Poboación produtiva maior: a formación e a orientación na empregabilidade e mobilidade do talento senior fronte ao idadismo no emprego

ACTAS DO 21 CONGRESO INTERNACIONAL GALICIA E NORTE DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO

Santiago de Compostela
19, 20 e 21 de setembro de 2019

Coordinación e maquetación

Margarita Valcarce Fernández
María del Rosario Castro González
María Julia Diz López

POBOACIÓN PRODUTIVA MAIOR:
A formación e a orientación na empregabilidade e mobilización do talento senior fronte ao idadismo no emprego

ACTAS DO 21 CONGRESO INTERNACIONAL DE GALICIA E NORTE DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO

Santiago de Compostela, 19, 20 e 21 de setembro de 2019

Coordinación e maquetación

Margarita Valcarce Fernández
María del Rosario Castro González
María Julia Diz López

Deseño

Margarita Valcarce Fernández

Patrocinio

Xunta de Galicia

Edición

Grupo de Investigación GEFIL-USC

Produción de DVD

Campus na Nube

D.L.: C 1376-2022

ISBN: 978-84-09-43499-2

Abrindo discursos críticos e novas liñas de reflexión, traballo e investigación sobre as discriminacións do presente nos contextos da formación, a orientación e o emprego.

En lembranza

A ***Manuel Naharro Arteche*** da ***Fundación Máshumano,*** en agradecemento polo seu paso xeneroso por este congreso, no que contribuiu á construción de coñecemento, compartindo o seu saber sobre o talento senior no proxecto SAVIA, os seus valores e inquietudes, antes de deixarnos para sempre.

ÍNDICE

Presentación

Margarita Valcarce Fernández 2

António Leite 5

CONFERENCIAS

Novos paradigmas para un futuro do traballo decente nunha sociedade máis inclusiva desde a perspectiva da OIT no Centenario.
Joaquín Nieto Sáinz 8

Generación Savia: La energía de la sabiduría.
Manuel Naharro Arteche 14

O Plan Nacional de Literacia de Adultos en Portugal.
António Leite 28

O diálogo entre a educación, a orientación e o emprego: a sostenibilidade dos sistemas educativos actuais na formación das competencias das persoas adultas.
Manuel Souto Otero 38

MESAS DE EXPERTOS E EXPERTAS

A atención á empregabilidade das persoas adultas maiores: obxectivos, medidas, programas e proxectos en práctica.
Pablo Casal Espido 56

Advantage.
Cadilhe, Maria Antónia e Rodrigues, Ana Isabel 63

A atenção à empregabilidade das pessoas adultas maiores: objetivos, medidas, programas e projetos na prática.
Sara Azevedo 73

Situación laboral das persoas maiores de 45 anos en Galicia. Propostas de intervención para mellorar a súa empregabilidade.
Maica Bouza Seoane 79

Edadismo en el empleo.
Sara Berbel Sánchez 85

La vida laboral empieza a los 45.
Iria Vázquez-Palacios Sánchez 91

¿Puede reorientarse la carrera profesional de las personas pasados los 45 años? Claves.
María Luisa Rodicio García 97

Orientação: uma questão de idade?.
Conceição Matos 112

COMUNICACIÓNS

El valor de la experiencia profesional en la madurez ¿freno o empuje para el acceso al empleo?
Diana Amber Montes 120

La búsqueda de empleo para mayores: su reflejo en el cine.
Almudena Barrientos Báez e María Elena del Valle Mejías 126

Aproximación al valor de la inteligencia emocional en el ámbito de la educación: su aplicación a profesores y alumnos mayores de 45.
David Caldevilla Domínguez, Almudena Barrientos Báez y Mario Barquero Cabrero 138

Profesionales y posverdad: la necesidad de formación profesional efectiva en la lucha contra la mentira posmoderna.
David Caldevilla Domínguez, José Rodríguez Terceño e Almudena Barrientos Báez 147

La educación emprendedora como aprendizaje-servicio frente al edadismo. Un reto educativo en una sociedad líquida.
Antonio Ramón Cárdenas Gutiérrez 162

Demanda de empleo: perfiles sociales.
Álvaro Luis Martínez González 178

El empleo en una economía vieja
Álvaro Luis Martínez González 193

Un análisis de los programas de inserción laboral en los centros penitenciarios españoles
Anaïs Quiroga-Carrillo, Jesús García-Álvarez e Mar Lorenzo Moledo 210

Comunicación y vejez: ¿discursos estereotipados?
Ana Moure Soengas 223

O papel das equipas de recursos humanos na transmissão do conhecimento entre trabalhadores de diferentes idades e antiguidades.
Cláudia Pereira, Marta Santos e Catherine Delgoulet 235

Colectivos prioritarios: actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos en Galicia.
Olaya Queiruga Santamaría, María Carmen Santos Gonzalez e Eva Mª Barreira Cerqueiras 245

A formación profesional para o emprego e a inserción laboral dos maiores de 45 anos no sector de construción.
Olaya Queiruga Santamaría, María Carmen Santos González e Raquel Mariño Fernández 254

Los estereotipos en la contratación laboral de las personas mayores.
Miguel Ángel Carretero Díaz 264

Relação da liderança do diretor com o comprometimento e a motivaçao dos professores no contexto educativo português.
Lurdes Neves e Joaquim Luís Coimbra 272

¿Es posible mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas a largo plazo?.
Ana Vázquez Rodríguez, Ígor Mella Núñez e Gabriela Míguez Salina 303

A relação entre as Universidades e seus Diplomados: Emergência e Desenvolvimento dos Departamentos de Alumni.
Aleika Magda da Silva Costa Malgalhaes e Joaquim Luís Coimbra 317

Necesidades de orientación profesional en Galicia: a idade como factor condicionante.
María José Méndez Lois, Milena Villar Varela e María del Mar Sanjuán Roca 322

La competencia mediática en el colectivo adulto: retos y potencialidades.
Mari-Carmen Caldeiro-Pedreira y M Carmen Sarceda-Gorgoso 338

El Programa Universitario Senior de la USC: El IV Ciclo ¿Edadismo en la formación? “NO”.
María del Carmen Gutiérrez Moar 347

Alfabetización emocional para el talento senior: olvidada pero emergente.
María del Carmen Gutiérrez Moar e María del Carmen Gómez Gómez 360

Prejuicios y obstáculos en torno a la edad, a tener en cuenta en la orientación e inserción laboral de los/as trabajadores/as.
Andrea Dopazo Iglesias e Margarita Valcarce Fernández 374

Aprendendo a ser e a viver como Reformado.
Mayara Cordeiro dos Santos Martini e Joaquim Luís Coimbra 393

A insustentável leveza da Criatividade: novas perspectivas de complexidade na sociedade da educaçao.
Andreia Valquaresma e Joaquim Luís Coimbra 403

Agenda 2030 y retos globales. El papel de la formación a lo largo de la vida.
Silvana Longueira Matos, Raquel Mariño Fernández e Lorena Casal Otero 414

A linguaxe do audiovisual na formación ao longo da vida. Unha experiencia en camiños de coñecemento.
Álvaro Dosil Rosende e Silvana Longueira Matos 424

A participación como ferramenta educativa: achegas cara a educación ao longo da vida.
Tamara Valladares de Vera e Silvana Longueira Matos 432

POSTERS

La población trabajadora mayor ante el edadismo en el empleo: un estudio bibliográfico.
Laura Rego-Agraso, María Paula Ríos de Deus, María José Mosquera-González, María Penado Abilleira e María Luisa Rodicio-García 439

E-learning, una posibilidad de formacion ajustada a las necesidades del usuario.
María Del Carmen Gómez Gómez e Mª del Carmen Gutiérrez Moar 455

Garantía de empleabilidad de las personas adultas, importancia de los conocimientos prácticos.
María Del Carmen Gómez Gómez e María Esther Olveira Olveira 462

ANEXOS

Anexo I: Programa

Anexo II: Comités

PRESENTACIÓN

MARGARITA VALCARCE FERNÁNDEZ

Presidenta do Congreso

Universidade de Santiago de Compostela

A crise económica impactou directamente noutra aínda máis profunda, a social, na que diferentes brechas segmentan o mercado de traballo como consecuencia do impacto das discriminacións, dando lugar á emerxencia de grupos de persoas da poboación activa-produtiva, fondamente afectadas na súa empregabilidade por novas concepcións e lóxicas sobre o valor da competencia profesional, e da posesión do talento nos contextos da produción. As cifras amosan datos inquietantes que poñen de manifesto o crecemento do *idadismo* no emprego, abrindo unha nova brecha interxeracional que afecta á transferencia do coñecemento experto e á adquisición de competencias nos contextos de traballo, máis aló dos efectos da innovación tecnolóxica e no horizonte da cuarta revolución industrial.

Unha evidencia desta situación é o aumento dos traballadores e das traballadoras que superan os 45 e os 55 anos. Segundo o Instituto Nacional de Estatística de España (2019), cerca dun 30% das persoas de máis de 45 anos afirman terem sufrido discriminación pola súa idade.

A socioloxía entende o traballo como unha categoría de análise da realidade. O mercado de traballo, nas sociedades actuais, proxecta para as persoas destinos exclusivos, utilizando a idade —entre outras— como variable de selección. Nas dinámicas formativas, de inserción e produción actuais, as persoas que se atopan nestas idades constitúen un grupo de vulnerabilidade, en risco de ser excluídas dos circuítos de acceso ao emprego, escasamente estudado dentro da poboación activa desocupada e ocupada. Máis aló do valor cuantitativo dos datos, pouco ou nada sabemos acerca da súas carreiras profesionais, da súa realidade formativa e de traballo, dos estancamentos e tránsitos, das súas necesidades, intereses, posibilidades, achegas, e de como se transfire o coñecemento entre xeracións de profesionais (xoves-adultos) cando nos sistemas laborais actuais a prolongación da idade de xubilación alonga o tempo de postulación para o emprego.

O último informe publicado por ADECCO en 2018 (p. 144) conclúe que, a tendencia

xeral rexistrada en España constata que as empresas optan por persoas de 26 a 35 anos para cubrir as súas ofertas de emprego, e que «o segmento de 36 a 45 anos segue perdendo peso». Segundo este mesmo informe, as persoas de máis de 45 anos sofren aínda máis esta realidade, só un 2,21% das ofertas foron destinadas a candidatos/as que se atopan nos últimos 20 anos de vida laboral. INFOJOBS, pola súa parte, advirte das dificultades para atopar emprego das persoas de 55 anos en adiante. Cifras coma estas dan conta das novas brechas aludidas e de fronteiras entre a formación e o emprego.

Mentres que as persoas se ven obrigadas polos sistemas socioeconómicos a prolongar a súa vida activa, as empresas e empregadores/as non contan con elas para os seus cadros de persoal, e as administracións amósanse lentas á hora de proxectar medidas e programas para intervir nesta realidade crecente, que anticipa novas transicións por debuxar na prolongación das carreiras profesionais, nun contexto de anticipación dos posibles efectos (adversos para elas e a sociedade) da revolución tecnolóxica que apenas deu comezo, e que configura no horizonte, novos desaxustes na xustiza social, e novos desafíos para a alfabetización das persoas maiores en idade de traballar.

Anticipándose aos desafíos máis importantes derivados desas necesarias alfabetizacións o goberno portugués, co apoio técnico da Asociación Europea para a Educación de Adultos (EAEA), presentou o pasado oito de outubro de 2018 a proposta no Gabinete do Parlamento Europeo en Portugal de deseñar e crear un “Plan Nacional de Literacia de Adultos”, para dar resposta ás adversas cifras da poboación que participa en formación de competencias básicas, que sendo moi baixa, aumenta considerablemente as probabilidades de ser excluída dos itinerarios da *Aprendizaxe ao Longo da Vida*, e en consecuencia do mercado de traballo, e mesmo da sociedade.

Estamos ante un novo fenómeno crecente no contexto sociolaboral: o idadismo na Formación, a Orientación e o Emprego. Este termo, acuñado polo psiquiatra Robert Butler (1968) gañador dun Premio Pulitzer e investigador no campo das demencias e o envellecemento, para referirse á discriminación das persoas maiores, baseada en prexuízos e estereotipos respecto da idade, debe ser estudiado no mercado de traballo. A importancia da formación e a orientación na empregabilidade e a inserción laboral son indiscutibles, así e todo necesitan revisar as súas misións na

intervención con esta parte da poboación.

O director Xeral da Organización Internacional do Traballo (OIT), Guy Ryder (1999, 2015), pon de manifesto a importancia do traballo decente máis aló das necesidades derivadas das transformacións tecnolóxicas e produtivas, focalizando sobre o envellecemento da poboación e o crecemento económico inclusivo.

Ignorar a participación e achegas deste grupo da poboación activa, as súas circunstancias e o seu talento é renunciar á súa experiencia, ás súas contribucións e ideas, ao mesmo tempo en que se vulneran os seus dereitos. Debater acerca dos factores que condicionan a súa empregabilidade, facer visible a súa realidade, poñer a énfase sobre o envellecemento produtivo, recoñecer as súas necesidades educativas, de orientación e formación desde unha perspectiva de desenvolvemento dunha carreira profesional inacabada, son algúns dos interrogantes abordamos na 21 edición do CONGRESO INTERNACIONAL GALICIA/NORTE DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO 2019, que nesta celebración tivo como tema: «Poboación produtiva maior: a formación e a orientación na empregabilidade e mobilización do talento senior fronte ao idadismo no emprego».

Foi a nosa intención abrir novas liñas de reflexión, traballo e investigación ao respecto, anticipándonos aos cambios mundiais que se están a producir no mundo do traballo, explorando e compartindo teorías, reflexións, solucións, etc. sobre estas cuestións.

Non sería posible sen a colaboración de conferenciantes, expertos e expertas, autores e autoras das contribucións incluidas nestas actas; membros dos comités de honra, científico e organizador; Consellería de Economía, Emprego e Industria, e Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional da Xunta de Galicia; Concello de Santiago de Compostela; Deputación Provincial da Coruña; Afundación Obra Social ABANCA; Rede de Inmigración, Escola e Sociedade (Ries); Centro de Tecnoloxías para a Aprendizaxe da Universidade de Santiago de Compostela (CeTa); Renfe; Empresa Vieira de Castro e Cluster da Pizarra de Galicia.

A todos, moitas grazas.

ANTÓNIO LEITE

Vice-Presidente do Conselho Diretivo

do Instituto de Emprego e Formação Profissional de Portugal

e Vice-Presidente do Congresso

Como escrever em dezembro de 2020 um texto sobre um Congresso ocorrido em 2019 com a atenção constantemente a ser exigida para outras tarefas, com o pensamento sempre a fugir para outro lado e sem fugir ao tema? Não é possível. Assim, esta abertura do Livro de Atas é tão marcada pelo que aconteceu no nosso Congresso (o último até agora realizado) como pelo que aconteceu entretanto.

A situação que, atualmente, vivemos obriga-nos a rever tudo que sabíamos ou julgávamos saber e de entre estes saberes, a forma como integramos todas/os na nossa sociedade. A pandemia, ao atingir fortemente e do ponto de vista da saúde os mais velhos, tornou evidente a necessidade de refletir sobre a forma como os integramos na sociedade. Quando a situação regressar à normalidade, a tendência será a de retomarmos as nossas rotinas, os nossos consumos, as nossas relações. Não sei se o conseguiremos e muito menos se tal seria sequer desejável. Uma coisa é certa, porque não vai ficar tudo bem e, sobretudo, não vai ficar tudo bem para todas/os, é imperioso que nos consciencializemos que algumas rotinas pessoais ou societais não serão mais aceitáveis. A forma como olhamos os mais velhos é uma dessas.

Ao longo do Congresso, procuramos questionar o que podemos fazer com o conhecimento adquirido por todas e todos mas também por cada um e cada uma. O que podemos fazer com o conhecimento acumulado ao longo das nossas vidas. O que podemos fazer com ele, o que querem os outros que façamos com ele, o que nos permite a sociedade que façamos com ele.

A nossa sociedade parece estar construída numa lógica de constante e cada vez mais rápido consumo de bens, de ideias (será?), de serviços, de tecnologias. Cada nova vaga atropela a anterior e dela parece fazer tábua rasa. E paradoxalmente o ser humano parece caminhar em sentido contrário. Hoje, cada vez mais pessoas, vivem vidas cada vez mais longas.

Abordar a temática dos desequilíbrios demográficos em paralelo com as implicações do envelhecimento no emprego e na formação e com a obrigação ética de enquadrar esta mudança em total respeito pelas capacidades, competências e conhecimentos dos mais velhos foi o objeto do nosso 21º Congresso, mas este foi só um momento que pretendemos continuasse nas nossas vidas e nas nossas atitudes.

Esta temática não surgiu do nada, nem de repente. Ela tem vindo a impor-se de forma paulatina conforme ficamos (todas/os) mais velhas/os e não vai desaparecer. A pandemia veio torná-la ainda mais evidente e tornou-se cruelmente pública a insuficiência como individual e coletivamente tratamos a parte final das nossas vidas.

Por fim, e com a noção de que este é o último texto de abertura de livros de atas de Congressos Norte de Portugal-Galiza que me compete escrever, quero expressar o meu profundo reconhecimento a todas/os as/os que ao longo de vinte anos os criaram, desenvolveram e garantiram. Estou certo de que todas/os ansiamos pelos 22º, 23º e seguintes Congressos e como aprenderemos com estas edições futuras.

CONFERENCIAS

Nuevos paradigmas para un futuro de trabajo decente en una sociedad más inclusiva desde la perspectiva de la OIT en su Centenario

JOAQUÍN NIETO SÁINZ

Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para España

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha cumplido sus primeros cien años en un mundo en acelerada mutación y atravesado por importantes incertidumbres, en un cambio de época que está transformando las formas de producir, trabajar y consumir. Como homenaje a su visión fundadora –no habrá paz universal sin justicia social– la OIT ha celebrado su Centenario con una propuesta de futuro que ofrece una respuesta concertada de los gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo, para garantizar la justicia social en el siglo XXI. Siempre desde la perspectiva del trabajo decente y bajo la premisa de que el trabajo no es una mercancía.

La Iniciativa relativa al futuro del trabajo en el marco del Centenario de la OIT ha favorecido un amplio debate en todo el mundo y ha recorrido un camino muy interesante para comprender la realidad de nuestro tiempo y encontrar respuestas apropiadas y esperanzadoras desde la perspectiva de la justicia social y el trabajo decente. Como resultado, la propuesta más inspiradora ha venido de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo –una comisión independiente que integrada por 27 personas expertas y representativas de todo el mundo– y de su Informe *Trabajar para un futuro más prometedor* (2019). Informe que ofrece propuestas apropiadas a los desafíos de nuestro tiempo en materia de relaciones laborales, haciendo énfasis en la necesidad de asegurar unos derechos mínimos sea cual sea la naturaleza de los trabajos, y de acompañar a las personas en los procesos de transición garantizándoles una protección social y el derecho al aprendizaje a lo largo de su vida. Propuestas que han inspirado la Declaración del Centenario adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

1. Una Declaración para un mundo en transformación

En los cien años de existencia de la OIT no cabe duda de que, junto a una mayor

prosperidad económica, el derecho del trabajo, la protección social y la justicia social han avanzado considerablemente; pero con una desigualdad creciente y unos costes ambientales insostenibles, y todavía persisten enormes déficits para el trabajo decente que superar.

Hoy en el mundo, a pesar de los notables avances en la reducción del trabajo infantil –que ha disminuido un tercio en lo que va de siglo– y de la pobreza extrema –que ha disminuido dos tercios– todavía hay 152 millones de niñas y de niños atrapados en el trabajo infantil, 25 millones de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso o esclavo, y 2,8 millones de trabajadores mueren al año por accidentes o enfermedades laborales causadas por las malas condiciones de trabajo. De los 3.300 millones de trabajadores actuales –hoy hay más trabajadores que nunca, desmintiendo los augurios sobre el fin del trabajo– cerca de 200 millones no encuentran empleo, 2.000 millones trabajan en la economía informal y carecen de protección social y 300 millones permanecen en situación de extrema pobreza.

En este escenario, irrumpen potentes vectores de cambio que están transformando las formas de producir, de trabajar y de consumir, configurando todo un cambio de época. La revolución tecnológica, caracterizada por la digitalización y la inteligencia artificial en un mundo globalizado, no es una revolución industrial más: es mucho más rápida y disruptiva con mayores efectos en la reconfiguración de la organización de la producción y el trabajo. Por su parte, la transición energética para evitar un cambio climático catastrófico, además de necesaria e irreversible tendrá consecuencias transformadoras no sólo sobre la generación y el consumo energéticos, sino también sobre el transporte y la movilidad, el urbanismo y la edificación y sobre el sistema alimentario. Revolución tecnológica y transición ecológica que ofrecen oportunidades para un futuro más prometedor, pero también nuevos riesgos, incertidumbres y desafíos para el empleo y las relaciones laborales. Todo ello sucede en el marco de una evolución demográfica desigual –invierno demográfico en los países industrializados, alta natalidad en los países menos desarrollados– en un mundo económicamente desigual y de un aumento de las migraciones laborales, así como de las personas refugiadas a causa de los conflictos y de las personas desplazadas por razones climáticas.

El contexto en el que se dan estas transformaciones es también el de la irrupción global de una demanda social por la igualdad de género, para poner fin a la violencia

y al acoso contra las mujeres y para logar una sociedad más igualitaria sin discriminación ni brechas laborales de género. El feminismo en todo el mundo ha llegado para quedarse.

La Declaración no elude ninguno de estos elementos, y adoptando un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, reconoce la urgencia de actuar para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos, a fin de construir un futuro del trabajo, justo, inclusivo y seguro, con pleno empleo, productivo y libremente elegido, y con trabajo decente para todos y todas.

Para que esto sea posible, la Declaración –inspirada en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo– ofrece una hoja de ruta centrada en invertir en las capacidades de las personas, invertir en las instituciones del trabajo e invertir en trabajo decente y sostenible, y un enfoque de transición justa para las transiciones a las que debe hacer frente el mundo del trabajo.

2. Acompañamiento en las transiciones

La Declaración toma como punto de partida las enormes transformaciones que están teniendo lugar en la sociedad –medioambiental, tecnológica y social– y formula la necesidad de brindar acompañamiento en las transiciones que cada una de estas transformaciones implicará para el conjunto de la sociedad.

La clave del éxito en el acompañamiento para que estas transiciones permitan avanzar hacia una sociedad más inclusiva, sin dejar a nadie en la cuneta, especialmente a quienes con cierta edad se vean obligados a cambiar de empleo, de empresa, de sector o de profesión, será el acceso a la formación a lo largo de su vida laboral. Así, se deberá promover la adquisición de competencias a lo largo de toda la vida, con sistemas educativos y de formación que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, que logren abordar la transición de la educación y la formación al trabajo, no sólo para facilitar la integración laboral de los jóvenes, sino también poniendo el foco de manera especial en las personas mayores, para que puedan trabajar en condiciones saludables y buenas hasta la jubilación.

Para que todos y todas puedan beneficiarse de un mundo del trabajo en transformación se manifiesta que es preciso el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas a través de medidas efectivas para ayudar a las personas a

afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral. Esto incluye lograr un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos, pero también, el acceso universal a una protección social, completa y sostenible.

La protección social es un derecho básico e imprescindible para una transición justa, pero es también un objetivo muy ambicioso considerando que hoy más de 4.000 millones de personas en el mundo carecen de protección social, por lo que alcanzarlo requiere un compromiso más allá de la OIT. La presencia de este objetivo de protección social como una de las primeras metas contempladas en los ODS de la Agenda 2030 expresa bien la dimensión de compromiso global multilateral de este objetivo que compromete a todos los países y a todas las agencias del sistema de Naciones Unidas. Como parte del Objetivo 1 de los ODS 'Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo' la meta 1.3 se propone: «Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables».

La transición hacia sociedades más igualitarias necesita un particular esfuerzo y compromiso transformador para cerrar las brechas de género en el trabajo que son muestra de los obstáculos que enfrentan las mujeres para insertarse, progresar y permanecer en el mercado laboral. La Declaración introduce aquí un especial énfasis en la necesidad de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluado periódicamente, que asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor. Este programa debe posibilitar además una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares y permitir una mejor conciliación de la vida profesional y vida privada. Por ello, se incluye la necesidad que este programa promueva la inversión en la economía del cuidado, lo que no sólo tiene la capacidad de generar millones de puestos de trabajo, sino que repercutirá cualitativa y cuantitativamente en las mujeres ya que son ellas quienes realizan de manera desproporcionada los trabajos del cuidado, tanto remunerados como no remunerados.

Para todo ello resulta clave la promoción de los derechos de los trabajadores, en especial, los derechos de libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como derechos

habilitantes sin los cuales resulta imposible pensar en la consecución de otros derechos.

3. Crecimiento económico inclusivo

Para hacer frente a las transiciones la Declaración exhorta a todos sus miembros a adoptar medidas para fortalecer tres áreas concretas: capacidades de las personas; instituciones del trabajo; y crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y trabajo decente para todos, que es la fórmula con la que se denomina el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El fomento de ese crecimiento económico que ha de ser a la vez e indivisiblemente sostenido, inclusivo y sostenible –lo que implica un concepto nuevo que cuestiona el concepto de crecimiento económico convencional, ya que el crecimiento económico no puede ser sostenido sin atender a la dimensión social y medioambiental– para el pleno empleo y el trabajo decente ha de incorporar políticas macroeconómicas; políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente; inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo; políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, la innovación y la transición da economía informal a la economía formal. A su vez, y haciéndose eco de las nuevas realidades que emergen con la revolución digital, se exhorta a tomar políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo.

Las transformaciones que están modificando el mundo del trabajo exigen apuntalar los esfuerzos para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores. Bajo esta premisa, la Declaración exhorta a los todos los países miembros de la OIT a tomar las medidas necesarias para que todos los trabajadores, inclusive los de la economía informal, aquellos que trabajan en la economía de plataformas y quienes lo hacen en las cadenas mundiales de suministro, entre otros, puedan disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, que incorpore: el respeto de sus derechos fundamentales; un salario mínimo adecuado; límites máximos al tiempo de trabajo; y la seguridad y salud en el trabajo.

La agenda para avanzar en la protección en materia de seguridad y la salud en el trabajo –tan necesaria para hacer frente a los casi tres millones de muertes anuales por accidentes y enfermedades laborales– sale reforzada. Adjunta a la Declaración del Centenario la Conferencia ha aprobado una Resolución que abre el proceso para incluir la seguridad y la salud en el trabajo como un principio adicional a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, mandatando al Consejo de Administración de la OIT para que examine, cuanto antes, las propuestas al respecto.

La Declaración del Centenario nos deja un mandato, una hoja de ruta, propuestas, ideas y herramientas para construir el futuro del trabajo que queremos, es decir un futuro de paz con justicia social para una sociedad más inclusiva.

Bibliografía

Nieto Sáinz, J. (2013). Trabajo decente ante un mundo desigual. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 20, 113-132. Recuperado de https://www.ccoo.es/c20029a5e1178358a9e59cfa7ac9b499000001.pdf

Nieto Sáinz, J. (2018). Tendencias laborales y el futuro del trabajo. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 29, 31-42. Recuperado de https://www.ccoo.es/fe12383877eccbfa539e15f00f20390a000001.pdf

Nieto Sáinz, J. (2019). Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en el marco del centenario de la OIT. *Documentación Laboral*, 117, 23-37 (Ejemplar dedicado a: El futuro del trabajo que queremos: un debate global. Congreso Internacional, Oñati).

Nieto Sáinz, J. (2019). Una propuesta esperanzadora para transitar hacia el mañana con justicia social y trabajo decente: Informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el futuro del trabajo. *Temas para el debate*, 293, 8-11.

Generación Savia: la energía de la sabiduría

MANUEL NAHARRO ARTECHE

Miembro del Consejo Asesor de la Fundación Máshumano

Project Manager del proyecto SAVIA - España

En España, hay cerca de un millón de personas mayores de 50 años sin empleo, de las cuales más de la mitad son parados de larga duración, es decir, llevan más de 12 meses en búsqueda de empleo y aproximadamente, 400.000 de estos parados se hallan en búsqueda desde hace más de dos años.

Vivimos en una época de grandes cambios. La creciente velocidad de la transformación digital, los cambios de paradigma económico y social y los efectos de la última larga y profunda crisis, están modificando el funcionamiento de los mercados e imponiendo una nueva manera de hacer negocios que enfatiza la flexibilidad y el continuo aprendizaje de nuevas habilidades. Este proceso ha desvinculado especialmente del mercado laboral a los profesionales senior que, a pesar de su experiencia y madurez, no encuentran opciones reales de retorno al mercado laboral.

Una sociedad tan madura y desarrollada como la nuestra, no se puede permitir que su talento más cualificado se esté desaprovechando. Es necesario impulsar un movimiento social a favor de la puesta en valor de nuestros profesionales senior. Necesitamos que las organizaciones, empresas y administración impulsen el cambio social y empresarial a favor del talento senior en España.

1. **El papel de los profesionales senior en la España actual**

El paro de mayores de 50 años se ha disparado un 322% desde 2007. Siendo este segmento el que menos expectativas tiene de volver a encontrar trabajo. De hecho, un 40% de los parados de más de 50 años llevan más de 4 años buscando un nuevo empleo. Solo el 28% lo consigue durante el primer año.

Estas cifras alarmantes hacen que muchos de estos profesionales se sientan en un precipicio de exclusión social del que cada vez es más difícil salir. Los cambios de paradigma social, la digitalización y la larga y profunda crisis, han impactado especialmente en la manera de hacer negocios, y en consecuencia en el tipo de

habilidades y actitudes que demandan las empresas, separando del mercado de trabajo a grandes grupos de personas.

La fuerza de trabajo está sufriendo un evidente proceso de envejecimiento. Una parte de este envejecimiento está relacionado más con las dificultades de entrada y las facilidades de salida del mercado de trabajo de los trabajadores jóvenes que con una teórica prolongación de la vida laboral de las personas de más edad.

Todo hace pensar que este proceso de envejecimiento se acelerará significativamente de aquí al año 2030. El envejecimiento progresivo de las plantillas suscita una preocupación evidente en el mundo de la empresa y, posiblemente, también en el sector público.

Dicha preocupación se basa en cuatro consideraciones diferentes:

- La creencia extendida de que las personas mayores tienen una productividad, una capacidad de adaptación y una motivación y ambición menores.
- Los trabajadores de mayor edad ocupan los puestos más relevantes en el escalafón y por tanto, cuestan mucho más a nivel salarial.
- Los trabajadores de más edad tienden a bloquear las posibilidades de promoción de los más jóvenes, lo que redunda en detrimento de la moral del conjunto de la fuerza de trabajo.
- El trabajador senior por cuestión de edad, se presupone que tendrá más problemas de salud que uno más joven.

En este contexto nace Generación SAVIA, una bonita historia que contar.

2. La Generación SAVIA

Generación SAVIA es una plataforma digital impulsada por la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación máshumano, que nace en abril de 2018. No obstante, el trabajo de investigación, análisis y diseño de la plataforma se iniciaron años atrás.

SAVIA es un punto de encuentro entre personas, empresas e instituciones en el que potenciar la empleabilidad de los profesionales senior. Aglutina servicios y recursos e inspira cambios para poner en valor la experiencia de toda una generación: la Generación SAVIA.

La actividad de SAVIA como plataforma va dirigida principalmente a los

profesionales seniors, hablamos de aquellos profesionales mayores de 50 años de edad y que se encuentran en situación de desempleo. Pero también, está dirigida a las empresas, organizaciones e instituciones, a la administración pública y por supuesto, a la sociedad en general.

- SAVIA para los seniors: el camino en el que descubrir nuevos horizontes profesionales hasta el momento no contemplados.
- SAVIA para las organizaciones: la oportunidad para localizar y acceder a profesionales con una visión diferente.
- SAVIA para las instituciones: el punto de encuentro con seniors y organizaciones donde descubrir nuevas soluciones.
- SAVIA para la sociedad: un movimiento que propone un cambio de mentalidad para poner en valor el talento de toda una generación.

SAVIA es un proyecto sin ánimo de lucro impulsado por Fundación Endesa y Fundación máshumano.

La actividad de la Fundación Endesa se centra en cuatro ejes de actuación: educación, formación para el empleo, medioambiente y cultura. El proyecto SAVIA se encuadra dentro del área de formación para el empleo.

Fundación Endesa busca promover un necesario cambio cultural sobre un colectivo que se estima en alrededor de 900.000 profesionales mayores de 50 años (fuente: Encuesta de Población Activa, EPA, segundo trimestre 2020) que han sido desvinculados prematuramente de sus trabajos. Un cambio cultural que además ofrece soluciones al tejido social y empresarial español (PYMEs, startups y ONGs) al que le acercamos a grandes profesionales, dotados de talento y experiencia para su crecimiento y desarrollo.

El talento senior representa en la actualidad un activo vital y del que no podemos prescindir en nuestro país. Por ello, queremos aportar soluciones efectivas a la optimización de dicho talento y hacerlo desde dos dimensiones: la necesidad que tienen los profesionales senior por seguir trabajando y aportando a la sociedad y, por otro, la necesidad que existe en el mundo empresarial y, especialmente, en las empresas, PYMEs, startups y ONGs de captar este talento.

En este contexto, consideramos que es una obligación social y nuestra

responsabilidad, pero también una gran oportunidad para el tejido empresarial, trabajar para mejorar la empleabilidad y el retorno al mercado laboral de aquellos profesionales que mejor lo conocen.

Fundación Endesa incorpora como partner social y para llevar a cabo la gestión del proyecto, a la Fundación máshumano, entidad privada sin ánimo de lucro que comienza su actividad en el año 2002 para dar respuesta a la necesidad social de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Fundación máshumano promueve la humanización de los modelos de gestión de las organizaciones empresariales y sociales, proponiendo modelos de trabajo flexibles y meritocráticos que equilibren el logro de los objetivos de productividad y sostenibilidad con el impacto positivo en las personas.

Trabajando con distintos colectivos, como el talento senior, el talento femenino y el talento joven. Así como, con entidades sociales y empresariales, instituciones académicas, organismos públicos y medios de comunicación que tienen un propósito y apuestan por implantar nuevas formas de trabajo, un modelo de liderazgo y una gestión del talento donde el eje principal sean las personas.

Además, SAVIA para el desarrollo tecnológico cuenta con los servicios de Grupo Barrabés.

3. El Camino SAVIA: la hoja de ruta para el profesional senior

Desorientación, desmotivación y soledad, son las tres palabras que acompañan al senior en su transición hacia el mercado laboral, por ello es muy importante generar recursos y herramientas que les acompañen en ese camino orientando, motivando y acompañando.

La Generación SAVIA es energía, experiencias y conocimientos y es capaz de trasladar este valor a la sociedad. En SAVIA analizamos la situación de partida de los seniors, reforzamos su confianza, visualizamos nuevos horizontes profesionales y les hacemos sentir parte de una comunidad. Queremos acompañarlos durante todo el camino y escoger el más adecuado a través de nuestra hoja de ruta.

La hoja de ruta del Camino SAVIA consta de cinco etapas, estas cinco fases surgen del trabajo de campo previo que se realizó antes de lanzar la plataforma con distintos *focus group* que contaban con diversos seniors que de la noche a la mañana se vieron desvinculados de forma prematura del mercado de trabajo, por

una simple cuestión: su edad.

ERES, reestructuraciones, despidos en masa fueron algunas de las consecuencias de la crisis financiera de 2008 que afectó de manera destacada a los profesionales mayores de 50 años. Prejuicios en torno a su edad, como que el senior no está actualizado en los nuevos procesos y formas de trabajar, que no cuenta con formación en competencias y habilidades digitales, que no se adapta con facilidad a los entornos colaborativos o que su estado de salud es más frágil que el de otros profesionales de menor edad, se convirtieron en los motivos que dejaron atrás a toda una generación de profesionales y que pronto se instalaron en la mente de la sociedad desechándoles por cuestión de edad. El edadismo en el entorno laboral se convirtió en una dramática realidad.

