

LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO CONDICIONANTE AL EMPLEO DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA

ROSARIO GIL-GALVÁN
*Profesora Titular de Universidad
Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la formación ha sido el elemento básico del mercado de trabajo ya fuera explícita o implícita, académica o empírica, en los actuales centros escolares o en los ya pasados “gremios” con sus diferentes escalas jerárquicas, sin embargo, al igual que la tierra, el clima o la propia sociedad, el mercado de trabajo evoluciona e inamoviblemente con él debe hacerlo la formación. La situación actual donde la tasa de paro española ha presentado una trayectoria ascendente desde el inicio de la crisis hasta alcanzar, en el primer trimestre de 2010 y según la Encuesta de Población Activa, el 20% ha dejado patente el hecho de que se deben abandonar esas teorías de los años 60/70 en los que comenzar a trabajar en una empresa y aprender ese oficio implicaba mantenerlo hasta el final de los días activos de una persona, es decir, el fin de “un trabajo para toda la vida”. Sin embargo este cambio ha afectado a las nuevas generaciones que se preparan para este estilo de vida y a aquellas generaciones que crecieron con ese imaginario en el subconsciente y en mitad de su edad productiva se han visto obligados a abandonar sus empleos cotidianos y buscar una nueva ocupación en un mundo que se ha ido actualizando al margen de sus vidas puesto que no les ha sido necesario acompañarles; se plantean entonces la paradoja de ¿cómo formar a personas de edad avanzada en función de las nuevas necesidades del mercado laboral?, ¿cómo incluir a esas personas de edad avanzada en los nuevos sistemas de formación por competencias con conceptos como *empleabilidad, emprendimiento, innovación?* y por supuesto ¿cómo hacer entender a personas que han desarrollado sus vidas laborales en relación a un paradigma ya arcaico, la necesidad de adaptarse al nuevo sistema?, puesto que además, uno de los factores a tener en cuenta y que está provocando grandes estudios a nivel socioeconómico

es el envejecimiento de la población activa actual, su participación en el mercado laboral, la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y de pensiones, etc...

Tal y como explican Sobrado y Cortés (2009) la actualización formativa de cualquier área profesional es la base de la creación de los “perfiles profesionales” que van exigiendo las organizaciones, las cuales se construyen sobre los pilares del consumo, la ley de la oferta/demanda y la innovación continua. Por ello, en las siguientes líneas se desarrollarán pinceladas de esta idea en relación, como ya se ha mencionado, a personas de edad avanzada (entendidas como aquellas mayores de 45 años) que actualmente no cuentan con un empleo o deben adaptarse a los requerimientos de cambio de sus actuales empresas o bien de una reincorporación al mercado laboral.

2. FORMACIÓN DIRIGIDA PARA EL ACCESO AL EMPLEO

Teniendo en cuenta el sector demográfico que ocupa estas líneas, la formación debe estar dirigida a la reincorporación al mundo laboral a la mayor brevedad posible, lo que en muchas ocasiones supone centrarse en los nuevos nichos de empleo o en aquellas actividades que el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) identifica como *generadoras de empleo*, revisando las características ocupacionales de las mismas y teniendo en cuenta la formación de partida de cada participante. Para ello, se ha tomado como base el informe Delphi¹ desarrollado en el Informe del Mercado de Trabajo Estatal (2015) propuesto para conocer, en función de los datos extraídos del año fiscal 2014, cuáles son aquellas áreas de empleo con mayor acceso para este sector demográfico, seleccionando las actividades con mayor potencialidad de acceso. Un ejemplo de las mismas son²:

¹ Informe desarrollado por expertos de Orientación Laboral y Técnicos de Empleo incluido en el Informe del Mercado Estatal (2015).

² Extraído de este mismo informe, Capítulo 5 (93-102).

