

# LOS USOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN CONTINUA EN UNA ECONOMÍA GLOBAL: EL CASO ESPAÑOL

Jordi Planas<sup>1</sup>

## **Introducción: el papel de la Formación Continua en una economía global y en un mercado de trabajo basado en las competencias**

Las evoluciones que observamos en la Formación Continua están en el origen y a la vez son fruto de una serie de cambios esenciales que se están produciendo en nuestros sistemas económicos y sociales.

La Formación Continua, en sus formas actuales, no adquiere toda su significación si no es en el marco de un mercado de trabajo basado en las competencias.

Los cambios que se producen en nuestros sistemas productivos, y particularmente la velocidad y la turbulencia con que éstos se producen, plantean nuevas exigencias a las cualidades de la mano de obra que necesitan nuestras empresas.

Una de las consecuencias mayores de estos cambios es la que se produce en los procesos de formación inicial y continua que se reestructuran y se complementan en el marco de la “formación a lo largo de toda la vida”. En esta nueva concepción de la formación, la Formación Continua, en todas sus modalidades, se convierte en el elemento esencial de los ajustes entre oferta y demanda de las cualidades productivas de los individuos que, además, se expresan en términos de competencias.

Así, la Formación Continua es una fuente emergente de competencias y, sobre todo, de actualización de las mismas.

Por todos estos motivos, la Formación Continua se está convirtiendo en un ingrediente importante de la nueva dinámica del mercado de trabajo y en la redefinición de las relaciones laborales basadas en las competencias propias de una economía global.

El reto, en un contexto en el que la formación se produce necesariamente “a lo largo de toda la vida”, es convertir este fenómeno en un sistema de formación que permita efectivamente que existan oportunidades de formación “a lo largo de toda la vida” para responder tanto a las necesidades de las empresas como de los individuos.

---

<sup>1</sup> Esta ponencia ha sido elaborada en base a trabajos realizados conjuntamente con Judit Rifa, del GRET (ICE-Univ. Autònoma de Barcelona).

## 1. Elementos de contexto de la Formación Continua en una economía globalizada

La evolución cuantitativa y cualitativa de nuestros mercados de trabajo es el resultado de cambios producidos tanto del lado de la demanda como de la oferta. De estos cambios nos limitaremos, tanto por razones de espacio como de pertinencia, a indicar aquellos que directa o indirectamente tienen mayor impacto en la evolución de la Formación Continua.

### 1.1. *Cambios en la demanda: globalización, NTI e incertidumbre en el empleo*

Varios autores (Castells, 1996; Petit, 1998; Vinokur, 1999, etc.) coinciden en inscribir los cambios socioeconómicos que nuestras sociedades y sus mercados de trabajo experimentan dentro del cuadro de la “globalización” (algunos hablan del “capitalismo informacional” o de la economía o la “sociedad del conocimiento”...).

Se trata de un fenómeno que empezó en los años ochenta y que se caracteriza por una serie de grandes cambios:

- intercambios de bienes e informaciones mucho más rápidos y menos costosos,
- una circulación libre (o casi) de bienes, de servicios y de capitales,
- una fuerte concentración de capital a escala planetaria,
- una generalización de la competencia, incluso en las esferas tradicionalmente “no-comerciales” (la educación y la formación, por ejemplo),
- una internacionalización de la financiación del desarrollo,
- apoyo gubernamental para el aumento de la productividad y de la competitividad de las economías nacionales en detrimento, llegado el caso, de la protección social,
- una globalización de la producción y las ventas aprovechando la apertura de fronteras.

Según Castells (1996), estos cambios están vinculados a la expansión y al “rejuvenecimiento del capitalismo”, que abre un nuevo momento en su historia, al cual Castells llama “capitalismo informacional”. Como subraya Carnoy (1999, p. 147), “la esencia de la globalización no reside estrictamente en los elementos de comercio y de los volúmenes de inversión, ni en los porcentajes donde una economía nacional es realmente una economía nacional, sino en una nueva forma de pensar el espacio y el tiempo económico y social”.

En este marco se puede admitir que los cambios derivados de la difusión de las NTI están caracterizados básicamente por la aceleración, la turbulencia y la universalidad. Estas tres características merecerían un análisis preciso que vaya más allá del marco de esta ponencia, pero mencionémoslas aunque sea brevemente:

la aceleración debe ser entendida como la frecuencia de los cambios por unidad de tiempo; la turbulencia está ligada a la diversidad de lugares y formas con que estos cambios pueden aparecer dentro del sistema productivo, y la universalidad señala la rapidez con la cual estos cambios penetran en toda la economía.

Asimismo, la implantación de las NTI ha ido acompañada por importantes cambios organizativos entre los que merece especial mención la reducción de las jerarquías en la organización del trabajo y la ampliación “horizontal” de las competencias no técnicas asociadas a los empleos (EDEX, 2001).

Los cambios dentro de la demanda se caracterizan también por una mayor inestabilidad en el empleo e incluso por un acceso más restrictivo a los empleos, que se traduce en un aumento de la incertidumbre sobre las “necesidades de demanda” a medio y largo plazo, y en unas mayores dificultades en el acceso y la estabilidad en el empleo, sobre todo para los menos cualificados.

### ***1.2. Cambios en la oferta. Envejecimiento de la población, aumento de los niveles de estudio y de las oportunidades de formación***

Si pasamos a observar los cambios en la oferta de trabajo, debemos preguntarnos cómo ha evolucionado la población activa de nuestros países en los últimos tiempos. Las tendencias que han aparecido en la evolución de la oferta de trabajo dentro de la casi totalidad de los países de la Unión Europea son las siguientes:

- un aumento general de los flujos de títulos sobre el mercado de trabajo, aumento del nivel de estudios de cada generación saliente del sistema educativo, estando mejor cualificados que su generación precedente;
- subida de las tasas de actividad, relacionadas directamente con el nivel de estudios, especialmente en el caso de las mujeres. (CEDEFOP, 1998, pp. 40-46);
- la aparición de importantes cambios demográficos (CEDEFOP, 1998a, pp. 36-40), incluyendo el envejecimiento de la población, que está cambiando los esquemas de relaciones entre la formación inicial, la Formación Continua y la experiencia profesional;
- el aumento de los espacios y de las oportunidades de formación no reglada, y así las posibilidades de adquisición de competencias que no pueden ser medidas a través de títulos (CEDEFOP, 1997; Planas, 1990);
- los cambios en los procesos de producción y en la organización del trabajo tienden a aumentar las posibilidades de formación en el trabajo (CEDEFOP, 1995-1998b);
- la prolongación de los itinerarios de educación y de formación “a lo largo de toda la vida” que introduce a la Formación Continua como uno de los protagonistas de la construcción de la oferta de trabajo;
- la polarización de los itinerarios de formación a lo largo de toda la vida en torno a las diferencias de formación inicial (CEDEFOP, 1997; Planas, 1996),

provocando consecuentemente la exclusión de los menos formados de las oportunidades de formación a lo largo de toda la vida (Steedman, 1999; CEDEFOP, 1999), y

- finalmente, la transformación progresiva de la formación en un producto mercantil, lo cual ha tenido, y tendrá en el futuro, un impacto importante en la construcción de la oferta dentro del mercado de trabajo.

Si observamos cómo han evolucionado los sistemas educativos en décadas recientes, veremos que los países europeos han optado por prolongar los procesos de formación formal en un contexto de desempleo juvenil (Beduwe y Giret, 1999). Esta estrategia educativa –con frecuencia estrechamente asociada a las políticas y estrategias de los gobiernos que las dirigen dentro de los países de la Unión– constituye una respuesta racional a la evolución del mercado de trabajo.

La simple observación de las estadísticas nacionales sobre el desempleo juvenil y los resultados de las encuestas de seguimiento (longitudinales) muestran que dentro del conjunto de los países, los jóvenes más titulados se insertan mejor en el mercado de trabajo. Sin embargo, los jóvenes titulados compiten en el mercado de trabajo con los mayores, menos cualificados pero con más experiencia. Debido a la estructura de los mercados de trabajo, las decisiones de reclutamiento no se hacen siempre a favor de los más titulados (Beduwe y Espinasse, 1996a). Así, en algunos países se observa la aparición y crecimiento del sentimiento de sobre-educación o de cambio de posición y de oportunidades sociales para los titulados.

Dentro de ese contexto, ¿cómo debe adaptarse la esfera educativa? (inicial y continua, general y profesional, formal y no formal). En efecto, ésta no puede quedarse sin reaccionar delante de una sociedad donde los cambios se aceleran, donde las tecnologías se vuelven obsoletas más y más rápidamente y donde los individuos se forman cada vez más y durante períodos más largos de tiempo. En pocas palabras, una sociedad cuyas características son menos previsibles o, más concretamente, son previsibles en un período cada vez más corto.

¿Cómo se puede preparar a los jóvenes (y a los adultos) para un mercado de trabajo donde las competencias requeridas son cada vez más efímeras, dentro de un marco de una competencia exacerbada?

¿Cómo se puede resolver un problema que se basa esencialmente en la divergencia entre los horizontes temporales de referencia del sistema productivo (innovaciones tecnológicas y cartera de pedidos) y del sistema educativo (que depende a la vez de los itinerarios de un individuo y del tiempo que se necesita para implantar una reforma educativa)? El aumento de la formación, ¿es compatible con las necesidades de la economía?