Serenidad, Análisis, Visión, Impacto y Alianza es el recorrido original que propone SAVIA a los seniors para mejorar y aumentar sus opciones de empleabilidad.

3.1. Desde la Serenidad

«En esta primera etapa queremos acompañarte para que, desde la Serenidad, puedas conocerte mejor y tener una mirada abierta a nuevos escenarios laborales para profesionales mayores de 50 años».

Serenidad es el punto de partida de SAVIA para mejorar la empleabilidad senior. Una etapa en la que sus recursos y herramientas se centran en «cerrar» tu etapa anterior para encarar con la máxima información su segunda carrera profesional. Cómo gestionar la prestación por desempleo, qué ayudas tenemos a nuestra disposición, mensajes de expertos y coaches, así como un abanico de herramientas para actualizar el currículum y los perfiles sociales profesionales tiene el senior a su disposición para prepararse a lo que demanda el mercado de trabajo actual.

3.2. Bajo el Análisis

«La segunda etapa del camino te propone herramientas de análisis que te permitirán conocer mejor tu potencial para acceder al mercado laboral».

Una vez que ha cerrado su etapa anterior es el momento de analizar en qué punto de partida se encuentra el profesional y detectar posibles carencias en torno a conocimientos, competencias y habilidades que le hacen ser un mejor profesional. Por ello, la etapa Análisis propone distintos autodiagnósticos a modo de DAFO

personal para que el senior comprenda qué ingredientes le faltan para estar de nuevo en el mercado de trabajo. Además, contamos con el asesoramiento experto de empresas de outplacement, reskilling y upskilling que ayudan, orientan y acompañan a estos profesionales a encontrar sus puntos fuertes y débiles y dirigirlos a los objetivos que se necesitan en el tejido empresarial.

3.3. Con Visión

«Tras el autoconocimiento y el diagnóstico que has realizado, en esta tercera etapa queremos generar contigo visión para ayudarte a identificar competencias y habilidades que puedes reforzar para mejorar tu empleabilidad».

Cuando el senior ha detectado en qué puntos debe mejorar para convertirse en el mejor profesional del mercado, es el momento de formarse en esos puntos. Por eso SAVIA, ofrece un amplio abanico tanto abierto como bonificado, de formaciones, programas, cursos, certificaciones, etc. Adecuados para los profesionales senior. Escuelas de Negocio, universidades, plataformas online, el listado de instituciones académicas es inmenso y sus formaciones van desde la actualización de competencias digitales, a programas de desarrollo directivo, a nuevas tendencias y profesiones, etc.

3.4. Con Impacto

«En esta cuarta etapa te ayudaremos en tu objetivo de impactar para lograr tus metas, bien orientándote hacia la búsqueda de empleo o hacia el emprendimiento. Aquí encontrarás ofertas de empleo y los recursos necesarios para emprender e iniciativas para conocer otros sectores de actividad (PYMEs, startups y ONGs)».

En la cuarta fase, Con Impacto hacemos un especial hincapié en las muchas y diversas opciones y relaciones que ofrece el mercado de trabajo laboral actual hasta antes no contempladas. Cuando estamos en búsqueda de empleo lo habitual es aplicar a ofertas laborales para trabajar por cuenta ajena, pero, ¿sabes en qué consiste la figura del interim management? O, ¿te has planteado poner en marcha tu propio negocio? En esta etapa hacemos un ejercicio de abrir la mirada, de perder miedos, de explorar otras opciones. Así, además de hablar del trabajo por cuenta ajena y la inexistente oferta de puestros de trabajo para trabajadores senior (la realidad a la que nos enfrentamos es que apenas encontramos ofertas de trabajo adecuadas a profesionales senior) también contemplamos el horizonte del

emprendimiento, el de otras formas de colaboración (autónomos, freelance, interim managers, consultores, mediadores, mentores, formadores, consejeros, etc.) y el trabajo en el sector social, si bien ofrece otros beneficios sociales que únicamente no se centran en la banda salarial.

3.5. En Alianza

«SAVIA es comunidad, no estás solo. Otros como tú han pasado por esta situación y ahora lo están viviendo desde otra perspectiva, con otra mirada. En este espacio podrás conectar con todos ellos y con las organizaciones que se han sumado al movimiento SAVIA».

Generar red, crear networking, hacer lobby, la comunidad SAVIA busca que los profesionales seniors se unan y se apoyen también entre ellos para transformar el mercado de trabajo, para que su voz se escuche y ganar visibilidad entre las organizaciones y empresas, entre los inversores, entre los reclutadores y profesionales dedicados a los procesos de personas, entre la clase política y la administración pública y ante la sociedad en general. Aquí, en Alianza proponemos un foro de debate abierto, la posibilidad de buscar seniors y empresas dentro de SAVIA (recordemos 25.000 usuarios y más de 500 empresas y colaboradores) para crear una red de contactos y conectar entre ellos, compartir oportunidades, establecer sinergias, una gran comunidad en la que ayudarse entre profesionales. La fuerza del networking.

4. El Manifiesto SAVIA

Vivimos en una época de grandes cambios. La creciente velocidad de la transformación digital, los cambios de paradigma económico y social y los efectos de la última larga y profunda crisis, están modificando el funcionamiento de los mercados e imponiendo una nueva manera de hacer negocios que enfatiza la flexibilidad y el continuo aprendizaje de nuevas habilidades. Este proceso ha desvinculado especialmente del mercado laboral a los profesionales senior que, a pesar de su experiencia y madurez, no encuentran opciones reales de retorno al mercado laboral.

Eso explica que en España haya hoy alrededor de 900.000 desempleados mayores de 50 años (fuente: Informe EPA, segundo trimestre 2020), y que una gran mayoría de ellos lo sean de larga duración.

En una aparente paradoja, las personas constituyen la principal fuerza productiva en una nueva era en la que el crecimiento descansa más que nunca en la innovación. Por eso las organizaciones para garantizar su sostenibilidad tienen que apostar por nuevas formas de colaboración, donde los profesionales se desarrollen integralmente en proyectos que les aporten sentido, en entornos colaborativos y flexibles. Gestionar la incertidumbre, asumir riesgos, desarrollar nuevas habilidades y actitudes, son elementos clave en este escenario laboral sin precedentes. Este talento es el valor diferencial que buscan las organizaciones.

Una sociedad que se plantee en serio su futuro necesita toda la energía disponible en el país: tanto de los jóvenes como de los no tan jóvenes. En este último caso, profesionales que aportan acción desde la reflexión; valentía desde el sentido común; nuevas habilidades desde el conocimiento experto; frescura enriquecida con la experiencia; optimismo desde el realismo; creatividad desde la responsabilidad. Profesionales con una experiencia y ética consolidada. Personas que han dedicado su vida a crear, entender, gestionar, enriquecer y transformar nuestras empresas y nuestra sociedad. Personas indispensables, profesionales senior.

En este contexto nace SAVIA, una iniciativa motivada por una necesidad real e inspirada por una visión muy potente gracias a las investigaciones realizadas.

SAVIA es un punto de encuentro entre personas, instituciones y empresas que quiere contribuir a potenciar las oportunidades de desarrollo y empleabilidad de los profesionales senior. A tal fin, aglutina servicios y recursos, genera actividad e inspira cambios para poner en valor la experiencia y el talento de toda una generación: LA GENERACIÓN SAVIA.

SAVIA ofrece al profesional senior un espacio que le permitirá descubrir nuevos horizontes no contemplados hasta ahora y al tejido empresarial y social (empresas, PYMES, startups y ONGs), la oportunidad de localizar y acceder a profesionales con el conocimiento y experiencia necesarios para impulsar sus organizaciones.

Una sociedad tan madura y desarrollada como la nuestra, no se puede permitir que su talento más cualificado se esté desaprovechando. Desde SAVIA queremos impulsar un movimiento social a favor de la puesta en valor de nuestros profesionales senior. Necesitamos que las organizaciones, empresas y administración respalden Savia para impulsar el cambio social y empresarial a favor

del talento senior en España.

El talento de toda una generación ahora se hace visible en SAVIA.

5. SAVIA, un movimiento social que no para

Generación SAVIA cuenta con más de 25.000 profesionales senior de toda España desde que inició su actividad dados de alta en la plataforma, cerca de 400 empresas se han registrado manifestando su apoyo hacia el talento senior y una red con más de 150 colaboradores y recursos demuestran que los profesionales mayores de 50 años no están solos, que su voz comienza a hacer eco y que el movimiento social y empresarial no ha hecho más que empezar.

Generación SAVIA quiere poner fin al edadismo, la forma de discriminación que afecta a las personas por su edad. Cumplir años no significa perder habilidades, conocimientos o experiencia. España, camino de convertirse en el país más longevo del mundo, dejando atrás a Japón y Singapur en 2040, debe cuidar a los profesionales senior que aún les quedan por delante cerca de 20 años de trayectoria laboral.

En un país, donde el relevo generacional no se va a suceder y se hace impractible sostener el actual sistema de pensiones, se hace más necesario que nunca invertir en talento senior, invertir en experiencia, invertir en conocimientos y convertir a los seniors en los profesionales adecuados para liderar la salida de la crisis laboral y financiera actual.

Para ello, desde SAVIA, proponemos a los seniors webinars y sesiones formativas donde actualizar y reciclar conocimientos. Además, realizamos estudios y análisis sobre nuestros usuarios registrados para conocer de cerca sus inquietudes. También, ponemos en valor su talento y visibilizamos a la sociedad a través de campañas con profesionales que han vuelto al mercado de trabajo. Asimismo, promovemos programas internos con empresas, sociedad, administración pública y empresas para que tengan herramientas para la gestión de la edad.

5.1. Sesiones formativas para profesionales senior

Desde la plataforma SAVIA y con la colaboración de la red de partners que se aglutinan en el Camino SAVIA, llevamos a cabo de manera presencial y digital sesiones formativas en torno a varios objetivos: actualizar a los profesionales senior

en competencias y habilidades más demandadas por las empresas (por ejemplo, competencias digitales, herramientas para desarrollar en entornos colaborativos, etc.); sesiones formativas para abrir la mirada hacia nuevas formas de colaboración con el mercado de trabajo (trabajo por proyectos, emprendimiento, consultoría, interim management, etc.) y certificaciones profesionales que les abran un abanico de oportunidades laborales (Salesforce, Programación web, Scrum Master, etc.); y por último, charlas inspiracionales y motivacionales que les impulsen como profesionales válidos y necesarios en la sociedad.

5.2. Campañas para la sensibilización de la sociedad

Desde SAVIA trabajamos y lanzamos diversas campañas en plataformas web, redes sociales y medios de comunicación con el fin de transmitir el mensaje del proyecto y crear conciencia social y cultural. Para ello, trabajamos con los propios usuarios de la plataforma que han conseguido cambiar su situación laboral actual gracias a los recursos y herramientas existentes en SAVIA.

Entre algunas de estas campañas podemos destacar «Arrugas» y «Casos reales». La primera, «Arrugas» evidencia el problema real de edadismo y desvinculación que sufre el senior en la sociedad española actual, ya no solo en el ámbito profesional, si no también, en el personal. La campaña «Casos reales» habla de diferentes usuarios que han cambiado su trayectoria gracias a las oportunidades que se ofrecen desde la hoja de ruta del Camino SAVIA, ya sea la vuelta al mercado de trabajo por cuenta ajena, la puesta en marcha de un proyecto emprendedor, el trabajo como autónomo y proyectos o la formación específica para actualizar competencias.

5.3. Programas e iniciativas para sensibilizar a la sociedad

Dentro de la actividad habitual de SAVIA, desarrollamos en conjunto distintos programas e iniciativas para concienciar a todos los actores que forman parte de la sociedad y que están implicados en que el talento senior tenga su espacio y pueda desarrollarse personal y profesionalmente en la sociedad.

- Programas para las empresas

En SAVIA trabajamos con el tejido empresarial para conocer cómo están gestionando la edad dentro de sus organizaciones. Así tras llevar a cabo disferentes workshops con grandes, medianas y pequeñas empresas, así como organizaciones

del mundo social, escuchando sus problemáticas y la falta de soluciones, hemos diseñado una guía de buenas prácticas para que las empresas y las organizaciones españolas puedan desarrollar políticas de Age Management y que la convivencia entre generaciones de una misma organización extraiga lo mejor de cada profesional.

- Programas de voluntariado corporativo

Dentro de las actividades con empresas y organizaciones, desarrollamos iniciativas con los propios empleados voluntarios. Con estos proyectos buscamos que los empleados de las empresas transmitan su conocimiento y experiencia a seniors que necesitan una actualización y reciclaje en cuanto a soft skills y competencias. A través de un proceso de mentoring, que imparten los empleados voluntarios a los usuarios de la plataforma, ambas partes extraen beneficio del programa. Los voluntarios aprenden a mentorizar a otras personas y se sienten más vinculados a su compañía, empatizando con profesionales similares y los seniors adquieren un reskilling de su puesto de trabajo, en el que aprenderán qué herramientas digitales se emplean, sus funciones, el futuro profesional, etc.

- Programas con los senior

Con el objetivo de hacer crecer la red Savia que cuenta con más de 25.000 profesionales seniors con distintos perfiles y áreas de expertise, proponemos puntos de encuentro en los que seniors que han realizado el Camino SAVIA y que gracias a sus recursos se han reincorporado al mercado de trabajo, compartan con seniors que están en situación de desempleo qué herramientas han empleado para conseguir su oportunidad profesional. En estos encuentros se crean sinergias con otros seniors con el mismo interés, generando una amplia red de ayuda entre profesionales que se muestran su apoyo. Juntos son más fuertes.

- Programas de emprendimiento senior

Entre las salidas laborales óptimas para los profesionales senior se encuentra el camino del emprendimiento, un camino que conlleva obstáculos y que desde SAVIA buscamos aportarles valor con distintas iniciativas. Por eso, llevamos varias ediciones buscando y premiando emprendimientos impulsados por personas mayores de 50 años de toda España, con premios en metálico y en especie a través de los Premios +50 Emprende junto a la productora 02:59 Films y su película

«Abuelos: nunca es tarde para emprender».

También, llevamos a cabo el Ciclo Emprende con Garantías junto a nuestros colaboradores Tquity, en el que a través de varias sesiones teórico- prácticas sobre cómo empezar a emprender y los distintos pasos que requiere, como la búsqueda de socios e inversores, los seniors ponen en marcha proyectos con la oportunidad de contar con capital financiero de la propia compañía de capital riesgo.

- Programas con la administración pública

En toda esta ecuación no debemos olvidar el importante papel que juega la administración pública a la hora de incentivar a los profesionales senior. Por eso, trabajamos con distintos despachos de abogados que analizan la situación a la que se enfrenta un senior para proponer propuestas legislativas que sensibilicen y apuesten por el talento de los mayores de 50 años como motor de cambio que garantice la sostenibilidad del modelo económico y empresarial de nuestro país.

5.4. La Decisión SAVIA

Anualmente celebramos una gran convención dirigida a profesionales senior y empresas en la que analizamos la situación del talento senior en nuestro país, avances en la materia, tendencias en su gestión desde los departamentos de recursos humanos, explorar buenas prácticas internacionales con posibilidad de aplicación en España, etc. Expertos y especialistas en la materia aportan su opinión con el fin de crear una gran jornada de comunidad, red de contactos y lobby que manifiesten la importancia de terminar con el edadismo, romper con sesgos y prejuicios injustos instalados en la mente de la sociedad y permitir que los profesionales de 50 años se sigan desarrollando en todos los ámbitos de su vida. A estas jornadas invitamos a los medios de comunicación que tienen un papel fundamental para dar visibilidad y crear conciencia gracias a su difusión de un problema existente que entre todos debemos erradicar.

Conclusiones

Tras más de dos años trabajando en la problemática del edadismo y la gestión del talento senior dentro de las compañías, todavía queda mucho por hacer. Apenas hay conciencia dentro de las empresas y prácticamente ninguna de ellas cuenta con un programa para abordarlo.

El edadismo y la desvinculación del talento senior del tejido empresarial es un tema que aún no está puesto sobre la agenda política, pública y empresarial de nuestro país. Urgen medidas y propuestas legislativas que amparen a estos profesionales y se invierta en su talento.

Se hace necesario generar un movimiento social y cultural que implique a todos los individuos, cada vez será más frecuente contar en los núcleos familiares con personas mayores de 50 años que ven imposible su vuelta al mercado de trabajo, con los problemas que suponen para las familias y para la fuerza laboral en general.

Realizamos un llamamiento a la sociedad civil, a las administraciones públicas y al tejido empresarial para que cuenten con planes que incluyan al talento senior en el desarrollo del país.

Durante años se han utilizado formas como las prejubilaciones, las jubilaciones voluntarias, las jubilaciones activas, etc. como una manera de discriminación por edad y apartar del mercado de trabajo a los profesionales mayores de 50 años. Esta consecuencia actúa directamente sobre la transmisión de experiencia y conocimientos a las nuevas generaciones, implicando un problema en las compañías.

Es necesario estudiar planes de alargamiento de la vida laboral en las empresas, sin relevo generacional y con talento senior cada vez más desvinculado del entorno de trabajo, ¿quién se ocupará de la productividad y eficacia del país?

Ante la esperanza de vida que cada vez se alarga más, con personas viviendo hasta los 100 años y desvinculadas del entorno laboral a los 50 años… ¿quién va a sostener el sistema económico español?

Más allá de las soluciones empresariales a este reto, urge que toda la sociedad repiense de forma global el trabajo y la vida laboral. El envejecimiento de la sociedad va a exigir un replanteamiento global de la cuestión.

Bibliografía

ENDESA (2018). *Campaña Arrugas*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=YNzQ4bdlX54

Fernández, M. (23 de junio de 2018). Un reemplazo generacional imposible. *El País*. Recuperado de

https://elpais.com/politica/2018/06/22/actualidad/1529685918_131220.html

Herrero, A. (17 de octubre de 2018). España será el país más longevo del mundo en 2040. *El Mundo*. Recuperado de https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/ciencia/2018/10/16/5bc6121a46163f40888b457a.html

INE (2020). Encuesta de Población Activa EPA – Segundo Trimestre 2020. Recuperado de https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf

SAVIA (2019) *El Camino SAVIA*. Recuperado de https://www.generacionsavia.org/caminosavia/detail/camino-savia

SAVIA (2019). *Manifiesto SAVIA*. Recuperado de https://www.generacionsavia.org/es/manifiesto-savia

SAVIA (s.f.). *Formación SAVIA*. Recuperado de https://www.youtube.com/playlist?list=PLwMJAL1ZGapjVFjoAc8PBkCE9Wy38JQu7

SAVIA (2019). *Sergio Garvín*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=v5qFEvGsDUU

SAVIA (2019). *Mayte Tortosa, caso de éxito*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=yGopr1KZlRE

SAVIA (2019). *Ana, Caso de éxito Generación SAVIA*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=i02_ZJBOfR0&t=5s

SAVIA (2019). Julio, Caso de éxito Generación SAVIA. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=aTaxu9EvlZ4&t=3s

SAVIA (2019). Somos la Generación SAVIA. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=Qyi27GrP7hk

O Plano Nacional de Literacia de Adultos em Portugal

ANTÓNIO LEITE

Delegado Regional do Instituto de Emprego e Formação Profissional de Portugal

Ao abordar esta questão, a primeira questão que se pode colocar é mesmo a da necessidade de um Plano Nacional de Literacia de Adultos (PNLA) em Portugal. A resposta é, infelizmente, fácil. Um PNLA é necessário em Portugal pelo passado, pelo presente, pelo futuro e sobretuto pelas pessoas.

1. O Passado

Portugal sofreu quase 50 anos de um regime que desdenhava do conhecimento para todos, o combatia para alegadamente defender o seu valor e o elitizava para melhor o controlar deixando marcas que ainda hoje perduram e que não soubemos, quisemos ou pudemos erradicar.

A evolução da escolaridade em Portugal foi de 1926 a 1974 uma história muito mais de retrocesso do que de progresso. De facto aquando da instauração da Ditadura a escolaridade obrigatória era de cinco anos para crianças de ambos os sexos. Era o resultado do esforço da República, ainda que a sua implementação, de facto, estivesse longe de ser universal. Logo em 1927, a Ditadura reduzia essa escolaridade para 4 anos e três anos mais tarde para uns esquálidos 3 anos. Somente em 1956, a escolariade haveria de regressar aos 4 anos mas unicamente para os rapazes, pois para as raparigas manter-se-iam os 3 anos até 1960. Em 1966 a escolaridade avançou para 6 anos de duração. Em síntese, a Ditadura, em 48 anos de vigência, aumentou a escolaridade em um ano, não sem antes a reduzir durante a maior parte desses 48 anos. E verdadeiramente a universalização só aconteceria depois do 25 de Abril de 1974. Este é um percuros sem paralelo em qualquer outro país da Europa, mesmo naqueles que sofreram igualmente com longas ditaduras.

Esta opção por restrigir o acesso ao conhecimento é bem visível nas frases de Salazar «Ensinai aos vossos filhos o trabalho, ensinai às vossas filhas a modéstia, ensinai a todos a virtude da economia. E se não poderdes fazer deles santos, fazei ao menos deles cristãos» e ainda «Se todos souberem ler e escrever, a instrução

desvaloriza-se», esta feita em 1935. A aposta na iliteracia como arma de controlo da população que se queria pobre, humilde e obediente foi uma característica fortemente programática do regime que durou de 1926 a 1974. O conhecimento era visto como potenciador do desafio à autoridade, desrespeitador da ordem estabelecida e verdadeiramente herético, quer em sentido figurado, quer em sentido literal.

Em consequência, as taxas de analfabetismo que já eram mais elevados do que no Norte da Europa por razões histórico-religiosas, mantiveram-se a níveis inaceitáveis para um país da Europa, mas a verdade é que só geograficamente estávamos na Europa, logo tudo era coerente.

Esse atraso haveria de se estender durante todo o século XX e ainda hoje está presente na nossa população. A título meramente exemplificativo, o analfabetismo em Portugal, atingia em 1970 25,7% da população (19,7% nos homens, 31% nas mulheres) número semelhante ao da Noruega..., mas em 1820!

O analfabetismo não foi a única consequência desta política e talvez a mais insidiosa seja mesmo a ideologia difusa que daí resultou, baseada na desvalorização da educação para todos; na existência de duas classes: os que estudam e os que trabalham, bem patente numa expressão caída em desuso «o meu filho não dá para estudar», mas subtilmente substituída por outra mais sofisticada, mas igualmente fatalista que afirma «não podemos ser todos doutores e engenheiros».

A crise de 2008 a 2015 e que coincidiu, no caso português, com o alargamento da escolaridade obrigatória tornou uma verdade universal a afirmação de que «não adianta estudar, já que o destino é o desemprego».

Esta é uma das verdades pós-verdade, ou seja é mentira, só que como avisava Hanna Arendt n'As Origens do Totalitarismo «(…) o que convence as massas não são os factos, nem sequer os factos inventados, mas apenas a consistência do sistema do qual presumivelmente fazem parte (…)»

E assim temos o passado, até já bastante distante, presente e em força nos nossos dias.

2. O Presente

E olhando para o presente, é inevitável considerar uma variável que não podemos ignorar e que se prende com a diminuição da natalidade e com o envelhecimento da população pelos bons motivos (o aumento da esperança de vida) e pelos maus (a já referida diminuição da natalidade ou a emigração de jovens).

A evolução da população nos nossos dois países, mas sobretudo em Portugal, vem gritar para a necessidade de não abandonar os mais velhos (por eles e por nós), mas vem também salientar que dada a diminuição dos contingentes dos mais jovens, o esforço que fazemos para melhorar as suas qualificações e habilitações, sendo cada vez maior, não tem uma tradução semelhante na evolução das habilitações no conjunto da população. Os jovens são cada vez detentores de mais formação, mas são cada vez menos, logo o seu peso é cada vez menor.

Assim, e apesar da melhoria evidente dos níveis de escolaridade, na verdade o resultado prático é que de entre as regiões que compõem os 28 países da UE (setembro de 2019), e para os cidadãos com idades entre os 25 e os 64 anos, com pelo menos o ensino secundário, os Açores, a Madeira e o Norte são as últimas três com 34%, 43% e 44% para uma média europeia de 78% e um máximo de 97% em Vilnius, Lituânia. Nenhuma Região portuguesa com exceção de Lisboa chega sequer aos 50% enquanto, por exemplo a Galiza está quase nos 60% e a Espanha nos 60,1%.

Mas os dados dizem-nos ainda existir uma enorme disparidade entre os cinco primeiros e os cinco últimos, estabilidade dos últimos lugares (os 3 últimos são portugueses) que todos os territórios ultramarinos estão melhor que as 3 últimas (Ceuta, Melilha, Reunião (a 9.400km de Paris), Guiana,…), que as mudanças no topo não se fazem por alguma região descer, mas sim por crescerem a ritmos diferentes entre si e torna ainda óbvia a distância das regiões portuguesas para a média.

Isto significa que Portugal tem 50,2% da sua população entre zero e nove anos de escolaridade, enquanto a média da UE28 era de somente 21,9%. No espaço europeu, mas já extra comunitário só a Turquia nos acompanha.

Finalmente quando reduzimos a análise aos mais jovens, verificamos que entre os 20 e os 24 anos 80,8% dos portugueses são detentores de um diploma do ensino

secundárioo (efeito do alargamento da escolaridade para 12 anos). Estamos até melhor que a Espanha, a Alemanha, a Dinamarca, o Luxemburgo ou Malta (todos entre 73% e 77%), mas abaixo, entre outros, da Grécia, Macedónia do Norte, Montenegro e Bulgária (entre 86% e 96%) pois se nós avançamos, também é verdade que os outros não estão parados.

Estes são os jovens entre 20 e 24, porque se alargarmos para a população ente os 25 e os 64, então os que têm o ensino secundário hoje serão 24,8% em Portugal, mas numa média de 45,8% na UE.

Poderíamos então pensar que, por todas estas razões, os portugueses procurassem em grande escala Educação e Formação ao Longo da Vida, mas, mais uma vez, as nossas taxas de participação são das mais baixas e quando decompostas, percebemos que quem mais as frequenta é quem parte de uma base já mais elevada e não quem «mais precisaria».

E com este presente e com este presente chegamos ao

3. O Futuro

O futuro que hoje podemos entrever é não mais que o futuro próximo e mesmo esse com grande probabilidade de não acontecer como previramos pois, como afirmava Paul Valéry, «O problema do nosso tempo é que o futuro não é o que costumava ser».

Esse futuro, como o imaginamos no presente, é dominado pela tecnologia, pela digitalização pela automação, pela robotização, pela omnipresença do conhecimento. Dependerá de nós que também o seja pela humanização, desmentindo de alguma forma Einstein quando afirmou: «tornou-se chocantemente óbvio que a nossa tecnologia excedeu a nossa humanidade» ou Chaplin quando nos msotrou o que seriam os Tempos Modernos.

O que sabemos, ou julgamos saber é que a grande massa dos empregos exigirá cada vez mais competências e conhecimentos, que a tecnologia obriga a uma atenção muito especial à educação e à formação, e por isso acesso universal e gratuito à escola até aos 18 anos.

Porém, não podemos ignorar que uma maior qualificação dos jovens pode até agravar as desigualdades inter-regionais se não acompanhada de medidas de

incentivo à fixação, levando os mais jovens a migrar para os maiores centros urbanos ou para outros países; que os avanços tecnológicos favorecem os mais qualificados se a sua área de formação estiver alinhada, mas que podem ter graves consequências se um grande investimento da educação foi feito nas áreas «ao lado». É ainda evidente a mais rápida obsolescência do conhecimento e da própria tecnologia num ciclo que parece imparável e em constante aceleração e que favorece aquilo a que hoje se chama economia de plataformas com uma híper-concentração da riqueza de forma quase instantânea, sem a produção de bens, somente de serviços, o mesmo acontecendo com o crescimento do capitalismo financeiro.

Por outro lado, nem sempre o que parece óbvio é o que acontece e, assim, a tecnologia não está a aumentar a produtividade; a tecnologia não está a diminuir os tempos de trabalho; a tecnologia não acabou com a guerra, nem com a fome, nem com a pobreza, nem com a desigualdade, nem com a injustiça, nem com o isolamento.

Pode, porém, ajudar a resolver ou pode potenciar todos os anteriores problemas, já que como disse Laurie Anderson, em entrevista ao jornal Expresso, «Se pensas que a tecnologia pode resolver os teus problemas, não percebes a tecnologia, nem percebes os teus problemas».

Porque, obviamente, em todos estes pontos o fator humano é absolutamente determinante.

Mas a tecnologia está aí (em boa verdade, sempre esteve, desde que o Homem descobriu como produzir e controlar o fogo) é omnipresente, por vezes sem ganhos reais e funcionando como mera substituição de outras tecnologias (o livro, por exemplo).

Diria que a atitude prudente é a de não encarar a tecnologia como um valor em si próprio, fora de um quadro de valores e sobrepondo-se a ele; de compreender que altera os nossos comportamentos (num debate, ninguém aceitaria que ¾ da assistência conversasse entre si, mas já aceitamos que todos estejam a enviar e receber mensagens, a consultar as redes sociais. A tecnologia mudou o nosso comportamento, mas não resolveu o problema da desatenção, tornou-o aceitável); de introduzir os mecanismos de equilíbrio que a tornem num fator de

desenvolvimento e não, meramente, num fator de enriquecimento de alguns.

Neste contexto, a literacia, hoje e previsivelmente nos tempos futuros, é muito mais do que saber ler, escrever e contar e que se não queremos que a tecnologia nos traga ainda mais desigualdade, temos de garantir a todas e a todos as velhas e as novas literacias.

A educação de adultos no nosso contexto tem de cobrir uma gama muito abrangente de situações que resultam, de resto, de diferentes razões

- o nosso passado de desvalorização do conhecimento
- a nossa incapacidade de manter todas as crianças e jovens no sistema educativo
- a aceleração das tecnologias
- a passagem para os cidadãos de tarefas e funções que eram desempenhadas por profissionais e agora o são por nós (começou com atestar o depósito do nosso carro e já vai num enorme conjunto de operações bancárias que temos de fazer e ainda pagar…)
- pela crescente incorporação de conhecimento e de digitalização e automação em atividades profissionais que não o exigem ainda há pouco tempo
- pela globalização também do mercado de trabalho que nos coloca em competição direta com países muito mais avançados em todas estas áreas
- a presença cada vez mais esmagadora das línguas estrangeiras (ou talvez só mesmo do Inglês) como ferramenta profissional.

Todos estes fatores resultam em necessidades de educação/formação de nível, dimensão e âmbito muito diferentes e não devemos privilegiar umas em detrimento de outras.

Por tudo isto, é imperioso um Plano Nacional de Literacia de Adultos que aposte na melhoria de qualificações académicas e profissionais, de democratização do acesso à informação e ao conhecimento. Deve ser um vetor estruturante das políticas públicas quer como forma de melhorar a nossa capacidade produtiva, quer, sobretudo, como forma de empoderamento de todas/os e de aumento da participação cidadã, da justiça e da coesão social.

Deverá assumir que o direito à educação não se esgota no fim da escolaridade obrigatória, acompanha cada cidadã/ão até ao fim da sua vida, adequando-se à sua realidade familiar, económica, etária, profissional, etc.

É essencial colocar a questão no centro da concertação social, como forma de envolver todos aos atores sociais e políticos e tornar claro de forma objetiva e mensurável, que vale a pena aprender, e, por isso, tem de ser claro para cada cidadã/ão, para cada empresa, para cada autarca, para todo o país, qual o retorno expectável.

Como não existem políticas públicas que se possam ficar pelo discursivo e que não sejam acompanhadas das respetivas condições de financiamento, naturalmente, equilibradas entre a prioridade política pretendida e a realidade orçamental, a opção política de reforçar a Educação ao Longo da Vida tem de ter tradução no orçamento respetivo, de estabelecer métricas, orientações e esquemas de financiamento que potenciem a colaboração e não a competição e de evitar que os mecanismos de financiamento se tornem num entrave à atuação e que se tornem no núcleo mais importante do projeto, acabando mesmo por o redefinir em vez de ser uma ferramenta para a sua concretização.

A criação de estruturas destinadas a desenvolver políticas públicas corre sempre o risco de a estrutura se tornar mais importante do que o objeto do trabalho. Por outro lado, não é imaginável que uma atuação coerente, intencional e com resultados concretos expectáveis possa existir no vazio, nem baseada no princípio da boa vontade, do voluntariado, da cooperação informal. Será avisado que a estrutura aproveite o que existe e que seja tão leve quanto possível e tão forte quanto necessária.

Nesse sentido, é necessário criar sistema de suporte, utilizando o que existe, mas de forma articulada, coerente e claramente intencional, mobilizando todas as entidades com capacidade de chegar à população sem qualquer tipo de preconceito (as escolas, as empresas, as autarquias, os sindicatos, as associações, os clubes desportivos, as universidades, os serviços públicos, as confissões religiosas), lançar um sistema de orientação profissional ao logo da vida, garantir efeitos de ancoragem colocando metade da formação em horário de trabalho pois faz parte do trabalho, não é opção e criar públicos nas empresas para este produto.

A forma como se faz pode, obviamente, ditar o sucesso ou o insucesso das políticas sejam públicas ou privadas. O PNLA deverá cobrir uma gama muito abrangente de situações sem privilegiar umas em detrimento de outras. São tão básicas e necessárias competências como saber ler ou escrever (grau mínimo e ainda não dominado por cerca de meio milhão de portuguesas/es), como saber lidar com as chamadas novas tecnologias, dominar línguas estrangeiras ou lidar com a nossa dependência com instituições financeiras. A tudo é necessário responder, ainda que não ao mesmo tempo, não com a mesma exigência de imediatismo, não com as mesmas abordagens e/ou metodologias.

Nesse sentido, o PNLA deverá assentar na relação entre o que cada um/a não sabe (naturalizar a ignorância para a combater) e o que sabe (valorizar e aproveitar o percurso), terá de conquistar as pessoas pelo seu saber (as artes locais, a experiência profissional, …) e, a partir daí, desenvolver cada projeto individual, ter estratégias adaptadas a várias realidades (as microempresas, os grandes grupos, as mulheres, as/os jovens, as/os analfabetas/os, …), chegar às pessoas através dos seus consumos tradicionais (as telenovelas, os programas matinais de televisão, o futebol, as redes sociais).

Tornar a escola pública disponível para as/os adultas/os que a frequentaram anteriormente e nela queiram aprofundar conhecimento e desenvolver (novas) competências é fundamental para o sucesso do Plano, bem como envolver, desde o início, as empresas na conceção e no desenvolvimento do plano a aí implementar.

Será ainda imprescindível estabelecer planos de formação básica e digital e de cidadania para as/os desempregadas/os, incluir a fluência de línguas estrangeiras no conceito de literacia a trabalhar no âmbito do PNLA, realçar a importância das humanidades, a ELV não poderá ter só em mente a economia, tal com a educação básica e secundária não a tem. O processo deverá ser orientado para o empoderamento pessoal e, sem descurar as competências cognitivas, realçar as competências éticas, estéticas, políticas, profissionais e de participação cidadã.

E, finalmente, todo o sistema tem de ser pautado por altos níveis de exigência e de qualidade seja na estrutura, nos profissionais, nos processos, ou nas certificações.

Para que tal aconteça deve ser coerente e pertinente do ponto de vista simbólico, político, das estruturas financeiras e do regulamento. Tem de ser significativo e

intencional para cidadãs/ãos, empresas, autarquias, comunidades locais, para o País.

O projeto deve ser baseado na realidade e não no «devia ser», partir do contexto de cada um/a e levá-la/o para fora desse contexto (abrir horizontes).