- a. Servicios Sociales:
 - Atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Sector: Servicios sociales.
 - Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. Sector: Servicios sociales.
 - Empleo doméstico. Sector: Servicios sociales.
- b. Sector Comercial:
 - Actividades de venta. Sector Comercio.
 - Atención al cliente, consumidor o usuario. Sector Comercio.
 - Gestión comercial de ventas. Sector Comercio.
 - Actividades auxiliares de comercio. Sector Comercio
- c. Servicios de Mantenimiento:
 - Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. Sector: Mantenimiento.
 - Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes. Sector: Mantenimiento.
 - Jardinería y restauración del paisaje. Sector: Mantenimiento.
 - Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería. Sector: Mantenimiento.
 - Conserje. Sector: Mantenimiento.
- d. Servicios Educativos:
 - Formador ocupacional. Sector: Educación.
 - Educación infantil Sector: Educación.
- e. Servicios de Restauración:
 - Cocina. Sector: Hostelería y Restauración.
 - Operaciones básicas de pisos en alojamientos. Sector: Hostelería y Restauración.
 - Servicios de bar y cafetería. Sector: Hostelería y Restauración.
 - Servicios de restaurante. Sector: Hostelería y Restauración.
 - Operaciones básicas de cocina. Sector: Hostelería y Restauración.
 - Operaciones básicas de restaurante y bar. Sector: Hostelería y Restauración.

Ciertamente, hay ocupaciones en las que el perfil medio de edad de los trabajadores de dicha ocupación se corresponde a mayores de 45 años o se puede adaptar; sin embargo, hay otras ocupaciones en las que el perfil medio de edad se aleja del colectivo de mayores 45 años y, aunque los técnicos de empleo las señalan como ocupaciones que potencialmente pueden generar empleo para mayores de 45 años, tal vez la insertabilidad en el caso de estas ocupaciones podría presentar mayores dificultades, esta descripción ocupacional y sociodemográfica así como sus requerimientos formativos se basa en la formación e competencias.

Por ello, principalmente es necesario potenciar que los desempleados de este grupo de edad acuda a los cursos de cualificaciones profesionales que proponen las principales políticas de empleo, relacionadas con su ocupación habitual, aprovechando así todo el conocimiento empírico y bagaje vivencial del que disponen, como especifica Izquierdo (2006; 56)

“los cursos de formación diferentes de su ocupación habitual pueden ser muy útiles (por ejemplo cursos de competencias transversales)” y “el reciclaje siempre es posible, y en su caso necesario en un porcentaje muy alto”.

El objetivo principal es que estos colectivos descubran, mediante su formación, potencialidades que le guiarán en el acceso a un nuevo empleo y un aumento de la satisfacción personal, conseguirlo implica que cada uno de los proyectos formativos que se lleven a cabo, deben contar con módulos relacionados con la capacidad de adaptación al cambio, autoconocimiento y motivación e iniciativa y creatividad, habilidades transversales muy valorados en los procesos de contratación (Izquierdo, 2006).

Trabajando estas áreas transversales, se pretende crear en los “alumnos” de estas edades un carácter versátil que elimine la frustración ante las necesidades de rápida adaptación a diferentes situaciones, manteniéndolos más capacitados para desarrollar diferentes puestos de trabajo en un mismo ámbito; mantener una visión de meta aprendizaje,

es decir, vivir aprendiendo constantemente y por último acciones de conocimiento de las cualidades personales para el trabajo (Marina, 2010)

No se debe obviar la necesidad en materia formativa de potenciar la competencia digital básica y la actualización tecnológica en los desempleados de más de 45 años, ya que los temas relacionados con la informática provocan un fuerte bloqueo para la mayoría de las personas de este colectivo, por lo que necesitan reciclarse para no quedar atrás ya que difícilmente pueden ser competitivos si no están al día en esta herramienta indispensable, propuesta que se tratará más adelante.

3. DIFICULTADES FORMATIVAS PARA ACCEDER AL EMPLEO

El principal hándicap al que se enfrentan los desempleados de mayores de 45 años es a la inseguridad ante la exclusión ya sufrida y la que podrán seguir sufriendo hasta que se reincorporen laboralmente y generalmente se deben a ciertos aspectos tanto actitudinales como aptitudinales que funcionan en su contra y por tanto influyen en sus niveles de empleabilidad y, es por tanto necesario tenerlo en cuenta dentro de sus necesidades formativas requeridas. No obstante, en función de dichos aspectos es posible diferenciar entre puntos débiles y puntos fuertes. Para un mayor entendimiento de estas referencias podemos observar la siguiente tabla comparativa basada en la obra de Perrenoud³ (2004) donde colabora con orientadores laborales y profesionales de Recursos Humanos.