Sin duda, un elemento esencial de la respuesta se halla en la Formación Continua que se constituye en un elemento inevitable para el ajuste entre las dinámicas y los horizontes dispares de las empresas, de los individuos y de las instituciones de educación y formación.

Veamos a partir de aquí cuáles son los usos de los individuos respecto a la Formación Continua en España.

## 2. La definición de Formación Continua

El concepto de Formación Continua que puede ser definido de formas muy distintas, y sobre el cual todavía no se ha llegado a un consenso, ni a nivel de España ni a nivel europeo.

Para esta ponencia consideraremos Formación Continua cualquier tipo de formación formal (reglada o no reglada) que las personas en edad de trabajar realicen después de un período de ruptura con la formación inicial. Así, tendremos que considerar este concepto de Formación Continua partiendo de las categorías de edad y nivel de estudios de la población que analizamos.

Históricamente, en España la Formación Continua ha sido esencialmente informal, es decir, ha habido una larga tradición del “learning by doing” o lo que llamamos “aprender trabajando” (Köhler, 1994). Esta formación informal (a través de la experiencia) ha reemplazado en buena medida la formación profesional explícita e incluso la formación inicial, lo que explicaría, al menos en parte, la escasa tradición de la Formación Continua que ha habido en nuestro país.

Las empresas españolas, tímidamente y de forma muy heterogénea, según el tamaño, sector de la empresa y la pertenencia a una red, van introduciendo la Formación Continua como un componente de su política de recursos humanos, aunque en buena parte la Formación Continua de carácter técnico asociada a la innovación tecnológica está incorporada como un servicio posventa a la compra de nuevas tecnologías, y por tanto, no registrada como tal.

Los individuos, especialmente los más formados y los más jóvenes, han empezado a realizar en las últimas décadas, formaciones extraescolares durante y después de su formación inicial como complemento de ésta, y en gran medida en proporción al nivel de formación inicial adquirida (Planas, CEDEFOP). Así, y como veremos en los datos analizados de la EPA, son los individuos más jóvenes y con niveles de cualificaciones más altos los que con mayor frecuencia realizan formación después de haberse producido una ruptura con la formación inicial.

La Formación Continua en España no se institucionaliza hasta 1992, cuando se firma el Acuerdo Tripartito, y que da origen a FORCEM (Fundación para la Formación Continua). Sin embargo, la Formación Continua no se institucionaliza únicamente a través de FORCEM, sino que debemos destacar de forma importante las prácticas de instituciones de formación inicial, como los centros de formación inicial y las universidades, por su papel cada vez más implicado en la Formación Continua.

## 3. Usos individuales de la Formación Continua en España: fuentes de información muy distintas y poco compatibles

A continuación, y partiendo de las fuentes disponibles de información estadística, vamos a analizar los comportamientos de la población activa respecto a la formación a lo largo de toda la vida (a través de la explotación de la EPA, Encuesta de Población Activa 2000), los comportamientos de las empresas (Encuesta de Formación Profesional Continua 1993, dirigida a las empresas) y,

por último, de las instituciones que financian o producen Formación Continua (FORCEM, Universidades, FPO).

### **3.1. Comportamiento de los individuos: Encuesta de la Población Activa**

En primer lugar disponemos de las informaciones sobre formación en referencia a los individuos que nos proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA), de carácter trimestral y con datos sobre una muestra del segundo trimestre de 2000 de la población española mayor de 16 años.

A partir de la EPA disponemos de una serie de variables que nos parecen pertinentes para nuestro análisis: edad, nivel de estudios terminados, realización de estudios en el momento de la encuesta, realización de estudios en las últimas cuatro semanas, tipos de estudios realizados y su duración, y por último finalidad de los estudios. No disponemos, en cambio, de información sobre quién tomó la iniciativa a la hora de realizar Formación Continua ni quién la financió. Por lo tanto, vamos a enfocar nuestro análisis básicamente hacia dos direcciones: primeramente, definir una tipología sobre quién se forma y en qué momento de su vida, y segundo, definir una tipología sobre los motivos por los cuales la población activa se forma.

La definición operacional de la Formación Continua a partir de las variables de la EPA requiere en primer lugar un filtro de edad que debe variar según el nivel de estudios y del tipo de Formación Continua realizada con la finalidad de establecer una barrera que nos garantice la condición de “ruptura con la formación inicial”. De esta forma, establecemos tres grandes grupos de personas que potencialmente pueden estar realizando Formación Continua y sobre ellos vamos a establecer los porcentajes de frecuencia en este tipo de formación manteniendo la información sobre la heterogeneidad del tipo de Formación Continua realizada.

Hemos considerado la variable “nivel de estudios terminados” como una de las variables principales, puesto que el nivel educativo, como veremos, está muy estrechamente conectado con el acceso de las personas a la Formación Continua.

Hemos dividido los niveles de educación en tres grupos. El primero estaría formado por las personas que no poseen ningún título académico, o personas con el nivel máximo conseguido de formación primaria o secundaria elemental (lo que actualmente corresponde a la enseñanza obligatoria). Considerado según el tipo de formación que están realizando en el momento de la encuesta, partimos de dos tipos de formación, reglada o no reglada. Así, consideramos que los jóvenes mayores de 20 años realizando estudios reglados, y los jóvenes mayores de 16 realizando estudios no reglados, quedan incluidos en el grupo de población activa realizando Formación Continua.

El mismo esquema se reproduce para los siguientes grupos. El segundo grupo lo forman las personas con titulaciones máximas obtenidas correspondiendo a Bachillerato o Formación Profesional. En este nivel hemos considerado pertinente para incluirlos en el grupo de población activa realizando Formación Con-

tinua el grupo de jóvenes mayores de 25 años realizando estudios reglados, y aquellos mayores de 20 años realizando estudios no reglados.

Para el tercer grupo, que corresponde a los titulados universitarios, hemos considerado que realizan Formación Continua los mayores de 30 años que están haciendo estudios reglados y los mayores de 25 realizando estudios no reglados.

**TABLA 1.** *Porcentaje de Población Activa realizando Formación Continua (sobre los totales de cada grupo)*

	Estudios terminados	Tipo de formación	Edad	Porcentaje EPA 1990	Porcentaje EPA 1996	Porcentaje EPA 2000
GRUPO 1	Sin estudios Primaria Elemental (ESO)	Reglada	+20	0,5	0,8	0,8
		No reglada	+16	0,6	0,9	1,2
		Total		1,1	1,7	2,0
GRUPO 2	Bachillerato Formación Profesional	Reglada	+25	6,0	5,9	4,5
		No reglada	+20	2,8	4,1	4,4
		Total		8,8	10,0	8,9
GRUPO 3	Titulados universitarios	Reglada	+30	3,4	4,1	3,3
		No reglada	+25	2,8	7,0	8,1
		Total		6,2	11,1	11,4

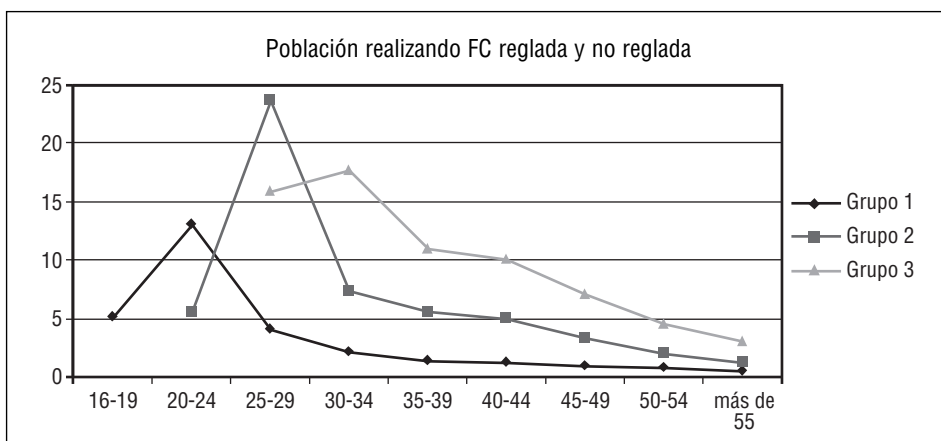
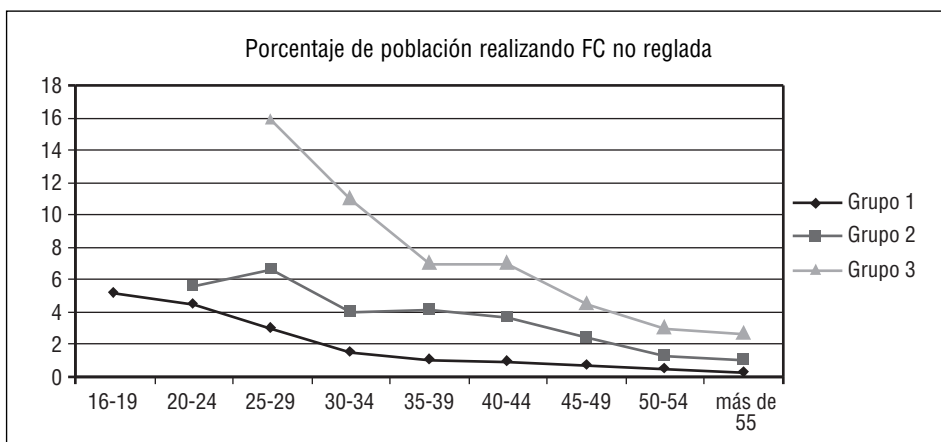
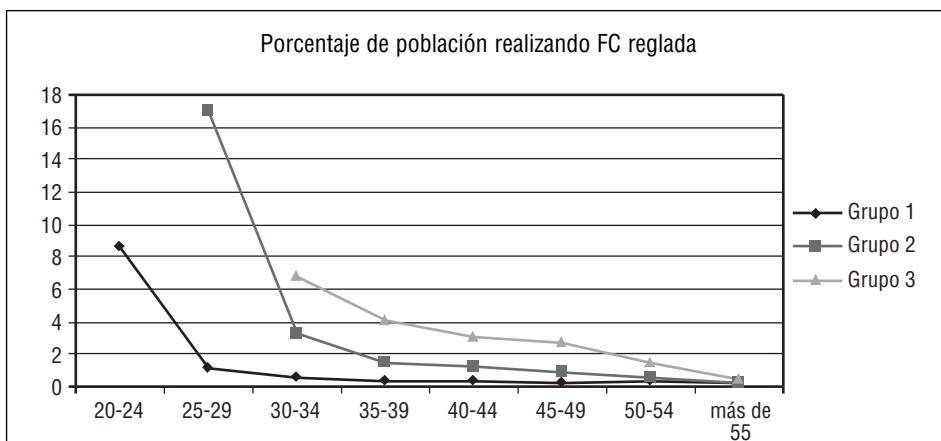
Fuente: Cálculos propios basados en la EPA de 1990, 1996 y 2000.