O Estado enquanto impulsionador deve obrigar-se a começar por si próprio, pelas/os seus/suas trabalhadoras/es e dirigentes.

4. As Pessoas

A estratégia que atrás fui referindo teve sempre como ponto central as pessoas. É para elas que projetamos a estratégia, logo elas são a parte mais importante da estratégia, tal como na Educação escolar de crianças e jovens estes são o que mais importa, também na educação de adultos, são estes o foco.

A Qualificação, a Formação, a Educação como lhe quisermos chamar é, assim, um direito de cada cidadã/ão, um Direito que não se extingue com o passar do tempo e é um Dever do Estado garantir que assim seja e também um Dever de cada um de nós aproveitar e rentabilizar.

Péricles, há 25 séculos, afirmava que «A nossa função não é prever o futuro, mas estar preparado para ele».

Preparemos então o futuro, com o conhecimento do passado e com a nossa ação no presente, para que o futuro não seja um sítio ou um tempo para onde vamos, querendo ou não, mas seja uma era melhor para todos, é preciso que nos empenhemos e isso não é tarefa dos outros ou de alguns, construir um futuro melhor é uma tarefa de todas e todos e para todas e todos.

Bibliografía

Dionísio, M. L. (2014). Educação de adultos: novas oportunidades de literacia. *Perspectiva*, *32*(1), 21-37. https://doi.org/10.5007/2175-795X.2014v32n1p21

Figueira, A. I. (28 de dezembro de 2018). Plano Nacional de Literacia de Adultos. Recuperado de https://epale.ec.europa.eu/pt/content/plano-nacional-de-literacia-de-adultos

Sebastião, J.; Ávila, P.; Da Costa, A. F. e Gomes, M. C. (2001) Estudios internacionales de literacia de adultos: resultados comparados y problemas

metodológicos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/267546895_Estudios_internacionales_de_literacia_de_adultos_resultados_comparados_y_problemas_metodologicos.

El diálogo entre la educación, el empleo y la orientación desde la perspectiva del edadismo

MANUEL SOUTO-OTERO

Profesor Cardiff University - Inglaterra

En esta conferencia se exponen algunas ideas sobre la relación entre la educación, el empleo y la orientación en la Unión Europea, con atención especial a la situación en España y Portugal. En la segunda parte se presentan brevemente tres teorías sobre la relación entre la educación y el mercado de trabajo, y se reflexiona sobre el contexto cambiante a la que se enfrenta esta relación, debido entre otros factores, a la expansión del acceso a la educación terciaria y cambios en el mercado de trabajo asociados con la digitalización. En este contexto, se presentan una serie de propuestas para facilitar la «alineación» entre educación y empleo, y examinar el papel de nuevas herramientas para la orientación en este contexto.

1. Educación y mercado de trabajo: teorías y contexto

1.1 Teorías

Las principales teorías que intentan explicar la relación entre la educación y el mercado de trabajo se formularon en los años 1960 y 1970, y pueden dividirse, siguiendo los argumentos de Brown y Souto-Otero (2020), en tres grupos:

- Teorías técnico-funcionales, asociadas con la teoría liberal de la movilidad social (Eriksson y Goldthorpe 1992). Esta teoría predice que la sociedad evoluciona hacia un mayor grado de meritocracia, conforme a la cual las credenciales académicas cobran cada vez mayor importancia en la asignación de personas a puestos de trabajo. Esta mayor importancia se justificaría por la creciente complejidad de las tareas desempeñadas en el trabajo y porque los resultados académicos reflejan, de acuerdo con esta perspectiva, la adquisición de conocimientos y habilidades productivas.
- Las teorías de filtros (Arrow 1973, Spence 1973), y la idea de la «teoría de colas» o líneas de espera (Thurow 1975), otorga también un papel central a la educación en el mercado de trabajo, pero la explican de un modo diferente a las teorías técnico-funcionales. Estas teorías no asocian directamente educación

formal y productividad, pero sí lo hacen de manera indirecta, ya que ven las credenciales académicas como indicadores de productividad futura y de capacidad de aprendizaje. De acuerdo con estas teorías a la hora de ofrecer un trabajo los empleadores se enfrentan con incertezas sobre las características y la productividad futura de los candidatos, y las credenciales académicas les ofrecen una señal del potencial y de lo costoso que será que adquieran las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Estas teorías esgrimen que las habilidades que se necesitan para ejercer un trabajo se adquieren, fundamentalmente en el laboral, en el mismo puesto de trabajo y no en el sistema educativo. La labor principal del sistema educativo no es tanto desarrollar las habilidades laborales, como certificar los diferentes niveles de habilidad de los individuos, y su capacidad para adquirir nuevas destrezas en el puesto de trabajo.

De acuerdo con la teoría de colas los trabajadores elaboran listas en las cuales posicionan los trabajos que pueden solicitar de acuerdo a su deseabilidad, mientras que los empleadores posicionan a los candidatos de una manera jerárquica, basada en sus características y lo deseable que es cada candidato como trabajador. La interacción entre ambas colas determina la contratación. De acuerdo a Thurow (1972) de este modo los trabajadores más deseables en el mercado de trabajo obtendrán los trabajos más deseables, mientras que trabajados menos deseables van a trabajadores que no se encuentran en posiciones tan altas en las líneas de espera. Asimismo, los trabajadores menos deseables pueden no encontrar trabajo, y los trabajos menos deseables pueden no encontrar trabajadores que los acepten. Estas teorías parecen explicar fenómenos del mercado de trabajo que las teorías técnico-funcionales tienen problema en explicar, como la baja relación entre las materias de estudio y los trabajos que obtienen los individuos o la falta de una asociación perfecta entre crecimiento económico y nivel educativo a nivel nacional – porque bajo esta teoría la educación no esta necesariamente relacionada con la productividad. Además, en su concepción original la teoría de colas no restringe el posicionamiento de los trabajadores en la cola por un trabajo a sus credenciales académicas, y en este sentido puede incorporar factores de otro tipo, como la edad y el género, que no son «meritocráticos». Sin embargo, la educaciónse consideran un aspecto central para la creación de dichas colas (Goldthorpe 2014), y se le otorga

una particular importancia ya que es uno de los pocos factores que pueden alterar la empleabilidad sobre los que los individuos tienen un cierto control.

- Teorías credencialistas, fundamentadas en las observaciones de Weber (1978), que enfatizan el valor de las credenciales académicas no como indicadores directos o indirectos (por medio de la capacidad de aprendizaje) de productividad sino como indicadores del adquisidor de ciertas culturas, y como medios para inclusión o exclusión de ciertos sectores sociales del mercado de trabajo. La labor principal del sistema educativo es la enseñanza de estas culturas, cuya adquisición es vital para la obtención de un trabajo. Por ejemplo, a la hora de obtener los trabajos con mejores condiciones entre la élite gestora del país, es importante tener un alto nivel educativo, e incluso haberlo obtenido en ciertos centros de reconocido prestigio que enseñan unas ciertas disposiciones y hábitos. Del mismo modo, los trabajadores de grado medio habrán sido enseñados a respetar esa cultura, estilos y valores en el sistema educativo (Collins 1971). El trabajo del sociólogo francés Pierre Bourdieu sobre la reproducción social describe un proceso de intensificación en el uso del sistema educativo como una herramienta para perpetuar el privilegio económico de las clases altas en los tiempos modernos (Bourdieu y Passeron 1977). El aumento en la importancia de las cualificaciones educativas formales en la selección a puestos de gestión aseguró y legitimó la reproducción social, tras la transformación de la estructura del tejido económico e industrial -desde empresas pequeñas y familiares a corporaciones burocráticas como las entidades principales en el proceso de acumulación de plusvalías. Esta creciente importancia resultó, de acuerdo con Bourdieu, en la instauración de las credenciales académicas como los mediadores principales entre las clases sociales y las instituciones económicas, en un proceso que Bourdieu juzga como injusto, ya que la clase social determina en gran parte la trayectoria individual en el sistema educativo y posteriormente en el productivo. Además, y a diferencia de las teorías técnico-funcionales y las credencialistas, el modelo es también ineficiente, ya que lo que otorga valor a la educación no está necesariamente relacionado -ni directa ni indirectamente- con la productividad: son disposiciones y valores que no son directamente el objeto de enseñanza y estudio en el sistema educativo.

Tabla 1. Justicia y eficiencia en la relación entre la educación formal y el trabajo

	Justicia	Eficiencia
Técnico-funcional	Sí	Sí
Filtro	No	Sí
Credencialismo	No	No

Fuente: Brown y Souto-Otero (2020)

Cabe destacar que mientras que las teorías expuestas son diferentes en aspectos fundamentales comparten un foco casi exclusivo en la educación formal y un cierto edadismo teórico en el análisis del vinculo entre la educación y el mercado de trabajo ya que principalmente se han usado para entender los nexos entre la formación inicial y la transición al mercado de trabajo. Este foco está más justificado en un mundo en el que exista un «trabajo para toda la vida». La utilidad de estos análisis, sin embargo, es crecientemente limitada en un mundo como el actual en el que este ya no es el caso.

1.2. Educación, trabajo y orientación en un contexto cambiante

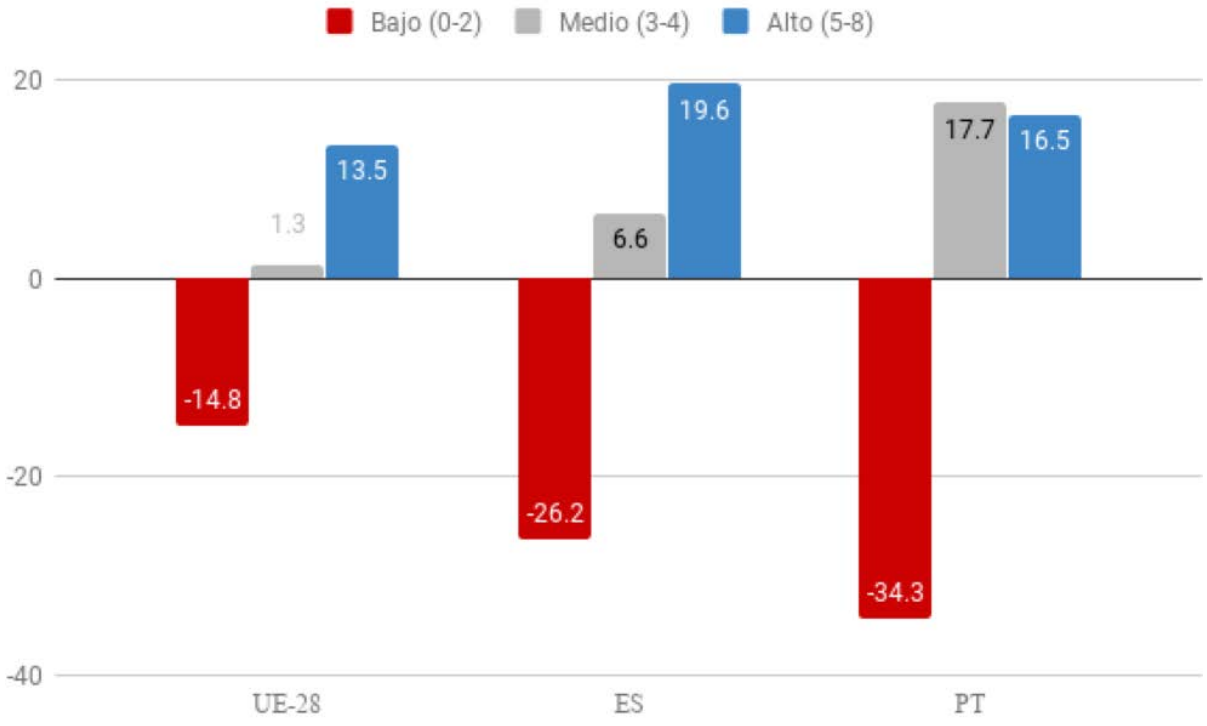
Esta sección analiza el contexto educativo y laboral actual, y extrae implicaciones desde el punto de vista del edadismo.

1.2.1. Contexto educativo: la expansión de la educación superior

Es un hecho conocido que en los países de la Unión Europea, incluidos España y Portugal, la gente joven tiene un nivel mayor de educación formal que las generaciones anteriores. Este es naturalmente un hecho positivo y que en el caso de España y Portugal refleja además, en parte, la modernización posterior a largos periodos de dictadura hasta mediados de la década de 1970. Aunque también ha habido un incremento en el nivel educativo intermedio, una parte importante de este progreso en el nivel de educación formal ha tenido lugar en la educación superior. El Gráfico 1 muestra la diferencia en el nivel de estudios entre la población de 25 a 54 años y la población de 55 a 74. Como se puede observar, la población de hasta 54 años tiene un nivel educativo formal muy superior a los mayores de 55 años. En la Unión Europea la diferencia porcentual entre los dos grupos respecto al nivel bajo de educación es de casi 15 puntos (con sobre-representación de los mayores de 55

años) y respecto al nivel alto de educación de casi 14 puntos (con sobre-representación de los menores de 55 años), mientras la situación es similar respecto al nivel educativo medio. Estas diferencias entre grupos de edad son todavía mucho más pronunciadas en el caso de España y Portugal.

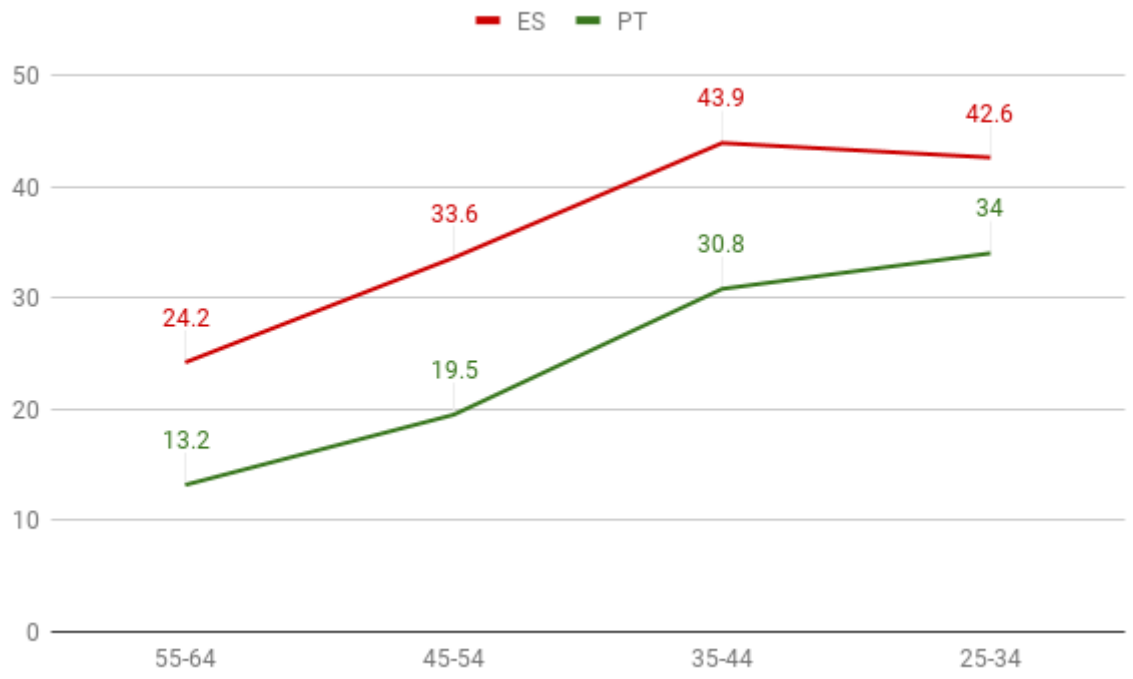
Gráfico 1. Diferencia nivel educativo población 25-54 y 55-74 en la UE



Fuente: EUROSTAT (s.f.). Clave: 0-2: Hasta secundaria; 3: Secundaria superior; 4: Post secundaria no terciaria; 5-8: Terciaria.

Es importante señalar que el salto más importante en la educación terciaria tanto en España como en Portugal lo dieron las generaciones que ahora tienen entre 45 y 54 años y sobre todo los que tienen entre 35 y 44 años, que además son generaciones muy numerosas (las generaciones del «baby boom»).

Gráfico 2. Educación terciaria en ES y PT por grupos de edad (2017)



Fuente: EUROSTAT (s.f.)

Estas generaciones tienen, por tanto, una relación diferente con la educación formal respecto a las generaciones anteriores. Además, la sociedad ha invertido más recursos en su educación, y son generaciones que se han incorporado más tarde al mercado de trabajo que las anteriores. Todo ello cuestiona no ya la deseabilidad sino también la viabilidad de excluir a estas generaciones del mercado de trabajo una vez cumplan el umbral de los 55 años, que como se observa en el Gráfico 3 es una edad en la cual la actividad laboral baja de manera pronunciada.

1.2.2. Contexto laboral

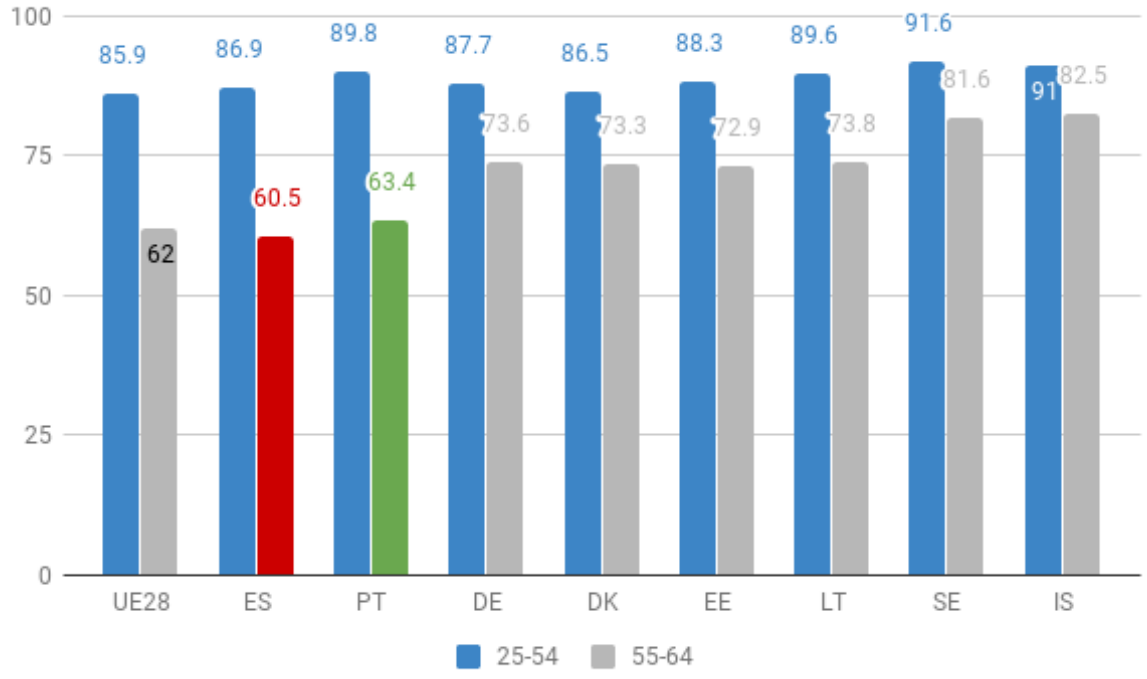
Edad y mercado de trabajo

Estudios del mercado de trabajo en España demuestran las dificultades con las que se encuentran los mayores de 45 años a la hora de encontrar un trabajo. Alrededor de una de cada cuatro ofertas de trabajo analizadas en el informe «Oferta y demanda de empleo en España» realizado por InfoEmpleo y Adecco (2018) incorpora la edad como un criterio explicito de selección. La franja de edad más demandada es la que va de los 26 a los 35 años, seguida de la franja 31 a 35 años, copando más del 30% de las ofertas cada una. A partir de los 41 años, las ofertas

disminuyen de manera radical.

El resultado es que muchas personas mayores de 50 años han abandonado el mercado de trabajo. Como se observa en el Gráfico 3, la tasa de actividad (ocupados más desempleados) de los mayores de 54 años en España y Portugal es casi 30 puntos porcentuales menor que la del grupo de 25 a 54. Aunque las cifras de estos países no están lejos de la media de la UE, sí lo están de los líderes Europeos, lo que demuestra que otras realidades son posibles.

Gráfico 3. Tasas de actividad 25-54 y 55-64 (segundo trimestre de 2019)



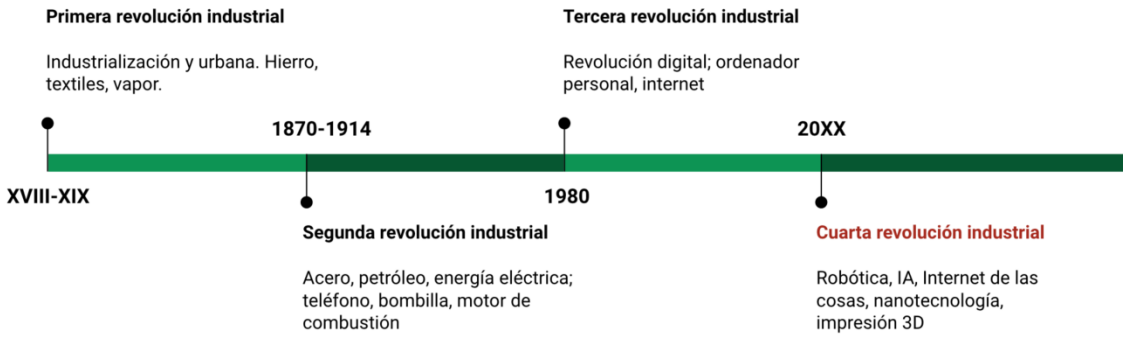
Fuente: EUROSTAT (s.f.)

El futuro del trabajo

A lo largo de la historia moderna, diferentes avances tecnológicos han creado incertidumbre respecto al futuro del trabajo. En la primera revolución industrial este miedo se plasmó en las acciones de los Ludistas, artesanos ingleses que, a principios del siglo XIX, protestaron contras nuevas tecnologías como la maquina de hilar y los telares industriales que destruían empleo y permitían a los empresarios reemplazarlos por trabajadores menos cualificados y más baratos. La segunda y tercera revolución industrial, de finales del XIX y durante el siglo XX trajeron consigo miedos similares respecto a la destrucción de empleo. El influyente Foro Económico

Mundial (World Economic Forum o WEF) ha argumentado que actualmente estamos entrando en la cuarta revolución industrial (Schwab 2016), un argumento que ha capturado una gran atención. La cuarta revolución industrial (4RI) no se caracteriza por el uso de una tecnología, sino por la construcción de nuevos sistemas basados en una serie de tecnologías como la inteligencia artificial, el Internet de las cosas (IoT) o la impresión 3D. Aunque el verdadero carácter de esta 4RI está todavía por ver, el fundador del WEF, K. Schwab, ha argumentado que esta vez la revolución es diferente a las anteriores, porque las máquinas son ahora capaces de realizar incluso las tareas más complejas: «Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes.» (Schawb 2016).

Gráfico 4. Cronología de las revoluciones industriales



Fuente: Elaborado a partir de Schwab (2017)

Así, han emergido dos visiones dominantes sobre el futuro del trabajo: una basada en la noción de destrucción del trabajo y una en la reestructuración del trabajo. La visión primera ha sido fundamentada en buena parte en un estudio de Frey y Osborne (2017) que intenta estimar el riesgo de automatización, usando tecnologías ya existentes, de puestos de trabajo en Estados Unidos. Este estudio concluye que un 47% de los trabajos en ese país corren riesgo de ser automatizados en el medio plazo. A pesar de lo dramático de esta estimación, cabe señalar el estudio se refiere a capacidad tecnológica para automatizar, y no a las probabilidades de automatización y está basado en una estimación bastante cruda de la posibilidad de automatización ya que no se basa en la estimación de tareas automatizables sino de trabajos automatizables –cuando que una proporción alta de un trabajo se pueda automatizar no implica necesariamente que el puesto de trabajo lo sea. Además no

estima los trabajos que pudieran ser creados por las tecnologías digitales y la automatización.

En respuesta a algunas de estas limitaciones, el estudio de Arntz et al. (2016) parte de la base de que son las tareas las que son automatizables y que muchas de las ocupaciones que Frey y Osborne clasifican como automatizables contienen una parte sustancial de tareas que no lo son, lo cual llevaría a una menor reducción de trabajos de lo que estiman estos autores. Los resultados de las estimaciones de Arntz et al. son mucho más bajas: 9% de los trabajos serían automatizables en la OECD, con oscilación entre países (entre el 6% y 12%). España es uno de los países con más alto riesgo de automatización de trabajos, mientras Portugal no está incluido en el análisis. Además, Arntz et al. (2016) indican que estas cifras son en cualquier caso una sobreestimación, ya que existen barreras económicas, legales y sociales a la automatización que su estudio no tiene en cuenta. Además la reorganización de tareas y rediseño de trabajo podría usarse para proteger trabajos y las nuevas tecnologías pueden también crear trabajos adicionales.

1.2.3. El vinculo futuro entre educación y trabajo

Una constante en este contexto tan dinámico y cambiante, y como en las revoluciones industriales anteriores, es que la educación se ve como el principal activo para la supervivencia económica: “Estoy convencido de que el talento, más que el capital, representarán el factor de producción más importante. Por esta razón, la escasez de una fuerza de trabajo con las habilidades requeridas más que la disponibilidad de capital es con mayor probabilidad el obstáculo para la innovación, la competitividad y el crecimiento” (Schwab 2016). La pregunta sería, entonces, ¿cómo es posible protegerse, por medio de la educación de la posibilidad de automatización? Esta es una pregunta que ha recibido la atención de académicos y también de un gran abanico de organizaciones (la Organización Mundial del Trabajo, la OECD, la Unión Europea, think-tanks como CYD o BBVA en España, administraciones centrales y autonómicas, compañías privadas en el ámbito de los Recursos Humanos, etc.) en tiempos recientes.

La respuesta de la mayor parte de los estudios que han tratado este tema se refiere a la especialización en tareas que son difíciles de automatizar. Los estudios tienden a converger entorno a una serie bastante específica de habilidades, competencias y actitudes: la capacidad para el emprendimiento la creatividad, la flexibilidad, la

capacidad de juicio o el sentido común (Autor 2014; Brynjolfsson y McAfee, 2014). En estos estudios hay mucha menor referencia a habilidades técnicas. La mayor parte son habilidades, competencias y actitudes genéricas o transversales. Estas habilidades habrían de combinarse, según Harari (2018), con el desarrollo del «capital psicológico» necesario para poder buscar la propia orientación y tener la motivación para reinventarse continuamente en el ámbito profesional –algo que este autor considera que es más difícil de hacer a medida que las personas se hacen mayores.

Es interesante también hacer notar que en este debate el foco es cómo adecuar la formación a las demandas del mercado de trabajo, y a lo que «las máquinas no pueden hacer», mientras que pocos estudios han discutido como hacer los trabajos más «humanos».

1.2.4 Educación, trabajo y edad

Las implicaciones de las anteriores consideraciones sobre el vínculo entre la educación y el trabajo desde el punto de vista del edadismo parecerían pesimistas, ya que normalmente las habilidades, competencias y actitudes a las que se refiere la literatura como vitales para el futuro suelen asociarse con la juventud. Basta notar la imagen de los iconos emprendedores y creativos de Silicon Valley, como Mark Zuckerberg, Larry Page, el joven Steve Jobs o Bill Gates —modelos de los veinteañeros emprendedores que se proponen empezar corporaciones tecnológicas «desde el garaje» —.

Sin embargo, la literatura especializada sugiere que esto no representa el perfil más común de los emprendedores exitosos. Azoulay et al. (2018) examinaron la relación entre las «start-ups» de rápido crecimiento y la edad de sus fundadores. El estudio, que hace uso de datos administrativos sobre empresas, fundadores de las mismas y trabajadores en Estados Unidos, encontró que los emprendedores de éxito son más probablemente de edad media, no jóvenes. La media de edad de los fundadores del 0.1% de las nuevas empresas de más rápido crecimiento es de 45 años. Los resultados son similares cuando analizaron sectores altamente tecnológicos. Los emprendedores de más de 60 años, son mucho menos exitosos que los de otros grupos de edad, pero este también es el caso de los menores de 30 años. Los autores también encontraron que la experiencia en el sector es un factor que ayuda a predecir tasas mucho más altas de éxito en emprendimiento. Estos resultados,

según los autores: «rechazan de manera clara la hipótesis común que enfatiza la juventud como un factor fundamental para el éxito de los emprendedores» (Azoulay et al. 2018:1). El estudio se refiere a Estados Unidos, pero ilustra que es posible encontrar contextos en los cuales la edad puede no ser ya un inconveniente, sino incluso ser una ventaja a la hora del emprendimiento exitoso.

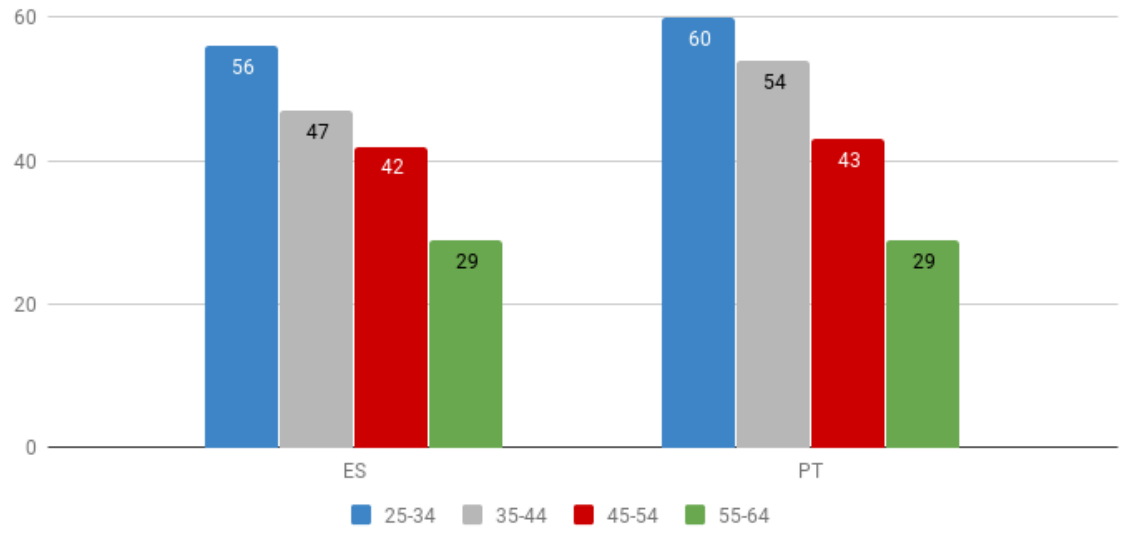
Algo similar ocurre con la creatividad. Existe una fuerte asociación en la sociedad entre la creatividad, la infancia y la juventud (el imaginario social del joven Mozart o Einstein). Así, se tiende a creer que las grandes innovaciones son producto de los jóvenes. Sin embargo, cuando se trata de “invenciones notables” (merecedoras de Premios Nobel en Física, Química, Medicina y Economía durante los últimos 100 años, y otras grandes innovaciones tecnológicas durante el mismo periodo), Jones (2005) encuentra que la edad de los grandes ‘descubridores’ de conocimiento es mayor hoy que hace 100 años. Durante el siglo XX la edad a la que invenciones notables se producen se incremento aproximadamente en 6 años. Los innovadores jóvenes al final del siglo XX eran mucho menos productivos que a principios de siglo XX. Esto es consistente con cambios en la edad de entrada en el mercado de trabajo y con una fuerza de trabajo de mayor edad, pero cuestiona la existencia de un vínculo inextricable entre juventud y creatividad. El autor concluye que: «ciertamente las grandes innovaciones provienen cada vez en menor medida de los jóvenes» (Jones 2010:13), aunque también nota que esta tendencia no se compensa con una expansión de producción de innovaciones a edades avanzadas.

Las habilidades, competencias y actitudes mencionadas anteriormente como esenciales para el siglo XXI son reducidas en número. Sabemos que el número de habilidades, competencias y actitudes demandadas en el mercado de trabajo es mucho mayor. Un artículo reciente hace referencia a más de 12,000 codificadas en la base de datos que empleó (Brown y Souto-Otero 2020). Algunas de estas habilidades, efectivamente, pueden der más difíciles de prender o desempeñar a edades más avanzadas, otras menos, mientras que otras pueden no verse afectadas de manera notable por la edad. Lo que es evidente es que las empresas no pueden, por diversos motivos, despedir a sus trabajadores cuando aparecen nuevas habilidades, competencias y actitudes de importancia para ellas, y reemplazarlos por otros, ni pueden basar su competitividad únicamente en la nueva contratación. Además, recientemente los perfiles «híbridos» que combinan

habilidades de distintos campos de conocimiento que normalmente no se ofrecen de manera integrada en la educación formal han adquirido mayor peso en el mercado de trabajo (Burning Glass 2019). Esto sugiere la importancia de la formación continua a lo largo de la vida, también para las personas de edad más avanzada. Para ello hay que dar un mayor reconocimiento y planear de manera adecuada la educación no formal (Murphy et al. 2020).

Sin embargo, y como muestra el Gráfico 5, la participación en actividades educativas —usando un global de formales y no formales— decrece de manera muy notable con la edad, sobre todo a partir de los 55 años, tanto en España como en Portugal. Esto se debe a un amplio abanico de factores, entre los que pueden mencionarse la falta de tiempo (responsabilidades de trabajo, cuidado de la familia, etc.), dificultades para identificar oportunidades educativas adecuadas o los costes de la educación.

Gráfico 5. Participación en educación formal y no formal

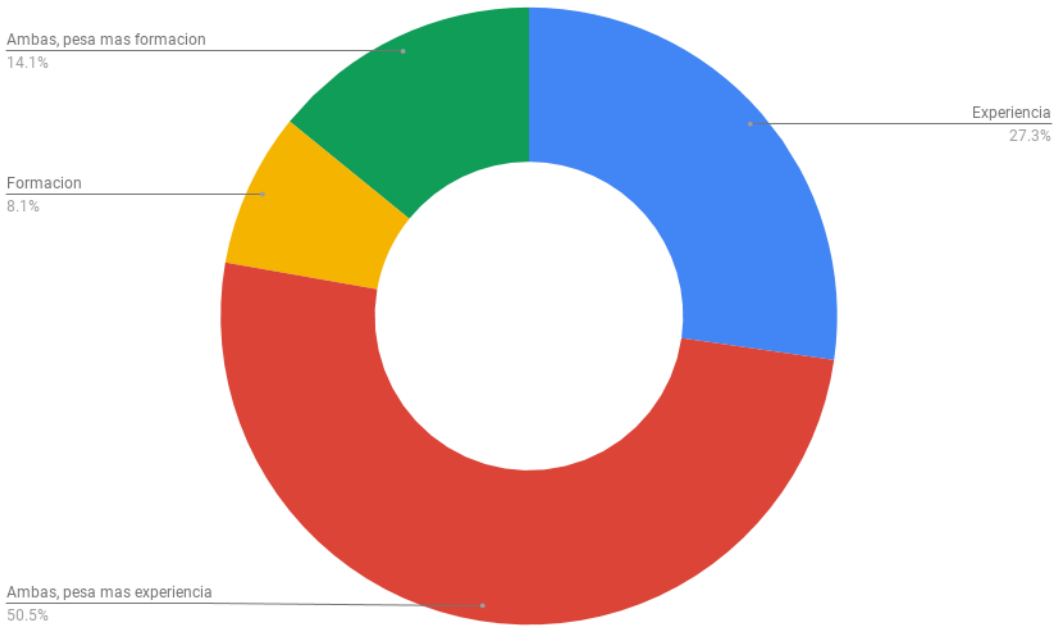


Fuente: OCDE (2019)

La participación en la educación no formal es mucho más frecuente que la participación en la formal, a partir de los 25 años: un 22% de participación en educación formal en España en la franja 25-34 años contra 45% en la informal; en Portugal las cifras son 12% contra 55%. Las diferencias son todavía más marcadas en grupos de edades más avanzados: 3% de participación en actividades de educación formal en el grupo de edad 55-64 en España, frente a un 28% de participación en actividades de educación no formal.