³ Elaboración propia a partir del contenido de PERRENOUD, P. (2004), *La clave de los campos sociales: competencias del autónomo*, en D. S. RYCHEN y L. H. SALGANIK.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

	VARIABLES APITTUDINALES	VARIABLES ACTITTUDINALES
PUNTOS DÉBILES	Formación de base escasa (por el trabajo de origen o oportunidades educativas de la época)	Miedo a comunicar el desempleo provocando bloqueo de las networks
	Competencia digital muy reducida	Culpabilización del desempleo únicamente a su franja de edad y no a una búsqueda de empleo mal encaminada
	Bloqueo mental en cuestiones de “aprender a aprender”	Actitud negativa hacia la teleformación
	Poca adaptabilidad a nuevos puestos laborales diferenciados de su trayectoria laboral	Una mayor oposición hacia cambiar de sector u ocupación
	Resistencia a la movilidad geográfica	Déficit importante de motivación durante su situación de desempleo, cayendo rápidamente en un estado de desmotivación. Ansiedad ante un nuevo empleo
	Poco dominio de idiomas diferentes al nativo	Desconocimiento/falta de información suficiente sobre las ayudas para a las que pueden acogerse y los recursos o servicios que tienen a su disposición
	Desconocimiento de las capacidades de “autoempleo”	Estilo de búsqueda de empleo antiguo/poco útil en los nuevos mercados laborales
PUNTOS FUERTES	Gran capacidad de saber <i>estar</i> y saber <i>ser</i> . Profesionalidad general adquirida	Motivación ante la autorrealización y sentimiento de importancia que crea el empleo en el núcleo familiar
	Mayor efectividad y productividad en el desarrollo de los puestos de trabajo	Auto concepto: suelen considerarse buenos profesionales, con una amplia experiencia y que en determinados aspectos como la resistencia a la presión o la <u>inteligencia emocional</u>
	Durabilidad y especialización de los puestos ocupados anteriormente	Conocimientos adquiridos de manera autodidacta en áreas que no corresponden a su profesión (fontanería, mecánica, albanilería, etc...)
	Visión de responsabilidad y autogestión del trabajo	Valoración del un buen clima laboral y estabilidad económica
	Interés incrementado por volver al mercado laboral	Apertura mental a la recepción de ayuda
	Madurez mental y social, experiencia en relaciones personales y profesionales y el modo en el que éstas se desarrollan	

4. MOTIVACIÓN DEL COLECTIVO DE MÁS DE 45 AÑOS HACIA LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El nivel de desarrollo económico-laboral se entiende como el crecimiento capaz de arrastrar a las sociedades hacia la modernidad, lo que en gran parte contextualiza el desarrollo del ciclo de vida profesional de las personas hasta su período de vejez; sin embargo, el nivel de desarrollo del país de residencia es también otro parámetro valorable para la determinación de las motivaciones principales para el acceso al empleo a ciertas edades.

Un ejemplo de ello son los intervalos de edades de lo que se consideran “poblaciones activas”, mientras que en los países de América Latina y del Caribe, casi tres cuartos de la población masculina y aproximadamente un tercio de la femenina entre 60 y 62 años se encuentra en situación activa de empleo (Ham Chande, 2003), en cambio la Unión Europea cuenta con una tasa de participación laboral media de hombres y mujeres, en este grupo de edad, de tan solo el 38% aproximadamente, de acuerdo con López (2004). Partiendo de esta realidad, son varios los elementos de empuje y frenada ante la búsqueda de empleo en estas edades.

4.1. Movilidad laboral

Actualmente, los desempleados de esta edad suelen tener su núcleo familiar y social ya muy asentado, por tanto la movilidad nacional o internacional es algo que en la mayoría de los casos no llegan a contemplarse. Ciertamente, según el Ministerio de Asuntos Sociales (2006) describe que, el 89.4% de los desempleados con 45 años o más centra su búsqueda de trabajo en un ámbito local, seguido a mucha distancia de aquellos que extienden la misma hasta un entorno provincial o regional; de este modo, puede comprobarse como la movilidad del colectivo no es tan amplia con la capacidad e intención de traslados de colectivos con edades inferiores, donde más del 96.2% del total se plantea búsquedas nacionales e internacionales.