**TABLA 2.** *Porcentaje de Población Activa realizando Formación Continua en 1990, 1996 y 2000*

	Estudios terminados	Tipo de formación	Edad	Porcentaje EPA 1990	Porcentaje EPA 1996	Porcentaje EPA 2000
GRUPO 1	Sin estudios Primaria Elemental (ESO)	Reglada	+20	590	815	716
		No reglada	+16	723	948	1.191
Total				1.313	1.763	1.907
GRUPO 2	Bachillerato Formación Profesional	Reglada	+25	679	1.019	1.035
		No reglada	+20	498	1.071	1.244
Total				1.177	1.569	2.279
GRUPO 3	Titulados universitarios	Reglada	+30	271	428	396
		No reglada	+25	292	934	1.274
Total				563	1.362	1.670
TOTAL				3.053	4.694	5.858

Fuente: Cálculos propios basados en la EPA de 1990, 1996 y 2000.

GRÁFICO 1. *Evolución porcentual de la población realizando Formación Continua por edades y nivel de estudios*



Fuente: Elaboración propia basada en la EPA 2000.



Los resultados presentados en las tablas y los gráficos precedentes son en alguna medida paradójicos. Sin embargo, los resultados a partir de la Encuesta de Población Activa corroboran en gran medida lo que ya veníamos afirmando dentro del marco teórico en los capítulos anteriores. La población más joven y con mayor nivel de cualificaciones son los primeros (y con diferencia respecto a otros grupos de edad) beneficiarios de Formación Continua. La tabla 1 muestra esta polarización al acceso a la Formación Continua por niveles educativos, resultando ser los grupos más titulados los que mayor acceso tienen a la formación (11,4% sobre el total de este grupo respecto al 2% de los menos titulados en la EPA 2000). Las tres gráficas siguientes (gráfico 1), referidas al porcentaje de población recibiendo formación reglada, no reglada, y la suma de los dos, muestran también la polarización, no sólo por niveles educativos, sino especialmente por grupos de edad. Como se observa en la tabla 3, hay una diferencia muy marcada entre los diferentes grupos de edad en cada nivel de cualificaciones.

TABLA 3. *Nivel de cualificaciones por grupos de edad en 2000*

	30-40 años	+ 50 años
Grupo 1	(20-30 años) 8,5%	(40-50 años) 1%
Grupo 2	6,6%	1,5%
Grupo 3	14,5%	3,0%

Fuente: Cálculos propios a partir de la EPA 2000.

Los mismos cálculos se han realizado para Encuestas de otros años, como la de 1996 y la de 1990. Los resultados no varían de forma sustancial, pero sí observamos un pequeño descenso en los porcentajes de población mayor de 50 años que está realizando formación en la EPA de 1996 y en la de 1990. Sin embargo, sí que los resultados nos muestran una diferencia importante en los porcentajes referidos a la población más titulada. Mientras la población formándose en 1990 llega al 6,2% en el grupo de población más titulado, esta cifra se dobla para los próximos años. Así, aunque en los últimos años la población formándose ha aumentado considerablemente, con ello ha aumentado también la diferencia entre los grupos de población en el acceso a la formación, polarizándose cada vez más la población que se forma según edad y nivel de estudios. Estos datos indican una cierta progresión de la Formación Continua congruente con el desarrollo económico y con el de los instrumentos disponibles para la Formación Continua.

TABLA 4. *Nivel de cualificaciones por grupos de edad en 1996*

	30-40 años	+ 50 años
Grupo 1	(20-30 años) 5,4%	(40-50 años) 0,2%
Grupo 2	7,8%	0,8%
Grupo 3	14,1%	1,9%

Fuente: Cálculos propios a partir de la EPA 1996.

TABLA 5. Nivel de cualificaciones por grupos de edad en 1990

	30-40 años	+ 50 años
Grupo 1	(20-30 años) 4,1%	(40-50 años) 0,4
Grupo 2	5,7	0,5
Grupo 3	10,1	0,9

Fuente: Cálculos propios a partir de la EPA 1990.

Se concluye de estos resultados, que, tal y como ya intuíamos, no sólo la formación inicial, sino también “el ser joven” son factores cruciales para el acceso a la Formación Continua. Las personas se forman principalmente en los primeros años después de la entrada en el mercado de trabajo y tras una corta ruptura con la formación inicial.

Así, el LLL<sup>2</sup> es menos amplio de lo que su nombre podría hacer suponer y se concentra durante el primer período de la vida activa. Ello es debido sin duda a factores múltiples (los más jóvenes son los más formados, formarlos puede ser más rentable pues tienen toda una vida por delante, tienen mayor disponibilidad y mayor expectativas, etc.). Pero reducir o concentrar el LLL a los primeros años de la vida activa tiene consecuencias importantes: ¿Qué va a suceder con estos jóvenes cuando dejen de ser jóvenes? En los próximos años nos vamos a confrontar con una situación desconocida hoy en día: una población que ya ha dejado de ser joven pero que cada vez está más formada que las generaciones anteriores. La Formación Continua vinculada a la formación informal adquirida con la experiencia y la antigüedad dejarán de ser sinónimos. La educación se prevé como un factor estructurador dentro del mundo ocupacional. La experiencia pasará a ocupar un segundo plano, dejando paso a la Formación Continua como elemento innovador y prioritario.

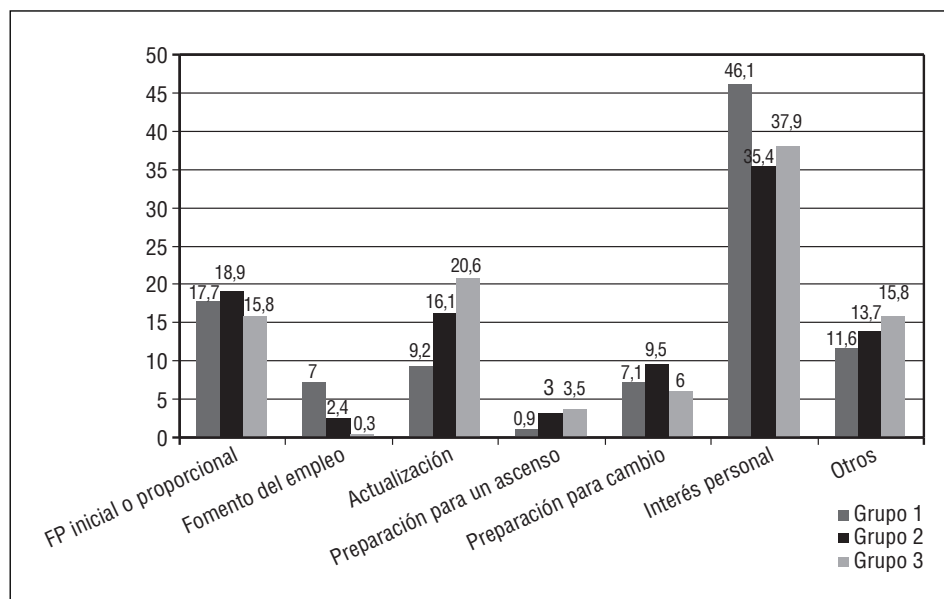
Por otra parte, y especialmente los grupos de personas mayores (o más jóvenes pero poco cualificadas), entran en una dinámica de círculo cerrado, puesto que a partir de cierta edad es muy difícil volver atrás y recuperar la formación inicial que a uno le falta, y por lo tanto tampoco puede acceder a la Formación Continua por esta falta de formación inicial. En este punto nos deberíamos plantear qué tipo de Formación Continua recuperadora o realfabetizadora tenemos.