De hecho, en el contexto español los datos indican que las empresas también valoran de manera mucho más frecuente la experiencia —que está fuertemente ligada al aprendizaje no formal e informal— que la formación. Las empresas también señalan frecuentemente como una de las principales razones de la 'escasez de talento' la falta de experiencia.

Gráfico 6. Importancia de la formación y la experiencia a la hora de contratar talento



Fuente: Datos extraídos de Infoempleo y Adecco (2019)

Curiosamente los individuos tienden a dar más atención y planear más la educación que es mucho menos frecuente (la formal), lo que indica que es necesaria una reformulación de las acciones relacionadas con las actividades educativas no formales. Debe recalcarse también que la experiencia y la educación no formal reciben muy poca atención en las teorías que vinculan educación y trabajo que se exponían anteriormente en esta comunicación.

1.2.5 Orientación

Es evidente que no toda experiencia se valora de la misma manera en el mercado de trabajo. La pregunta ¿qué experiencia? se convierte en relevante en este contexto. Muchas de las habilidades demandadas en el mercado de trabajo pueden adquirirse de manera relativamente rápida, y la experiencia que se demanda es también frecuentemente de una duración relativamente corta (de 1 a 3 años).

Aquellas personas, y empresas, que conozcan las últimas tendencias en el mercado tendrán, por tanto, ventaja sobre aquellas que no lo hagan. En este sentido, han aparecido nuevas herramientas de orientación basadas en “big data” y otras herramientas analíticas que pueden ayudar a las compañías, los gobiernos y las personas a mitigar los desajustes entre oferta y demanda y prepararse para el futuro. No se trata de considerar que estas herramientas ofrecerán un “technological fix” a los retos actuales, pero sí pueden ser usadas para realizar contribuciones positivas gracias al volumen de datos que emplean y su agilidad (datos en tiempo real). En un mundo tan rápidamente cambiante como el actual cuanto antes podamos identificar los cambios más rápidamente podemos adaptarnos a ellos de manera satisfactoria. Evidentemente la orientación no es la única medida que debe adoptarse para afrontar los retos que nos presenta un mercado de trabajo tan complejo como el actual, pero es una herramienta de utilidad.

Las nuevas tecnologías están abriendo oportunidades anteriormente desconocidas para el estudio de la relación entre la educación y del mercado de trabajo. Respecto al mercado de trabajo, las nuevas tecnologías permiten acceder a datos sobre la demanda, por ejemplo por medio del análisis de un gran volumen de ofertas de trabajo disponibles online, lo cual permite análisis en tiempo real del tipo de posiciones ofertadas y los requisitos expresos en términos de educación y habilidades en los mismos (así como de otros aspectos, como puede ser el tipo de posiciones que tardan en cubrirse, etc.), mientras que anteriormente información sobre la demanda se recopilaba de manera menos exacta y con un mayor retraso temporal por medio casi exclusivo de encuestas a empresas (Brown y Souto-Otero 2020). El volumen de datos recogidos online, además, permiten un análisis muy granular tanto a nivel de ocupaciones como de zonas geográficas específicas. Esta información puede ser de gran utilidad para mejorar la orientación. Desde el lado de la oferta educativa, la inteligencia digital sobre la misma reduce los costes de la recopilación de información sobre las actividades formativas disponibles a nivel local, sus puntos fuertes, duplicaciones en la oferta y las carencias que podrían cubrirse por medio de nuevas actividades educativas. Las nuevas tecnologías pueden utilizarse para ajustar y racionalizar la oferta educativa, pero también para ofrecer mapas más completos y fáciles de navegar sobre dicha oferta.

Conclusiones

Esta comunicación ha analizado una serie de teorías influyentes en el estudio de la relación entre la educación y el trabajo. La situación actual presenta una serie de retos a estas teorías tradicionales, que apuntan a la necesidad de “repensar” nuestros marcos conceptuales y argumentos teóricos. En otras palabras, necesitamos nuevas teorías sobre el funcionamiento del mercado de trabajo (Brown y Souto-Otero 2020).

Nuestro contexto esta cambiando de manera acelerada. Tendencias como la expansión del acceso a la educación superior y la automatización están modificando la relación entre la educación y el trabajo con consecuencias que aún no podemos vislumbrar por completo, aunque comencemos a tener una visión más clara sobre las habilidades, competencias y disposiciones que tendrán un valor añadido en este futuro que ya ha comenzado. La población de edad más avanzada no puede quedarse al margen del desarrollo de dichas habilidades y esto requiere que se les dote de oportunidades para su desarrollo, pero también requiere cambios fundamentales en los imaginarios sociales que asocian habilidades y disposiciones como la creatividad y la capacidad de emprendimiento con la juventud. Los estudios disponibles apuntan, además, a que dichos imaginarios carecen de una fundamentación empírica, lo que refuerza la necesidad de cambiarlos. El envejecimiento de la población en las sociedades europeas es una tendencia acentuada que subraya la importancia de estos cambios.

La comunicación, así tiene implicaciones prácticas para las políticas educativas, como es la necesidad de que los sistemas educativos se orienten más hacia la formación continua, y no se concentren de manera tan marcada en los años iniciales de vida. Necesitamos también una mejor planificación de las actividades educativas no formales. Finalmente, en este nuevo contexto, en el que los cambios se producen de manera acelerada, la información y la orientación son aspectos fundamentales y a los que habría que prestar más atención. En este sentido, se están desarrollando nuevas herramientas que impulsarán nuestro entendimiento de la oferta educativa y el mercado de trabajo con altos niveles de granularidad en comparación a lo que era posible hace pocos años. Estas herramientas continuarán mejorando en el futuro, lo que plantea cuestiones de acceso a las mismas y apunta a la necesidad de pensar las maneras en las que poner la tecnología al servicio de los ciudadanos y las

organizaciones para que les ayuden en la toma de decisiones educativas que les ayuden a cumplir sus objetivos, en cualquier fase de la vida.

Bibliografía

Arntz, M., Gregory, T. And Zierahn, U. (2016). The risk of automation for Jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers*, (189). Paris: OECD.

Arrow, K. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics,* 2, 193–216.

Autor, D. H. (2014). Polanyi's paradox and the shape of employment growth. *NBER Working Paper 20485.* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Azoulay, P., Jones, B. F., Kim, J. D. y Miranda, J. (2018). Age and High Growth Entrepreneurship. *NBER Working Paper No.* 24489. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Bourdieu, P., y J. Passeron (1977). *Reproduction in Education, Society, and Culture*. Beverley Hills, CA: Sage Publications.

Brown, P. y Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy, 35*(1) 95-118.

Brynjolfsson, E. y McAfee, A., (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York: W.W. Norton.

Burning Glass (2018). *The hybrid job economy: how new skills are rewriting the DNA of the job market.* Boston, Burning Glass.

Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociological Review 36*(6), 1002–1019.

Erikson, R., y J. H. Goldthorpe (1992). *The Constant Flux: a Study Of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.

Frey, C.B. y Osborne, M.A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change.* 114, 254-280.

Goldthorpe, J. H. (2014). The Role of Education in Intergenerational Social Mobility: Problems from Empirical Research in Sociology and Some Theoretical Pointers from Economics. *Rationality and Society 26*(3): 265–289.

InfoEmpleo y Adecco (2019). *Informe Infoempleo y Adecco: Oferta y demanda de empleo en España*. https://www.infoempleo.com/informe-infoempleo-adecco/

Harari, Y. N. (2018). *21 Lessons for the 21st Century.* Random House Publishing Group.

Jones, B. F. (2005). Age and Great Invention. *Working Paper no. 11359. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.*

-(2010). Age and great invention. *The Review of Economics and Statistics*, *92*(1),1-14.

Murphy, I, Scott, D., Villalba-Garcia, E., Endrodi G. y Souto-Otero, M. (2020). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report.* Thessaloniki, Cedefop.

OCDE (2019). *Education at a glance 2019.* Paris: OCDE.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: What it means, how to respond*. Geneva: World Economic Forum.

-(2017). *The Fourth Industrial Revolution.* London, Penguin Books.

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics 87*(3): 355–374.

Thurow, L. (1972). Education and Economic Equality. *The Public Interest* 28: 66–81.

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy.* New York, NY: Basic Books.

Weber, M. (1978). *Economy and Society.* Berkeley: University of California Press.

MESAS DE EXPERTOS E EXPERTAS

A atención á empregabilidade das persoas adultas maiores: obxectivos, medidas, programas e proxectos en práctica

PABLO CASAL ESPIDO

Director Xeral de Orientación e Promoción Laboral

Consellería de Economía, Emprego e Industria da Xunta de Galicia

Bos días. Cando me convidastes a participar nesta mesa redonda sobre a empregabilidade das persoas adultas maiores, concibín a idea do estrato de idade que, xeralmente utilizamos para falar das persoas de maior idade antes da chegada da xubilación, é dicir os maiores de 45 anos.

Aínda que denominar adultos maiores a persoas que están no mellor da súa vida persoal e laboral, e nun mundo no que cada vez se vive máis, con mellor calidade alimenticia, saúde e coidados médicos, é todo un paradoxo. Pero os datos encádranse así.

A min tampouco me gusta falar de datos, porque para o goberno da Xunta de Galicia e todos aqueles que temos responsabilidades directas, as persoas sempre foron, son e seguirán sendo o primeiro.

Di o artigo 14 da nosa Constitución Española, e tamén o artigo 4 do Estatuto dos Traballadores, que: Ningunha condición ou circunstancia pode impedirnos acceder a un dereito fundamental como é traballo. Pero vemos a diario que a realidade é outra.

E volvendo á temática deste simposio, ei de dicir que estar en situación de desemprego é un drama, pero a realidade faise máis dura a partir dos 45 anos; porque non son novos, teñen experiencia laboral e de vida (xa que ás veces é tan importante unha como a outra) e tamén moitas responsabilidades (fillos, hipotecas, maiores a cargo…); e desde logo quedar sen traballo é, para as persoas desta idade e maiores un dobre problema, xa que á vez de atoparse en situación de desemprego, quedan fóra do mercado laboral.

A fotografía de como están as cousas en Galicia e a seguinte:

Segundo os datos da EPA do 2º trimestre de 2019 (a piques estamos de coñecer o terceiro):

- Galicia ten unha taxa de paro, dun 11,33%
- 2.69 puntos por debaixo no conxunto de España que é de 14,0202%
- Nos homes é dun 10,7%
- E nas mulleres dun 12%

Pero facendo un análise pormenorizado destes datos no que reflicte a persoas maiores de 45 anos, atopamos a seguinte información:

- a taxa de paro de persoas entre 45 e 55 anos é dun 9,6%
- a taxa de paro de persoas entre 55 e 60 anos é dun 9,5%
- a taxa de paro de persoas de máis de 60 anos é dun 10,2%

E no que reflicte ao nivel de estudos, a porcentaxe de persoas de máis de 45 anos en situación de desemprego, sitúan o seu nivel académico en estudios primarios e de secundaria-primeira etapa, aquelando o 30%.

Aínda que os datos en Galicia son mellores que no conxunto do estado, non podemos obviar que estamos ante unha realidade complexa para as persoas maiores de 45 anos que andan na procura dun traballo ou de mellorar a súa empregabilidade; e aí é onde se está a facer fincapé a través das políticas activas de Emprego e mediante o desenvolvemento de medidas, programas e proxectos orientados á mellora da empregabilidade das persoas de máis de 45 anos que estean en situación de desemprego.

Debido á importancia que para nós ten esta problemática, desde a Xunta de Galicia, nos últimos 10 anos especialmente, estamos a potenciar as políticas activas de emprego, é dicir: o conxunto de servizos e programas de orientación, emprego e formación profesional para o emprego no ámbito laboral dirixidas a mellorar as posibilidades de acceso ao emprego, por conta allea ou propia, das persoas desempregadas, ao mantemento do emprego e á promoción profesional das persoas ocupadas e ao fomento do espírito empresarial e da economía social.

E para artellar unha estratexia integradora á vez que transversal co nexo común do emprego, fomos quen de deseñar un roteiro baixo o nome de Axenda 20 para o Emprego, co gallo de facer partícipes ditas políticas activas de emprego na consecución dun novo escenario completo e comprometido cara un futuro laboral e

económico máis participativo e social, coa directa colaboración dos interlocutores social.

O noso obxectivo: crear emprego de calidade, e chegar ao 2020 con un 10% de desemprego, e facelo baixo o alicerce dunhas relacións laborais sólidas e que asenten as bases para apoiar ás persoas e ás empresas na creación de emprego estable, incidindo en tres retos e un total de vinte medidas cohesionadas e estruturadas.

Así, no seu primeiro reto, o emprego de calidade como elemento clave da competitividade de Galicia, se esixe a necesidade de traballar coas persoas para mellorar as súas competencias en liña coas requiridas para ser empregables no novo contexto da Industria 4.0 e de especialización intelixente.

Neste sentido, a Axenda 20 articula un conxunto de medidas para asumir o especial compromiso coa atención aos colectivos con maiores dificultades no acceso ao emprego e busca potenciar a igualdade laboral entre homes e mulleres e, de xeito complementario, co autoemprego a través do emprendemento industrial e innovador.

Á súa vez, prioriza estas accións no ámbito rural, mentres que busca unha maior e máis estreita implicación na súa relación coas empresas, en especial cos perfís competenciais que no curto e medio prazo demanden os sectores estratéxicos e emerxentes da Industria 4.0, sen descoidar o recuperado equilibrio cos sectores básicos na economía galega (como o comercio retallista ou a artesanía) e o emprego autónomo, como base esencial para apoiar esta transición ao novo modelo produtivo.

No seu segundo reto, o da formación e capacitación como pancas de cambio, a Axenda 20 recoñece a aparición de novas ocupacións e a propia transformación e adaptación doutras, o que en si supón a necesidade de impulsar unha atención intelixente cara este cambio continuo, actuando sobre a ameaza que este risco está a supoñer nos colectivos cun maior grao de exclusión laboral.

Polo tanto, neste segundo reto, búscase actualizar decididamente a formación para o emprego, respondendo ás novas tendencias e provendo ao mercado laboral de Galicia dun conxunto de accións de capacitación.

Por último, dentro do terceiro reto, a orientación a servizos na atención ás persoas demandantes e ás empresas (OLA), a Axenda 20 busca potenciar a oportunidade

para mellorar o enfoque á achega de valor engadido á colectividade de persoas usuarias do Servizo Público de Emprego de Galicia, abrindo de xeito decidido novas vías de comunicación e interacción a través das tecnoloxías da información, poñendo en valor o coñecemento interno dos seus recursos profesionais.

Busca deste xeito, incidir nunha máis moderna configuración de oficinas de emprego como centros de servizos integrados, tanto para persoas demandantes como para empresas e persoas emprendedoras, converténdose nunha primeira liña de atención persoal e personalizada para estes colectivos, cun contorno e metodoloxía de traballo máis coherentes cos protocolos de carteira de servizos.

Búscase así atender tamén, non só aos compromisos e obxectivos establecidos tanto a nivel europeo principalmente a través da Estratexia Europa 2020, como a nivel español, a través da Estratexia Española de Activación para o Emprego 2014 - 2016 articulada a través do Plan Anual de Política de Emprego, se non tamén aos propios eixes e medidas que lle son de aplicación do Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020, documento este último de máxima referencia para o desenvolvemento da referida Axenda 20 para o Emprego.

Tomando como base o disposto na Axenda 20 para o Emprego, dende a Xunta estamos traballando a 3 direccións complementarias.

A primeira delas é a que comprende os programas de incentivos, tanto á contratación, como na procura do emprendemento e a Economía Social

1. **Incentivos** (entre outros):

- Programa Emprega Muller
- Programa Emprega Parados de Longa Duración.
- Programa Emprega Inclusión
- Programa Emprega/Autónomos contratación por autónomos

O pasado ano 2018, foron beneficiarios destes programas de axudas 14.703 persoas, dos cales 5.127 (34,9%) eran maiores de 45 anos.

2. Autónomos

En Galicia pechamos o mes de agosto cun total de 211.003 autónomos, dos cales un importante número son maiores de 45 anos.

Apoiamos o emprendemento, entre outros programas, dende distintas liñas de axuda que van dende o Bono Autónomo, o Relevo Xeneracional e a Segunda Oportunidade, así como na formación destes profesionais.

Desde que no 2017 a Xunta de Galicia puxo en marcha a Estratexia Autónomo 2020 levaron a cabo unha serie de medidas encamiñadas a impulsar e consolidar a Galicia como o mellor espazo onde desenvolver iniciativas con éxito no campo do emprego autónomo e o emprendemento.

Os “Venres Autónomos” darán continuidade aos encontros celebrados en anos anteriores e servirán para xerar sinerxías entre profesionais dunha mesma zona xeográfica.

3. Economía Social

Na actualidade en Galicia as persoas traballadoras de maior idade no sector da economía social representan un 63,2%, polo que os esforzos que se están a facer dende a Xunta de Galicia para promocionar e concienciar á xente sobre as posibilidades que enxendra este tipo de economía, tamén van no bo camiño.

A segunda delas ten que ver co o reto número 2 da Axenda 20 para o Emprego, a formación e a capacitación como pancas de cambio.

Neste contexto, debe actualizarse a formación para o emprego anticipando e consolidando novas tendencias nos sectores estratéxicos e prover as accións de capacitación que requiren ás persoas demandantes de emprego, incidindo nas que presentan maiores dificultades para a inserción.

Isto require da potenciación e actualización permanente das cualificacións profesionais e a posta en marcha de mecanismos áxiles de capacitación que permitan dar resposta rápida e eficaz ás novas tendencias e necesidades do mercado laboral, contando coa colaboración dos axentes económicos e interlocutores sociais.

É preciso afondar na formación ao longo da vida das persoas traballadoras, pero tamén das autónomas e das emprendedoras, con especial atención ás integrantes

de empresas de economía social, de xeito que melloren as súas competencias directivas e de xestión e fortalezan a competitividade das súas empresas, promovendo o crecemento e o emprego.

Xunto con isto, resulta imprescindible reforzar os mecanismos de avaliación, calidade, control, seguimento e eficacia da formación para o emprego, de cara a dispoñer de información máis completa e precisa en relación aos resultados acadados e á calidade tanto dos centros e entidades de formación como das accións formativas e das formadoras e formadores que as imparten; para así permitir mellorar a toma de decisións e a definición de políticas neste eido.

1. No que á formación corresponde, o pasado ano 2018, de 25.726 persoas beneficiarias directas, 8.079 eran maiores de 45 anos, é dicir un 31,4%.
2. No que ten que ver co recoñecemento da experiencia profesional que se ven desenvolvendo dende 2011, o último ano que se ten contabilizada a totalidade das especialidades e participantes, o 2017, dicir que as persoas acreditadas maiores de 40 anos, foron un total de 744, 237 homes e 507 mulleres.

En concreto a partir da convocatoria de 2020, dende a Xunta de Galicia colaboraremos co Ministerio de Defensa no recoñecemento da experiencia profesional para o persoal que se ve na obriga de abandoar as Forzas Armadas con 45 anos ou máis. O universo estimado de persoas beneficiarias superan a 1.000.

A terceira delas ten que ver co reto número 3 da Axenda 20 para o Emprego, a orientación a servizos na atención ás persoas demandantes e ás empresas

O noso obxectivo é potenciar a oportunidade para mellorar o enfoque á achega de valor engadido á colectividade de persoas usuarias maiores de 45 anos inscritas no Servicio Público de Emprego de Galicia.

O SPEG leva atendido a 1.283.292 persoas dende a súa creación en 2005.

A día de hoxe, das persoas usuarias do mesmo un 41,6% son homes, e o restante 58,4% mulleres.

Deste total un 52,04% son maiores de 45 anos (57,1% mulleres e 42,9% homes)

E o faremos a través de dúas grandes liñas estratéxicas:

I. Modernización tecnolóxica e das infraestruturas da rede de Oficinas de Emprego.

II. Modernización de procesos: dixitalización do Servizo Público de Emprego de Galicia, posta en marcha de novos servizos para persoas empresarias, emprendedoras e empresas e redefinición da cartera de servizos para persoas demandantes.

Con todo este pasado ano 2018, os beneficiarios maiores de 45 anos do Servizo Público de Emprego de Galicia foron 262.386:

- Orientación: 233.041
- Autoemprego: 10.063
- Formación: 12.769
- Cooperación: 2.655
- Contratación: 3.858

Este bo facer dos profesionais que integran o Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG) e a efectividade das medidas que se aplican, cunha aposta clara pola formación flexible, á carta e dual, fan que Galicia estea entre as comunidades con mellor valoración no Plan Anual de Políticas de Emprego que fai o Estado.

Con todo, este goberno vai seguir a traballar de forma especial polas persoas que necesitan un emprego ou mellorar a súa empregabilidade, especialmente con colectivos prioritarios como os maiores de 45 anos, porque tal e como se ten dito en varias ocasións, facémolo sempre que sexa necesario.

E remato a miña intervención como comecei, xa que para a Xunta de Galicia as galegas e os galegos son o primeiro.

Bibliografía

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado, 311,* de 29 de diciembre de 1978. https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf

Servizo Público de Emprego de Galicia. https://emprego.xunta.gal/portal/es/.

Xunta de Galicia (s.d.). *Estratexia autónomo 2020.* https://ceei.xunta.gal/recursos/iniciativas?content=iniciativa_00247.html

Advantage

MARIA ANTÓNIA CADILHE

ANA ISABEL RODRIGUES

SONAE/ Portugal

Aos desafios decorrentes das evoluções tecnológicas nos contextos de trabalho, somam-se outros inerentes às evoluções e «reconfigurações demográficas» (Volkoff, 2011). De facto, segundo dados da Eurostat referentes a 2019, Portugal já é o 3.º país mais envelhecimento da União Europeia e será possivelmente o 1.º em 2050, contribuindo para esta realidade o aumento da esperança média de vida, projetando-se que 50% dos bebés nascidos a partir de 2000 venham a viver até aos 100 anos (Christensen et al., 2009), a par com o facto de Portugal apresentar a 4.ª taxa de natalidade mais baixa da Europa (Eurostat, 2018). Note-se, no entanto, que não se trata de uma tendência nacional, mas sim de um desafio à escala global já que, na 3.ª Cimeira Demográfica, realizada em 2019, a mensagem de abertura referia que a Europa se terá tornado num continente de "berços vazios", num mundo em que nascem cada vez menos bebés.

Estima-se, nesta senda, que o envelhecimento da população e a redução da população economicamente ativa (PEA) tenha um impacto de 15% na redução da força de trabalho europeia em 2050 (Barroca, Meireles & Neto, 2014), tratando-se de um dos motores da apelidada «escassez de talento» que levou Klaus Schwab, fundador do World Economic Forum (WEF), a afirmar termos transitado da era do capitalismo para a era do talentismo (WEF, 2014).

Para fazer face à «escassez de talento», as empresas deverão tomar em consideração uma panóplia de possíveis iniciativas, entre elas a ampliação da base de recrutamento (WEF, 2011), o que ganha especial relevância quando analisamos a taxa de desemprego nacional, uma vez que, apesar ter vindo a decrescer consecutivamente ao longo dos últimos anos, esta continua a ser mais evidente em determinados grupos etários, como é o caso de indivíduos com idade igual ou superior a 45 anos, segundo dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., disponibilizados pela Pordata (2019).

De um outro ponto de vista, o supra referido contexto sociodemográfico (envelhecimento da população e aumento da esperança média de vida) tem impacto no prolongamento da vida ativa e, consequentemente, no aumento do ciclo de vida do colaborador (Vendramim et al, 2012), sendo hoje possível encontrar, pela primeira vez, cinco gerações lado a lado no mesmo local de trabalho (Harvard Business Review, 2014), tornando a força de trabalho das empresas mais diversa em termos etários. Esta diversidade não deve ser entendida como um constrangimento, mas sim como uma potencial vantagem competitiva para as empresas (WEF, 2018) da qual é necessário tirar partido. A este respeito, e apesar de ser necessária mais evidência científica para corroborar esta relação (AARP, 2019), um estudo realizado com 18.000 empresas alemãs (e cerca de 2 milhões de colaboradores) demonstrou que o aumento na diversidade da força de trabalho, nomeadamente da diversidade etária, pode traduzir-se em ganhos na produtividade anual das empresas (Backes-Gellner & Veen, 2009). No entanto, para que se tire real partido desta diversidade, é necessário que as práticas de gestão de pessoas acompanhem o ciclo de vida do colaborador, somando a variável idade aos fatores que normalmente já são tidos em conta enquanto moderadores destas práticas (Barroca, Meireles & Neto, 2014).

1. Como pode a Academia desafiar o tecido empresarial para a temática da diversidade etária?

Assumindo que não é possível gerir o impacto do envelhecimento da população sem colocar as empresas na equação, torna-se imperativo que se reflita sobre a forma mais eficaz de envolver as mesmas. É neste contexto e sob a base deste enquadramento que a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto1 procura desafiar o tecido empresarial, tendo desenvolvido, para o efeito, um conceito de intervenção intitulado “advantage”, cujo intuito é apoiar as empresas no desenvolvimento e implementação de uma gestão sustentada, proativa e potenciadora da diversidade etária, dando resposta às alterações demográficas e à capitalização do potencial de cooperação entre colaboradores de diferentes idades. Esta intervenção foca-se na preparação das organizações para acompanhar o ciclo de vida das suas pessoas, procurando apresentar vantagens, quer para a empresa, quer para os seus colaboradores.

Note-se que a temática do envelhecimento em contexto real de trabalho já é objeto

de estudo na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto há diversos anos (Ramos & Lacomblez, 2005), tendo-se vindo a constatar um progressivo aumento da recetividade ao tema por parte do tecido empresarial, reforçando o principio de que parece existir «um tempo para a Academia» e «um tempo para as empresas». Nesta senda, parece-nos relevante que, após aprofundamento técnico-científico, e sempre que sinta estarem reunidas as condições contextuais necessárias, a Academia desafie as empresas a pensar temas que ainda não tenham sido refletidos nas práticas de gestão e que ainda não tenham sido matéria de intervenção (eficaz).

Fruto de experiências anteriores no lançamento dos referidos desafios, é-nos possível identificar dois fatores críticos de sucesso:

(1) conhecimento aprofundado sobre a empresa antes de a desafiar, objetivando identificar um argumento que lhe faça sentido. No caso da temática em questão, a própria investigação identifica como potenciais motivações para avançar a promoção da retenção sénior e o adiamento da saída para a reforma; manutenção da saúde e qualidade de vida dos colaboradores; potenciação do fit com o cliente; resposta proativa às tendências demográficas, apostando no recrutamento sénior; e/ou a existência de uma média etária elevada na empresa, entre outros; e

(2) robustez científica como ponto de partida para a investigação realizada sobre o tema, transformando-a em ferramentas de intervenção, através da criação de medidores simbólicos (Rabardel, 1995) capazes de comunicar de forma clara e de serem facilmente integrados nas práticas diárias do contexto.

Foi precisamente para cumprir o objetivo de desafiar o tecido empresarial que surgiu a metodologia ‘advantage’, um termo que se pretende de fácil memorização, acessível a colaboradores de diferentes nacionalidades e capaz de traduzir uma mensagem positiva (de tirar partido da diversidade) na intervenção. Esta abordagem parte de uma forte convição de que, para aproximar a Academia ao tecido empresarial em temáticas que habitualmente não trabalham em conjunto, é determinante manter uma sólida robustez técnica, sendo capaz de a traduzir, no entanto, em instrumentos que sejam mais próximos da atividade real dos contextos de intervenção. Trata-se, desta forma, de investir no conhecimento da atividade de trabalho, adaptando a linguagem com base na informação recolhida, de modo a permitir co-construir a intervenção com os diferentes agentes (Santos & Alvarez,

2019), promovendo, assim, a eficácia e sustentabilidade futura do projeto.

2. Como se concretiza o advantage nas empresas?

Em termos metodológicos, a intervenção materializa-se em três etapas distintas:

«Look inside»

Fase de identificação, reconhecimento e avaliação crítica das práticas internas da organização, desde as lideranças, aos modelos e políticas de gestão de pessoas (como são exemplo o recrutamento, a formação e os benefícios) à comunicação interna/externa e de recolha e análise de informação e indicadores de gestão de pessoas. Para este fim, utiliza-se uma abordagem multi-método de recolha de dados, nomeadamente entrevistas, análise documental e sessões de trabalho com agentes do contexto empresarial em que a intervenção tenha lugar. Note-se que esta análise é realizada tendo por base os três eixos de intervenção abaixo descritos e as ferramentas desenvolvidas no âmbito de cada um deles.

«Look around»

Fase de recolha e análise de informação exterior, nomeadamente em literatura científica reconhecida e através de um processo de identificação de boas práticas noutras organizações nacionais e internacionais (benchmark).

«Look into the future»

Momento de orientação para o futuro na tentativa de sistematizar uma visão partilhada acerca das políticas e práticas de gestão da idade, culminando no desenho das ações a implementar no futuro, procurando potenciar e tirar partido da estrutura etária da organização.

A concretização das três etapas supra indicadas, teve como ponto transversal os três eixos estruturantes e sinérgicos: os agents, os gears e os engagers, conforme apresentado na Figura 2. Estes eixos, para além de terem por objetivo relembrar os diversos agentes do foco em desenvolvimento, apoiam graficamente a mensagem de que só se consegue atingir o propósito do ‘advantage’ quando se atua simultânea e sinergicamente nos três eixos (pelo facto de, juntos, completarem a palavra «age»).

Agents

Refere-se à visão partilhada da empresa relativamente ao tema da diversidade etária, bem como em que medida as lideranças, aos vários níveis da organização, partilham dessa visão e se assumem como agentes de sensibilização, capacitação e mobilização das suas equipas. De facto, segundo Noack (2009), “para que uma organização seja considerada age-friendly, tal dependerá em larga medida das representações sobre os trabalhadores, que são partilhadas pelos seus membros” (p.14), justificando, assim, a sua consideração enquanto eixo metodológico.

Para a concretização deste eixo foram desenvolvidas várias ferramentas (como são exemplo guiões de entrevistas; análise dos resultados da aplicação de questionários do clima organizacional, considerando a variável idade), tendo como objetivo a resposta a duas questões:

- Como são caraterizados os colaboradores mais velhos e mais novos?
- Como é que os colaboradores mais velhos e mais novos vêem a empresa?

Tendo por base as intervenções já realizadas, a título de exemplo, e não obstante o reconhecimento da especificidade de cada contexto de intervenção, é possível depreender algumas das possíveis conclusões que podem surgir nesta fase de intervenção, nomeadamente: o conhecimento reduzido/limitado sobre a temática e a visão da empresa por parte das lideranças e respetivas equipas; a existência de uma visão genericamente estereotipada da idade, dado serem atribuídas, com frequência, características diferenciadas a trabalhadores mais novos e mais velhos; a reduzida exploração da variável idade na auscultação aos colaboradores, isto é, quando a empresa procura conhecer a opinião dos colaboradores relativamente a temas relevantes para a gestão, não explora suficientemente a variável idade no conteúdo das questões e no tratamento de dados.

Os aspetos acima enunciados correspondem a exemplos de evidencias encontradas através da aplicação do diagnóstico (na fase «Look Inside»), tratando-se de exemplos de conclusões que diferentes empresas poderão vir a encontrar como resultado da aplicação do referido diagnóstico, ainda que as referidas conclusões sejam, naturalmente, diversificadas com base no contexto em que estão inseridas.

Gears

Diz respeito às políticas, modelos e sistemas de gestão de pessoas, no que se refere a testar a sua elasticidade para acompanhar o colaborador ao longo do seu ciclo de vida e potenciar a integração da diversidade etária. Ainda que exista, segundo Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni e Fraccaroli (2012) «pouco trabalho desenvolvido sobre como conceber situações de trabalho para pessoas em diferentes fases de vida de modo a que estas possam continuar a trabalhar ao longo do tempo, promovendo a sua satisfação, envolvimento e produtividade», (p. 341) as empresas devem questionar-se sobre:

- Que lugar ocupa a idade nas políticas e práticas de gestão de pessoas na empresa?

O conceito de intervenção 'advantage' prevê a realização de uma análise qualitativa e quantitativa às práticas de gestão de pessoas (nomeadamente aos valores; código de ética; modelo de competências; modelos e práticas de atração, recrutamento e seleção; portefólio de benefícios; formação; avaliação de desempenho; mobilidade interna; saúde e segurança, entre outros).

Como possíveis exemplos de dimensões que as empresas podem vir a encontrar nesta fase de intervenção é possível destacar: a referência a comportamentos associados aos mais jovens, reforçando uma identidade e cultura mais próximas desse segmento de colaboradores; uma atração e integração mais focalizados neste grupo etário, o que se traduz em iniciativas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração direcionados aos mais jovens; um portefólio de benefícios com pouca margem de diversificação etária, apresentando mais soluções direcionadas para determinado segmento; uma redução do investimento em formação nos colaboradores mais velhos, evidenciando escassa utilização destes colaboradores no domínio da formação e desenvolvimento interno; a necessidade de delinear uma estratégia de ação que vise a retenção dos colaboradores séniores em condições produtivas, sendo relevante concertar uma estratégia face à saúde e segurança que tenha em consideração os impactos do envelhecimento.

Engagers

Refere-se ao envolvimento das pessoas, equipas e comunicação, através da análise da participação e contributo dos colaboradores para a estratégia de integração da

diversidade etária, bem como a coerência que as iniciativas de comunicação interna apresentam relativamente ao caminho definido nesta matéria. De facto, segundo Rosa (2012) a sociedade (e o tecido empresarial que nela tem lugar) deve tirar real proveito do capital humano existente, verificando-se que esta tem vindo a prescindir do contributo de franjas significativas da população. Nesta senda, as empresas devem questionar-se sobre se:

- A diversidade etária está refletida na comunicação interna e externa da empresa?

As experiências de intervenção passadas permitiram identificar como potenciais desafios: a existência de um colaborador «alvo» jovem, uma vez que, ao ser definida a linguagem, o conteúdo e o canal de comunicação, o colaborador «alvo» tende a ser sistematicamente jovem, não sendo a diversidade uma variável a considerar na conceção da comunicação; homogeneidade nos intervenientes, isto é, a existência de equipas de comunicação homogéneas no que respeita à idade que não tiram proveito de recursos ou mecanismos que permitam abarcar a diversidade de pontos de vista e considerar o contributo de colaboradores com perfis diversos, designadamente ao nível etário.

Sendo as etapas anteriores co-construídas em conjunto com o contexto empresarial de intervenção, tendo por base os três eixos estruturantes e sinérgicos, chegar-se-á a este momento da intervenção com uma potencial maior recetividade para:

Desconstruir estereótipos associados a trabalhadores mais velhos, uma vez que a investigação tem demonstrado que mitos associados ao decréscimo da produtividade e criatividade em pessoas mais seniores não têm fundamento científico, dado que o desempenho no trabalho não decrece com a idade e que os trabalhadores mais velhos continuam a expandir e a desenvolver capacidades mentais ao longo da sua vida (Ilmarinen, 2001), e que a idade e antiguidade não estão negativamente relacionadas com a inovação e criatividade (Ng & Feldman, 2013).

Identificar boas práticas através de benchmark, uma vez que existem hoje diversas empresas que, preocupadas e atentas a estas questões, já acionam diversas iniciativas, desde a atração à separação, que lhes permitem tirar partido da diversidade etária, como são exemplos a criação de um observatório da força de trabalho; a readaptação de postos de trabalho; a promoção da saúde e do bem-estar

desde o momento de integração na empresa; a utilização de duplas geracionais na formação e/ou no acolhimento; entre outros.