Este hecho puede deberse, como ya se ha comentado anteriormente, a la situación familiar y social: mientras la población mayor de 45 años ya

cuenta con al menos un hijo y por ende no tiene la misma capacidad de inversión que supone un movimiento nacional/internacional como puedan tener los jóvenes entre 20 y 30 años; y por otra parte, sus gastos inamovibles (hipotecas/alquileres en ciudad de origen, alimentación y productos varios de la familia que se deja atrás, etc.) suponen una gran carga. Mientras que las poblaciones con edades inferiores aún no han adquirido dichas cargas familiares y suelen contar aún con el apoyo de padres o ascendentes.

En resumen la opción de trasladarse a otras ciudades o países es una situación que la mayoría de parados mayores de 45 años no concibe como solución o no le es posible llevarlo a cabo, limitados en algunos casos por la situación familiar, por tanto se debe aumentar la formación con la que cuentan e intentar que se involucren en procesos de reciclaje de las áreas de empleo en las que se han desarrollado laboralmente. Además, el hecho de que los colectivos más jóvenes y con menos experiencia laboral contemplen la emigración en sus procesos de búsqueda de empleo, hace que las posibilidades de encontrar un trabajo para los mayores aumenten al verse reducida la posible competencia que supone que una gran masa de jóvenes inicie la transición a la vida activa.

4.2. Mantenimiento del área ocupacional

Actualmente el colectivo de personas mayores de 45 años en situación de desempleo y que posee una formación de estudios básicos, le lleva a permanecer menos tiempo en situación de desempleo, puesto que están dispuestos a participar en trabajos que requieren menos cualificación aunque eso suponga una bajada en su estatus laboral; situación ésta que se encuentra en plena contraposición con aquellos grupos que, pese a tener la misma edad, han cursado una formación más especializada en centros universitarios o de formación técnica, por lo que existe cierta posibilidad de que sean más exigentes a la hora de buscar determinados empleos, centrando esta búsqueda en los sectores que se adaptan a la formación recibida, preferencia que les condicione a permanecer más tiempo en situación de desempleo.

Por tanto, las personas con una formación superior especializada en un área laboral son más proclives a acudir a cursos o programas de

empleo que sean acordes a lo que ha sido su ocupación habitual para aumentar sus posibilidades de acceso al mercado laboral, debido a sus largas trayectorias profesionales y una alta especialización laboral en sus puestos de trabajo, mientras que los grupos que presentan una preparación formativa básica mantiene una actitud más abierta a modificar su sector de desarrollo profesional (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2012)

Como señalan los intermediadores laborales colaboradores en el Análisis de Empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años llevado a cabo por la Junta de Andalucía (2012), la idea obstinada de este colectivo de mantener a toda costa el sector laboral del que parte descende cuando aumenta el tiempo en situación de desempleo, cuando finalizan las ayudas gubernamentales o bien cuando se tiene en cuenta las cargas económicas y familiares.

4.3. Fin de la edad activa y mantenimiento económico posterior

Actualmente, los desempleados de más de 45 años sienten que las políticas gubernamentales nos les benefician y que en los últimos periodos de tiempo de crisis les ha perjudicado, llegando a atribuir en numerosas ocasiones su situación de desempleo a dichas políticas gubernamentales; esto pone de relevancia la circunstancia de la cercanía a la edad de finalización de su productividad y la necesidad de cotización social para acceder a las llamadas *pensiones de jubilación*. Cuando tienen acceso a alguna ocupación, lo hacen, en algunos casos, en la economía informal o como ocupados no registrados. Y como consecuencia estos empleos se caracterizan por ser de ingresos menores e inestables, no cotizan a la seguridad social, tienen bajas posibilidades de acceder a programas de capacitación y mayor probabilidad de despido ante variaciones de la economía. Los empleos desempeñados bajo esas características se relacionan con los sectores agropecuario, comercio o servicios; empleos por cuenta propia, o negocios familiares con poca o nula remuneración, en jornadas completas o a tiempo extra (Ham, 2003), mientras que las poblaciones mayores de 45 años que aún conservan su empleo se dedican a actividades con menos desgaste, por ejemplo, como dueños de negocios, servicios profesionales o comerciantes y hacen la

transición a la jubilación de manera menos angustiosa, con mayor relajación, pues reduciendo la jornada de trabajo, contratando personal a tiempo parcial para que dominen poco a poco el funcionamiento de la empresa, etc.... (Izquierdo, 2006)

