hincapié en que la formación de los mayores desempleados es un proceso que no sólo tiene relevancia para la propia persona y su acceso al empleo, sino que tiene gran repercusión e influencia sobre el valor que le otorgan a la formación de su propia descendencia, en palabras de un informante, la formación «no afecta solo a los adultos, también a los niños» (R. 14. Ref.2). Desde una mirada preventiva, entiende que los adultos formados, promoverán el aprendizaje y formación de sus hijos e hijas, lo que contribuirá a evitar el abandono escolar y los futuros desempleados mayores con baja cualificación.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El discurso de los expertos analizado para este estudio sobre la formación para mayores de 45 años está impregnado de fuertes connotaciones compensadoras de carencias formativas de los desempleados. Aunque los expertos señalan la diversidad formativa del colectivo, las claves más destacadas en su discurso apuestan por el desarrollo de competencias básicas, tales como la competencia digital (Gutiérrez-Martín & Tyner, 2012) o la de aprender a aprender, valorada en otros estudios (Linares, Córdoba, & Zacarés, 2012; Rentería-Pérez & Malavezzi, 2008). Competencias que hoy día se consideran imprescindibles en el mundo laboral (Gallart, 2008; Jacinto & Millenaar, 2012), pues garantizan los aprendizajes mínimos sobre los que apoyar nuevos constructos personales, sociales y profesionales (Bolívar & Moya, 2007; Rychen & Salganik, 2006).

Se evidencia una clara distinción de necesidades formativas en función de la edad de las personas pertenecientes al colectivo de mayores de 45 años. En este sentido se hace diferenciación entre dos sectores de edad, desuniendo a los mayores de 55 años de las iniciativas de formación para el empleo. Las personas más cercanas a la jubilación, aparecen en el discurso de los expertos asociadas a otros fines formativos, tales como tránsito a la vida jubilar (Mas, 2007) o la redefinición de la productividad hacia propuestas generativas (Villar, 2013; Zacarés & Serra, 2011), que le permitan compartir su experiencia.

Sin llegar a obviar la empleabilidad como dimensión relacional, planteada por Marhuenda (2014), pues los expertos no conciben una formación sometida por completo al mercado productivo, los resultados nos muestran un claro reclamo de los expertos por una formación más orientada hacia el mercado de trabajo, que forme a las personas en sectores con oportunidades de empleo reales, presentes en el tejido empresarial local (Carvajal, 2015). Esta propuesta facilitaría la gestión eficaz de los recursos aplicados a formación, en tanto que los aprendizajes adquiridos en los procesos formativos derivarían en una mayor productividad empresarial. Sin embargo, la apuesta por la rentabilización de estos recursos plantea una seria controversia, pues los mayores de 45 años en desempleo que se forman a estas edades cuentan con menos tiempo laboral para producir en base a sus nuevos aprendizajes. Desde una perspectiva meramente económica pueden encontrarse con la traba de ser considerados una “mala inversión” del capital destinado a formación, enfoque que excluye a los mayores del sistema productivo, relegándolas a la dependencia de prestaciones sociales que acentúan aún más su vulnerabilidad,

obvian su dignidad y profesionalidad y ejercen control social, potenciando el silenciamiento de los mayores y promoviendo la “estabilización en la inestabilidad” referida hace años por Castel (1997).

Frente a esta panorámica, la acreditación de las experiencias profesionales ya adquiridas por los desempleados mayores, aunque aún mejorable legislativa y funcionalmente (Marhuenda & Bernad i Garcia, 2008); puede ser una respuesta eficaz a este colectivo, especialmente para los desempleados con bajas cualificaciones y alta experiencia profesional, en línea con los planteamientos de otros autores (Chisvert-Tarazona, 2013; Chisvert-Tarazona, Ros-Garrido, Córdoba, & Marhuenda, 2007; Medina & Sanz, 2009; Souto-Otero, 2012). La acreditación les ayudaría a justificar en el ámbito profesional unas competencias que sin duda han adquirido durante su trayectoria profesional, omitiendo el paso de la formación previa y por tanto, también la inversión en ella.

Ineludiblemente, la situación de desempleo de los mayores de 45 años, afecta a la sociedad en su conjunto, por lo que de este estudio, no sólo se derivan medidas individualistas de mejora de la formación dirigida a ellos, sino también a otros sectores poblacionales a los que afecta la problemática.

136

Desde una visión preventiva, y siendo conscientes de que la educación es un proceso transformativo, y por tanto largo, se plantea la necesidad de fortalecer los primeros niveles educativos, favoreciendo la adquisición de las competencias básicas y combatiendo el abandono escolar temprano. En esta misma línea, desde un enfoque globalizado, existe una relación entre el valor que los adultos otorgan a la formación y a su propia experiencia formativa, con la educación y actitudes hacia la formación que transmitan a sus hijos, influyendo en su rendimiento académico como queda patente en otros estudios (Glick, Randrianarisoa, & Sahn, 2011; Grayson, 2011; Roosa, et al., 2012). Razón que, por sí sola, aunque entre muchas otras, justifica sobradamente la participación de los mayores de 45 años en procesos formativos.