Procurar e acionar incentivos, uma vez que existem hoje, no contexto português e através do Instituto de Emprego e de Formação Profissional (IEFP, I.P.), incentivos à contratação de trabalhadores de diferentes gerações, quando em simultâneo (Contrato Geração).

Conclusões

A metodologia, desenvolvida em 2013, foi implementada em diferentes contextos empresariais, num deles de forma integral (através das três etapas enunciadas) e em outros de forma parcelar, o que vem mostrar que é possível trabalhar o tema de forma conjunta e cooperativa entre empresas e Academia, não descurando, naturalmente, na robustez técnica e científica, mas apelando a uma linguagem próxima dos contextos de intervenção (líderes, equipas e direções de Recursos Humanos). Desta forma, é possível realizar uma intervenção co-construída que apoie o desenvolvimento das equipas e assegure a aplicabilidade eficaz ao contexto real de trabalho, promovendo a sustentabilidade futura da intervenção.

Bibliografía

Backes-Gellner, U., & Veen, S. (2009). The Impact of Aging and Age Diversity on Company Performance. Disponível em: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1346895

Barroca, A., Meireles, G., & Neto, C. (2014). Estudo sobre boas práticas para o aumento da força de trabalho disponível em Portugal através da manutenção e reinserção de séniores no mercado de trabalho. Advancis Business Services. Disponível em: http://www.advancis.pt/uploads/1/6/2/1/16214540/estudo_sa_poat_advancis.pdf

Christensen K. Doblhammer G. Rau R., & Vaupel J. W. (2009). Ageing populations: The challenges ahead. The Lancet, 374, 1196–1208. doi:10.1016/S0140-6736(09)61460-4

Eurostat (2018). First population estimates EU population up to nearly 513 million on 1 January 2018. Disponível em:

https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9063738/3-10072018-BP-EN.pdf/ccdfc838-d909-4fd8-b3f9-db0d65ea457f

Eurostat. (2019). Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU. Bélgica: Eurostat.

Harvard Business Review (2014). Managing People from 5 Generations. Disponível em: https://hbr.org/2014/09/managing-people-from-5-generations

Ilmarinen, J. (2001). Aging Workers. Occupational and Environmental Medicine, 58, 489-495. doi: 10.1136/oem.58.8.489

Ng, T., & Feldman, D. (2013). A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86, 585-616.

Noack, C. (2009). Age climate age stereotypes in organizations and older workers (Tese de Doutoramento não publicada). Disponível em: https://d-nb.info/1034994816/34

Pordata. (2019). Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por grupo etário. Lisboa: FFMS.

Rabardel, P. (1995). Les hommes et les technologies: approche cognitive des instruments contemporains. Armand Colin.

Ramos, S. & Lacomblez, M. (2005). Envelhecimento, trabalho e cognição: 80 anos de investigação. Laboreal, 1(1), 52-60.

Rosa, M. (2012) O Envelhecimento da Sociedade portuguesa. Lisboa: Relógio D'Água.

Santos, M. & Alvarez, D. (2019) Language Issues in the Activity of Interaction with the Company Players. In: Bagnara S., Tartaglia R., Albolino S., Alexander T., Fujita Y. (eds). Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018). IEA 2018. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 821. Springer, Cham. ISBN: 978-3-319-96080-7

Schwab, K. (2014). No country should close the door on talent. World Economic Forum. Disponível em: https://www.weforum.org/agenda/2014/06/klaus-schwab-economics-talent/

Truxillo, D., Cadiz, D., Rineer, J., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote jobsatisfaction, engagement, and performance. Organizational Psychology Review, 2(4), 340-360. DOI: 10.1177/2041386612454043

Vendramin, P., Valenduc, G., Molinié, A., Volkoff, S., Ajzen, M., & Léonard E. (2012). Sustainable work and the ageing workforce. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Volkoff, S. (2011). Les éléments d'une nouvelle donne sociodémographique. In C. Gaudart & J. Thébault, Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail (9-18). Paris: Centre D'Études De L'Emploi.

World Economic Forum (2011). Global Talent Risk –Seven Responses. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/PS_WEF_GlobalTalentRisk_Report_2011.pdf

World Economic Forum. (2018). The Future of Jobs Report. Geneva: World Economic Forum.

A atenção à empregabilidade das pessoas adultas maiores: objetivos, medidas, programas e projetos na prática

SARA AZEVEDO

Socióloga, Gestora de Recursos Humanos e Docente

Douro Azul/Portugal

> Todas as pessoas envelhecem a cada dia que passa. Sendo assim, refletir sobre a velhice não é apenas importante para as pessoas mais velhas, mas para toda a gente. A nossa vida só é bem-sucedida se aceitarmos o processo de envelhecimento. A reflexão acerca da velhice é, por isso, uma reflexão acerca da própria humanidade. (Anselm Grün, 2017). *A Sublime Arte de Envelhecer.*

O ponto de partida desta intervenção é a reflexão proveniente da experiência da autora enquanto profissional de Recursos Humanos e docente na área do Comportamento Organizacional. Trata-se, portanto, de uma contribuição proveniente sobretudo da dimensão prática, baseada na sua forte atuação no terreno, ainda que em estreita ligação com o conhecimento científico. A temática da empregabilidade e das medidas e projetos destinados a pessoas adultas maiores, será abordada na presente comunicação através de três eixos essenciais:

1. Superação dos preconceitos associados à idade;
2. Aplicação de medidas de integração de trabalhadores seniores na vida ativa;
3. Valorização de competências associadas à idade maior.

Vivemos um momento histórico marcado pelo forte envelhecimento populacional, em particular nos países mais desenvolvidos (World Health Organization, 2018). As suas repercussões são evidentes na Europa, através da escassez de mão-de-obra ativa e do visível envelhecimento da força de trabalho já existente, aspetos com que diariamente as organizações se deparam. Torna-se, por isso, fundamental debater as práticas que permitem manter no ativo a população mais envelhecida e garantir a sua produtividade e a sustentabilidade das organizações através da sua integração.

2. Superação dos preconceitos associados à idade

Antes de qualquer intervenção importa atentarmos nos preconceitos existentes relacionados com a idade. Apesar de a investigação evidenciar que cada vez menos a velhice poderá ser identificada com doença ou com incapacidade (Giddens, 2008, p.167), esta associação ainda está muito presente no nosso dia-a-dia, com consequências nas práticas de gestão. Em particular, ao nível das limitações na progressão de carreira, dos vieses introduzidos no recrutamento ou nas oportunidades para frequência de formação ou dos modelos de compensações e benefícios, desajustados dos fatores motivacionais prevalecentes nesta faixa etária, apenas para ilustrar algumas destas práticas. De facto, se atentarmos nos provérbios e nas afirmações de senso comum que frequentemente ouvimos, rapidamente se destacam os preconceitos que ainda subsistem. Vejamos alguns exemplos:

- «Burro velho não aprende línguas.»
- «Quem andou, não tem para andar.»
- «É melhor um profissional jovem tábua rasa, do que um sénior já cheio vícios.»
- «Há que dar lugar aos mais novos.»
- «Quem me comeu a carne, que me roa os ossos.»

Estas expressões são frequentes, neste formato ou noutros mais ou menos subtis, retratando as mais comuns representações associadas ao envelhecimento: pouca capacidade de aprender, menor produtividade (particularmente em funções de caracter mais operacional), maior absentismo, menor flexibilidade para se adaptar a novas realidades e maior fragilidade de uma forma geral.

Assim se ignora, desde logo, que não existe uma pessoa idosa «típica». Há uma grande diversidade de vivências do envelhecimento que dependem de fatores genéticos, sociais e ambientais, os quais marcam esse processo desde bem cedo. Aspetos como o sexo, a etnia, a condição socioeconómica, o estilo de vida, a comunidade de pertença, a alimentação, a prática de exercício físico, entre muitos outros, irão determinar as capacidades físicas e mentais das pessoas em idade maior (World Health Organization, 2018). E a pluralidade de situações que podemos encontrar será tão distinta quanto as possíveis combinações de todos estes fatores.

Não será, por isso, de estranhar que se possam encontrar pessoas idosas com as suas capacidades em pleno, mas o seu contrário também. Cada caso é um caso e a generalização a que se assiste é, acima de tudo, terreno fértil para a discriminação desta camada da população.

Acresce que, no que à capacidade de aprendizagem diz respeito, os estudos na área das neurociências, vêm demonstrando que o cérebro é capaz de aprender continuamente em todas as idades. Trata-se da neuroplasticidade do cérebro (Buchanan, 2017, p.148). Uma vez mais, fatores como a prática contínua da aprendizagem e até a atividade física, parecem ser determinantes para essa flexibilidade do cérebro, contrariando as representações existentes sobre esta matéria que insistem em resistir a incluir os profissionais mais seniores em oportunidades que exijam novas aprendizagens.

Face ao exposto, como ferramenta para a superação destes preconceitos associados à idade, a autora vem vindo dinamizar a utilização do Teste de Associação Implícita - TAI (Project Implicit, 2011). Este teste permite avaliar o idadismo, isto é, o preconceito contra os idosos (CENIE, 2018). Tem como objetivo levar os participantes a tomarem consciência de que possuem associações relacionadas com a idade difíceis de controlar. Aquando da análise e apresentação das conclusões, constata-se que a maioria dos participantes mostra preferência automática por jovens em relação a idosos e, adicionalmente, mostram-se surpreendidos quando confrontados com estes resultados. Sabemos que de forma automática as nossas estruturas mentais estão preparadas para discriminar o que é diferente, porque o diferente é mau, é considerado o inimigo e, por uma questão de sobrevivência, fazemos essa discriminação.

Nesse sentido, é necessário haver um trabalho explícito sobre esta matéria, numa primeira fase, cirúrgico e impactante, por forma a consciencializar para o preconceito associado à idade e a consequente discriminação que daí advém, sendo capaz de criar estratégias de regulação para este fenómeno e mudanças culturais dentro das organizações. A inclusão do Teste de Associação Implícita, aqui apresentado, em momentos mais amplos de capacitação de atuais e futuros gestores, revela-se uma ferramenta importante para a tomada de consciência sobre os estereótipos existentes e como estes afetam as políticas e práticas de gestão de pessoas.

3. Aplicação de medidas de integração de trabalhadores seniores na vida ativa

Centrando agora a nossa atenção nas medidas de integração, como poderão as organizações responder perante uma mão-de-obra que envelhece significativamente e a necessidade de fazer face aos mesmos níveis de produtividade?

Apresentamos de seguida o caso da fábrica de automóveis da BMW, na Alemanha (Loch, Sting, Bauer, & Mauermann, 2010). A BMW confrontou-se com o problema do envelhecimento dos seus trabalhadores e consequentes perda de flexibilidade, força e capacidade de visão, características fundamentais para um bom desempenho, numa linha de produção de grande precisão e trabalho intensivo. Acresce que a substituição destes trabalhadores deixou de ser uma opção, desde logo pelas repercussões negativas que abordagens mais tradicionais (como a reforma antecipada) acarretariam, mas sobretudo pela impossibilidade de substituir estes trabalhadores, caso optassem por despedi-los ou integrá-los noutras funções fisicamente menos exigentes, devido à inexistência de mão-de-obra ativa disponível.

Para fazer face a esta situação, começou a empresa por questionar os trabalhadores sobre como seria possível fazer o seu trabalho melhor? E foi nesta inovadora abordagem da base para o topo que residiu a chave do sucesso desta intervenção. E daí surgiram as principais queixas e ideias, como: o uso de sapatos especiais, a mudança para chão de madeira e até a utilização de cadeiras de barbeiro para se poderem sentar e diminuir a dor nos pés; alterações na linha de produção; pausas e sessões de alongamentos frequentes; melhoria dos equipamentos; novos ecrãs de computador maiores, entre muitas outras.

Ao todo, foram introduzidas na fábrica da BMW setenta medidas, de modo a minimizar o erro e o impacto físico da atividade, correspondentes a um investimento de cerca de € 40.000, incluindo os custos com a frequência dos workshops e o tempo passado com o ergonomista e o fisioterapeuta. Em contrapartida, a produtividade aumentou sete por cento, o absentismo desceu para valores inferiores à média da fábrica e a taxa de defeitos chegou a zero.

Através da readaptação dos postos de trabalho e da promoção de práticas de saúde e de bem-estar, a fábrica da BMW tornou-se um caso de sucesso em matéria de resolução de problemas organizacionais, cuja partilha poderá servir de inspiração a muitas outras organizações.

4. Valorização de competências associadas à idade maior

Por último, importa partilhar as competências associadas à idade que foram percecionadas pela autora no contexto da direção de Recursos Humanos que liderou durante largos anos. Na sua experiência, foi possível a transformação de características desvalorizadas ou até mesmo alvo de discriminação no mercado laboral, em competências válidas para o setor dos serviços de hotelaria e marítimos.

Este trabalho partiu do reconhecimento dos gaps de competências existentes no mercado de trabalho em que a empresa atuava e da identificação dos perfis onde essas competências e características pessoais, poderiam ser encontradas.

Se, por um lado, era necessário contar com uma força de trabalho tecnicamente habilitada e experiente na sua profissão, por outro lado, tornava-se essencial que se conjugassem fatores como: a disponibilidade para embarcar (estando ausente de casa por longos períodos); a necessária autorregulação emocional e resiliência num contexto de vivência num espaço confinado e partilhado como é um navio, em regime 24/7; um perfil mais sereno e cuidador das equipas de trabalho (sobretudo quando em cargos de liderança) e do cliente, da geração baby boomer, muito apreciador do cuidado que lhe é prestado, numa atividade em que a orientação para o cliente é o valor central.

Resultou desta análise a aposta no recrutamento sénior e na retenção da força de trabalho mais sénior e experiente da empresa. Como consequência, trabalhadores até aos 65 anos e até mais, permaneceram no ativo, de modo diferente, mas contribuindo em área críticas como a área marítima ou de manutenção, nomeadamente no apoio à formação de novos profissionais. Foram criadas oportunidades de requalificação profissional para ativos desempregados, incluindo aqueles com mais de 45 anos, em que se sabe que a dificuldade de empregabilidade se agrava (Pordata, 2019). A empresa investiu numa parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.) para a captação e formação deste público, assim como de outras gerações sem qualquer discriminação de idade, através da criação da sua Academia de Formação. Adicionalmente, desenvolveu sessões de ErgoCoaching, promotoras da saúde física e do bem-estar das suas equipas operacionais, em termos de Ergonomia. E vários foram e são os casos em que trabalhadores considerados já velhos para a maioria das empresas, pelos motivos que enunciamos no primeiro ponto desta comunicação, continuam a

crescer profissionalmente e a ser figuras de referência nas equipas e junto dos clientes. Uma vez mais, como no caso da fábrica da BMW, a necessidade motivou uma nova abordagem, provando que outros caminhos podem ser bem-sucedidos.

Conclusões

As intervenções apresentadas resultam da relação de profunda interdependência entre o conhecimento da organização (da sua cultura, políticas, práticas e fatores ambientais em que esta se insere), o envolvimento dos seus trabalhadores e a compreensão que a produção científica proporciona. A sua conjugação contribui de forma decisiva para o sucesso de qualquer uma das intervenções descritas. Acima de tudo, procurou a autora demonstrar, a partir da reflexão sobre a sua experiência, que vários caminhos são possíveis, cocriáveis em diferentes contextos, rumo à inclusão e à empregabilidade dos profissionais mais seniores e à sustentabilidade das organizações, a partir de uma estratégia de maior colaboração e coesão.

Bibliografía

Buchanan, D. A. & Huczynski, A.A. (2017). *Organizational behaviour*. UK: Pearson.

CENIE - Centro Internacional Sobre o Envelhecimento (2018). *Idadismo: não ao preconceito*. Disponível em: https://cenie.eu/pt/blog/idadismo-nao-ao-preconceito

Fulcher, J., & Scott, J. (2007). *Sociology*. Oxford: University Press.

Giddens, Anthony (2008). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Grün, Anselm (2017). *A sublime arte de envelhecer*. Prior Velho: Paulinas Editora.

Loch, Sting, Bauer, & Mauermann (2010). How BMW is defusing the demographic time bomb. Harvard Business *Review, 88* (3), 99-102.

Pordata (2019). *Inquérito ao Emprego, população desempregada há um ou mais anos: total e por grupo etário*. Lisboa: INE.

Project Implicit (2011). Disponível em: https://implicit.harvard.edu

World Health Organization (2018). *Ageing and health*. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health

Situación laboral das persoas maiores de 45 anos en Galicia. Propostas de intervención para mellorar a súa empregabilidade

MAICA BOUZA SEOANE

Secretaria de Emprego e Previsión Social de CCOO/España

A participación das persoas maiores de 45 anos no mercado laboral

- O tramo de máis de 45 anos de idade é o único que aumenta a súa presenza na poboación potencialmente activa (de 16 a 64 anos): medra nun 9%, mentres que o de menos de 45 anos se reduce nun 20%.
- Malia que a afiliación total á Seguridade Social se reduciu pola crise en 74.759 persoas, hai 31.358 persoas maiores de 45 anos afiliadas máis.
- Dentro deste colectivo existe unha maior proporción de emprego autónomo: 27% fronte ao 21% do conxunto.

Cadro 1. Actividade, ocupación e paro maiores 45 anos e total

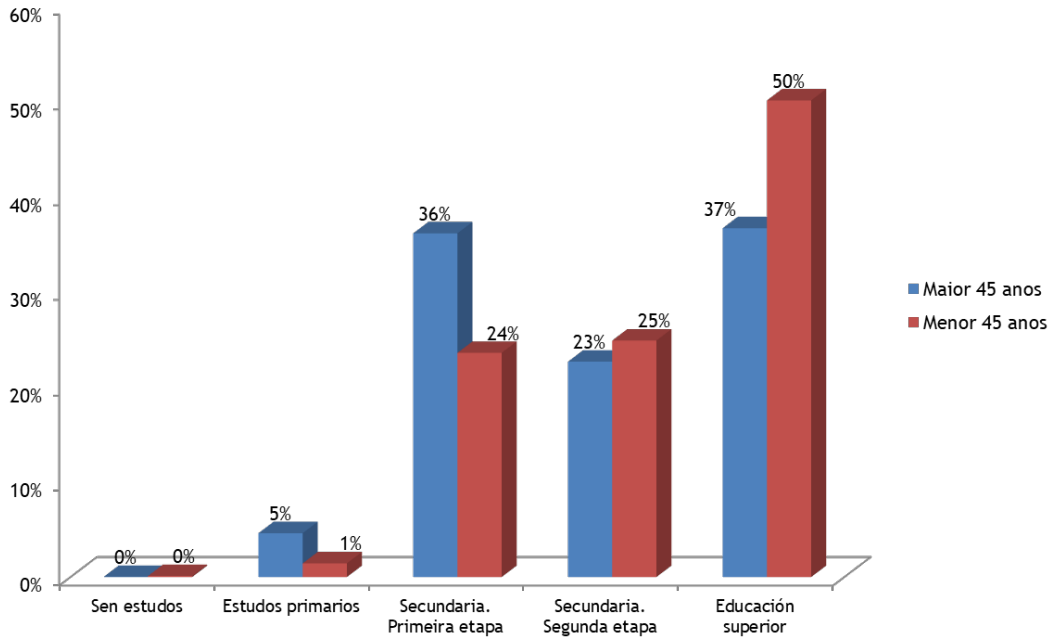
	45 anos ou mais (1)		TOTAL (2)		% (1)/(2)	
	III T. 2009	II T. 2019	III T. 2009	II T. 2019	III T. 2009	II T. 2019
Poboación ocupada	440.400	534.000	1.156.200	1.098.800	38,1%	48,6%
Poboación desempregada	40.000	56.800	161.100	140.400	24,8%	40,5%
Poboación activa	480.500	590.900	1.317.300	1.239.100	36,5%	47,7%
Taxa de actividade	36,3%	40,4%	54,7%	53,1%		
Taxa de emprego	33,2%	36,5%	48,0%	47,1%		
Taxa de paro	8,3%	9,6%	12,2%	11,3%		

Fonte: EPA. IGE. Elaboración propia

- A pesar da crise, as persoas maiores de 45 anos seguiron incorporándose á vida activa (sobre todo as mulleres). En 2009 eran o 36,5% da poboación activa, cifra que chega ao 47,7% neste ano. Non obstante, a súa taxa de actividade (40,4%) segue estando moi por debaixo da media (53,1%).

- A crise provocou un aumento da súa participación no mercado laboral. Desde 2009, aumentou a súa ocupación nun 21%, en tanto que a ocupación total se reduciu nun 5%.
- A taxa de ocupación masculina redúcese nun 0,4%, pero a feminina medra nun 6,3% nos últimos dez anos.

Gráfico 1. Poboación ocupada por nivel de formación alcanzado e idade



Fonte: EPA. IGE. Elaboración propia

- As persoas ocupadas maiores de 45 anos teñen menor nivel de estudos, maior presenza no sector primario e menos na industria e nos servizos (aínda que a maioría traballa no sector servizos) e maior peso no emprego autónomo.
- A temporalidade e o emprego a tempo parcial aféctalles menos que aos de menor idade.

2. Máis emprego, pero tamén paro

- Mentres que para o conxunto das idades o desemprego diminúe en 20.700 persoas, para este colectivo medra en 16.800. Isto fai que as persoas maiores de 45 anos pasen de supoñer o 24,8% do desemprego en 2009 ao 40,5% na actualidade.
- A pesar diso, a súas taxas de paro son menores: 9,6% fronte a 11,3%.

- O 53% do desemprego nesta franxa de idade é feminino.
- 94,5% das persoas desempregadas de longa duración teñen 45 ou mais anos, con estudos secundarios, proceden maioritariamente do sector servizos e son, maioría, mulleres.

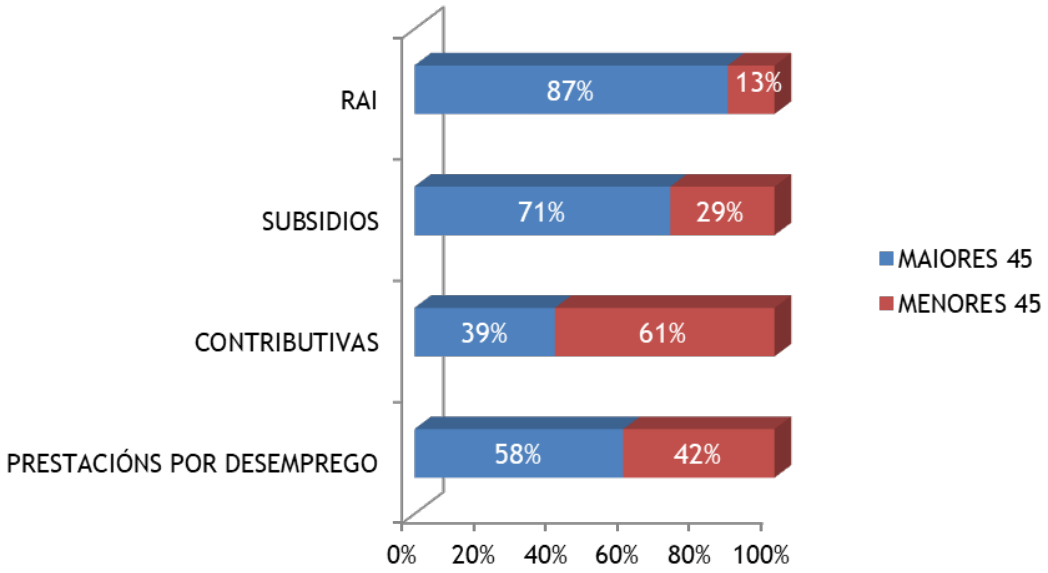
3. A contratación

- A contratación de persoas maiores de 45 anos aumentou durante a crise máis que o total. En 2018 asinaron un 110% mais de contratos que en 2008, co que o seu peso na contratación pasou do 15% ao 25%.
- A maioría dos contratos son temporais, a tempo completo e no sector servizos. Concéntranse na faixa de idade entre 45 e 49 anos.

4. Prestacións por desemprego

- O 58% das prestacións por desemprego percíbenas as persoas maiores de 45 anos. A maior cobertura inicial agocha outra realidade: o alongamento da situación de desemprego provocou que esgotaran a prestacións contributivas e teñan maior peso nos subsidios e na renda activa de inserción (RAI).
- O 65% das prestacións que perciben son subsidios (nos menores o 67% son prestacións contributivas). Ademais, supoñen o 88% das RAI.

Gráfico 2. Persoas beneficiarias de prestacións por desemprego segundo a idade



Fonte: SEPE. Elaboración propia

5. Perfís das persoas desempregadas

- Mulleres con cualificación baixa ou media-baixa no ámbito dos servizos, en industrias manufactureiras ou en postos administrativos; e homes que traballaron no sector industrial como operarios ou en ocupacións de carácter manual cun nivel de cualificación medio pero desfasado.
- Das persoas desempregadas de longa duración maiores de 45 anos: as de entre 45 e 50 anos teñen maior potencial de empregabilidade, as de entre 50 e 60 anos perciben xa prestacións asistenciais e as de mais de 60, maioritariamente mulleres, que xa non fan busca activa de emprego.

6. Características xerais

- Colectivo heteroxéneo marcado polo rol de xénero, cun nivel educativo menor que a xente máis nova, experiencia limitada a un posto de traballo, escasa reciclaxe profesional, cargas familiares e menor capacidade de modificar as súas traxectorias para se reinserir no emprego despois de telo perdido.
- Menos risco de saída do emprego, pero menos posibilidades de regresar tras unha saída involuntaria por estereotipos negativos (menos produtivos, menos flexibles e, sobre todo, máis caros).
- Sofren unha importante fenda formativa: menor nivel de cualificación formal e menor participación na formación para o emprego, e mesmo a súa participación na formación para desempregados é menor que o seu peso no desemprego.

7. Principais problemas e dificultades

- Os principais problemas son a falta de traballo e a idade (menor número de ofertas laborais para o colectivo) .
- As dificultades están na perda da autoestima, a falta de formación e reciclaxe profesional, exceso de especialización e a falta de multihabilidade, as reticencias á mobilidade laboral e funcional ou á adaptación que require o cambio a outros postos de traballo.

8. Propostas de intervención de carácter xeral

- Primeiro de nada, crear emprego.
- Apostar polo avellentamento activo.

- Campañas de sensibilización que poñan en valor a idade, a experiencia e as competencias non formais.
- Coordinación entre os recursos destinados a políticas activas e pasivas de emprego.
- Aumentar os recursos humanos e económicos dos servizos públicos de emprego potenciando os servizos de orientación.
- Reformular o sistema de prestacións por desemprego.
- Desenvolver a prestación de ingresos mínimos proposta por CCOO e UGT.
- Flexibilizar o actual sistema de xubilación parcial.

9. Propostas de actuación para mellorar a súa empregabilidade

- Facer balance das políticas activas de emprego dirixidas ás persoas maiores de 45 anos.
- Identificar claramente o colectivo.
- Apoio en materia de intelixencia emocional e autoestima.
- Orientación laboral personalizada e por competencias profesionais.
- Alfabetización informática.
- Programas e itinerarios personalizados de formación e reciclaxe profesional.
- Formación básica: competencias dixitais, prevención de riscos laborais, inglés e medio ambiente.
- Formación profesional para o emprego con maior diversidade de contidos adaptada ás súas características persoais e profesionais.
- Formación permanente en novas tecnoloxías.
- Desenvolver medidas para manter no emprego deste colectivo.
- Avanzar nunha mellor adecuación das condicións de seguridade e saúde laboral ás necesidades das persoas traballadoras de mais idade.
- Achegar información sobre as políticas activas de emprego específicas para o colectivo.
- Campañas de sensibilización e achegamento ao autoemprego e visión Social de

CCOO

Bibliografía

Instituto Galego de Estadística. https://www.ige.gal/.

Instituto Nacional de Estadística (2019). *Encuesta de Población Activa*. https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0219.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. https://www.sepe.es/HomeSepe/.

Edadismo en el empleo

SARA BERBEL

Gerente del Ayuntamiento de Barcelona/España

Un análisis de los puestos ofrecidos en el mercado laboral mostrará que hay muy poca confianza en las personas mayores.

La primera pregunta es a qué llamamos “mayores”. Podíamos pensar que la respuesta es personas de 60 o 70 años, pero no, en el mundo del trabajo se es mayor a partir de los 45 años.

La segunda es ¿por qué? ¿Cuál es el motivo de que se considere mayor para trabajar a personas de más de 45 años? Tiene que ver fundamentalmente con estereotipos y creencias arraigadas en lo más profundo de nuestra psique desde hace décadas.

Estas creencias, actualmente son:

- Son muy mayores para innovar, se han acomodado a los métodos de siempre
- Son rígidos y poco flexibles y adaptables
- No saben de tecnología, han quedado obsoletos y ya no aprenderán
- Sufren el “burn out”, están quemados y poco motivados
- Han perdido facultades, ya no tienen el mismo nivel de concentración ni de memoria.
- Quieren cobrar mucho
- Su salud ya no es buena: tendrán muchas bajas

Al parecer, estas creencias están firmemente arraigadas en el mundo laboral a tenor de los datos que ofrece la EPA, según los cuales el año 2018 cerró con la certeza de que la mitad de todas las personas en paro (y muchas de ellas en desempleo de larga duración) tienen más de 45 años.

Esta minusvaloración de las personas adultas (o maduras) en el ámbito profesional es el reflejo de una minusvaloración general en nuestra sociedad. En una época de máximo encandilamiento hacia la juventud, ser mayor de 45 años supone, con

demasiada frecuencia, una condena.

A esta situación alude el llamado edadismo, una forma de discriminación poco conocida, pero que afecta a millones de personas en sus vidas cotidianas. El psiquiatra Robert Butler acuñó el término en 1968 para referirse a la discriminación de las personas mayores, basada en prejuicios y estereotipos respecto a la edad. Sabemos que cerca de un 30% de las personas de más de 45 años en nuestro país afirman haber sufrido discriminación por su edad, según el Instituto Nacional de Estadística, un porcentaje comparable al machismo (discriminación de género) o al racismo, las otras dos grandes discriminaciones de nuestro tiempo.

Los motivos del edadismo son múltiples, tantos como elementos conforman nuestros prejuicios y estereotipos. Mucha gente cree que la discriminación en el empleo se debe, exclusivamente, a que no se desea pagar sueldos mayores de los que se destinan a la juventud. Sin embargo, la media de los nuevos salarios que se ofrecen a las personas en paro, según la EPA, no muestra grandes diferencias por edad, y castiga especialmente a las mujeres mayores de 45 años que desean incorporarse o (re)incorporarse al mercado laboral, tanto como a los jóvenes.

El esfuerzo denodado por permanecer jóvenes a toda costa implica una desafección respecto a la madurez, una percepción muy arraigada, incluso inconsciente, de que los cambios que conlleva el envejecimiento son indeseables. Esta creencia es muy difícil de revertir cuando tantas situaciones apuntan realmente a desempleo, soledad y pérdida de reconocimiento social. A la búsqueda del elixir de la eterna juventud, nuestro país resulta ser el primero de Europa en operaciones de cirugía estética y el tercero del mundo. El sueño de la juventud eterna es uno de los grandes mitos contemporáneos.

Sin embargo, nos enfrentamos a un fenómeno de envejecimiento poblacional nunca antes visto, y será uno de los retos fundamentales de nuestro siglo dar las respuestas adecuadas a esta nueva situación. La vejez no es una enfermedad sino una fase de la vida, y deberíamos, en consecuencia, ser capaces de construir una sociedad para todas las edades. Todo dependerá de la construcción social que realicemos en torno al envejecimiento. ¿Adoptaremos la «venerable ancianidad» tradicional de la cultura china o apostaremos por la «triste vejez» de la sociedad griega?

Por ahora, nuestra imagen social de las personas mayores es bastante pobre y ausente. En una sociedad individualista como la nuestra, cumplir años se relaciona con mayores posibilidades de vivir en soledad, y es por ello que el aislamiento social ha alcanzado la categoría de problema de salud pública en Occidente.

2. Propuestas de cambio social

Para garantizar un verdadero impacto que permita revertir la situación actual y tendencia negativa en relación al edadismo y el empleo son necesarias actuaciones en cinco niveles a corto y medio plazo:

1. Medidas y políticas activas dirigidas al fomento de empleo de las personas desempleadas mayores de 45 años y de lucha contra la discriminación por edad: Se trata de promover actuaciones dirigidas a las personas en situación de desempleo (pero no sólo), sino también a nivel de las empresas, los agentes sociales, y otros niveles de la administración.
2. Reordenación de políticas de prestaciones, subsidios y rentas.

La disminución en los últimos años de la tasa de cobertura de las prestaciones de paro tiene también una especial incidencia en las personas de más edad, y hay que tener en cuenta que a nivel general se trata de un colectivo con mayores niveles de responsabilidades familiares.

Hay varios subsidios y ayudas que conviven de manera discontinua (como RAI – Renta Activa de Inserción, o el Plan PREPARA,...) y sería necesaria una reordenación coherente de los mismos.

Hay que empezar un debate serio sobre la oportunidad y la viabilidad de una Renta Básica Universal.

3. Medidas preventivas y de promoción del valor del talento maduro en las empresas.

Es prioritario garantizar una mayor retención del talento maduro en las empresas (responsabilidad colectiva ante el alargamiento de la esperanza de vida que ha pasado de los 70 años en 1960 a los actuales 83 en España; alargamiento de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, etc.)

Asesorar y promover la gestión de la diversidad y la intergeneracionalidad en las empresas.

Garantizar la formación de las personas empleadas a lo largo de la vida (long life learning), y con programas específicos para mayores de 45 años, lo que implicará la no exclusión formativa de las personas mayores y la no exclusión de procesos de promoción.

Poner la tecnología en el centro.

Promover y poner en valor buenas prácticas de empresas en la ciudad: equipos mixtos - intergeneracionales en el seno de las empresas, que aportan valor y mejores soluciones a problemas.

4. Promoción de un cambio cultural a medio plazo.

Esta variable es fundamental para la desaparición del edadismo y, especialmente, para las mujeres, a las que se suman otras discriminaciones.

Las mujeres son quienes más desempleo tienen y, sobre todo, desempleo de larga duración, que es el que conduce a la pobreza. A partir de los 45 años se les adjudica una serie de estereotipos relacionados con el ciclo vital, tanto físico como familiar y la consecuente falta de rendimiento laboral. Como que «están menopáusicas y, por tanto, inestables, histéricas, poco confiables» o «Todavía están cuidando a los hijos y ya empiezan a cuidar a los padres y suegros: querrán contratos a tiempo parcial y cogerán muchas bajas».

La evidencia científica ha demostrado que nada de eso es cierto. El climaterio es una época vital que puede vivirse tan bien o tan mal como cualquier otra, las capacidades están intactas y mejoran incluso con la experiencia acumulada, cuando se les pregunta a las mujeres no desean contratos a tiempo parcial, sino que un 82% asegura desear contrato a tiempo completo pero no se les ofrece.

Es, por tanto, imprescindible una «contranarrativa» que visibilice a las mujeres mayores, reconozca su expertise y talentos, al tiempo que encuentre belleza y atractivo en los cuerpos más allá de la juventud. Tenemos que desarrollar la capacidad de encontrar belleza a todas las edades, como hacen otras culturas.

3. Imbatibles, la edad de las mujeres

Los medios de comunicación pueden contribuir a cambios culturales y la lucha contra los estereotipos negativos asociados a las personas mayores en el mundo laboral. El nivel local es espacio idóneo para la promoción de territorios socialmente

responsables.

Poner en valor referentes de éxito de empresas que contratan y/o retienen el talento maduro: ¿Por qué no un premio a las empresas con mejores prácticas de gestión de la diversidad generacional?

Dar visibilidad a referentes de éxito de personas mayores de 45 y 50 años que encuentran trabajo.

5. Poner las bases de un nuevo sector económico relacionado con las personas mayores: la economía plateada o silver economy.