El siguiente paso es el saber por qué la gente se forma. La única pista de la que disponemos nos la ofrece la pregunta de la encuesta EPA sobre los objetivos de la formación. Las respuestas pueden ser interpretadas de múltiples formas, puesto que parten de enunciados muy poco concretos. La tabla siguiente nos muestra las respuestas obtenidas. Dividimos las respuestas por grupos por nivel de cualificación, siguiendo la categorización que hemos utilizado durante todo el capítulo.

Según el gráfico, parece ser que la mayor parte de la población se forma por interés personal. La verdad es que esta respuesta es muy ambigua, ya que el interés personal puede estar motivado por razones de naturaleza muy distinta. Así, para una persona mayor y poco cualificada el interés personal vendrá moti-

<sup>2</sup> Siglas en inglés que significan Lifelong Learning, Formación a lo largo de toda la vida.

GRÁFICO 2. *Objetivos para la realización de FC*



Fuente: Cálculos propios basados en la EPA 2000.

vado por causas muy relacionadas con evitar una posible exclusión social o del mercado de trabajo. En cambio, para una persona joven el interés personal irá posiblemente relacionado a incrementar sus expectativas profesionales. El interés personal puede ser el resultado de presiones internas por parte de la empresa donde se trabaja. Retomaremos este tema en el próximo apartado cuando hablemos de quién toma la iniciativa de la Formación Continua y del papel de las empresas y de los individuos frente a esta cuestión.

Para concluir este capítulo vamos a detectar cuál es la incidencia en la Formación Continua según el sexo, siguiendo los modelos que hemos utilizado hasta el momento, es decir, según el nivel de estudios terminados de la población. Nos parece relevante hacer esta observación a partir de fuentes distintas como son la EPA, EFC y los datos proporcionados por FORCEM. Especialmente nos parece interesante detectar cuál es el desarrollo de la Formación Continua desde la perspectiva individual según el sexo, es decir, utilizando los datos disponibles en la EPA 2000. Esto nos acercará a ver cuál es la realidad en torno a la Formación Continua según la perspectiva individual (con todos sus márgenes de errores incluidos) contrastada con la realidad en el marco de la empresa.

En términos generales cabe destacar primeramente que de la población potencialmente activa (un 51% de la población entrevistada, de la cual un 40% son mujeres y un 60% hombres) afirman haber realizado formación en las últimas cuatro semanas un 7,2%, del cual el 4% son mujeres y el 3,2% son hombres. Estos datos devienen todavía más relevantes si consideramos los porcentajes sobre cada grupo de hombres y de mujeres. Así, 5,3% de los hombres afirman haber realizado formación en las últimas cuatro semanas, frente al 9,9% de las mujeres.

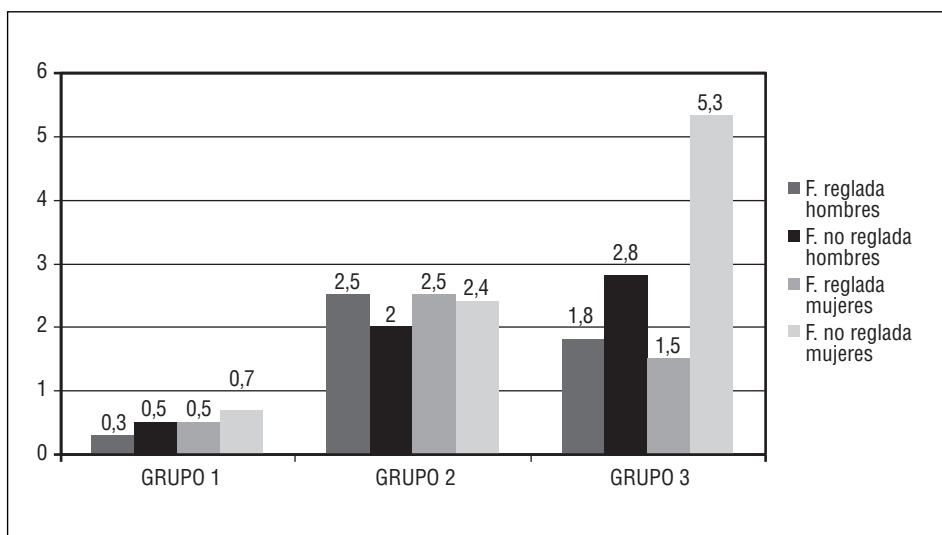
La tabla 6 muestra los porcentajes de población formándose según los niveles de estudios terminados y por sexo.

TABLA 6. *Porcentaje de Población Activa realizando Formación Continua por sexo (sobre los totales de cada grupo)*

	Estudios terminados	Tipo de formación	Edad	Hombres	Mujeres	TOTAL
GRUPO 1	Sin estudios Primaria Elemental (ESO)	Reglada	+20	0,3	0,5	
		No reglada	+16	0,5	0,7	
		Total		0,8	1,2	2
GRUPO 2	Bachillerato Formación Profesional	Reglada	+25	2,5	2,5	
		No reglada	+20	2	2,4	
		Total		4,5	4,9	9,4
GRUPO 3	Titulados universitarios	Reglada	+30	1,8	1,5	
		No reglada	+25	2,8	5,3	
		Total		4,6	6,8	11,4

Fuente: Cálculos propios basados en la EPA 2000.

GRÁFICO 4. *Porcentaje de población que realiza FC por sexo*



Fuente: Cálculos propios a partir de la EPA 2000.

Estos datos nos ofrecen el porcentaje de hombres y mujeres que realizan formación según el nivel de estudios terminados. Observamos que en cada grupo el porcentaje de mujeres es relativamente superior al de los hombres. Las dife-

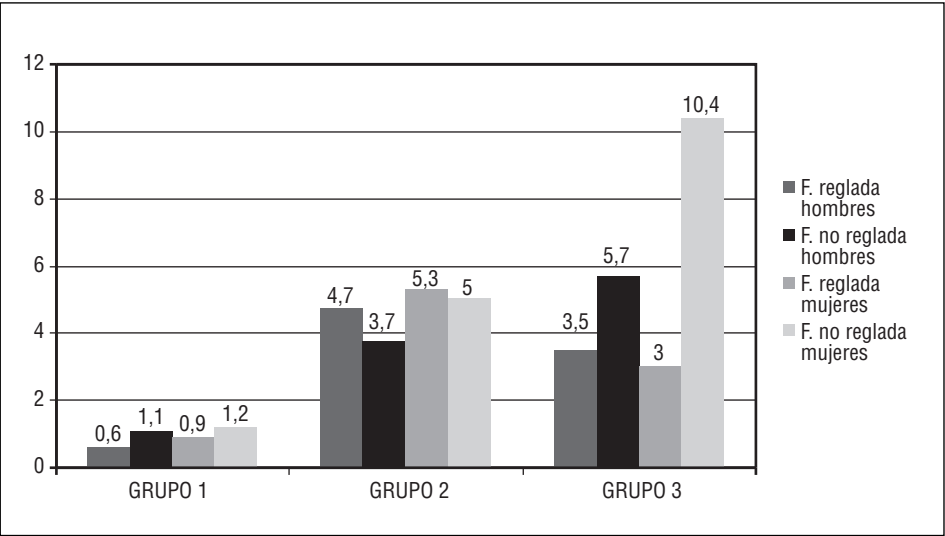
rencias no son muy considerables, pero en el siguiente gráfico presentamos los mismos datos, calculados sobre el total de cada grupo de hombres y mujeres. Se aprecian diferencias notables, especialmente en el nivel de estudios superiores. Las mujeres, que en términos cuantitativos están menos representadas en la población activa, se forman más que los hombres.

TABLA 7. *Porcentaje de Población de Activa realizando Formación Continua por sexo (sobre cada grupo de hombres y mujeres)*

	Estudios terminados	Tipo de formación	Edad	Hombres	Mujeres
GRUPO 1	Sin estudios Primaria Elemental (ESO)	Reglada	+20	0,6	0,9
		No reglada	+16	1,1	1,2
		Total		1,7	2,1
GRUPO 2	Bachillerato Formación Profesional	Reglada	+25	4,7	5,3
		No reglada	+20	3,7	5
		Total		8,4	10,3
GRUPO 3	Titulados universitarios	Reglada	+30	3,5	3,0
		No reglada	+25	5,7	10,4
		Total		9,2	13,4

Fuente: Cálculos propios basados en la EPA 2000.

GRÁFICO 5. *Porcentaje de población que realizan FC (sobre los totales de cada sexo en cada grupo)*



Fuente: Cálculos propios basados en la EPA 2000.