Pese a las marcadas diferencias, si algo es común, es la necesidad de aumentar la tasa de ocupación de la población mayor. En este sentido, los grupos poblacionales con edades y expectativas de vida cada vez más elevadas están haciendo que el sistema de pensiones sea insostenible, ya que no solamente su número es cada vez mayor, sino que también el tiempo que hacen uso de dicha pensión aumenta en relación exponencial al aumento de la esperanza de vida; por esta razón, no es gratuito que en muchas naciones se haya impuesto o se esté debatiendo el aumento de la edad de jubilación y la actualización de estructuras pensionales, que respondían a las exigencias de anteriores coyunturas socioeconómicas y demográficas. Es por ello que los colectivos desempleados de mayores de 45 años sienten una mayor presión a la hora de acceder de nuevo al mercado laboral, y por tanto ante esta situación que se les presenta necesitan una formación adecuada y adaptada a sus perfiles y/o reciclaje, proporcionándoles en este caso motivación para continuar con la búsqueda de empleo y posibilidades para insertarse en otros sectores ocupacionales.

5. PLANTEAMIENTO EMPRESARIAL Y DE LOS TRABAJADORES

Desde el comienzo de la ya conocida crisis económica, las tasas de paro han incrementado en el colectivo de mayores de 45 años, desde un 6,6% en 2007 hasta un 21 % en 2014. Esta situación fue provocada por dos factores, según un estudio del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2008), uno, es porque el mercado laboral redujo en 48.400 los puestos de trabajo para este grupo, y el otro factor se basa en que la dinámica de la economía propició un aumento de la población activa en ese tramo, con 375.000 nuevos activos. Sin embargo, el Informe de la Situación Sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad (2014) elaborado por el Consejo Económico y Social de España añade dos parámetros de influencia en este crecimiento del desempleo como son, primero, un *fuerte componente sectorial* en dichas pérdidas de empleo en

sectores como la construcción (deflación de la denominada burbuja inmobiliaria) o en sectores agrarios donde los diferentes procesos que se llevan a cabo han sufrido un gran desarrollo de la utilización de maquinaria, que reduce la necesidad de mano de obra, y, en segundo lugar, *menos temporalidad de los empleos y aumento de las jornadas parciales*, la mayoría de los contratos llevados a cabo tanto en los sectores públicos como en empresas privadas cuentan con una baja temporalidad (por épocas climatológicas en el área agrícola, de 3 a 6 meses en las áreas de construcción, o incluso contratos por obras y servicios que pueden rescindirse cuando se desee), lo que apunta a que en determinados segmentos los mayores de 45 años tienen también un problema de rotación o de escasa estabilidad laboral.

Estos cambios en las políticas laborales han provocado un aumento de la visión negativa entre Empresa/Empleado, independientemente del sector del desarrollo; por ejemplo, actualmente, existe el caso de las empresas del sector comercio que presentan un mayor volumen de contratación, sin embargo son contrataciones de carácter precario y de corta duración, lo que puede deberse a una mayor atomización de estos sectores en relación con los demás. Por otra parte, una buena posición en contrataciones como son aquellas relacionadas con el empleo público se sitúan muy por debajo en cuanto a afiliados, pudiendo indicar una menor rotación laboral, las entradas y salidas de dichos puestos son menos habituales que en empresas del sector privado.