Todo el desarrollo de servicios, cuidados, espacios, cultura y entretenimiento para un nuevo colectivo que tiene unas características profesionales y vitales muy diferentes a generaciones anteriores.

La economía silver agrupa la actividad empresarial relacionada con la salud, la calidad de vida, la asistencia y la vida activa de las personas mayores de 55 años. En Cataluña cuenta con 545 empresas, 122.000 trabajadores y una facturación de 9.000 millones de euros.

Las tendencias globales hacen prever grandes oportunidades para el sector de la economía silver, en ámbitos como los de nuevas tecnologías, dispositivos médicos, fitness cerebral, cohousing senior, práctica deportiva, movilidad, uso de las TIC y apps de salud.

De momento no hemos empezado muy bien ya que gran parte del empleo que genera en este sector se halla en la economía sumergida. Una encuesta realizada por el Observatorio de la Realidad Social de Navarra a personas dependientes en la región concluye que el 25,7% reconoce que ocupa a un cuidador/a sin contrato. Este dato —que no se dispone para otros territorios— da un indicio del alcance de la economía sumergida entre las personas cuidadoras profesionales, un colectivo de difícil medida debido a la invisibilidad de las personas que trabajan sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.

Un reciente estudio impulsado por ACCIÓ (Agencia para la Competitividad de la Empresa, Generalitat de Catalunya, 2018) destaca las oportunidades económicas derivadas tanto del envejecimiento de la población mundial como del aumento de poder adquisitivo del colectivo de personas de más de 55 años.

En Catalunya, el gasto medio anual de las personas jubiladas ha aumentado un 4,6% en los últimos 5 años y —en cuanto al envejecimiento—, más del 30% de la población catalana tendrá más de 65 años en 2050.

La silver economy es una oportunidad económica y también social. Pero, como he tratado de mostrar, la clave está en el cambio de valoración social respecto a la madurez. Una sociedad que no respeta y admira a las personas mayores es una sociedad enferma y me atrevería a decir que con poco o nulo futuro.

Bibliografía

Agència per la Competitivitat de l'Empresa. http://www.accio.gencat.cat/ca/inici

Butler, R. (1980). A foreword. *Journal Of Social, 36*, pp. 8-11

INE (2018). Encuesta de Población Activa (EPA). https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0218.pdf

Obervatorio de la Realidad Social de Navarra. https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/

La vida laboral empieza a los 45

IRIA VÁZQUEZ-PALACIOS SÁNCHEZ

Directora de Talento y Empleabilidad Grupo Adecco/España

La actitud lo es todo en la vida. Es un 10% de que te pasa y un 90% de cómo reaccionas ante lo que te pasa.

Estamos en un momento en que es necesario vivir la gestión del cambio como una oportunidad para crecer, para hacer las cosas de forma diferente y para reinventar nuestras profesiones.

No voy a hablar sobre cómo salir de la zona de confort, porque creo que casi nadie está en ella. Al menos conscientemente, pero si de la importancia de pararnos a pensar en nuestro propósito, cuáles son nuestros talentos, que nos hace felices, y que es útil para los demás. Muy poca gente se ha parado a pensar en esto. Y creo que con la madurez de los que tenemos más de 40, es el momento perfecto para pensar en ello.

Encontrar el propósito es un tema de moda, pero ¿por dónde empezamos?

Todos queremos trabajar en algo que nos apasione. Aspiramos a encontrar un trabajo que nos haga felices, dónde el tiempo pase sin enterarnos. Un trabajo en el que nos gusten los lunes, y la vuelta de vacaciones sea algo que anhelemos.

Cómo dice la famosa frase de Confucio «elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida».

Seguro que conoces a alguien en esta situación. Me refiero a esas personas que han encontrado su propósito en la vida, y le brillan los ojos cuando hablan de su profesión.

Desafortunadamente, según un estudio realizado por Adecco, 6 de cada 10 personas no han encontrado su propósito. Y esto es así porque no dedicamos suficiente tiempo a pensar en aquello que nos gusta, se nos da bien y es útil para los demás.

Para empezar este camino, mi recomendación es que cojas papel y lápiz, busques un lugar tranquilo y que te inspire, y dediques tiempo a dar respuesta a las

siguientes preguntas:

- ¿Qué sabes hacer bien? El primer paso para encontrar tu propósito es identificar que sabes hacer bien. Dedica un tiempo a dar respuesta a las siguientes preguntas.
- ¿Qué tipo de actividades te resultan más fáciles?
- ¿Cuáles crees que son tus talentos naturales?
- ¿Tienes aptitudes que nunca has pensado en desarrollar?
- ¿Qué aptitudes crees que podrías desarrollar si lo intentaras?

Como dice Ken Robinson «si te abres a nuevas experiencias, aumentan en proporción geométrica las posibilidades de que una de ellas cambie tu mundo de una forma profundamente positiva».

- ¿Qué te apasiona? Encontrar tu propósito no solo significa hacer cosas que se te dan bien. Tu propósito tiene que apasionarte. Para profundizar un poco más, puedes apoyarte en las siguientes reflexiones:
- ¿Qué tipo de actividades alimentan tu energía?
- ¿Hay cosas que siempre te habría gustado hacer, pero en las que nunca has insistido? ¿Cuál es el motivo?
- ¿Qué te hace feliz? La felicidad tiene que ver con sentir que estás en el camino adecuado, y haciendo aquello que te hace sentir bien. Si todavía no tienes una idea clara de lo que te hace feliz, plantéate estas preguntas:
- ¿En qué momentos te sientes más feliz?
- ¿Sientes que aquello en lo que inviertes más tiempo tiene un sentido real para ti o para otros?
- ¿Encuentras tu actividad gratificante? ¿En qué sentido?
- ¿Qué causas te inspirar?
- ¿Qué personas te inspiran?
- ¿Dónde estás ahora? Todos tenemos un punto de partida diferente. Una forma de medir el punto donde estamos es el análisis DAFO: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

- ¿De qué ayudas dispones en este momento para desarrollar tus fortalezas o ejercitarlas más?
- ¿Qué hay de tus debilidades? ¿Están de acuerdo otras personas con lo que tu percibes?
- ¿Dónde está tu tribu? Juntarte con gente que comparte tus intereses y pasiones es la mayor fuente de energía e inspiración. Recuerda que puedes pertenecer a varias comunidades a la vez, o en varias etapas de tu vida. Algunas preguntas que te pueden ayudar a encontrarlas:

Si ya sabes cuál es tu propósito, ¿te imaginas ganándote la vida con él? ¿Cómo sería tu día a día?

- ¿Qué cursos prácticos te interesarían?
- ¿Qué palabras clave utilizarías en internet para encontrar tu tribu?

Formar parte de una comunidad te ayudará a sentir que vas por el buen camino, te impulsará en tu propósito y te servirá de inspiración.

No basta solo con encontrar el propósito. También es necesario comprometerse con él, y esto con lleva esfuerzo y dedicación.

También es necesario el FOCO. En la vida crece aquello a lo que prestamos atención. Fijarnos cada día en lo que no funciona nos llevará a frustrarnos, mientras que volcar nuestras energías en aquellos elementos que se desarrollan con éxito, en nuestras fortalezas, casi sin darnos cuenta, nos llevará a potencias nuestros talentos, y los de nuestro alrededor.

Encontrar tu propósito puede no ser un proceso sencillo e inmediato. Para algunas personas es evidente después de pocos minutos de reflexión, y a otras les lleva años encontrarlo.

Si estás en el segundo bloque, te invito a que pienses de forma diferente, te relaciones con gente nueva, te tomes un café con personas que te inspiren, y te abras a nuevas experiencias y oportunidades.

Cada persona debe ser responsable de su presente y futuro laboral. Si hasta ahora no habías tomado las riendas, no pasa nada, ahora es el momento. Donde estamos hoy, pero, sobre todo, dónde estaremos mañana, depende de uno mismo.

Da igual que estemos empleados o trabajemos por cuenta propia. Soy consciente de que es duro que la responsabilidad de tu hoy y de tu mañana recaiga sobre uno mismo. La incertidumbre pesa sobre los hombros. Pero cuando se aprende a convivir con ella, se acaba convirtiendo en la mejor aliada, porque te obliga a estar alerta, despierto, aprendiendo, haciendo cosas, porque ¿Quién quiere saber todo lo que pasará mañana?

Elige ser excelente. Elige aprender cada día.

Elige ser lo que el mercado necesita.

Profesionales con visión estratégica de negocio

- Profesionales con capacidad transformadora en su forma de liderar.
- Profesionales con capacidad para aprender, desaprender y aprender de nuevo.
- Profesionales que crean en la colaboración.
- Profesionales con capacidad para captar nuevas tendencias y aplicarlas al negocio.
- Profesionales con competencias digitales y una huella digital potente.

Es la labor de artesanía, de adaptación personal del puesto, para convertir el trabajo que tienes en el trabajo que quieres.

Pocas personas pueden permitirse el lujo de cambiar de trabajo, pero todas pueden adaptar la forma en la que lo realizan.

El talento es líquido y, como tal, corre el riesgo de congelarse, de evaporarse, de adoptar la forma de su envase o de derramarse si el contendor es demasiado pequeño.

Nuestra es la responsabilidad de ir más allá de lo que dice la descripción de nuestro puesto, para convertir el trabajo que tenemos en el trabajo que queremos.

La metodología de Belen Varela propone 3 pasos:

1. Conoce tu trabajo

La descripción del puesto de trabajo tradicional se compone de objetivos, funciones, responsabilidades y competencias necesarias. En una descripción de puestos tradicional el centro de atención está en el propio puesto. En el jobcrafting el centro

está en la persona. Belen propone hacer un listado de todas las tareas, valorar su impacto y su significado para nosotros.

2. **Explora tus recursos**

Cada persona dispone de recursos singulares. La utilización de estos recursos es uno de los principales agentes de satisfacción en nuestro trabajo.

3. Dibuja tu plan

Según Amy Wrzesniewsky, una de las creadoras del Jobcrafting, La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con lo que pensamos de nuestro trabajo.

Algunas reflexiones sobre la curiosidad a tener en cuenta desde la perspectiva de RRHH

1. Las personas, en general, somos curiosas. Va en nuestra naturaleza. Estamos programados para buscar información de lo que sucede a nuestro alrededor porque de ellos depende nuestra supervivencia y nuestra continuidad como especie. La educación familiar y el sistema educativo la potencias más o menos. Pero lo que es claro es que La curiosidad es una de las competencias más demandadas en las organizaciones hoy.
2. La curiosidad se contagia.
3. La curiosidad favorece la empleabilidad. Según un estudio realizado por el Future of Work Institute, la curiosidad correlaciona positivamente con el nivel de estudios. Y de manera inversa con la antigüedad en la empresa. Es decir, cuanto más tiempo pasamos en un trabajo más tendencia a pensar que lo sabemos todos.

No podemos predecir qué pasará en el futuro. Lo único seguro es el cambio.

Las habilidades deberán potenciarse a lo largo de toda una vida, o más bien, habrá que ajustarlas en el trascurso de nuestra vida laboral.

Es necesario diseñar programas de reciclaje que motiven a los desempleados.

Y esta es una responsabilidad compartida por las empresas, las instituciones, y sobre todo por nosotros mismos.

Conclusiones

¿Puede reorientarse la carrera profesional a partir de los 45? Puede y debe.

Y además creo que es el mejor momento. Las razones:

1. AUTOCONOCIMIENTO. Hemos recorrido suficiente camino para saber cuáles son nuestras fortalezas y como ponerlas al servicio de los demás.
2. ENTORNO. Tenemos los suficientes conocimientos, del entorno, del sector y de nuestra actividad como para saber que conocimientos y habilidades podemos abandonar y cuales debemos potenciar.
3. HERRAMIENTAS. Tenemos todas las herramientas a nuestra disposición para ponernos al día y avanza en nuestras profesiones.

Bibliografía

Robinson, K. (2012). *Encuentra tu elemento. El camino para descubrir tu pasión y trsansformar tu vida*. Conecta.

Wrzesniewski, A.; Justin, B. e Dutton, J. A. (2010). Convierta el trabajo que tiene en el trabajo que sueña. *Harvard Business Review*, *88*(5), 116-121.

¿Puede reorientarse la carrera profesional de las personas pasados los 45 años? Claves

MARÍA LUISA RODICIO GARCÍA

Profesora de la Universidad de A Coruña/España

Si hay algo que caracteriza a la sociedad actual es su carácter plural y diverso. Atrás han quedado etapas «monolíticas», en las que no tenía cabida ser o pensar diferente. Este gran avance reclama cambios en las estructuras y dinámicas sociales que van desde la educación de base, pasando por la formación de la carrera, las políticas públicas, hasta la reconsideración de los valores sociales imperantes. Son precisamente esos valores los que más cuesta cambiar y los que frenan las políticas adecuadas para dar cabida a «lo nuevo».

Entre los valores imperantes en la sociedad, completadas ya dos décadas del Siglo XXI, está el culto a la imagen y los estereotipos considerados válidos: personas jóvenes, bien parecidas, de complexión atlética, con alta cualificación, flexibilidad y disponibilidad, entre otros rasgos. ¿Somos conscientes de que, como sociedad, estamos excluyendo a la mayoría de la población, incluidos nosotros/as mismos/as? ¿Es compatible una sociedad inclusiva cuando lo que promueve son medidas de actuación que discriminan? ¿Cuánto tiempo tiene que pasar para que seamos conscientes, en la praxis, de que lo diverso suma?

Como vemos, algo que a priori parece fácil, como es avanzar con las nuevas formas de ser y entender el mundo, arrastra unas inercias que lo hacen difícil y, en algún caso, inviable a día de hoy; pero lo importante es que se detecte qué frena ese cambio, para poder empezar a trabajar en pro de su consecución plena.

Con esta contribución estamos ahondando en el análisis de los fenómenos instalados y emergentes, que pueden hacer que la transición a una sociedad más equitativa y justa sea una realidad. En concreto, analizamos el fenómeno de la discriminación frente al mercado laboral, por razón de edad —mayores de 45 años—, conocido como *edadismo.*

2. El *edadismo*, la discriminación del Siglo XXI

El fenómeno del *edadismo* lleva manifestándose desde hace ya algunos años, pero todavía a día de hoy no hay estudios serios y suficientes para abordarlo de manera efectiva. Lo entendemos como el conjunto de prejuicios, estereotipos y discriminaciones que se aplican a las personas mayores y jóvenes simplemente por una cuestión de edad. Esa discriminación se expande en todos los órdenes de su vida afectando, por tanto, al ámbito laboral con todo lo que ello conlleva.

Como profesionales vinculados al mundo de la formación y la orientación educativa y profesional, no podemos mirar para otro lado y seguir consintiendo que gran parte de la población sea excluida bajo la mirada pasiva de la otra parte.

Fue el psiquiatra Robert Butler quien acuñó el término en 1968, para referirse a la discriminación de las personas por ser mayores y, desde entonces, el fenómeno ha ido 'in crescendo' extendiéndose a todos los ámbitos de la sociedad, como una epidemia a la que atajar desde la Empresa, las administraciones y los propios interesados/as.

Algunas expresiones del *edadismo* con las que convivimos en nuestro día a día son, entre otras, las siguientes:

- La falta de representación en televisión y cine.
- Las barreras arquitectónicas.
- Estigmatización de la sexualidad en gente mayor.
- La condescendencia.
- El control de sus condiciones de vida.
- La discriminación laboral.

Es este último aspecto, la discriminación laboral, la que preocupa a gobernantes, empresarios y sindicatos, tanto del ámbito nacional como internacional. Asistimos a lo que se ha venido a considerar la «invisibilidad del talento» (Calcerrada, Casas, Gorostizu y Prallong, 2016; Aragón, Casas, Delrieu y Gorostizu., 2018), al existir una especie de acuerdo tácito por el cual las empresas no contratan a personas que superan la barrera de los 45 años. Pero frente a este dato está la paradoja de que mientras la experiencia es un valor en alza, la contratación de personas con

experiencia (personas maduras), está a la baja. Si a esto añadimos el envejecimiento poblacional que experimentan algunos países, entre ellos España, la cuestión se complica y mucho.

Pero no todo es malo y, sí es cierto que en los últimos años se están dando algunos pasos para la solución de este fenómeno. La OCDE, por ejemplo, ha recomendado la eliminación de todas las políticas de jubilación obligatoria con el fin de beneficiar a los trabajadores, los empleadores y las economías. Las políticas que regulan las edades de jubilación obligatoria no ayudan a crear empleo para los jóvenes, como se había previsto inicialmente, sino que reducen la capacidad de los trabajadores mayores de contribuir y reducen las oportunidades de que las organizaciones se beneficien de la capacidad de los trabajadores mayores.

Por otro lado, se ha lanzado una directiva europea, Directiva 2000/78/CE (Comisión Europea, 2000), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que tiene por objeto combatir la discriminación en el lugar de trabajo por causa de discapacidad, orientación sexual, religión y edad, y todos los Estados miembros de la Unión Europea deben implementar esta norma en sus leyes nacionales. Pero como estas cuestiones van despacio, cuesta ver grandes avances pasado el tiempo.

Se trata de un problema global con múltiples ramificaciones y que requiere de medidas de actuación conjunta entre diferentes interlocutores sociales. Como señala Jiménez (2018, pp. 198-199), «(…) La multidimensionalidad del fenómeno de la discriminación evidencia las limitaciones de las herramientas convencionales para su lucha al focalizarse tradicionalmente en un único criterio, a menudo considerado de forma aislada e inconexa respecto a otras dinámicas discriminatorias».

3. La opinión de los expertos/as en Formación y Orientación

Para aproximarnos a este tema nos ha parecido importante preguntar a personas que trabajan en el ámbito de la orientación educativa y profesional en el contexto universitario. En concreto, se contactó con 19 profesores/as especialistas en Orientación Educativa y Profesional, pertenecientes a la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO). Docentes en activo en diferentes universidades españolas y que, en la actualidad son profesores/as que forman a futuros profesionales de la orientación. De los participantes 13 (68,4%) son mujeres y 6

(31,6%) hombres, la media de edad es de 44,89 años (*D.T.*=12,276), oscilando entre los 30 y los 78 años. Llevan en la profesión una media de 20 años (*D.T.*=10,750), lo que supone un tiempo suficiente para aportar una visión con cierta perspectiva.

Para conocer su opinión se elaboró una pequeña encuesta en la que se pedían, como datos de identificación: género, edad, puesto que ocupa en la actualidad, Universidad en la que trabaja y años de experiencia profesional. Las cuestiones que se le plantearon tienen que ver con:

- Los tipos de discriminación a la hora de acceder al mercado laboral.
- La importancia de determinados aspectos a la hora de reorientar la carrera profesional de una persona a partir de los 45 años.
- Aspectos que pueden contribuir a mejorar su empleabilidad.
- Aspectos que pueden constituir una amenaza para el profesional de la orientación que trabaja con ellas.
- En qué medida la Universidad está formando y debería formar a los futuros orientadores/as, para trabajar con este colectivo.
- Claves para su orientación/reorientación.
- Quién/quiénes deberían asumir la orientación/reorientación de este colectivo.

Para responder se daba una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta. La administración del cuestionario se realizó a través de Google drive y las respuestas se trataron con el programa estadístico IBM SPSS Statistics, en su versión 21.

La mayor parte de los participantes son Profesores/as Titulares de universidad o profesorado contratado (el 26,32% respectivamente). Con un porcentaje similar están ayudantes de Universidad (21,05%). Las frecuencias exactas en cada categoría se expresan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Categoría profesional de los participantes

	Frecuencia	%
Becario	1	5,3
Ayudante	4	21,1
Contratado no doctor	1	5,3
Contratado doctor	5	26,3
Interino de sustitución	1	5,3
Titular de Universidad	5	26,3
Emérito	1	5,3
Lector	1	5,3
Total	19	100,0

Fuente: Elaboración propia

Han participado un total de 11 universidades tal y como se ve en la Tabla 2.

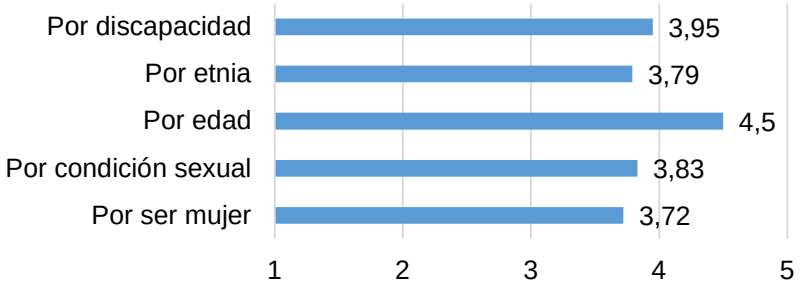
Tabla 2. Universidades participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	2	10,5
Universidad de Barcelona	4	21,1
Universidad Politécnica de Madrid	1	5,3
Universidad de La Laguna	1	5,3
Universidad de León	1	5,3
Universidad de Salamanca	1	5,3
Universidad de Córdoba	1	5,3
Universidad de Huelva	1	5,3
Universidad de Zaragoza	1	5,3
Universidad Complutense de Madrid	1	5,3
Universidad de Valladolid	1	5,3
Universidad de Santiago de Compostela	3	15,8
Universidad de A Coruña	1	5,3
Total	19	100,0

Fuente: Elaboración propia

Cuando se pulsa su opinión para saber qué tipo de discriminaciones consideran que son las que se dan más en el mercado laboral, la discriminación por edad, es la que reconocen como más extendida, por delante de la discriminación por discapacidad, etnia, por condición sexual, o por el hecho de ser mujer. Tal y como se recoge en el Gráfico 1, todos los tipos de discriminación son puntuados muy alto, todos ellos por encima de la media; lo que significa que la percepción de los profesionales es que el mercado laboral es un sector altamente discriminador.

Gráfico 1. Valoración de diferentes tipos de discriminación frente al empleo



Fuente: Elaboración propia

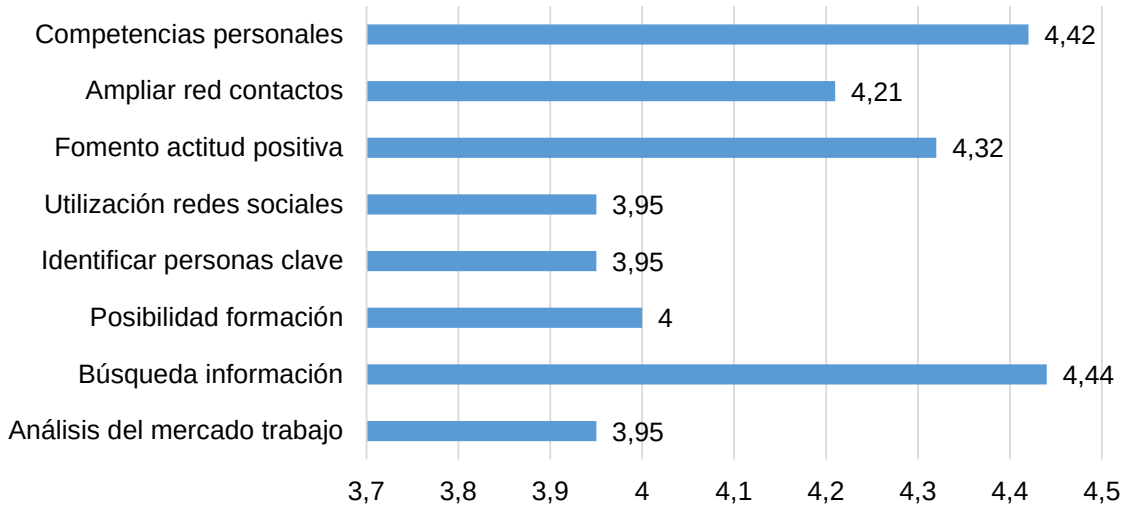
Se preguntó a los expertos por los aspectos que consideraban que pesaban más a la hora de reorientar la carrera profesional de una persona pasados los 45 años, y sus respuestas apuntan a que se la búsqueda de información y las competencias personales lo que más pesa, tal y como se ve en el Gráfico 2. Otros aspectos apuntados son:

- Responsabilidad en la crianza y atención a menores y mayores.
- Formación del empresariado.
- Competencias instrumentales y sistémicas.
- Movilidad.
- Competencias profesionales latentes.

Otros aspectos importantes a la hora de reorientar la carrera profesional:

- Responsabilidad en la crianza y atención a menores y mayores.
- Formación del empresariado.
- Competencias instrumentales y sistémicas.
- Movilidad, competencias profesionales latentes.

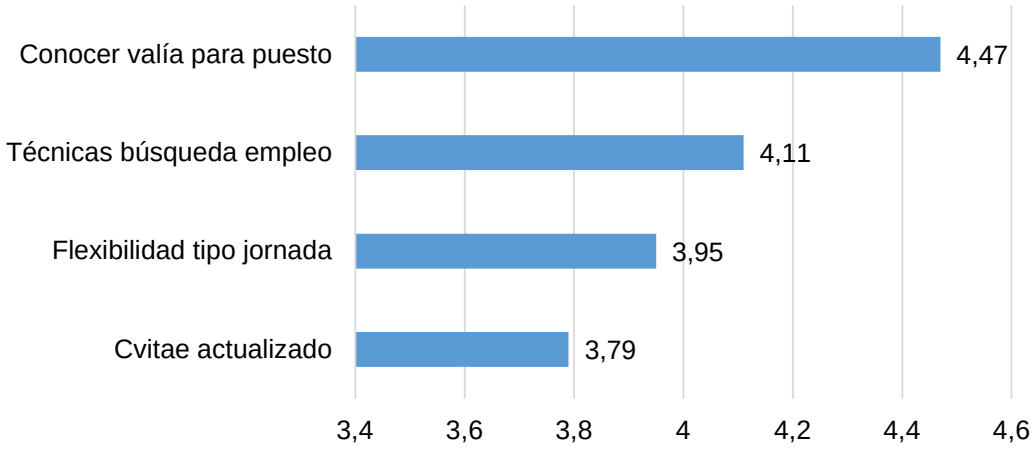
Gráfico 2. Aspectos a considerar a la hora de reorientar la carrera profesional pasados los 45 años



Si algo se achaca al colectivo de mayores de 45 años para justificar su falta de contratación es que no está actualizado en relación a las actuales demandas del mercado laboral. El mundo actual está completamente digitalizado, presenta nuevas formas de organización del trabajo más colaborativo y menos individualizado, y es tremendamente ágil y flexible. Se considera que un nativo analógico no tiene nada que hacer en este escenario y que, por su edad, no tendrá posibilidades de aprender, ni de moverse, ni de trabajar en equipo con gente mucho más joven.

En este sentido se indagó acerca de qué peso tenían para ellos/as determinados aspectos ligados a las competencias, actitudes y aptitudes del colectivo, en la empleabilidad. Las respuestas dadas dejan claro que conocer la valía para un determinado puesto de trabajo es un factor muy importante para acceder al empleo a partir de los 45 años, le sigue contar con unas adecuadas técnicas de búsqueda de empleo, tener flexibilidad para adaptase a cualquier tipo de jornada laboral y contar con un currículum vitae actualizado (véase Gráfico 3).

Gráfico 3. Aspectos que contribuyen a la empleabilidad



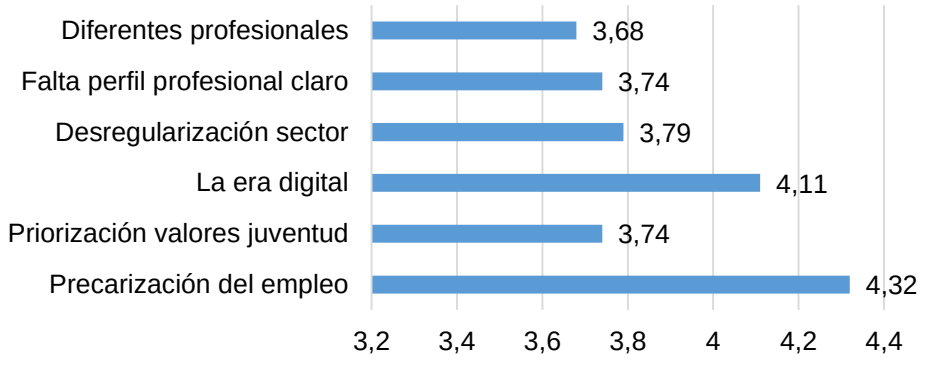
Fuente: Elaboración propia

Otros aspectos señalados son:

- Ser capaz de transferir el conocimiento desarrollado en unos contextos profesionales a otros.
- Formación del empresariado.
- Flexibilidad en el horario.
- Actualización digital.
- Existencia de una Red Integral de Orientación de diversas instituciones.
- La preparación para el puesto.
- La adaptabilidad.
- La proactividad.

Nos pareció interesante también indagar sobre lo que consideran ellos/as que son las amenazas que puedan acechar al profesional que orienta a personas mayores de 45 años. La precarización del empleo destaca como la mayor amenaza en estos momentos, tal y como se observa en el Gráfico 4, seguido de las dificultades planteadas por la era digital y que se prioricen valores asociados a la juventud. Otros aspectos que se destacan son la desregularización del sector sin una normativa clara a la hora de actuar con estos colectivos, a lo que se une el que sean diversos los profesionales que trabajan en este campo, sin un perfil profesional claro, en algunos casos.

Gráfico 4. Amenazas para el profesional que orienta a personas mayores de 45 años



Fuente: Elaboración propia

Otros aspectos que constituyen una amenaza para los orientadores son:

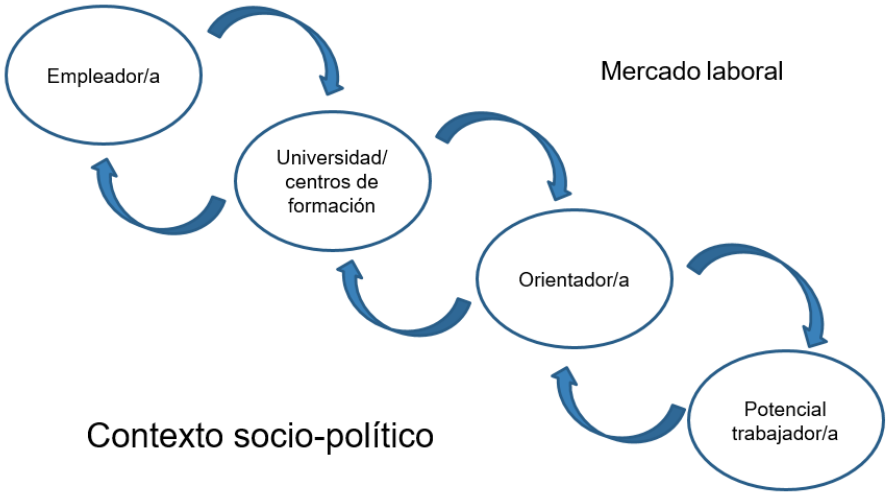
- La ausencia de un sistema que actúe de manera coordinada para responder a las necesidades de empleadores y empleados/as.
- Falta de equilibrio entre oferta y demanda.
- La sobre-cualificación y, por tanto, no adaptación de la oferta.

4. Claves para la reorientación de la carrera profesional pasados los 45

Tal y como hemos señalado en el punto 1 de este trabajo, el tema del *edadismo*, al igual que cualquier otro tipo de discriminación, es un problema global con múltiples ramificaciones y que requiere de medidas de actuación conjunta entre diferentes interlocutores sociales. Desde la perspectiva de la actuación de un profesional de la orientación, podemos situar el tema atendiendo a tres coordenadas interdependientes: el contexto socio-político, el mercado laboral y los agentes implicados que, en el caso que nos ocupa, focalizamos en los empleadores/as, centros de formación orientador/a y potencial empleado/a.

Todos ellos mantienen unas relaciones de interdependencia que los alimenta y cuyo equilibrio va a ser clave para el cambio (véase gráfico 5).

Gráfico 5. Modelo de interdepencia en la reorientación profesional pasados los 45

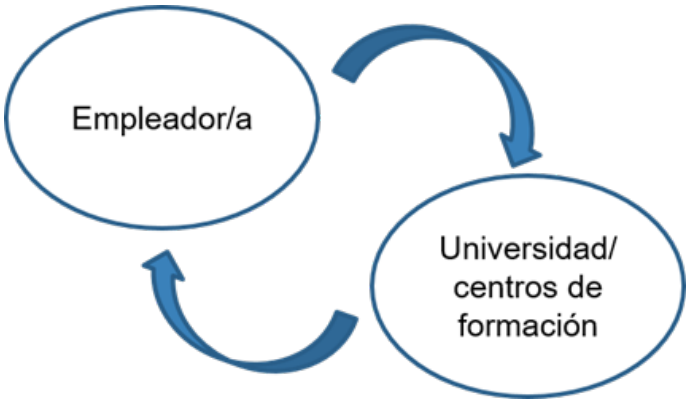


Fuente: Elaboración propia

Es incuestionable que el contexto socio-político puede acercar o alejar de la solución del problema. Las épocas de crisis social y económica tienden a ser más conservadores a la hora de dinamizar el mercado de trabajo y, por tanto, menos dados a promulgar medidas poco populares o que vayan en contra de los valores imperantes en cada momento. Así mismo, la ideología dominante marcará las pautas a la hora de reorganizar las políticas y contextos y, el mercado laboral es el primero en verse afectado.

Para dar la vuelta a una situación de *edadismo* hace falta que los agentes sociales aboguen por la experiencia hasta sus últimas consecuencias. Tanto el contexto socio-político como el mercado de trabajo deben ir de la mano para sentar las bases de lo que entendemos como hermanamiento entre la veteranía y la modernidad.

Cada uno de los agentes implicados debe estar en permanente contacto y coordinación con el inmediatamente anterior y posterior, respondiendo a un efecto cascada de ida y vuelta, con tareas propias de cada relación binaria que se contempla.



En el caso de los empleadores/as y los centros de formación o universidades, es necesario:

- Que se dé una conexión efectiva.
- Que exista una permanente coordinación institucional.
- Que exista un interés por parte de los empleadores/as por la formación en servicio, y que estén en permanente actualización, reconversión y adaptación.
- Buscar conexiones entre formación y mercado de trabajo.
- Fomento de las políticas activas de empleo.
- Sensibilización de empleadores y formadores acerca de los efectos de la discriminación, adoptando las medidas que estén a su alcance para contribuir a paliarla.

Otro parte importante de la cadena es la que tiene que ver con la formación de los profesionales de la orientación que actuarán como mediadores entre las personas de 45 años y el mercado laboral. En este sentido se hace necesario:

- Que los profesionales de la orientación tengan una capacitación adecuada para trabajar con las personas desempleadas mayores de 45 años, independientemente de su perfil.
- Que accedan a formación profesional en consultoría de balance de competencias.
- Que cuenten con programas específicos destinados para este colectivo.
- Que tengan formación en gestión del emprendimiento, ya que esta es una salida laboral muy importante para este colectivo.