Vemos que las mujeres se forman más, especialmente en cursos de formación no reglada, y los porcentajes son bastante equilibrados en los estudios reglados. Por grupos, destaca la incidencia de las mujeres con niveles superiores de educación que se están formando a nivel no reglado, doblando el porcentaje de los hombres. Estudios de tipo no reglado incluyen la FO y la FC, pero, sobre todo, el porcentaje crece de forma evidente en el tipo de cursos agrupados bajo el título de “otras acciones formativas” (cursos no reglados, de preparación de exámenes, de lenguas, de informática, educación a distancia, programas recreativos, de ocio y culturales...). Éstos pueden estar relacionados con una formación compensatoria, sobre todo en grupos de mujeres poco o nada cualificadas, o con estudios de tipo más generales, y poco orientados a una profesión. Esto explicaría posiblemente el hecho de que, tanto en las encuestas de FORCEM como en la Encuesta de Formación Continua, realizada a las empresas en 1993, el porcentaje de mujeres que realiza formación en el marco de la empresa es menor que el de los hombres. Pero dado que, según la encuesta de la EPA, las mujeres se forman más que los hombres, debemos suponer que la formación se realiza fuera del marco de la empresa y con un fuerte impulso a la iniciativa individual, frente a la iniciativa del empresario.

### **3.2. *El comportamiento de las empresas y sus consecuencias sobre los usos individuales en la Formación Continua: Encuesta de Formación Profesional Continua 1993***<sup>3</sup>

La Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC, 1993) tiene como población de referencia las empresas y sólo indirectamente proporciona datos sobre los individuos. La encuesta forma parte de una encuesta general a escala europea, permitiendo así establecer comparaciones entre los países. Los resultados estadísticos que aquí se presentan son los publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Informática y Estadística en 1995.

Del conjunto de empresas entrevistadas en la EFPC, el 26,5% afirmaron haber realizado algún tipo de acción formativa, considerada como Formación Continua<sup>4</sup> durante 1993. El tipo de acción más utilizado por las empresas ha sido los “cursos de formación”, seguido por un 80% de las empresas que realizan formación, la “formación en el puesto de trabajo”, utilizado por un 37% y “otros tipos de formación” seguido por un 51% de las empresas. El porcentaje no suma 100, ya que una misma empresa puede ofrecer distintos tipos de formación a sus empleados.

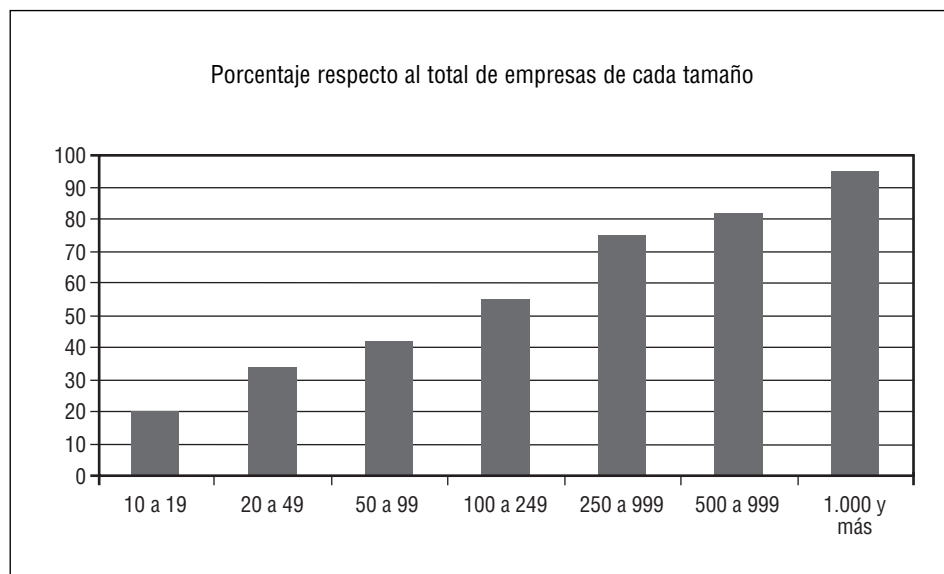
En términos de trabajadores, los trabajadores formados representan un 56,5% de la plantilla total de las empresas entrevistadas, es decir, que más de la mitad

<sup>3</sup> Existe la Encuesta de Formación Continua del año 2000, aunque todavía no está disponible.

<sup>4</sup> Se tomó el concepto de Formación Continua tal y como la hemos definido en la primera sección, donde analizamos los distintos conceptos de Formación Continua en contextos distintos. Así, recogíamos las definiciones que ofrece el CEDEFOP para los países europeos, la noción que nosotros consideramos al analizar el EPA, y la definición tomada a la hora de realizar la Encuesta de Formación Profesional Continua.

de los trabajadores realizan algún tipo de formación. Por tamaño de empresas, se observa que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, crece el porcentaje de las que desarrollan actividades formativas. Así, sólo un 20% de las empresas entrevistadas de 10 a 19 trabajadores realizan formación, mientras que las empresas con más de 1000 trabajadores forman en el 95% de los casos. Este aumento pudo apreciarse en el gráfico siguiente.

GRÁFICO 6. *Empresas formadoras según tamaño de la empresa*



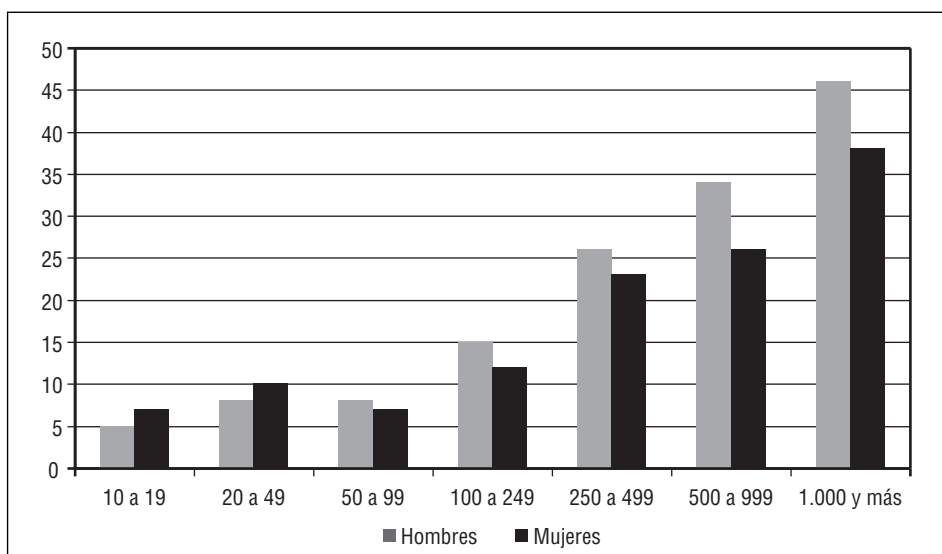
Fuente: EFPC 1993, Dirección General de Informática y Estadística.

En relación con la evolución del empleo se observa que aquellas empresas que aumentaron su plantilla durante 1993 son más formadoras que las que han mantenido una plantilla estable o han reducido su nivel de empleo. Eso parece lógico, puesto que en las empresas donde se introduce nueva plantilla la necesidad de formar (reciclar o actualizar) a estos nuevos empleados es mayor que en los otros casos. Sin embargo, el porcentaje de empresas formadoras también es un poco más alto en aquellas que han hecho reducción de plantilla que en las que han mantenido la plantilla estable. Eso se debe probablemente a la necesidad de formar a los trabajadores que mantienen sus puestos de trabajo en situación de crisis o reestructuración. Asimismo, se aprecia también una relación muy estrecha entre la formación y la temporalidad en el trabajo. En las empresas con mayor proporción de trabajo temporal el porcentaje de empresas formadoras es mucho más inferior que en el resto.

Según la encuesta, el número de participantes en cursos se ha estimado en 928.000 trabajadores, lo que supone un 20% en relación al conjunto de trabajadores de todas las empresas investigadas. Éste es el número de participantes contabilizados sólo una vez. Es decir, que el número de acciones formativas rea-

lizadas es probablemente superior, dado que un individuo puede realizar más de una acción formativa a lo largo de un año. Más de la mitad de los trabajadores formados están ocupados en el sector servicios, seguidos de la industria y la construcción. Es importante remarcar la diferencia por sexos: la mayoría de los participantes (78%) han sido hombres, frente al 22% de mujeres. Si comparamos los porcentajes de participantes respecto al total de trabajadores de ambos sexos, la diferencia, aunque sigue existiendo, es menor (21% en el caso de los hombres y 18,5% en el caso de las mujeres). La mayoría de mujeres pertenecen al sector de servicios, siguiendo la distribución según sexo de la población asalariada entre los tres sectores considerados. Cuanto más grande es la empresa, mayor es también la diferencia entre hombres y mujeres, tal y como muestra el siguiente gráfico.