Según el Análisis de la Empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años elaborado por la Junta de Andalucía (2012), existen varios perfiles laborales de destino para este colectivo desempleado (que se relacionan directamente con el nivel de formación de base del que parte el futuro trabajador) sobre los que se deben establecer los cursos o programas de formación, resultando necesario en estos casos el uso del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Teniendo en cuenta este catálogo, la actividad que encabeza el listado de actividades generadoras de empleo, “Servicios a edificios y actividades de jardinería” (CNAE 81), presenta un nivel de cualificación medio, en cambio es medio-alto para la actividad de jardinería y medio-bajo en servicios a edificios. También presenta un perfil formativo medio las actividades relacionadas con la hostelería y restauración “Servicios de alojamiento” y

“Servicios de comidas y bebidas” (CNAE 55 y 56), dentro de las cuales, las actividades dedicadas a la gestión administrativa o empresarial tienen un requerimiento formativo alto

En cuanto a la actividad “Agricultura y ganadería” (CNAE 01) presenta un nivel formativo por lo general medio, si bien es cierto que determinadas cualificaciones tienen un requerimiento formativo algo mayor. En cuanto a lo que referencia al sector de “Construcción” (CNAE 41 y 43), el requerimiento formativo de sus cualificaciones está dividida entre altos o bajos, debido a las propias características de la actividad. Las cualificaciones que se enmarcan en la actividad de “Servicios sociales” (CNAE 87 y 88) presentan un nivel formativo medio-bajo, aunque hay que advertir que dentro de este sector de actividad se engloban profesionales de muy distinto nivel formativo. Por otra parte, la actividad de “Transporte-logística” (CNAE 49) presenta un nivel formativo alto en las cualificaciones generadoras de empleo, al igual que las actividades de “Comercio” (CNAE 47 y 48) y “Educación” (CNAE 85).

6. PLANES DE FORMACIÓN

En estos momentos, los actuales planes de formación se crean o deberían crearse en relación a la adquisición de habilidades transversales, mejora de la actitud individual y el proceso de búsqueda de empleo, siempre basados en la idea de la Comisión Europea (2004) sobre *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida*. Por tanto, teniendo en cuenta estas tres divisiones principales se va a desarrollar de manera más específica cada una de ellas y el por qué de la necesidad de trabajarlas con estos sectores de desempleados. La idea clave presentada por Comisión Europea, viene a ser refutada y actualizada en el informe elaborado por la Junta de Andalucía en 2012, cuando en su apartado de *“Estrategias para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas”* menciona las acciones de fomento del autoempleo, dinamización de estos sectores de desempleados a nivel individual y colectivo, aprovechamientos de la experiencia vital en los procesos de formación y de búsqueda de empleo, etc... Todo ello podría agruparse en los siguientes aspectos:

6.1. Adquisición de habilidades transversales

Las habilidades transversales son esenciales en el ámbito laboral para transformar un *conocimiento* en un *comportamiento*, así están planteadas para fomentar la participación de los desempleados mayores de 45 años en los procesos de formación complementaria a los puestos ya desempeñados. Entre los módulos más adecuados para el colectivo objeto de estudio los siguientes:

- Adaptación al cambio.
- Autoconocimiento y motivación.
- Control emocional (Autocontrol).
- Comunicación y gestión de la información.
- Toma de decisiones y solución de problemas.
- Orientación al logro y Organización.
- Planificación y gestión del tiempo.

Asimismo, se ha propuesto en el Informe del Mercado de Trabajo Estatal (2015) el desarrollo de nuevos módulos transversales relacionados con aspectos como la versatilidad y la polivalencia de los trabajadores, la confianza en sí mismos como generadores de empleo y además la necesidad de fomentar el concepto de aprender a aprender incluso ya inmersos en el mercado laboral.

6.2. Mejora de la actitud individual

Otra de las propuestas de mejora, en este caso presentadas en el Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad (2014), es la relacionada con la necesidad de profundizar en el reconocimiento de la experiencia, en particular de los desempleados mayores de 45 años, colectivo cuyo patrón psicológico tiende, como ya se ha comentado anteriormente, a culpar a la situación de crisis económica generalizada de su situación de desempleo. Teniendo en cuenta esta percepción, es fundamental tratar con este colectivo el proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, ya que no sólo es importante en relación a la búsqueda de trabajo sino que también influye en el empoderamiento personal o empowerment, actitud de la que puede carecer este grupo,

por lo que potenciar la utilización de técnicas para aumentar la autoestima y motivación, los posicionaría en un punto de partida más esperanzador y optimizador.