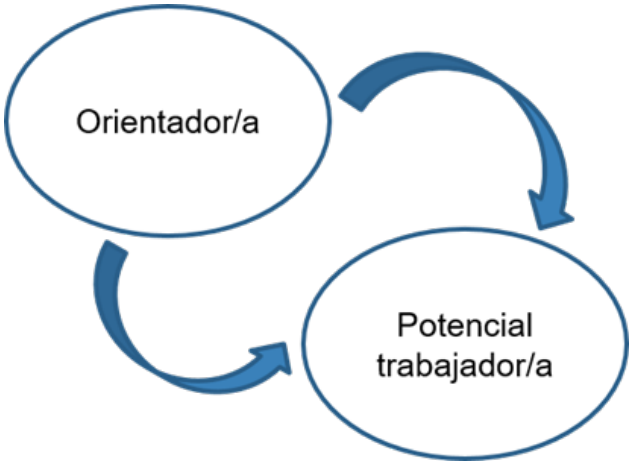
Finalmente, está la relación entre el profesional de la orientación y el potencial trabajador/a que, descendiendo a lo concreto, es el último eslabón de esta cadena; pero que indudablemente en la parte central de todo este modelo. El orientador/a es la persona de referencia para alguien que, en más ocasiones de las deseadas, acude desesperado y sin motivación. Tiene la responsabilidad de ayudar a remontar una situación que parece irreversible y conseguir en el orientando/a un cambio personal y vital que le lleve a superar sus miedos. En un estudio sobre desempleo y precariedad laboral de personas mayores de 45 años, realizado por Amber y Domingo (2017), diferentes profesionales entrevistados (investigadores, formadores y otros profesionales),

> (…) recalcaron la importancia de la orientación en la correcta selección y determinación de un itinerario personalizado que guíe al sujeto en la búsqueda de empleo, ayudándole a trazar un camino y a fijar unos objetivos que le eviten dar pasos en falso y malgastar esfuerzos y ánimo. (p. 31)

El orientador/a se convierte en una figura de vital importancia que debe apoyar en todo momento al sujeto, además de:

- Diseñar proyectos personalizados.
- Trabajar los aspectos de regulación emocional del parado/a.
- Promover la autoestima de la persona.
- Trabajar la motivación del colectivo.
- Tener conocimiento de programas existentes y exitosos.
- Trabajar la seguridad, los contactos y las fortalezas.

- Centrar la orientación en la persona.
- La sensibilización y formación de orientadores y potenciales trabajadores.
- Trabajar en el reconocimiento del talento y de la madurez personal (empleador/a-empleado/a).
- Trabajar con equipos intergeneracionales (*cross mentoring*).



Una de las preguntas lanzadas a los expertos tenía que ver precisamente con quién/quiénes deberían asumir la orientación/reorientación de este colectivo. Para ellos/as deberían de ser profesionales con una formación adecuada y específica, y contrastada para evitar el intrusismo. Además, deberían de tener una formación específica en el campo de la pedagogía, psicología, psicopedagogía. Preferentemente orientadores laborales y trabajadores sociales que puedan trabajar de manera complementaria.

Los comentarios recogidos acerca del Servicio Público de Empleo Estatal, no son muy positivos y lo que se plantean los expertos es que habría que investigar por qué no están siendo efectivos. Y, por último, se debería contar con personas acreditadas como consultoras de balance de competencias.

Finalmente, los expertos consideran que las Universidades no están formando del todo a los futuros profesionales de cara a afrontar discriminaciones en el mercado laboral, como es el edadismo; pero que debería de reconsiderar sus actuaciones para abordarlo de manera efectiva.

Consideraciones finales

El acceso al empleo de las personas mayores de 45 años está siendo vetada por una cuestión de edad más que de capacidad o competencia. La discriminación que ello genera conocida como *edadismo* debería hacernos reflexionar para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. Este deseo es el que nos ha hecho pulsar la opinión de expertos para profundizar en una temática poco trabajada desde la investigación y que requiere de un análisis exhaustivo para poder tomar decisiones acertadas.

La orientación parece ser una de las herramientas imprescindibles de la inserción laboral de las personas de esta edad, tal y como quedó de manifiesto en este trabajo y que coincide con otros estudios sobre el tema (Amber y Domingo, 2017; Jiménez, 2018); pero no es suficiente. Hay toda una serie de factores que trascienden el ámbito de la orientación, tales como factores socio-laborales, políticos y educativos, que hacen difícil el reto. Del estudio de campo realizado en este trabajo se desprende la necesaria mirada hacia el empleador/a, constatándose la formación de los empresarios como una pieza clave para la empleabilidad de las personas pasados los 45 años. Tal vez girar la mirada hacia lo que rodea al colectivo sea una forma de mejorar su situación.

Otros aspectos que han quedado de manifiesto tienen que ver con la formación de los profesionales que trabajan con este colectivo, la necesidad de trabajar de manera individual diseñando proyectos personalizados, abordar la temática desde el trabajo con equipos intergeneracionales que permitan poner en valor lo que cada uno sabe y lo que cada uno es, seguir abogando por política activas de empleo y por el aprendizaje permanente; y, por supuesto, concienciar a la ciudadanía de la necesidad de las personas mayores para construir sociedades inteligentes y respetuosas con su propio patrimonio humano.

Depende de nuestros esfuerzos colectivos reconstruir la imagen de los adultos mayores como seres competentes, productivos y sociales, o al menos reconocer que las personas mayores no son diferentes del resto, simplemente, son jóvenes que han crecido. Con el *edadismo*, realmente evitamos a un grupo al que nos uniremos irremediablemente en un momento de nuestras vidas. Paradójicamente es un tipo de discriminación que va contra nosotros mismos.

La mejor arma contra cualquier tipo de discriminación es la formación, la educación en la diversidad y para la diversidad; solo así podremos ser capaces de construir una sociedad para todas las edades, desde los primeros años de vida.

Bibliografía

Amber, D. y Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos: una luz al final del túnel. *Sociología, problemas e prácticas*, 84, 27-41. Doi:10.7458/SPP2017847397

Aragón, I.; Casas, J.I.; Delrieu, J.C. y Gorostizu. A. (2018). *#recuperando el talento invisible. Reflexiones sobre las discriminaciones del talento senior*. Madrid: Plus4Net.

Calcerrada, D.; Casas, J.I.; Gorostizu, A. y Prallong, C. (2016). *El talento invisible. Análisis de la situación del talento senior desempleado*. Madrid: Plus4Net.

Comisión Europea (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Descargado el 7 de julio de 2019 de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=ES

Jiménez, M.L. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, 6*(3), 196-228.

Oña, D. (2014). *Informe sobre la Situación Sociolaboral de las Personas de 45 a 64 Años de Edad.* Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

Orientação: uma questão de idade?

CONCEIÇÃO MATOS

Diretora do Departamento de Formação Profissional do IEFP/Portugal

A mesa redonda na qual esta intervenção foi enquadrada tinha como objetivo discutir a questão de saber se é possível a reorientação da carreira profissional de pessoas adultas, em particular das que têm idade acima dos 45 anos. A esta questão, evidentemente retórica, a resposta, naturalmente afirmativa, baseou-se em aspetos como: os efeitos da evolução demográfica no prolongamento da vida ativa; o facto de, por diversas razões, o mercado de trabalho não poder dispensar os «mais velhos»; a importância dos processos de aconselhamento e de orientação ao longo da vida numa sociedade que, organizada em torno do trabalho, nem sempre é suficientemente inclusiva.

Atendendo à forma como hoje o mercado de trabalho se encontra estruturado, constata-se que os ciclos de emprego e desemprego acompanham, em regra, toda vida ativa das pessoas. Tal facto leva a que, sempre que um desses ciclos se inicia as pessoas se vejam obrigadas a repensar o seu projeto profissional, questionando-se sobre se as competências, conhecimentos e experiências que adquiriram são relevantes na busca de um novo emprego cujo conteúdo e perfil pode ser muito distinto do que tinham anteriormente. Paralelamente, com o avançar da idade, as pessoas ficam mais vulneráveis às situações de desemprego, com impactos negativos em termos de autoestima e perda de confiança, podendo gerar estados de grande stress e depressão, sobretudo quando o tempo de desemprego se prolonga no tempo.

A velocidade dos avanços tecnológicos resultantes da conjugação do digital com as nanotecnologias, as biotecnologias, a informática e a inteligência artificial tem provocado mudanças profundas que se estendem a qualquer setor de atividade. Estas mudanças cujo alcance não conseguimos prever, têm gerado impactos não só ao nível das dinâmicas sociais, mas também profissionais, como seja, na organização do trabalho; na forma como se produz; nas relações laborais; nos modelos de contratação; no tempo e no espaço do trabalho; expondo-nos a muitas fragilidades, nomeadamente no que diz respeito à segurança do emprego, à

precariedade dos vínculos laborais, à competitividade e, sobretudo, ao nível do perfil e dos conteúdos profissionais que contribuem para que os ciclos de emprego/desemprego sejam cada vez mais frequentes, exigindo um esforço contínuo e permanente de aprendizagem ao longo da vida, que é determinante quer no acesso ao emprego, quer na sua manutenção e ainda na gestão destas transições onde se inclui a reconversão profissional.

Uma situação laboral standard, com emprego a tempo inteiro, contrato permanente e com um empregador identificável abrange atualmente 1 em cada 4 pessoas no mundo. Como bem o exemplificam a Airbnb ou a Uber, vivemos uma época em que se assiste à transição da relação de trabalho para uma relação puramente comercial. Com efeito, a primeira, considerada o maior negócio de alojamento hoteleiro do mundo, não tem sequer uma única propriedade, enquanto a segunda, a maior companhia de transportes do mundo, não tem um único automóvel (Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, entrevista Jornal Público 2016).

Com efeito, estes avanços tecnológicos a par da digitalização da economia, da globalização e da internacionalização dos mercados, têm incentivado a economia colaborativa e feito evoluir os modelos de negócio, abrindo perspetivas e novas vias para o trabalho, exigindo competências diferentes e gerando desafios fundamentais como o acesso a oportunidades de aperfeiçoamento profissional.

É neste contexto que os principais fóruns de discussão política e as organizações internacionais como a OIT, a OCDE ou a CE têm vindo a colocar no centro das suas preocupações questões como o futuro do trabalho; o trabalho digno; a necessidade de um melhor alinhamento dos modelos empresariais com uma agenda centrada no ser humano; a Agenda para Novas Competências na Europa e o Mercado Único Digital, ou o Pilar Europeu dos Direitos Sociais que estabelece 20 princípios que se estruturam em torno da igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, da garantia de condições de trabalho justas e da proteção e inclusão sociais.

Do ponto de vista demográfico, tem-se também assistido a uma inversão da pirâmide, traduzida no aumento progressivo peso da população mais velha relativamente aos mais jovens, justificado este aumento pela maior longevidade associada a um decréscimo dos índices natalidade. As mulheres são agora mães por volta dos 30 anos de idade e têm, em média, 1,3 filhos. Em 2017, em Portugal,

tanto como em Espanha e na União Europeia, a percentagem das pessoas com 65 ou mais anos era superior à dos jovens, sendo que no nosso país, essa diferença era de 7,4%.

Como se verifica no quadro que se segue, os números entre Portugal, Espanha e União Europeia não divergem grandemente.

Quadro 1. Dados Demográficos 2017 na União Europeia, Portugal e Espanha

Dados Demográficos – 2017	**UE**	**PT**	**ES**
- 15 anos	15,6%	13,9%	15%
+ 65 anos	19,6 %	21,3%	19,1%
Índice de envelhecimento (% de idosos por cada 100 jovens)	125,8 %	153,2%	127,2%
Índice de Fecundidade (número médio de filhos por mulher em idade fértil	1,5	1,3	1,3
Idade média da mãe ao nascimento de um filho	30,7 anos	31 anos	32 anos

Fontes: INE (2017), Eurostat (2017)

O aumento da longevidade e as baixas taxas de natalidade têm reflexos evidentes no perfil da população ativa. Por exemplo, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), em Portugal, entre 2017 e 2018, como aliás, desde o início da década, o escalão que mais diminuiu foi o dos 25 aos 34 anos (-2,2%). Ainda em Portugal, a relação entre pessoas em idade ativa e pessoas com mais de 65 anos é de 3 para 1, quando em 1970 era de 6/6. Na União Europeia essa relação é de 3/3.

Por esta razão, as empresas não se podem dar ao luxo de dispensar as pessoas com maior idade, sobretudo aquelas que, com 45 anos ou mais, são consideradas «velhas» quando se trata da procura de emprego e ainda muito jovens para se reformarem.

A situação reveste-se, porém, de alguma ambiguidade, como se verifica num estudo realizado em 2013, pelas consultoras PwC e FGV, que conclui que 94% dos

administradores das empresas inquiridas acreditam que a experiência dos trabalhadores seniores contribui para o crescimento do negócio. No entanto, é só no plano teórico que esta boa imagem é valorizada, uma vez que 7 em cada 10 afirmaram que trabalhadores acima dos 60 anos não se adaptam bem às mudanças; 58% consideraram as pessoas mais velhas como sendo menos flexíveis e 63% afirmaram não contratar pessoas mais velhas por acreditarem que estão acomodadas com a ideia da aproximação da reforma.

São, de facto as pessoas com 45 e mais anos, que se encontram em plena idade ativa, e são detentoras de um grande repositório de conhecimentos (ressalvando-se, naturalmente, a importância da sua permanente atualização, sobretudo numa época em que o conhecimento constitui um dos seus principais ativos) e de experiências profissionais que podem ser relevantes, que, perante situações de desemprego, ficam mais vulneráveis e sentem mais o impacto negativo do preconceito segundo o qual «são velhas de mais para trabalhar».

Sobre este facto, os dados do Instituto do Empego e da Formação Profissional são claros: as pessoas com 55 e mais anos triplicam o tempo de inscrição como desempregados quando comparadas com os escalões etários dos jovens com 25 ou menos anos.

É precisamente em contextos de maior imprevisibilidade e de maior instabilidade no emprego, frequentemente marcados por ciclos de emprego e desemprego, entrecortados por momentos de educação e formação, de natureza formal, não-formal ou informal, que a orientação pode desempenhar um importante papel, enquanto suporte, ao longo da vida, dos processos de aconselhamento, decisão e gestão de carreira. Por exemplo, ao nível das múltiplas transições, onde se incluem as escolhas vocacionais, o ingresso na vida ativa, a passagem para a situação de reforma, o planeamento e a exploração de carreira, o balanço de competências, bem ainda como no apoio aos processos de aprendizagem ao longo da vida, de qualificação e de reconversão profissional.

Ao contrário do que se verificava no século XX, em que os modelos de orientação assentavam nas premissas da estabilidade das características pessoais e da segurança do trabalho, hoje toma-se como referência a dinâmica dos contextos de vida, a adaptabilidade (comportamentos que permitam responder com prontidão aos desafios de carreira) e a aprendizagem ao longo da vida. Enfatiza-se a promoção da

identidade narrativa como forma de construção de um referencial de vida. A carreira é assim entendida como um dos múltiplos aspetos a considerar no desenho da trajetória da vida que cada pessoa vai fazendo.

A Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, de 21 de Novembro de 2008, relativa à Orientação ao Longo da Vida, traduz também essa mudança de paradigma ao mudar o foco da orientação escolar e profissional para orientação ao longo da vida, com enfoque no desenvolvimento de competências, na gestão de carreira e no apoio aos cidadãos para enfrentarem as diferentes transições com que se vão deparando ao longo da sua vida. Nesta Resolução a orientação é entendida como um «processo contínuo que permite aos cidadãos de todas as idades e ao longo da vida identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões em matéria de educação, formação e emprego e gerir o seu percurso individual no ensino, trabalho e outras situações em que estas capacidades e competências podem ser adquiridas e/ou utilizadas. A orientação inclui um leque de atividades — individuais ou coletivas — de prestação de informação, de consulta, balanço de competências, acompanhamento e ensino das competências necessárias à tomada de decisões e à gestão de carreira».

Por sua vez, de acordo com Cristram Hooley, Ronald Sultana and Rie Thomsen (2020), carreira não é apenas sinónimo do tempo que despendemos a trabalhar. A carreira é um fio que percorre a vida das pessoas, unindo o trabalho remunerado, com o trabalho não remunerado, educação, formação, o tempo passado com a família, o lazer, exercício de cidadania entre outros.

A Teoria de Construção de Carreira preconizada por Savickas, que propõe o modelo de *life-designing* para intervenção de carreira (*life-designing model for career intervention*), defende que os processos de aconselhamento e orientação devem assentar nos seguintes pressupostos:

– *Desenvolver-se ao longo da vida* – na sociedade do conhecimento, a vida já não segue trajetórias previsíveis e as pessoas necessitam de possuir competências e conhecimentos adequados para contruírem os seus percursos

– *Ter uma abordagem holística* – o papel de “empregado” pode não ser central na vida de uma pessoa, pelo que os processos de orientação, em simultâneo com a

construção da carreira, devem apoiá-la na atribuição de significado aos vários papeis da sua vida.

– *Ser contextual* – a orientação tem de considerar os diferentes contextos de vida das pessoas, a forma como interagem com o ambiente em que se movem, se posicionam e a maneira como o interpretam e alteram.

– *Ser preventiva* – a orientação não se pode limitar à intervenção nos momentos de transição de carreira mas antes estar presente na ajuda à preparação das transições para que o individuo tenha realmente opção de escolha.

No âmbito do CEDEFOP, foi criada uma rede Careers Net, que integra um conjunto de serviços que visam apoiar as pessoas de qualquer idade na gestão das suas carreiras e a fazerem as escolhas que melhor se adequem aos seus interesses e necessidades em matéria de educação, formação e ocupação. Neste âmbito, a intervenção com os adultos, nomeadamente pessoas com mais de 45 anos, é objeto de uma particular atenção.

Também a este nível é de realçar o papel pioneiro, em Portugal, do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) quer na prestação de serviços de aconselhamento e orientação, quer na produção de instrumentos técnicos de suporte a essa atividade.

Com efeito, nos finais de 1965, com a criação do Serviço Nacional de Emprego (SNE), entidade precursora do atual IEFP, foi previsto nas suas atribuições «assegurar a orientação profissional dos jovens no início da sua vida ativa, bem como dos trabalhadores adultos», tendo sido criada uma estrutura própria para esse efeito. A partir de 1979, com a criação do IEFP, os serviços de orientação passaram a garantir a sua presença a nível central, regional e local (Pombo e Moura, 2020).

No âmbito dos instrumentos técnicos produzidos pelas equipas de conselheiros de orientação profissional, podem referir-se, a título de exemplo, o Programa de Balanço de Competências dirigido a desempregados de longa duração; o Programa de Intervenção Sénior Vi@s, que procura apoiar os desempregados na identificação das competências a delinear os seus Planos Pessoais de Emprego e na construção do e-portefólio. Podem destacar-se ainda, direcionados a públicos mais velhos, os Programas RUMO, Face e DLD.

Atualmente, os serviços de orientação são assegurados principalmente por uma rede de Centros Qualifica, que tem uma forte dimensão de intervenção junto da população adulta, concretamente ao nível do balanço de competências, visando o encaminhamento para a formação profissional e/ou reconhecimento de competências profissionais e escolares adquiridas em contextos formais, não formais e informais, bem como a sua validação e certificação. Não existe, contudo, uma política nacional que consagre a orientação de forma articulada entre a educação e a formação, desígnio que se encontra previsto no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, que deu corpo em 2007 a uma profunda reforma da Formação Profissional em Portugal, mas que não chegou a ser concretizado.

Bibliografía

CEDEFOP, CareesNet, Cedefop´s network for Lifelong guindance and carrer development, *disponível em* https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

Eurostat, Population: demography, population projections, census, asylum & migration – Overview.

Hooley, C., Sultana, R. & Thomsen, R. (2020). *Why a social justice informed approach to career guidance matters in the time of coronavirus*, in https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/23/why-a-social-justice-informed-approach-to-career-guidance-matters-in-the-time-of-coronavirus/

Instituto do Empego e da Formação Profissional, desemprego registado.

Instituto Nacional de Estatísticas (2017), Estatísticas Demográficas.

Pombo, A. e Moura, H. (2020). Evolução da Orientação Profissional. Se olhares para as Estrelas, verás o teu limite, *Revista Dirigir & Formar*, 26. Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, “Integrar melhor a orientação ao longo da vida nas estratégias de aprendizagem ao longo da vida”, de 21 de novembro de 2008.

Ryder, G. *Entrevista Jornal Público, 19.09.2016.*

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250.

El valor de la experiencia profesional en la madurez ¿freno o empuje para el acceso al empleo?

DIANA AMBER

Universidad de Jaén/España

La experiencia profesional es considerada un recurso valioso tanto para la mejora del desempeño profesional y la especialización en el puesto de trabajo, como para el aprendizaje, que es mediado a través de la experiencia.

El desempeño profesional se ve fortalecido y mejorado paulatinamente con los años de perfeccionamiento en la profesión. Las habilidades y acciones específicas de un puesto de trabajo, conocer cuáles son las actuaciones de emergencia, cómo actuar ante determinadas situaciones, entre otros muchos saberes y habilidades que aporta la experiencia, mejoran notablemente la productividad de los trabajadores y trabajadoras, incrementando su capital humano (Cardona, 2007).

La experiencia, además, es un recurso esencial para el aprendizaje en el adulto (Canário, 2004), a partir de ella se crean nuevos aprendizajes que se apoyan sobre los ya existentes, ayudando a comprender y a dar sentido a lo que se aprende. Se aprende al analizar e interpretar la propia actividad, es decir, al reflexionar sobre la acción (Lopes y Picado, 2010). De este modo las personas adultas pueden utilizar su propia experiencia, no solo la profesional, sino también la de la vida, al servicio del aprendizaje (Pascual-Leone e Irwin, 2013).

La experiencia laboral tradicionalmente ha permitido a las personas acceder a mejores puestos de trabajo (Martínez-Rodríguez, 2009) e incluso, en palabras de Cardona (2007), «dar una mayor probabilidad de conseguir empleo» (p. 25). Sin embargo, y a pesar de su indudable valor, para las personas mayores de 45 años, esta no asegura el acceso ni el mantenimiento del empleo, a pesar de que las personas mayores suelen tener más experiencia profesional que los más jóvenes, pues la probabilidad de acumular tiempo de experiencia evidentemente se incrementa con los años.

La realidad de la problemática del desempleo en los adultos maduros se observa claramente en las cifras del paro. Los datos del segundo trimestre de 2019 de la

Encuesta de Población Activa facilitada por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019), indican que 1.254.200 personas mayores de 45 años se encuentran en situación de desempleo. Al renunciar a la contratación de estas personas tan solo por su edad, el mercado laboral está prescindiendo de años de experiencia profesional y de vida y está relegando a estas personas a la precariedad, la vulnerabilidad o la exclusión y privando a la comunidad de las enseñanzas y saberes propios del tiempo de dedicación a la profesión.

Atendiendo a esta panorámica social, con este trabajo se busca la comprensión de las diferentes interpretaciones y vivencias sobre la experiencia profesional, experimentadas por sus propios protagonistas. Con su difusión se pretende dar visibilidad a la problemática del desempleo en esta franja de edad, a fin de concienciar sobre el problema y caminar hacia la justicia social en el tratamiento de la edad en el mundo laboral.

2. Metodología

El abordaje metodológico de este estudio se realiza desde un enfoque mixto, desde una perspectiva QUAL + quan (Burke y Onwuegbuzie, 2004), centrada prioritariamente en lo cualitativo, pues se trata del método más pertinente para comprender realidades complejas (Flick, 2014).

Desde este enfoque, se utilizó el análisis crítico del discurso, partiendo de los planteamientos de Van Dijk (2002, 2011), combinado con el análisis de contenido.

2.1. Muestra del estudio

La muestra del estudio se compone de diez personas, que pusieron su historia profesional a disposición de este trabajo, concretamente cinco mujeres y cinco hombres, con las siguientes características:

- Tienen una edad comprendida entre los 45 y los 65 años.
- Se encuentran en desempleo durante más de un año.
- Están en situación de búsqueda activa de empleo.

Los datos generales de cada uno de los informantes se recogen, a continuación, en la Tabla 1.

Tabla 1. Descripción de la muestra

N.º Informante	Género	Edad
1	Hombre	56
2	Mujer	47
3	Hombre	61
4	Mujer	45
5	Mujer	59
6	Hombre	57
7	Hombre	45
8	Mujer	46
9	Mujer	49
10	Hombre	57

Fuente: Elaboración propia

2.2. Procedimiento de análisis y recogida de datos

El instrumento utilizado para la recogida de datos fue la entrevista en profundidad (Taylor y Bogdan, 2008). Las entrevistas realizadas fueron transcritas y los discursos fueron analizados y categorizados con la décima versión del software de análisis NVivo.

3. Resultados

Los resultados muestran que las alusiones a la experiencia en los discursos de los informantes son frecuentes. Como se puede observar en la Tabla 2, ocho de los diez entrevistados la mencionan en alguna ocasión en su historia de vida profesional. En total, se codifican 35 referencias a la experiencia profesional en los discursos de informantes.

Tabla 2. Casos y número de referencias que aluden a la experiencia

Informante	N.º Referencias
1	4
2	0
3	2
4	3
5	2
6	8
7	5
8	5
9	0
10	6
Total	**35**

Fuente: Elaboración propia

La experiencia plantea controversia entre los informantes, pues a pesar de que en los discursos existe acuerdo en cuanto a que esta supone un valor para el desempeño y perfeccionamiento profesional, como apoya la frase rescatada de una de las entrevistas *«la práctica me ha hecho maestra»* (Inf. 5, Ref.1), no todos coinciden en su utilidad para acceder al mercado de trabajo.

Cuatro informantes consideran que su experiencia les ha ayudado y les puede ayudar a encontrar empleo (aunque en algunos casos, sean trabajos desde la economía sumergida), como queda patente en las palabras del Informante 1: «*la experiencia y tu buen nombre siempre te da trabajo, y siempre te da "chapuces", siempre te da salida*» (Inf. 1, Ref. 3).

Desde este mismo planteamiento de valoración de la experiencia para el logro del empleo, dos informantes achacan parte de la responsabilidad de su situación a su falta de experiencia laboral. El informante 7, valora tanto la experiencia en su discurso, que afirma que, a su edad, *«si no tienes mucha experiencia, nadie te va a contratar para formarte»* (Inf. 7, Ref. 4), e incluso apoya la postura del empleador que rehúse la contratación de mayores sin experiencia: *«Vamos, si yo fuera el empleador, pienso que sí. Si yo tengo que formarlo, formo a alguien que sea más joven»* (Inf. 7, Ref. 4). Por tanto, aquellos que tienen menos años de experiencia profesional, hablan de la falta de esta como un hándicap aún mayor, pues aseguran que una empresa preferirá formar a una persona joven, antes que a una mayor, por lo que sienten que esto, a su edad, les resta posibilidades de reubicarse profesionalmente en nuevos sectores.

Otros entrevistados, consideran que, aunque la experiencia es un factor importante, esta no es valorada por las empresas, afirmando «*tenemos más experiencia, pero que no…, no lo valora nadie eso*» (Inf. 3, Ref. 2). El Informante 10, apoya esta visión, pues ha vivido en primera persona cómo la experiencia puede ser un hándicap para las empresas, pues muchas de ellas no están dispuestas a asumir el coste que un profesional experimentado supone. El Informante 1, entre otros, vivencia la experiencia como resistencia al cambio, al expresar que, para él, la amplia experiencia en su campo supone un factor de resistencia al cambio profesional, pues, en sus palabras *«lo primero es, que tú tienes ya una edad, no tienes ganas de volver a partir de cero porque tú ya tienes tu profesión aprendida y eres especialista en tu profesión»* (Inf. 1, Ref. 2).

De este modo, los discursos encierran argumentos que adentran al desempleado mayor en un bucle sin salida. La alta experiencia, asociada habitualmente a los trabajadores de mayor edad, según los discursos analizados, no es valorada por la empresa, sin embargo, no disponer de ella a esta edad, es sentido como un obstáculo mayor para lograr un puesto de trabajo. Esto desvela la incoherencia implícita del mercado laboral de pretender la contratación de un trabajador o trabajadora joven con muchos años de eLa respuesta a este interrogante no es sencilla, pues goza de la complejidad que caracteriza a las cuestiones de orden social (Beck y Rey, 2002). El análisis confirma que ambas percepciones coexisten en los discursos sociales. Los informantes perciben contradicciones del mercado laboral que les desconciertan, creando incertidumbre y debilitando sus pasos para la reinserción profesional.

Por una parte, los discursos coinciden con la literatura (Cardona et al., 2007) en que la experiencia es enormemente útil para el correcto desempeño profesional y el progresivo perfeccionamiento. Sin embargo, los informantes no sienten que su experiencia sea reconocida, ni valorada por el mercado de trabajo; a pesar de que consideran que la ausencia de esta a su edad empeoraría aún más su situación profesional, ante la percibida negativa de los empleadores a formar a las personas de más edad.

Las fuertes contradicciones del mercado reveladas apuntan a que, a pesar del innegable valor de la experiencia para el perfeccionamiento profesional, la edad está actuando como freno para su valoración por parte de las empresas. La situación, encierra, por tanto, un problema de edadismo, que debe ser atajado de urgencia, pues se trata de una cuestión de justicia social (Amber y Domingo, 2017).

Se espera que este trabajo contribuya a dar visibilidad a la problemática, apostando por la valoración de la experiencia, de modo coherente y realista, pues tan solo los años permiten conseguirla.

Bibliografía

Amber, D. y Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos. Una luz al final del túnel. *Sociologia, Problemas e Práticas, 84,* 27-41. doi:10.7458/SPP2017847397

Beck, U. y Rey, J. A. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo Veintiuno.

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J. J., Villegas, M. N. y Brito, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación, 56,* 1-40.

Canário, R. (2004). Formaçao profissional: Problemas e perspectivas de futuro. En L. C. Lima (Ed.), *Educaçao de adultos. Forum III* (pp. 111-125). Braga: Universidade do Mihno.

INE (2019). *Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 24 de agosto de 2019 de https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986

Burke, J. R. y Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher, 33(7)*, 14-26. https://doi.org/10.3102/0013189X033007014.

Flick, U. (2014). *El diseño de la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.

Lopes, A. y Picado, L. (2010). *Concepcão e gestão da formação profissional contínua. Da qualificação individual à aprendizagem organizacional.* Mangualde: Edições Pedago.

Martínez-Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación, 20(2)*, 455-471.

Pascual-Leone, J. e Irwin, R. R. (2013). Abstraction, the Will, the Self, and modes of learning in adulthood. En M. C. Smith, y T. Pourchot (Eds.), *Adult learning and development: Perspectives from Educational Psychology* (pp. 35-66). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. *Métodos cuantitativos aplicados, 2*, 194.

Van Dijk, T. A. 2002. El análisis crítico del discurso y el pensamiento social. *Athenea digital* (1), 18-24.

Van Dijk, T. A. (2011). *Discurso y poder*. Barcelona: Editorial Gedisa.

La búsqueda de empleo para mayores: su reflejo en el cine

ALMUDENA BARRIENTOS BÁEZ

Escuela Universitaria de Turismo Iriarte (ULL)/España

MARÍA ELENA DEL VALLE MEJÍAS

Universidad Metropolitana de Caracas/Venezuela

Tanto las condiciones laborales como las situaciones de desempleo y sus terribles consecuencias, así como las dificultades para volver a encontrar un trabajo en esta sociedad industrial y postindustrial durante el pasado siglo y lo que llevamos de éste, han tenido un claro reflejo en varias obras cinematográficas inolvidables. Desde las películas soviéticas, al neorrealismo italiano, español, e incluso el claramente industrial hollywoodiense, donde muchos directores han abordado estos asuntos de gran calado e influencia social, bien de manera exclusiva o tangencial. Ya refería Casetti (2005, p. 327) que:

> Los estudios que examinan el camino del cine en el contexto de los cambios sociales aumentan a medida que avanza la década de los 70. Los mueve un doble interés. Por un lado, subrayan la capacidad del medio para reflejar los comportamientos y orientaciones de una sociedad, convirtiéndolo en testigo excepcional de los actos y pensamientos de una comunidad. Se le considera un espejo (quizás idealizado o deformado, pero no por ello menos fiel) de los gestos, hábitos, aspiraciones, creencias y valores que encarnan una cultura. Por otro lado, se subraya su capacidad para intervenir en los procesos sociales, reforzando o quebrando convicciones muy extendidas, reuniendo individuos que comparten gustos y opiniones, alimentando modas, proporcionando ocasiones de trabajo, creando grupos profesionales compactos; en definitiva, lo que se descubre es una función de agente social.

Cuando asumimos esa función de reflejo social del cine, es cuando surge gran cantidad de preguntas que Casetti también se formula (2005, p. 327):

> ¿Cómo se estructura el cine respecto a otras realidades sociales? ¿A qué vínculos se somete? ¿A qué usos se pliega? ¿A quién da voz y a quién se la niega? ¿Qué densidad y qué incidencia tienen sus temas? ¿Con qué otros

> medios colaboran para crear una opinión pública? ¿Cómo integra el espectador las propuestas del cine? ¿Cómo se organiza la gente del cine?, etc.

Lo que se pregunta el autor sobre la influencia del cine, al igual que sobre la influencia de la literatura es lo que se puede preguntar cualquier espectador o cualquier lector: ¿hasta qué punto el cine como reflejo de la sociedad es capaz de influir en esa misma sociedad?, ¿lo expuesto aquí se trata de un mero entretenimiento o será capaz de mover «algo» dentro de quienes proponen esta realidad que debe cambiarse?, porque intervenir en el curso de los acontecimientos desde una perspectiva diferente a la que rige dichos acontecimientos no es tarea fácil. A ello se referían Cohen-Séat y Fougeyrollas (1980, p. 152):

> Intervenir es adquirir conciencia y hacer adquirir conciencia. Es crear las competencias capaces de colocar el despliegue de las imágenes fílmicas no bajo el control de dirigentes institucionales o ideológicos, sino bajo la dirección del pensamiento comprendida como control del conocimiento.

2. Metodología y objetivos

La metodología de trabajo se basa en una recopilación de fuentes. Además, utilizamos técnicas cualitativas propias de la investigación exploratoria basándonos en una revisión bibliográfica.

Los objetivos formulados son:

- Revisar el uso del cine en general y en particular a partir del análisis de tres películas y así observar su relación indirecta con la dificultad de encontrar empleo en personas mayores de 50 años.
- Establecer el reflejo de lo que sucede en la sociedad a través del cine.

3. Estado de la cuestión

El cineasta, el verdadero cineasta trata de influir en el espectador, de manera suave pero a la vez enérgica, trata también de emocionarle, de forma que su obra influya decisivamente en la forma de pensar del espectador y se produzca un encuentro quizás inesperado pero significativo. García (1970) ya había referido citando a Manuel Villegas López (ensayista y crítico de cine. San Sebastián 1906 - Madrid 1980), que el cine es problema y es poema, es decir que el problema debe ser

presentado de tal forma al espectador que le remueva en su asiento. Por eso para Aumont, J. (2004, p. 21-22):

> Rodar es ir a un encuentro. (…) Entre lo inesperado que me ofrece el rodaje -y que básicamente reside en lo que me ofrecerán unos actores que no interpretan un personaje, que no se conforman a una imagen fabricada de antemano-, hay algo que yo espero: un relámpago de verdad que ilumine lo real. (…) El trabajo del cineasta consiste en provocar, identificar y comunicar el encuentro.

Pero ¿qué sucede en ese encuentro?, ¿qué es lo que el espectador puede sentir y deducir por medio de las imágenes que se le muestran en la pantalla? Sorlin (1985, p. 30) nos lo describe así:

> Tomemos un filme sobre el cual se ha dicho y escrito mucho, “Ladrones de bicicletas”. Un desempleado italiano ha encontrado un trabajo que requiere el uso de una bicicleta; le roban la bicicleta; él la busca por toda Roma y no la recupera. Yuxtapongamos algunos comentarios. El filme:
>
> - Muestra cómo el desempleado, excluido de los circuitos de trabajo, no llega en ningún caso a integrarse a ellos y se ve arrastrado por un mecanismo inexorable.
> - Centra la atención sobre puntos secundarios, como la posesión de un instrumento, y deja a un lado las causas profundas, el mecanismo del desempleo.
> - Subraya la solidaridad de los explotados ante las dificultades de la vida cotidiana.
> - Al mostrar la vuelta del desempleado a su medio familiar, no deja ningún lugar a la unión de los explotados contra los explotadores.
> - Denuncia la carencia de las instituciones sociales y de la Iglesia.
> - Marca tan sólo los aspectos caricaturescos de las instituciones sociales y de la Iglesia, sin poner en duda su papel en la perpetuación de las injusticias.