GRÁFICO 7. *Participantes en curso de formación según tamaño de la empresa, por sexo*



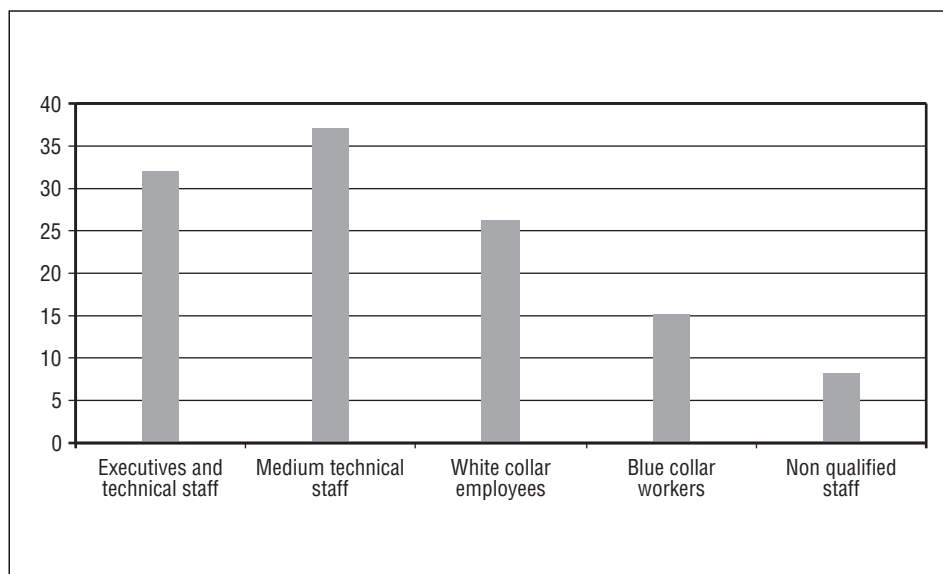
Fuente: EFPC 1993, Dirección General de Informática y Estadística.

Según ocupaciones, los mayores índices de participación corresponden al grupo de “profesionales y técnicos medios”, seguidos de “ejecutivos y técnicos superiores”, “empleados de oficina y otros servicios”, “obreros de la industria y la construcción” y finalmente “trabajadores no cualificados”. Si comparamos estos datos con los que nos proporcionan las encuestas europeas, no se pueden detectar diferencias muy significantes. En vista de estos resultados, podemos concluir que aunque los niveles de Formación Continua en España son todavía muy bajos en comparación con los de los otros países europeos, el perfil de población que se beneficia de la formación continua es muy similar. Si bien hay diferencias en términos cuantitativos, en términos cualitativos los participantes en Formación Continua en España están distribuidos siguiendo la tendencia europea, es decir,



la FC se concentra sobre los grupos ocupados en empleo que desarrollan tareas más cualificadas. Otra vez, llegamos a la conclusión de que las personas mejor cualificadas son las que más posibilidades tienen de ser el grupo objetivo de la formación. El riesgo de polarización parece ser cada vez más evidente.

GRÁFICO 8. *Participantes en cursos de formación, según ocupación*



Fuente: Eurostat 1997.

### 3.3. Información de carácter cualitativo

Entre los motivos citados por las empresas para proporcionar formación se debe destacar la “Mejora de la cualificación profesional de los trabajadores”, manifestado en el 48% de los casos. En segundo lugar destaca la “Necesidad de reciclaje de los trabajadores debido a cambios técnicos u organizativos”. Por último, se mencionaba como motivos principales la “Adaptación al sistema productivo de la empresa de los trabajadores recién incorporados” y la “Promoción interna de los trabajadores”. Por el contrario, las empresas que no formaban a sus trabajadores consideraban que éstos tenían la cualificación suficiente para desempeñar su trabajo. El segundo motivo fue considerar como suficiente la formación inicial de aprendizaje que en su día recibieron los trabajadores, por lo que no se considera necesario impartir formación adicional (para esta encuesta la formación inicial no se incluía en ningún caso como FC). Un tercer motivo ha sido inducido por los problemas económicos para poder financiar la Formación Continua.

Otro punto interesante a comentar es el hecho de que la mayoría de empresas analizan tanto sus futuras necesidades técnicas o de personal como las necesidades individuales de formación de sus trabajadores. El método más utilizado

por las empresas para detectar las necesidades de formación ha sido la “verificación del trabajo individual realizado” y la “realización de entrevistas personales”. En relación a la forma de detectar estas necesidades de formación sólo el 16% de las empresas han recibido asesoramiento para evaluarlas. Las organizaciones a las cuales las empresas han acudido para recibir asesoramiento han sido “Asesores privados”, seguidas de “Organizaciones y agrupaciones empresariales” y “Cámaras de comercio”. En porcentajes muy inferiores encontramos las “Universidades” y las “Administraciones públicas”.

De la misma forma que se utilizan métodos para detectar las necesidades de formación, también la mayoría de las empresas analizan los efectos de la formación: un 60% de las empresas, que representan el 82% en términos de trabajadores”. Los métodos más utilizados para analizar los efectos de la formación han sido “Comprobación de que los nuevos conocimientos son aplicados en el trabajo” y la “Evaluación del nivel de satisfacción de los participantes”.

El número de empresas afectadas por un acuerdo o convenio colectivo que establezca la obligación de impartir Formación Continua a sus trabajadores es muy reducido, el 7% del total. Este valor asciende al 45% en las empresas de más de 1.000 trabajadores.

Es interesante señalar que en el 39% de las empresas, que supone el 65% de los trabajadores, existen actividades formativas para grupos específicos. Éstos incluyen “trabajadores poco cualificados o sin cualificar” (en el 24% de las empresas), “trabajadores muy cualificados” (23% de las empresas), “trabajadores jóvenes” (16% de las empresas), y por último destacamos las actividades formativas específicas para la “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

Este dato, aunque interesante, es en cierta medida paradójico con los resultados que se derivan de la EPA. La Encuesta de Población Activa, que en definitiva detecta la opinión de los individuos directamente, no refleja la atención a grupos específicos, especialmente a personas ocupadas poco o nada cualificadas.

Por último, a las empresas se les preguntó por la tendencia prevista para realizar Formación Continua en los años próximos. Un 70% afirmó tener previsto ampliar la formación en, al menos, un tipo de actividad formativa, mientras un 20% afirmó querer reducir, al menos, un tipo de actividad formativa. La formación en el puesto de trabajo y los cursos externos tienden a crecer, frente al autoaprendizaje, que tiende a reducirse.

### **3.4. Datos de fuentes institucionales**

#### **3.4.1. FORCEM (Fundación para la Formación Continua)**

Para estimar la evolución de la Formación Continua dentro del marco FORCEM durante los últimos 3 años de los II Acuerdos Nacionales de Formación, podemos tomar como referencia la siguiente tabla, donde se indica el número de participantes en planes (agrupados, de empresa e intersectoriales) solicitados por las empresas, aprobados y certificados.

TABLA 8. *Evolución de los participantes en Planes de Formación según tipo de plan y fases de tramitación. Convocatorias 1997-1999*

Tipo de plan	Año de convocatoria	Participantes en planes solicitados	% solíc./ total solíc.	Participantes en planes aprobados	% aprob./ total aprob.	Participantes en planes certificados	% certif./ total certif.
Planes agrupados	1997	1.972.670	52,35	1.652.176	55,05	620.521	46,44
	1998	2.827.343	61,03	2.503.238	63,57	608.180	45,26
	1999	3.903.900	66,34	3.654.397	67,61	660.785	46,76
Planes de empresa y Grupo de empresas	1997	1.529.613	40,60	1.106.301	36,86	555.713	41,59
	1998	1.506.092	32,51	1.148.190	29,16	564.268	41,99
	1999	1.668.995	28,36	1.440.899	26,66	579.876	41,03
Planes intersectoriales	1997	265.591	7,05	242.797	8,09	160.013	11,97
	1998	299.419	6,46	286.566	7,28	171.210	12,74
	1999	311.710	5,3	309.553	5,73	172.532	12,21
TOTAL	1997	3.767.875	100	3.001.274	100	1.336.247	100
	1998	4.632.854	100	3.937.994	100	1.343.658	100
	1999	5.884.605	100	5.404.849	100	1.413.193	100

Fuente: Memoria de Actividades 1999, FORCEM.

Durante 1999, FORCEM financió 4.549 planes, lo cual supone la formación para 1.413.193 participantes (esta cifra se refiere al número de puestos de formación, que pudieron haber estado ocupados por una misma persona más de una vez), y la participación de 98.270 empresas.

Asimismo, se certificaron 32.436 acciones de formación, lo que supone en comparación con 1998 un 10% más de planes y un 25% más de empresas formadoras.

En la tabla 9 se indica la evolución de la financiación. Se observa que mientras entre 1997 y 1999 la financiación a las acciones formativas no varió mucho, en 1998 esta cifra aumentó considerablemente.

Finalmente, es importante mencionar los "Permisos Individuales de Formación", los cuales han aumentado respecto al año anterior en un 18%. Estos permisos son acciones dirigidas a los individuos que los solicitan, y que están básicamente pensados para aquellas personas que quieran realizar estudios universitarios de 3.<sup>er</sup> ciclo, tal y como se puede apreciar en la tabla 10.