El trabajo para potenciar la mejora de una actitud individual debe basarse en tres aspectos fundamentales, en primer lugar en que el colectivo objeto de este estudio no cese en la búsqueda activa de empleo, en segundo lugar, evitar la frustración ante las diferentes versiones de una negativa a su contratación por parte de las empresas a las que acudan y, en tercer lugar, demostrar al sector empresarial una mayor seguridad en sí mismo y en sus habilidades y aptitudes para el trabajo. Para ello se señalan las siguientes vías de actuación:

- Apoyo psicológico grupal e individual.
- Talleres grupales de motivación, compartiendo experiencias vividas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Técnicas de Coaching
- Confección de Proyectos Profesionales y Vitales y Diarios de errores.
- Exposición de casos de vidas laborales donde se muestren las habilidades adquiridas, poniéndolas en valor para poder ser transferidas a otros ámbitos
- Potenciar el autoconocimiento como herramienta de motivación

6.3. Procesos de búsqueda de empleo

El último bloque competencial al que se hace referencia en el estudio de la Comisión Europea está relacionado con el modo y las acciones que los desempleados mayores de 45 años utilizan para buscar un nuevo empleo. Para la mejora de estos procesos es necesaria que se desarrolle a todos los niveles (elaboración correcta de un currículum, potenciación de competencias laborales, desarrollo de redes sociales de empleo, etc...), pero sobre todo en lo que al uso de las TIC en los procesos de búsqueda de empleo se refiere, adaptándose a la nueva situación del mercado laboral. Se puede presentar posibles vías de mejora para potenciar la capacidad de búsqueda de empleo del grupo de mayores de 45 años relacionadas con el uso de las TIC, por ejemplo:

- Incrementar número de cursos de Internet Básico para la Búsqueda de Empleo
- Realización de talleres prácticos
- Dar a conocer las nuevas técnicas de búsqueda de empleo y nuevos servicios para la inserción que utilizan las TIC
- Comunicación de su situación de desempleo en su entorno más cercano, mejorando de esta forma sus opciones de encontrar trabajo a través de conocidos, desarrollando las networkings.

Una vez desarrollados los tres puntos básicos como son “la adquisición de habilidades transversales”, “la mejora de la actitud individual” y el desarrollo de “los procesos de búsqueda de empleo”, el Libro Blanco de la Iniciativa emprendedora en España (2011; 65-71) hace referencia a otra gran área por desarrollar, como es la relacionada con potenciar de la capacidad de auto-emplearse de los desempleados mayores de 45 años, ya que este colectivo cuenta con una gran experiencia no sólo profesional sino también vital, por lo que no debería descartarse el autoempleo como vía de inserción laboral; para ello sería necesario comenzar a orientar a estos colectivos sobre aquellos nichos de autoempleo con más éxito, amén de formarles en competencias relativas al autoempleo y al autoasesoramiento de proyectos empresariales.

7. RECONVERSIÓN Y RECUALIFICACIÓN

Ciertamente, en los momentos actuales, los planes de formación y reconversión gubernamentales deben ir adecuándose a las diferentes situaciones personales de los grupos de desempleados, sin embargo, estos procesos requieren de un gran trabajo de acompañamiento de orientación inicial a desempleados mayores de 45 años en que se debe mantener una actitud más abierta en temas relacionados con la disponibilidad para el empleo como es la flexibilidad laboral, la movilidad geográfica o el cambiar de sector u ocupación. Asimismo, y aunque es una labor realmente complicada, se debe ayudar a los desempleados de más de 45 años a cambiar su percepción sobre la contratación de los empresarios o sobre las dificultades que les plantea su edad evitando la auto-imposición de limitaciones innecesarias.

En esta línea las vías de mejora propuestas por los expertos del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2008) en recualificación, han sido acciones formativas de aproximación y afianzamiento dirigidas exclusivamente a mayores 45 años, para tratar de evitar que se sientan acomplejados y cohibidos respecto al resto de grupo por sus propias carencias.

Un proyecto quizás ambicioso en este sentido, se centra en la realización de seminarios de aplicación práctica en las diferentes profesiones durante los períodos de formación, incluyendo evidentemente el uso de las tecnologías de la información y del conocimiento (en adelante, TIC) en las acciones de formación presencial. Un ejemplo en este sentido es la teleformación como otro formato más para iniciarse en áreas más desconocidas.