Además de la actuación formativa sobre los mayores y las nuevas generaciones, la problemática demanda una intervención educativa a nivel social, que favorezca el reconocimiento del potencial de estas personas y evite su exclusión del mercado laboral, mediante la construcción de una economía solidaria, diseñada para las personas, no para las empresas (Coraggio, 2011; Felber, 2012; Gaiger, 2015). Concluyendo, la respuesta educativa que atienda a las personas mayores de 45

años en desempleo, no debe incidir exclusivamente sobre los ellos, pues el éxito laboral de cada sujeto requiere de la implicación del conjunto de la sociedad en el logro de un objetivo que afecta a todos directa o indirectamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Blanch, J. M. (2010). Competencias psicosociales en la orientación para el empleo. En T. Izquierdo, *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación laboral* (págs. 5-28). Jaén: Editorial Amarantos.
- Bolívar, A., & Moya, J. (2007). *Las competencias básicas, cultura imprescindible de la ciudadanía*. Guadalajara: Proyecto Atlántida.
- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8 (23), 101-111.
- Carvajal, M. R. (2015). La descentralización de la formación para el empleo. Las implicaciones de los agentes participantes en los programas formativos para desempleados/as en Andalucía. *International Journal of Sociology of Education*, 4(2), 101-127. doi: 10.17583/rise.2015.1493.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras* (págs. 55-86.). Barcelona: Gedisa.
- Chisvert-Tarazona, M. J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, & V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa* (págs. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba, A., & Marhuenda, F. (2007). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria, el trabajo antes que el capital*. Quito: FLACSO, Editorial AbyaYala.
- España. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79779-79823.
- España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp. 72704-72727.

- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Finn, D. (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21, 384-399.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Gaiger, L. (2015). A economia solidária na contramarcha da pobreza. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 79, 43-63. doi: 10.7458/SPP2015793556.
- Gallart, M. A. (2008). *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. Montevideo: Cinterfor (OIT).
- Glick, P., Randrianarisoa, J., & Sahn, D. (2011). Family background, school characteristics, and children's cognitive achievement in Madagascar. *Education Economics*, 19(4), 363-369. doi: 10.1080/09645292.2010.488476.
- Grayson, J. P. (2011). Cultural capital and academic achievement of first generation domestic and international students in Canadian universities. *British Educational Research Journal*, 37(4), 605-630. doi: 10.1080/01411926.2010.487932.
- Gutiérrez-Martín, A., & Tyner, K. (2012). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 38, 31-39. doi: 10.3916/C38-2012-02-03.
- INE (2015). *Resultados Nacionales. Parados*. Recuperado el 16 de noviembre de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral. *Revista Mexicana de Investigación educativa*, 17(52), 141-166.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social. En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (págs. 131-182). Valencia: Universitat de Valencia.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, 51, 83-94. doi: 10.5569/1134-7147/51.05.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. In T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.
- Marhuenda, F., & Bernad i Garcia, J. C. (2008). The Professional Qualification System in Spain and Workers with Low Qualification Levels. *European Journal of Vocational Training*, 42/43, 84-95.
- Martínez, I., & Córdoba, A. I. (2011). Empresas de inserción social y desarrollo de la empleabilidad: La relevancia del trabajo para la integración social. En A. I. Córdoba,

& I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (págs. 5-22). Valencia: Universitat de Valencia.

- Mas, Ò. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15.
- Medina, O., & Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.
- Paugam, S. (2008). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Rentería-Pérez, E., & Malavezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Roosa, M. W., O'Donnell, M., Cham, H., Gonzales, N. A., Zeiders, K. H., Tein, J. Y., & Umaña-Taylor, A. (2012). A prospective study of mexican american adolescents' academic success: Considering family and individual factors. *Journal of Youth Adolescence*, 41, 307-319. doi: 10.1007/s10964-011-9707-x.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona: Aljibe.
- Sen, A. (2001). *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*. Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank.
- Silver, H. (2005). Reconceptualización de la desventaja social: tres paradigmas de exclusión social. En J. L. Luengo, *Paradigmas de gobernanza y exclusión social en la educación. Fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea* (págs. 116-175). Barcelona-Méjico: Pomares.
- Souto-Otero, M. (2012). Learning outcomes. Good, irrelevant, bad or none of the above? *Journal of Education and Work*, 25(3), 249-258.
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Tezanos, J. F. (2001). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Editorial Sistema.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Villar, F. (2013). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Informació Psicològica*, 104, 39-56.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