Los resultados de la tabla 10 nos muestran cuatro puntos muy importantes: primero, volvemos a encontrarnos con un factor, la edad, el cual es determinante cuando analizamos los porcentajes de población realizando Formación Continua. El grupo de edad comprendido entre 25 y 45 es el máximo beneficiario de estos permisos individuales de formación (61,1%), seguido del grupo entre 35-45 años (29,8%). Segundo, por niveles de estudios terminados se corrobora también una evidencia muy clara de que el grupo de población con estudios universitarios (primer ciclo, 23%; segundo ciclo, 15,3%) o con bachillerato (23,6%) tienen más ventajas en comparación con otros grupos, claramente discriminados en el acceso a este tipo de acciones. Tercero, el 68,4% de la pobla-

TABLA 9. *Evolución de la Financiación de Planes de Formación según tipo de plan y fases de tramitación (en millones de pesetas). Convocatorias 1997-1999*

Tipo de plan	Año de convocatoria	Financiación solicitada	% solíc./ total solíc.	Financiación Aprobada	% aprob./ total aprob.	Participantes Certificados	% certif./ total certif.
Planes agrupados	1997	135.954	59,29	36.581	57,55	33.150	57,92
	1998	185.160	66,14	34.873	55,97	32.174	55,74
	1999	256.632	71,58	42.454	57,52	37.734	59,06
Planes de Empresa y Grupo de empresas	1997	74.101	32,31	14.390	22,64	13.009	22,73
	1998	74.446	26,59	14.916	23,94	13.776	23,87
	1999	79.863	22,27	17.817	24,14	15.366	24,05
Planes intersectoriales	1997	19.267	8,40	12.589	20,21	11.078	19,35
	1998	20.330	7,27	12.514	20,09	11.767	20,39
	1999	22.046	6,15	13.542	18,35	10.796	16,90
TOTAL	1997	229.322	100	63.561	100	57.237	100
	1998	279.936	100	62.303	100	57.718	100
	1999	358.542	100	73.814	100	63.895	100

Fuente: Memoria de Actividades 1999, FORCEM.

ción que obtienen “Permisos Individuales de Formación” son hombres, frente al 31,6% de mujeres. Finalmente, el 75,7% de los permisos están dirigidos al acceso a estudios universitarios (título universitario, postgraduados, masters u otros tipos de formación de 3.<sup>er</sup> ciclo). Así, el perfil de persona que ha obtenido un permiso individual corrobora la hipótesis mencionada ya en otras ocasiones según la cual los hombres más jóvenes y mejor cualificados son el grupo diana de las empresas.

En la tabla 11 se analiza el perfil de los participantes en Formación Continua, en cualquier tipo de actividad formativa. Casi un millón y medio de acciones fueron financiadas, realizadas por distintas personas o bien se puede dar el caso que una misma persona hubiese realizado distintas acciones formativas.

El 40% de mujeres frente al 60% de hombres sobre el total de participantes recibieron Formación Continua. Si leemos estos datos por grupos de edad, veremos que las mujeres tienen la mayoría en el tramo de menos de 25 años. En el resto de categorías de edad los hombres continúan gozando de ventajas respecto al acceso a la formación. La diferencia aumenta rápida y progresivamente a medida que va aumentando la edad, llegando al tramo de mayores de 45 años, donde los porcentajes son del 28,17% en el caso de las mujeres y del 71,83 en el caso de los hombres. Cuando la estructura por categorías profesionales se jerarquiza, la diferencia en el acceso a la formación entre hombres y mujeres también se jerarquiza y se reduce de forma drástica en el caso de las mujeres.

Cabe destacar los porcentajes indicados sobre la categoría profesional de los participantes. Los datos pueden parecer a primera vista un poco contradictorios con los que venimos argumentando en todo el capítulo. El fuerte peso corres-

TABLA 10. *Permisos Individuales de Formación. Número de solicitudes Aprobados según Edad, Género, Nivel de Estudios, Titulación a la que accede el solicitante. Convocatoria 1999-2000*

	Doctorado	Curso Postgrado/Master	Licen. Ingen. Superior	Diplom. Ingen. Técnica	Acceso +25 años	BUP	FP	Ens. Primaria	Escuela Oficial Idiomas	Otros	Sin datos	Total	%
Edad													
<25	2	12	39	78	3	2	29	1	5	13	3	187	3,96
25-35	91	246	908	930	35	10	195	0	234	184	50	2.883	61,1
36-45	71	176	548	283	16	10	70	2	125	79	26	1.406	29,8
>45	20	24	113	31	2	2	8	1	33	8	0	242	5,13
Sin Datos	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	0,06
Género													
Hombre	119	252	1085	995	38	18	249	4	233	184	54	3.231	68,4
Mujer	65	207	523	328	18	6	54	0	164	100	25	1.490	31,6
Nivel de estudios del solicitante													
Universidad 3. <sup>er</sup> Ciclo	13	30	13	4	0	0	3	0	10	2	6	81	1,72
Universidad 2. <sup>o</sup> ciclo	163	164	180	46	1	0	9	1	83	59	15	721	15,3
Universidad 1. <sup>er</sup> ciclo	5	169	604	180	0	2	13	0	66	76	7	1.122	23,8
Bachillerato	0	48	439	371	15	5	58	1	118	37	23	1.115	23,6
FP grado superior	0	10	99	361	3	0	46	0	51	30	9	609	12,9
FP Grado medio	0	7	102	224	15	5	113	0	39	39	8	552	11,7
ESO	0	2	15	21	7	6	14	1	3	5	2	76	1,61
Educación Primaria	0	1	14	15	8	4	15	1	8	10	2	78	1,65
Garantía Social	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	4	0,08
Otros estudios	1	18	116	75	6	2	28	0	16	19	5	286	6,06
Sin datos	2	10	26	24	1	0	3	0	2	7	2	77	1,63
Total	184	459	1.608	1.323	56	24	303	4	397	284	79	4.721	100

Fuente: Base de datos FORCEM.

ponde a los grupos de trabajadores cualificados y los no cualificados, que representan un 38,42 y un 29,82% respectivamente. Sin embargo, esto se debe a que son los grupos más numerosos en términos de trabajadores, pero no que la inci-

TABLA 11. *Perfil de los participantes (edad, tipo de plan, categoría profesional, Área funcional) según género. Convocatoria 1999*

	Hombre	Mujer	Total	%
<b>Edad del participante</b>				
Menores de 25 años	74.128	86.137	160.265	11,34
25-35	342.278	279.963	622.241	44,03
36-45	240.473	120.816	361.289	25,57
Más de 46	193.474	75.881	269.355	19,06
Sin datos	24	19	43	0,00
<b>Tipo de plan</b>				
Planes agrupados	383.861	276.924	660.785	46,76
Planes de empresa y Grupos de empresa	370.037	209.839	579.876	41,03
Planes intersectoriales	96.479	76.053	172.532	12,21
<b>Categoría profesional</b>				
Directivos	68.742	24.779	93.521	6,62
Mandos intermedios	104.486	33.116	137.602	9,74
Técnicos	140.080	77.673	217.753	15,41
Trabajadores cualificados	309.756	233.168	542.924	38,42
Trabajadores no cualificados	227.313	194.080	421.393	29,82
<b>Área funcional</b>				
Administración	120.552	139.457	260.009	18,40
Comercial	184.908	147.878	332.786	23,55
Dirección	58.510	24.757	83.267	5,89
Mantenimiento	79.237	21.998	101.235	7,16
Producción	407.170	228.726	635.896	45,00
<b>TOTAL</b>	<b>850.377</b>	<b>562.816</b>	<b>1.413.193</b>	<b>100</b>

Fuente: Bases de Datos FORCEM en Memoria de Actividades 1999.

dencia en formación sea superior en estos grupos. Deberíamos calcular el porcentaje de participantes en Formación Continua en cada categoría de profesiones y no sobre el total de participantes. No obstante, no disponemos de este dato.

### 3.4.2. *La Formación Continua en las universidades*

Tradicionalmente las universidades españolas no han estado muy implicadas en el desarrollo de la Formación Continua. Una de las razones reside en el hecho de que en el momento en que la oferta en el mercado de la FC ha crecido de forma vertiginosa, la universidad estaba ya ocupada confrontando de forma prioritaria la expansión de la formación inicial en las universidades. Otra razón explicativa es que la oferta universitaria respecto a la Formación Continua ha encontrado sus propias limitaciones. Así lo muestran las empresas, que a pesar de valorar positivamente las instituciones universitarias, han calificado de mejor formación la proporcionada por otras instituciones, como consultorías y escuelas de

negocios (Parellada, 1999). En la tabla 12 se recoge la frecuencia con la que las empresas acuden a diferentes organismos de formación.

TABLA 12. *Frecuencia con la que las empresas recurren a diferentes organismos de formación*

Organismo de formación	Frecuencia (medias de 1 a 10)
Departamento interno de formación	4,0
Organizaciones empresariales y Cámaras de Comercio	3,4
Instituciones universitarias	1,3
Escuelas de negocios y consultorías	1,9
Sindicatos y Escuelas de Formación Profesional	2,2
Proveedores de los equipos	3,1
Otras empresas y centros de formación	4,3

Fuente: Parellada, 1999.