No obstante, la capacitación de los desempleados mayores de 45 años en lo que a las TIC se refiere, le permitirá insertarse en el área de la teleformación con el fin de mejorar su empleabilidad. Sin embargo, también es necesario trabajar la motivación para acceder a este formato de formación.

Por otro lado, cabe señalar que uno de los campos de optimización en el marco de la formación para desempleados mayores de 45 años es el que va encaminado a fomentar la adquisición de capacidades necesarias para la recualificación o la reconversión de su profesión, es decir, ayudar a estos desempleados a insertarse de nuevo en el mercado laboral de una forma positiva y productiva, evitando que se llegue a la aceptación de cualquier empleo o cualquier situación laboral como último recurso, mermando de nuevo la autoestima y provocando situaciones personales a nivel psicológico insostenible. El objetivo es volver al mercado laboral con un proyecto profesional de mejora y una visión de futuro, esto puede asegurar un mayor éxito una vez que se produce la reinserción profesional (Libro Blanco de la Iniciativa Emprendedora en España, 2011). Para ello es necesario trabajar la motivación orientada a despertar la iniciativa, la búsqueda de oportunidades desde su entorno actual (familiares, amigos, lugar de residencia, etc....) hacia entornos cada vez más lejanos (redes sociales de empleo, empresas a nivel nacional e internacional, grupos de liderazgo empresarial, etc....), ya que es necesario que tomen conciencia

que su cometido actual es precisamente trabajar para buscar un empleo y requiere profesionalidad a la hora de gestionarlo.

Por último, otras propuestas importantes en el campo de la reconversión que supondrían una mejora, serían fomentar la creación de cursos con mayor durabilidad temporal y con diferentes niveles de conocimiento de exigencia, con el objetivo de dar credibilidad a la formación como capacitadora en competencias, acompañada en todo caso de medidas complementarias: prácticas, ayudas a la conciliación, acciones de inserción, tutorías individualizadas para realizar el seguimiento, etc. No obstante, muchas de estas medidas ya se llevan a cabo en la actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEMANY, L., ÁLVAREZ, C., PLANELLAS, M. y URBANO, D. (2011). *Libro Blanco de la Iniciativa Emprendedora en España*. Fundación Príncipe de Girona, ESADE.
- Comisión Europea. (2004). *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo*. Programa de trabajo Educación y Formación 2010. Dirección General de Educación y Cultura.
- Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico (2012). *Análisis de Empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años*. Junta de Andalucía. Consejo Económico y Social España (2014). *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. (2/2014). Colección de Informes, Madrid.
- Consejo Económico y Social España (2014). *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. (2/2014). Colección de Informes, Madrid
- HAM CHANDE, R. (2003). Los umbrales del envejecimiento. *Estudios Sociológicos*, 18, 661-676.
- IZQUIERDO, T. (2005). *Actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años*. Madrid.

- IZQUIERDO, T. (2006). El desempleo en los mayores de 45 años. Propuestas de Mejora de los programas de inserción laboral. Madrid.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2004). Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la comunicación de Comisión 3 de marzo de 2004. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España*, nº 52, Madrid.
- MARINA, J.A. (2010). La competencia de emprender. *Revista de Educación*, (351), 49-71.
- MARTÍNEZ, F. (2002). *Envejecimiento de la población y mercado*. Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2002). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Informe del mercado de Trabajo Estatal. *Observatorio de las Ocupaciones*. Madrid.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. (2008). Resultados del programa de reindustrialización. Atlas de reindustrialización. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *Investigación sobre mercado de trabajo y cualificaciones en sectores en declive y reestructuración y en sectores emergentes*. Madrid: CCOO.
- PERRENOUD, P. (2004) La clave de los campos sociales: competencias del autor autónomo». En D. S. Rychen y L. H. Salganik (Eds.), *Definir y seleccionarlas competencias fundamentales para la vida*, 216-261. México: FCE.
- SOBRADO y A. CORTÉS (2009). Orientación Profesional: Nuevos escenarios y perspectivas. Madrid: Biblioteca Nueva.