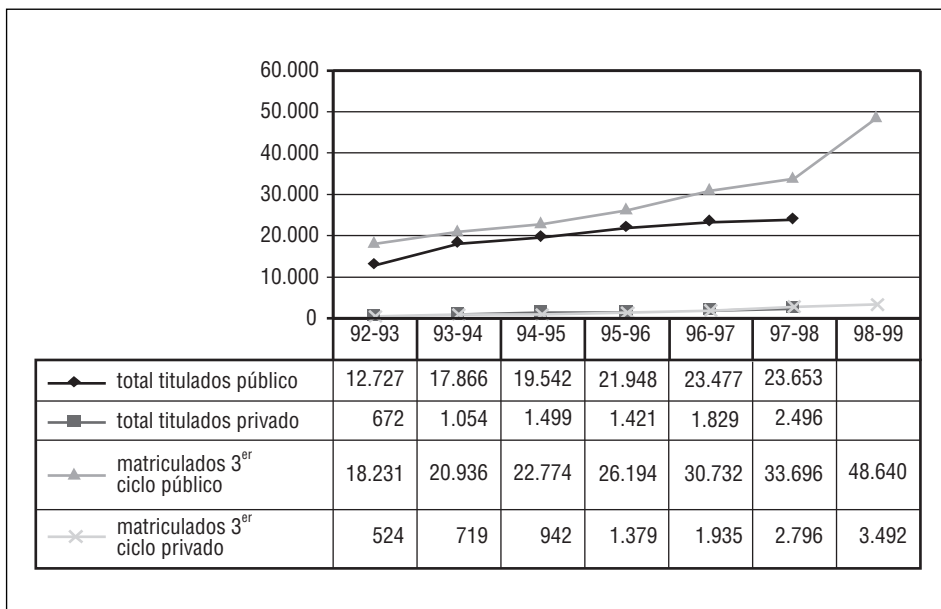
Así, y tal como subraya Parellada (1999),

*a fin de mejorar su posicionamiento en el mercado de la Formación Continua y de asegurar una oferta de calidad y útil para la empresa, las Universidades han creado organismos específicos para el desarrollo de la Formación Continua, han potenciado la presencia de empresas e instituciones en los órganos de dirección de tales organismos específicos, han buscado la colaboración de asociaciones empresariales e instituciones públicas y han tratado de avanzar en el logro del equilibrio financiero de esta área formativa.*

Aparte de esto, debemos hacer especial mención al crecimiento masivo en los últimos tres años de los cursos de 3.<sup>er</sup> ciclo en las universidades, sobre todo públicas pero también privadas. El perfil de las personas que atienden los cursos de 3.<sup>er</sup> ciclo (postgrados, masters, doctorados...) corresponde, entre otros, por una parte a los titulados universitarios que continúan sus trayectorias de formación inicial tras haber obtenido un título universitario, así como personas ocupadas que realizan Formación Continua, ya sea a través de Permisos Individuales de Formación de FORCEM, o bien a través de otras vías institucionales o individuales.

Los datos disponibles muestran de forma muy clara la evolución reciente de los estudiantes matriculados en estudios de 3.<sup>er</sup> ciclo en las universidades catalanas. Éstos han evolucionado de 18.755 en 1992/1993 hasta 52.132 en 1998/1999. A fin de proporcionar información sobre la dimensión real de estas cifras, podemos compararlas con la cifra de estudiantes que salen cada año titulados tanto de carreras de un ciclo como de las de dos ciclos. Éstos han evolucionado de 13.399 en 1992 a 26.149 en 1997/1998. Lo que esto representa podemos verlo en el gráfico 9.

Los estudios universitarios vinculados a 3.<sup>er</sup> ciclo universitario son, a menudo, utilizados por las personas como Formación Continua a iniciativa individual, al mismo tiempo que son muy selectivos, tanto socialmente (no todo el mundo tiene acceso a ellos) como económicamente (son estudios de pago).

GRÁFICO 9. Evolución de los efectivos titulados y matriculados en 3.<sup>er</sup> ciclo en las universidades catalanas

Fuente: cálculos propios basados en "El sistema universitari de Catalunya. Memòria del curso 1998-1999. Julio 2000.

### 3.4.3. Formación Profesional Ocupacional (FPO)

Cuando hablamos de Formación Ocupacional actualmente tenemos que tener en cuenta dos amplias tipologías de cursos: aquellos para población desocupada, y los cursos de reciclaje, dirigidos esencialmente a población ocupada. Hoy en día, y debido a la favorable evolución de las tasas de desempleo, los cursos de Formación Ocupacional se han ido desarrollando progresivamente hacia cursos basados en el "reciclaje", y así no partiendo de la exclusión de la población ocupada en la participación en tales cursos. Según los datos de los que disponemos, en la región Metropolitana de Barcelona y durante el año 1999, el 42,7% de los participantes en FO estaban desocupados, mientras que el 57,3% eran trabajadores ocupados. Estas figuras indican una presencia dominante de la población ocupada en la FO. Sin embargo, en términos de duración y número de horas, los cursos para los desocupados suponen un mayor volumen de formación. El concepto de FO entendido como reciclaje no está lejos del concepto de Formación Continua, aunque sí tenemos que considerar una distinción muy importante desde la perspectiva institucional, la cual distingue entre tres subsistemas de Formación Profesional (Reglada, Ocupacional y Continua). Los sistemas de Formación Continua como FORCEM están básicamente orientados a las empresas, mientras que la FO, debido a su carácter genérico y transversal parte de la iniciativa individual y de la oferta existente en el mercado (CIREM, 2001).



#### 4. Conclusiones

A la vista de los resultados obtenidos llegamos a una primera conclusión de que existe un riesgo real, que el desarrollo de la Formación Continua agudice las diferencias previas de formación inicial al concentrarse en los más jóvenes (también más titulados en promedio) y con mayor formación inicial, contribuyendo a polarizar las competencias de nuestra población activa.

Si a ello añadimos que, según la encuesta de 1993 a las empresas, éstas tienden a formar a aquellos empleados que realizan un trabajo más cualificado, tendremos que la Formación Continua explícita y formal tiende a concentrarse en aquellos empleados que por su empleo, mayor y mejor experiencia adquieren mediante su trabajo (Formación Continua informal). Ello no hace más que aumentar el antes citado riesgo de polarización de los itinerarios formativos (iniciales y continuos, formales e informales) que permiten acceder a las competencias que requieren las empresas.

Cuando hablamos de la Formación Continua en términos de iniciativa individual se detectan dos tipos de formación: la formación a la defensiva (entre la población mayor y menos cualificada) y la formación de los “jóvenes leones”, es decir, gente joven con muchas expectativas profesionales.

En esta reflexión debe tenerse en cuenta el sentido y el significado real de la Formación Continua hoy en día, en una sociedad donde sus individuos parecen cada vez vivir más tiempo y retirarse más temprano, y donde la formación a lo largo de toda la vida parece convertirse en la formación a lo largo de un tercio de la vida, puesto que, tal y como hemos observado en las tablas, la población en España tiende a formarse al principio de la vida profesional, y a medida que van dejando de ser jóvenes sus oportunidades para acceder a la Formación Continua se reducen de forma drástica. ¿Qué futuro les espera a esta población ya retirada pero relativamente joven (y reemplazada por gente joven), cuyas pocas o a veces nulas expectativas u oportunidades para reciclarse y formarse tienen el alto riesgo de excluirles del mercado de trabajo, y consecuentemente, de una esfera social y económica a la que no están acostumbrados?

En este contexto, una buena parte de la Formación Continua a iniciativa individual se podría entender como un elemento de supervivencia para aquellas personas con alto riesgo de ser excluidas. En este sentido, la Formación Continua ya no sirve como estrategia para competir en un mercado de trabajo donde ya no tienen más oportunidades, sino como una estrategia para competir la exclusión social.

Por otra parte, la iniciativa individual también se detecta entre la población más joven concentrada en las universidades, con todos los factores condicionantes que este hecho implica, y teniendo en cuenta su carácter selectivo tanto social como económicamente. En este sentido, hablar de iniciativa significa hablar de conocimientos generales, información, mínimos requerimientos a cumplir, y fuentes financieras para pagarla.

Este hecho queda evidenciado a través de:

- a) Los Permisos Individuales de FORCEM, un 75,7% de los cuales están orientados a los estudios universitarios, restringiendo el acceso a un perfil muy concreto de persona (sobre todo bien cualificada).
- b) El gran aumento de los estudios de 3.<sup>er</sup> ciclo en las universidades muestra el interés individual en formarse, pero no se puede olvidar las constricciones económicas que esto supone, puesto que estos cursos, tanto en centros públicos como privados, son de pago.

Finalmente, tomando algunos datos que nos ofrece el Proyecto EDEX (*Education Expansion and labour market in Europe*) sobre el sector bancario, un problema aparece cuando se considera la definición relativa de la iniciativa individual. En este sector, la iniciativa individual se canaliza a través de presiones externas por parte de los empresarios como factores condicionantes para las trayectorias profesionales de los empleados. Así, los empleados realizan formación fuera de la empresa, fuera de los horarios de trabajo, según sus propios intereses, y financiándose ellos mismos la formación, pero bajo presiones de los empresarios, los cuales prometen financiar a posteriori la formación de sus trabajadores si éstos aprueban los cursos.

Para terminar este capítulo planteamos una cuestión que puede ser el objeto de discusión para futuros debates. ¿La Formación Continua se debería dejar a la iniciativa individual o de empresa, o por el contrario debería existir el derecho a la Formación Continua para todos en cualquier momento de la vida, de la misma forma que existe el derecho a la educación inicial para todos?