Y es que el cine es mucho más que una simple exposición concatenada de hechos reales, como nos dice Sorlin (1985, p. 41):

> (…) los cineastas no tratan de "copiar" esta realidad; la trasponen, le dan una visión de perspectiva que revela sus mecanismos y aclara sus trasfondos. Así, “Ladrones de bicicletas” aparece cuando la miseria y la falta de trabajo forman el horizonte cotidiano de Italia; sin embargo, el filme no es un reportaje: por medio de una ficción, sintetiza las dificultades de los desempleados, como muestra las vías que les quedan abiertas, y denuncia su carácter ilusorio.

La utilización del cine para evidenciar la necesidad de reivindicaciones laborales es muy antigua tal como refiere Rodríguez Granell (2012, pp. 466-467):

> Dejando de lado el sindicalismo, otra relación urgente entre el cine y el movimiento obrero va a ser la adopción del cine como método de propaganda. En este aspecto el Partido Laborista lanzó las primeras tentativas desde el Sub-comité de Literatura, Publicidad e Investigación del partido a partir del noviembre de 1919 –, por ejemplo, ilustrando las condiciones laborales en las minas y campañas para la nacionalización de la industria carbonera. Pero las dificultades financieras y la mayor popularidad y atención hacia las actividades musicales y el teatro, como formas de ocio predilectas, derivará en que las acciones cinematográficas relevantes desde el laborismo no sean palpables hasta finales de los años veinte con la ayuda de Ellen Wilkinson desde el ILP y sobre todo durante la II Guerra Mundial.

En «Tiempos Modernos» (1936) Chaplin muestra la deshumanización de la incipiente Revolución Industrial centrada en la búsqueda permanente de la eficiencia robotizada del trabajador como mera pieza taylorista en el engranaje de una maquinaria omnipotente. «Las uvas de la ira» (1940) de John Ford, ilustra en pantalla la novela homónima de John Steinbeck describiendo el choque entre la crudeza del paro en la Norteamérica posterior al Crack del 29 y la humanidad de los trabajadores que deben afrontarlo.

El neorrealismo italiano tuvo su gran exponente en la ya referida «El ladrón de bicicletas» (1950) de Vittorio De Sica, reflejando las vicisitudes del trabajador precario que debe contar con un vehículo propio —una bicicleta— para poder trabajar. Entre las películas españolas señeras podemos destacar «El verdugo» (1960) y «Plácido» (1961) de Berlanga, así como «Los santos inocentes» (1984) de

Mario Camus y más recientemente «El método» (2005) de Marcelo Piñeyro sobre las formas despiadadas de selección laboral en las grandes empresas.

Entre las norteamericanas sobresale «Up in the air» (2009) de Jason Reitman, que retrata los métodos y argumentos que emplean los consultores mercenarios —desde el eufemismo empresarial debería decirse «externalizados» — utilizados por las organizaciones multinacionales para despedir a sus trabajadores de manera aséptica y sin implicación emocional alguna.

Y entre las francesas puede reseñarse «Dos días una noche» (2014) de Jean-Pierre Dardenne y Luc Dardenne, sobre la forma de repartir lo que se considera un bien escaso: el trabajo, entre los propios trabajadores, quienes deben asumir decisiones injustas por parte de sus empleadores que en un alarde de cinismo, simplemente dejan de asumir su propia responsabilidad. Y entre los directores emblemáticos que han planteado en sus películas los dilemas personales, morales y sociales destacan sin duda el británico Kean Loach (1936) y el norteamericano David Lynch (1946).

4. Análisis y correspondencia con el objeto de estudio

A continuación, analizaremos algunos comportamientos relacionados con la situación de desempleo y sus consecuencias personales, abordadas por los directores de tres películas que pueden considerarse representativas de la búsqueda de empleo por parte de trabajadores mayores cincuenta años. Ordenadas por su fecha de estreno: una española, «Los lunes al sol» (2002), otra japonesa, «Tokyo Sonata» (2008) y la tercera, norteamericana, «El becario» (2015).

3.1. Los lunes al sol.

Título original	Los lunes al sol.
Año	2002.
Duración	113 min.
País	España.
Dirección	Fernando Léon de Aranoa.
Guión	Fernando Léon de Aranoa, Ignacio del Moral.
Música	Lucio Godoy.
Fotografía	Alfredo F. Mayo.
Reparto	Javier Bardem, Luis Tosar, José Ángel Egido, Nieve de Medina, Enrique Villén,Celso Bugallo, Joaquín Climent, Aida Folch, Serge Riaboukine, Laura Domínguez, Fernando Tejero.

Productora	Coproducción España-Italia-Francia; Elías Querejeta / Mediapro / Eyescreen / Quo Vadis Cinéma / Sogepaq.
Premios	2002: Festival de San Sebastián: Concha de Oro - Mejor película 2002: 5 Premios Goyas: película, director, actor (Bardem), actor sec. (Tosar) y actor rev. (Egido) 2002: Premios Forqué: Mejor película 2003: Premios Ariel: Mejor película iberoamericana 2003: Premios del Cine Europeo: 3 nominaciones Premio del público.
Referencia	https://www.filmaffinity.com/es/film487418.html

Sinopsis. La reconversión industrial de los astilleros en una ciudad del norte de España obliga a un grupo de cinco trabajadores que superan los cuarenta años y que se encuentran en situación de desempleo a tratar de encontrarlo con nulo éxito. Una película española que recibió varios premios ejemplifica al menos tres consecuencias de la exclusión laboral tras un proceso de reconversión industrial.

La primera puede ser la cotidianeidad de la inactividad, de la desocupación, donde un día es igual a otro y donde es posible pasar los lunes sentados al sol en lugar de trabajando. El trabajador actual ha sido condicionado desde la escuela para tener una gran parte del día ocupada en su actividad laboral. ¿Qué ocurre cuando el desempleo ofrece interminables horas de involuntario asueto al día? Igualmente, el trabajador expulsado percibe como el trazado anticipado de su vida: formación-empleo-jubilación, se desmorona sin una causa prevista, y que trata de enderezar, de conducir, como el barco en el que toman el sol, que nunca llega a puerto. Toda esta situación de inestabilidad cotidiana, de zozobra permanente provoca múltiples emociones que desde luego, nunca son tenidas en cuenta por los responsables de cualquier reconversión laboral: tristeza, desamparo, desesperanza, frustración…, y que en no pocas ocasiones han acabado en el abandono personal, en la drogadicción, alcoholismo o suicidio como formas de escapar de una realidad inabordable.

Además de la edad, otra adversidad para encontrar trabajo consiste en tratar de ajustarse a las arbitrarias demandas establecidas por el empresario para acceder a un puesto, careciendo de ellas. En la película uno de los protagonistas se presenta a una entrevista de trabajo para un puesto en el que se le pide que aporte un vehículo propio, que no tiene, conocimientos de informática, que tampoco tiene y una edad determinada que supera en muchos años. Para tratar de ofrecer una imagen más

joven, se tiñe su pelo lleno de canas, lo que es recogido en un grupo de planos realmente memorable, e induce al espectador a reflexionar sobre la necesidad imperiosa de que el trabajador desempleado adecúe su aspecto modificándolo según la demanda caprichosa del empresario si quiere ser aceptado por éste.

La tercera apreciación puede percibirse en el uso del lenguaje. El uso de la palabra configura la realidad que es percibida de manera subliminal de muy diferente manera. Así, no es lo mismo hablar de «paro» que de «desempleo», ni de «decrecimiento» que de «crecimiento negativo». Además de los asesores políticos, los medios de comunicación suelen ofrecer una configuración de la realidad muy ajustada a los intereses del poder utilizando eufemismos. En la película, uno de los trabajadores al acudir a un banco a solicitar un préstamo descubre su nueva denominación. Ha dejado de ser un «sujeto activo» para pasar a ser un «desempleado», y aún algo peor, se ha convertido en un «sujeto pasivo». El individuo de esta sociedad industrial es, en tanto que trabaja, «activo» porque tiene la sensación de influir en la sociedad, pero cuando es expulsado del mercado laboral, cuando es «pasivo», deja de ser, se convierte en un cadáver o en un fantasma.

3.2. Tokyo Sonata.

Título original	Tôkyô sonata (Tokyo Sonata)
Año	2008
Duración	119 min.
País	Japón
Dirección	Kiyoshi Kurosawa
Guion	Kiyoshi Kurosawa, Max Mannix, Sachiko Tanaka
Música	Kazumasa Hashimoto
Fotografía	Akiko Ashizawa
Reparto	Teruyuki Kagawa, Kyôko Koizumi, Yû Koyanagi, Inowaki Kai, Haruka Igawa,Kanji Tsuda, Kazuya Kojima, Kôji Yakusho, Jason Gray, Tao Tsuchiya
Productora	Coproducción Japón-Hong Kong-Países Bajos (Holanda); Django Film
Premios	2008: Festival de Cannes: Premio Especial del Jurado (sección "Un Certain Regard") 2008: Festival de Mar del Plata: Selección oficial largometrajes a concurso.
Referencia	https://www.filmaffinity.com/es/film695217.html

Sinopsis. En una familia japonesa aparentemente normal, el padre (Ryûhei Sasaki) pierde su trabajo de manera inesperada, lo que supone para él el descrédito y la vergüenza, por lo que trata de ocultar la verdad a los suyos. Mientras tanto, su mujer Megumi Sasaki (Kyôko Koizumi) trata de cohesionar la familia, aunque los dos hijos, Takashi Sasaki (Yû Koyanagi) y Kenji Sasaki (Kai Inowaki) se desenvuelven de manera independiente. Todo ello acabará por desintegrar la relación familiar.

¿Qué reflexiones sobre el trabajo y la carencia de éste ofrece la película? En Japón, el concepto de trabajo, de ocupación laboral se encuentra aún mucho más imbricado en la realización personal que en otras partes del mundo. El trabajador que no trabaja es simplemente deshonroso con la sociedad en la que vive, ya que al no aportar nada, nada debe recibir de ella y por lo tanto, una salida honrosa puede ser el suicidio.

Por otra parte, la película muestra que la subversión del orden establecido en el que el padre de familia suministra el sustento es el desencadenante de la disgregación familiar. En el momento en el que el modelo se diluye todo el sistema familiar cae sin posibilidad alguna de arreglo. De esta forma, una decisión ajena a la familia, provocada por individuos también ajenos a ésta, ocasiona que de pronto, ningún componente de la familia se encuentre en «su sitio» y como consecuencia se produce la desubicación y la desestabilización de sus integrantes.

3.3. El becario.

Título original	The Intern.
Año	2015.
Duración	121 min.
País	Estados Unidos.
Dirección	Nancy Meyers.
Guion	Nancy Meyers.
Música	Theodore Shapiro.
Fotografía	Stephen Goldblatt.
Reparto	Robert De Niro, Anne Hathaway, Rene Russo, Nat Wolff, Drena De Niro,Adam DeVine, Wallis Currie-Wood, Anders Holm, Liz Celeste, JoJo Kushner,Andrew Rannells, Zack Pearlman, Christine Evangelista, Elliot Villar, Linda Lavin,Peter Vack.
Premios	2015: Critics Choice Awards: Nominada a Mejor actor - comedia (Robert De Niro)

Referencia	https://www.filmaffinity.com/es/film715048.html

Sinopsis: Jules (Anne Hathaway) la joven fundadora y directora de un negocio *start-up* de moda en Brooklyn, madre y esposa, que vende por Internet, se ve obligada a regañadientes a aceptar el contrato de Ben (Robert De Niro), un hombre viudo, jubilado, que fue director de ventas, como becario senior dentro de un programa laboral de inserción social. Al principio, Jules acepta a Ben como un mero trámite para cumplir con las obligaciones del programa de inserción, sin prestarle apenas atención, aunque de pronto, las situaciones diarias que se presentan en la empresa y las reacciones del viejo becario acaban por hacerle cambiar sus prejuicios para darse cuenta del enorme valor que éste le aporta a ella y a la empresa y todo lo que está aprendiendo con él.

Aunque la trama de la película resulta previsible, -como tantas del espectro hollywoodiense- en las que se exaltan los valores familiares y empresariales de manera muy calculada, reflejando en este caso que la mujer empresaria inexperta necesita de un referente paterno -un mentor masculino-, para salir adelante, se exponen diversas situaciones que merecen ser consideradas.

El contraste de la trama se encuentra en el probable desencuentro, en la disonancia que probablemente provocará lo joven con lo viejo, lo móvil con lo permanente. En un entorno laboral muy dinámico como el norteamericano, donde las ventas se realizan de manera intangible -por internet-, no parece apropiado contratar a un antiguo y anciano director de ventas que se desenvolvía en el ámbito de lo tangible por varias razones. Si los trabajadores de más de cuarenta años son rechazados por la industria, contratar a una persona de setenta, nada menos que como becario puede parece un sinsentido, ya que sus conocimientos tangibles sobre las ventas se contemplan como si estuvieran fuera de lugar en un entorno intangible como el actual. En esta aparente contradicción radica la trama de la película. La contratación de este trabajador mayor como becario que expone la narración, resulta obligada para la empresa si quiere obtener beneficios, pero lo habitual es que no se le ofrezca al trabajador mayor la posibilidad de aceptar o rechazar una oferta de este tipo, porque es la empresa la que decide previamente que un trabajador de estas edades no le conviene.

Conclusiones

La situación puede parecer alejada de nuestra realidad cercana, salvo cuando pensamos en la forma de identificación personal en nuestra sociedad donde se identifica a cada persona con su ocupación profesional. Por ejemplo, las biografías, los obituarios y en general los medios de comunicación, pero también las organizaciones públicas y privadas, las empresas y los comercios, para definir y clasificar a una persona lo hacen de manera estandarizada con su nombre, su edad y su ocupación. Se evitan otras características relevantes que proporcionarían una idea más aproximada de la persona o se consideran secundarias: lugar de residencia, situación familiar, aficiones, etc. La ocupación profesional y aún mucho más la profesión garantiza que la persona está «dentro» del sistema y aporta algo por lo que debe ser reconocido. La ocupación o la profesión distinguen, clasifica y justifica. Por el contrario, la carencia de ocupación y de profesión reconocida mantiene a la persona «fuera» del reconocimiento social y la sitúa en un limbo inespecífico e indeterminado. ¿Cuáles son las razones que suele aducir una empresa para rechazar la contratación de trabajadores mayores de cincuenta años? Las hay de dos tipos: confesables e inconfesables. Entre las primeras suelen aducir falta de dinamismo, desconocimiento del nuevo entorno laboral y del desenvolvimiento con las nuevas tecnologías. Entre las inconfesables predominan tres: la económica, la estética y la intimidación. Nos centraremos en un breve análisis de estas últimas.

Los trabajadores con contrato fijo, que van cumpliendo años en su trabajo adquieren poco a poco, mejoras en su sueldo y en sus periodos de vacaciones, que suelen ser considerados como privilegios o como costes sobreañadidos por parte de algunos empresarios. La contratación eventual de trabajadores jóvenes evita estos costes. Por lo general, los empresarios expresan que los trabajadores jóvenes ofrecen una imagen más atractiva de cara a los clientes que los mayores, algo muy codiciado por muchos de ellos, que subordinan el conocimiento a la imagen, creyendo que la estética y la sensación de dinamismo -aunque sea atropellado- de sus trabajadores atraerán a los clientes.

Con respecto a la intimidación, cabe la posibilidad cierta de que el trabajador mayor, al contar con más conocimientos y experiencia que su joven jefe, acabe por intimidar a éste, por lo que puede que le incomode. En este caso la objeción para la

contratación de un trabajador mayor parte de una construcción mental, de un estereotipo convertido en prejuicio que se expresa de manera excluyente, cuando no de la propia incapacidad del joven jefe que no cuenta con las competencias necesarias para serlo. Resulta mucho más cómodo que el joven jefe le indique al joven trabajador lo que tiene que hacer y cómo hacerlo que al contrario.

El cine ha logrado reflejar en la pantalla con gran crudeza en muchas ocasiones, las enormes dificultades de los trabajadores para adaptarse y sobrevivir en un entorno laboral cuyas condiciones de ingreso y permanencia son dictadas por otros trabajadores sin conciencia de serlo, ya que sirven a enormes pirámides jerárquicas que en muchas ocasiones son anónimas y que se ocultan tras intereses empresariales y accionariales desconocidos.

Las terribles condiciones laborales que deben soportar en muchas ocasiones los trabajadores, así como las consecuencias personales que deben afrontar, se agudizan aún más en el caso de aquellos que han cumplido la edad de cincuenta años debido al ejercicio de estereotipos y prejuicios establecidos de manera arbitraria por los administradores o dueños del trabajo. La ocupación, el desempeño laboral de una profesión constituye en la mayoría de los casos el único capital con el que cuenta el obrero, y del que puede ser desposeído de manera abrupta o inesperada de acuerdo con los intereses convulsos de un desconocido. En este sentido, el cine ha logrado exponer en algunos casos con enorme crudeza la espantosa situación desalmada que de manera cotidiana deben afrontar frecuentemente muchos trabajadores.

Bibliografía

Aumont, J. (2004). *Las teorías de los cineastas: La concepción del cine de los grandes directores.* Barcelona: Paidós Ibérica.

Casetti, F. (2005). *Teorías del cine.* Madrid: Cátedra.

Cohen-Séat, G. y Fougeyrollas, P. (1961). *La influencia del cine y la televisión.* México: Fondo de Cultura Económica.

García, J.M. (1970). *Vamos a hablar de cine*. Madrid: Salvat.

Rodríguez, A. (2012). *Teoría y práctica del cine como dispositivo crítico. El alcance de la modernidad y las formas de lo político desde la historia del arte al cine de los años treinta* (tesis doctoral). Universitat de Barcelona.

Sorlin, P. (1985). *Sociología del cine. La apertura para la historia de mañana.* México: Fondo de Cultura Económica.

Aproximación al valor de la inteligencia emocional en el ámbito de la educación: su aplicación a profesores y alumnos mayores de 45

DAVID CALDEVILLA DOMÍNGUEZ

Universidad Complutense de Madrid/España

ALMUDENA BARRIENTOS BÁEZ

Escuela Universitaria de Turismo Iriarte (ULL)/España

MARIO BARQUERO CABRERO

ESERP Business & Law School/España

El concepto de Inteligencia Emocional (IE) aparece con el nacimiento de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, de H. Gardner. Gardner reconoce formas de aprender distintas en cada persona, con diversas capacidades para pensar, sacando de ello la conclusión de que, si las personas son únicas, también debería serlo el aprendizaje de cada una de ellas, como un modo de adaptación personal a cada alumno. Por «inteligencias» se abarcan las habilidades, las capacidades y los talentos, dando lugar a usos polifacéticos del término en función de la coyuntura. Concluía que no existe un único tipo de inteligencia, sino varios, de los que cada persona posee más de uno, siendo cada individuo más proficiente en unas que en otras. Está probado que el Coeficiente Intelectual no guarda relación directa con el éxito o fracaso personal: un individuo destacará en aquel campo para el que su tipo de inteligencia sea más adecuada. Nuestras capacidades naturales se van desarrollando en función de nuestras experiencias, la cultura en la que nos desarrollemos, la educación que recibamos, las relaciones sociales que tengamos, el entorno y la familia (Marie, 2013).

2. Objetivos

Se busca determinar el grado de importancia de la educación emocional: el valor que tiene o que se le atribuye para la vida posterior al estudio y para la misma formación y éxito de docentes y alumnos. También el esfuerzo puede darse en las instituciones educativas para dar cabida y opción a desarrollarse a este set concreto de habilidades tanto en los estudiantes como en los profesores y dentro de estos, en

el segmento sénior de la población. Igualmente buscamos conocer la percepción de las competencias sociales de estos por parte de los agentes de la academia y sociales. Para conseguirlo, determinaremos el origen de la IE como concepto. Ello nos permitirá preguntarnos de manera eficaz por el grado de validez de las actuales ideas en lo tocante a este hecho. En resumen, esperamos determinar la utilidad específica de las habilidades de IE para la vida adulta, y hallar formas de implementar su aprendizaje en mayores de 45 años.

3. Metodología

Nos proponemos consultar un amplio elenco de fuentes, con especial énfasis en la bibliografía especializada y científica, así como recabar los antecedentes inmediatos y/o relevantes para entender cuál ha sido la evolución del fenómeno del desarrollo y empleo de la IE y en cómo puede abordarse desde el punto de vista de la docencia y la formación -con aplicaciones a mayores de 45- a fin de acotar sus efectos para la vida plena. Esperamos perfilar así un cuadro fiable respecto a qué factores pueden contribuir a su desarrollo, cuáles son los problemas de raíz en los que se origina la falta de IE y sobre cuáles de ellas es posible actuar.

4. Desarrollo

Gardner consigna 8 tipos de inteligencias que se combinan en cada persona de formas distintas. Reconocerlas resulta clave a la hora de administrar los problemas que pueden surgir ordinariamente y para conseguir los objetivos que nos planteamos. Estas habilidades según Gardner (1998), son:

Tabla 1. Tipos de inteligencias múltiples

Inteligencia Lingüística	Es la capacidad para utilizar las palabras de una forma efectiva. Esta capacidad puede estar desarrollada de manera oral o de manera escrita. Se sitúa en los lóbulos temporal izquierdo y frontal. Aparece en la primera infancia y permanece sólida hasta la vejez sin encontrar ninguna alteración.
Inteligencia Lógico-Matemática	Es la capacidad para realizar un uso efectivo de los números, igualmente atiende a la capacidad de razonar de una manera adecuada. Se sitúa en el lóbulo frontal izquierdo y parietal derecho. Adquiere su máximo desarrollo en el periodo adolescente de las personas y se observa un deterioro de la misma a partir de los cuarenta años.
Inteligencia Kinestésico-corporal	Es la capacidad para usar todo el cuerpo en su faceta expresiva, al igual que el uso eficiente de las manos para producir o transformar cosas. Se sitúa en el cerebelo, ganglios basales y córtex motor. Su desarrollo varía según sus diversos

	componentes como la flexibilidad o la fuerza y el ámbito en el que se desarrolla dicha inteligencia.
Inteligencia Espacial	Es la habilidad para percibir de una forma lo más fidedigna posible el mundo visual y espacial. Contempla también las transformaciones que la persona puede realizar sobre dichas percepciones. Se sitúa en las regiones posteriores del hemisferio derecho. Se desarrolla desde la primera infancia del individuo.
Inteligencia Musical	Es la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Se sitúa en el lóbulo temporal derecho. Es la primera inteligencia que se desarrolla en los seres humanos.
Inteligencia Interpersonal	Es la capacidad de percibir los sentimientos de las personas. A través de la discriminación de los estados de ánimo, las diferentes intenciones o motivaciones, se pueden comprender dichos sentimientos. Se sitúa en los lóbulos frontales, el lóbulo temporal y el sistema límbico. Para su desarrollo es fundamental la presencia de vínculos afectivos durante los tres primeros años de edad.
Inteligencia Intrapersonal	Es el conocimiento personal de uno mismo. Del mismo modo, se trata de la habilidad para adaptar las diferentes conductas a partir de dicho conocimiento. Se sitúa en los lóbulos frontales, parietales y sistema límbico. Su desarrollo al igual que la inteligencia interpersonal es fundamental en los tres primeros años de vida en los que se establece la diferencia entre el individuo y las demás personas.
Inteligencia Naturalista	Es la capacidad de observar y estudiar la naturaleza. La comprensión de la misma se establece a partir de la percepción de las diferencias entre los numerosos elementos del medio ambiente y su clasificación. Se sitúa en áreas del lóbulo parietal izquierdo. Comienza desde la niñez aunque puede llegar a incrementarse según la experiencia vivida por la persona.

Fuente: Barrientos, A. a partir de Gardner (1983, 1996)

A partir de la Teoría de las Inteligencias Múltiples surge el término «Inteligencia Emocional» en 1990 de la mano de Salovey y Mayer, siendo Daniel Goleman el responsable de popularizar la expresión. Ha pasado del anonimato más absoluto a que en los años 90 se publicaran múltiples trabajos al respecto. Guevara (2011) ha descrito la IE del siguiente modo: «la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones» (p.2). Por su parte, Barrientos (2019), la define como: la capacidad de controlar y gestionar positivamente las emociones propias y ajenas, en un escenario cualquiera, donde se producen experiencias y cambios como parte del proceso de aprendizaje personal.

La IE se ha vuelto vital para el operar de las personas diario, siendo el fundamento de lo que se conoce como competencia emocional. Complementa a los demás tipos de inteligencia de los que hemos hablado, constituyendo una herramienta de ajuste muy versátil en el terreno psicológico. Es posible desarrollar este tipo de inteligencia mediante el uso de técnicas socio-educativas, pues el conjunto de habilidades que la componen puede ser aprendido más allá del periodo formativo.

El Modelo de IE de Mayor y Salovey (1997), aporta un proceso encaminado a identificar, entender y administrar nuestras emociones y las de los demás, siendo las primeras habilidades, de nivel más básico, y las últimas más complejas de realizar (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009). Dicho proceso es tal como sigue:

- Reconocimiento emocional, percibir e identificar los sentimientos y emociones propias y ajenas. Con especial atención a la comunicación no verbal y paralingüística.
- Aceptación o asimilación de las emociones, añadiéndolas al proceso de raciocinio, procesamiento de la realidad y resolución de problemas. Especialmente importante es el alto grado de influencia del estado afectivo en la toma de decisiones, porque lo que nos resulta afectivamente importante predetermina nuestra postura en mayor o menor grado.
- Comprensión de las emociones, reconocer las que nos invaden, clasificándolas para identificar de forma rápida nuestros sentimientos.
- Administración emocional, capacidad para explorar sentimientos positivos y negativos, reflexionar sobre ellos y extraer información que ayude al proceso decisorio. Se trata de un acto consciente, encaminado a alcanzar un crecimiento de índole emocional e intelectual.

La IE nos permite conocer con precisión lo que sentimos y actuar en consecuencia de manera eficaz, evitando los impulsos, administrando los estados de ánimo y alcanzando la asertividad en nuestras relaciones. Es una oportunidad esencial para las personas mayores, ya que pueden potenciar un desarrollo tanto a nivel personal como social, de esta forma conseguirán un bienestar subjetivo.

3.1. IE y población sénior

La población sénior (mayores de 45 años) tienen el reto de adaptarse a una nueva realidad social marcada por la creciente velocidad que se impone al reciclaje de conocimientos. El comienzo de la etapa madura viene estigmatizado por varios mitos equívocos, determinantes físicos y mentales o las crisis asociadas al envejecimiento, que llevan aparejados sentimientos y emociones negativas, haciendo preciso contar con un tiempo para adaptarse emocionalmente, proporcionado por una Educación Emocional instrumentalizada como herramienta para la prevención de conflictos o carencias emocionales.

La personalidad se construye a lo largo de toda la vida, y mediante la IE puede ser modificada, alejándonos del destino asignado por la ocupación en el contexto social.

El programa de Educación Emocional “Emociónate” (Soldevilla, 2009), ha conseguido determinar aspectos clave de la Educación Emocional, siendo su finalidad el dar sentido a la vida, mediante la puesta en valor de sus partes positivas: a nivel individual y colectivo. Sus contenidos son:

a) Mutación de las motivaciones y las emociones por causas asociadas a la edad.

b) Mutaciones en la autopercepción relacionadas con la edad.

c) Arrostramiento del estrés para personas mayores.

3.2 La educación social: desarrollando la I.E. en el sector sénior

ASEDES (Asociación Estatal de Educación Social), 2007, define la Educación Social como:

> Un derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbitos de competencia profesional del educador social, posibilitando por un lado la incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de redes sociales para el desarrollo de la sociabilidad, y la promoción cultural y social, para la adquisición de bienes culturales, y así ampliar las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social (p. 12).

Los ámbitos incluidos en lo que se entiende como Educación Social no se limitan

a la demanda regular de la sociedad (por marginación, pobreza o exclusión) habiendo surgido nuevas coyunturas dignas de atención. Es importante que el profesional actúe cerca y con el sujeto de aprendizaje, pues éste es el responsable de sus propios procesos de cambio. El papel del profesional será el de facilitador, enriqueciendo al sujeto con recursos orientados a la mejora de la calidad de vida, con atención a sus características, intereses, necesidades y contexto social. Es primordial la coordinación con todos los actores en el entorno de dicho sujeto para avanzar en la misma dirección (Muñoz, 2008).

Las funciones y algunas de las competencias propias de la Educación Social relacionadas con el colectivo sénior son:

- En relación a la transmisión y desarrollo promocional de la cultura.
    - Identificar los bienes culturales con valor social.
    - Instrucción.
    - Gestión de la participación cultural.
- Generación de contenido en redes sociales, contextos, procesos y recursos tanto educativos como estrictamente sociales.
    - Potenciación de relaciones interpersonales.
    - Desarrollo de herramientas, mejorando los procesos educativos.
- Mediación social, cultural y educativa.
    - Saber relacionar los contenidos con individuos, colectivos e instituciones.
- Discernimiento, investigación y análisis de los contextos sociales y educativos.
    - Detectar las necesidades educativas de los sujetos.
    - Dominio de medios, técnicas y esquemas de análisis de contextos socioeducativos.
    - Capacidad de análisis de la realidad.
    - Conocimiento de las políticas culturales, educativas y sociales.
- Creación, evaluación y aplicación de programas y proyectos en contextos educativos.

- Prácticas de planificación, implementación, diseño y evaluación de proyectos.
- Implementar planes, programas y proyectos.

- Gestión, coordinación y organización de instituciones con recursos educativos.
  - Gestión, organización, y difusión de proyectos.

El colectivo sénior ha aumentado en las últimas décadas, abriendo un nuevo escenario laboral para los educadores sociales en el sector sanitario y asistencial, planteando acciones encaminadas a una concepción de la vejez como una etapa más de la vida, llena de posibilidades y retos (Muñoz, 2008). La visión tradicional de educación relación adultos, se basa en la compensación y el reciclaje, orientada a la educación formal.

El proceso de aprendizaje es permanente, por lo tanto, las propuestas socioeducativas elaboradas por profesionales de la Educación Social dirigidas a las personas mayores buscan el desarrollo personal y social de la persona, basándose en las posibilidades y no en sus limitaciones. A través de estas intervenciones se pretende buscar nuevos referentes educativos, apoyados en la experiencia de las personas, de tal forma que se puedan elaborar nuevos proyectos de vida para las personas mayores. Las ideas, los pensamientos y las emociones son elementos clave en el proceso de cambio y la transformación del individuo, por ello, es importante motivar a estas personas para que logren sus metas y objetivos.

Para lograr este cambio, conseguir un desarrollo emocional y construir un nuevo proyecto de vida, una buena estrategia para llevarlo a cabo sería a través de la Educación Emocional. El desarrollo emocional de un individuo se lleva a cabo a partir de diversas situaciones de la vida diaria (familia, iguales, pérdida de un ser querido…), existe la posibilidad de integrar la competencia emocional en los procesos socioeducativos, ya que es importante impartir conocimientos teóricos y prácticos sobre las emociones.

Un profesional clave para llevar a cabo dicho proceso sería la figura del Educador Social. Es imprescindible que el educador posea una clara conciencia sobre sí mismo y sobre sus emociones, siendo beneficioso en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este profesional deberá ser capaz de concienciar a las personas de la importancia de las emociones en nuestro día a día, explicando el proceso del

desarrollo de la competencia emocional basada en el conocimiento de las propias emociones, el manejo y control emocional, el conocimiento de las emociones de los demás y la utilización de las emociones para automotivarse. Para conseguir adaptarse a los nuevos cambios y desarrollar la capacidad para resolver problemas.

Conclusiones

La conclusión más importante a la que podemos llegar es que la IE es una habilidad que puede aprenderse durante toda la vida. Estas son excelentes noticias de cara a los programas de reciclaje y actualización profesional que pueden encaminarse tanto a dotar al profesorado mayor de 45 años del conjunto específico de habilidades, como a darles las herramientas para incorporar este tipo de inteligencia a sus temarios y en función de las asignaturas, buscando que contribuya al desarrollo integral del individuo, tanto profesional como personal. Las siguientes habilidades: capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones tienen el potencial de producir una mejora cualitativa de la calidad de vida y la calidad humana del discente si éste se ve expuesto a una constante auto-mejora de esta habilidad a lo largo de su carrera académica.

Parte de estas habilidades están estrechamente vinculadas al colectivo de mayores de 45, revistiendo por ello especial importancia para el mismo y para sus circunstancias vitales.

Entre las herramientas convenientes a la difusión de estos sets de habilidades entre el público sénior, se encuentran la educación emocional y los educadores sociales, por su capacidad para concienciar al sujeto de la importancia de las emociones en el desempeño diario personal y profesional, dando a los estudiantes y docentes en proceso de actualización las herramientas que necesitan para ser sus propios agentes motivadores. Las diversas motivaciones —y grado de las mismas— en los alumnados potenciales deben ser tenidas en cuenta en este proceso de actualización o formación, aunque las herramientas sean las mismas.

El desarrollo de la IE influye positivamente en los demás tipos de inteligencia conocidos, ahondando más en su potencial de auto-mejora y en su importancia cuantitativa, visto el constante crecimiento de la proporción de población considerada sénior durante las últimas décadas.

Bibliografía

ASEDES (2007). Documentos Profesionalizadores. Barcelona: AFD Asociados.

Barrientos, A. (2019). *El desarrollo de la Inteligencia Emocional en los estudios del Grado en Turismo en la Universidad de La Laguna (Tenerife).* Tesis Doctoral. Universidad Camilo José Cela. Madrid.

Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2009). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *66*, 85-108.

Gardner, H. (1998). *Inteligencias múltiples*. Madrid: Paidós.

Guevara, L. (2011). La inteligencia emocional. *Temas para la educación: revista digital para profesionales de la enseñanza, 12*. Recuperado del sitio web dexperiencia profesional.

Marie, A. (2013). *La Teoría de las Inteligencias Múltiples en la enseñanza del español* (Trabajo Fin de Master). Universidad de Salamanca, Castilla y León.

Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Muñoz, I. (2008). *Perfil profesional del educador social con personas mayores.* Granada: Editorial de la Universidad de Granada.

Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality, 9,* 185-211.

Soldevilla, A. (2009). *Emociónate: Programa de Educación Emocional.* Madrid: Pirámide.

Profesionales y posverdad: la necesidad de formación profesional efectiva en la lucha contra la mentira posmoderna

DAVID CALDEVILLA DOMÍNGUEZ

Universidad Complutense de Madrid/España

JOSÉ RODRÍGUEZ TERCEÑO

ESERP Business & Law School/España

ALMUDENA BARRIENTOS BÁEZ

Escuela Universitaria de Turismo Iriarte (ULL)/España

El fenómeno de la mentira y la desinformación ha sido una constante tan antigua como el esfuerzo de informar: William Randolph Hearst, inspirador de "Ciudadano Kane" supone el estereotipo más famoso de explotación comercial de la adulteración y manipulación de la información. Pero ni fue el primero, ni sería el último en hacerlo. El engaño deliberado lleva siglos siendo un arma política y de guerra, mientras que los errores sinceros o los sesgos personales e institucionales —derivados de los libros de estilo, por ejemplo— son colectivamente responsables de una cultura del escepticismo en lo tocante a las motivaciones de los medios de comunicación. El resultado más evidente de esta coyuntura de desconfianza hacia las fuentes profesionales y la proliferación de información adulterada ha sido la elección de Donald Trump y el triunfo del Brexit en Gran Bretaña. Niño, Barquero y García (2017) explican:

> La política de la post-verdad es una cultura política en la que el discurso que se ofrece al público se estructura fundamentalmente a base de apelar a las emociones, sin referencias a los detalles concretos de las políticas (Jeffery, 2016), y mediante la repetición de eslóganes o consignas que ignoran las refutaciones de hechos por parte de la oposición (Davis, 2010). Aunque se ha descrito como un problema contemporáneo, es posible que su tiempo de vida sea mayor, pero se haya visto potenciado por la propagación de las TIC. (p. 84).

El periodismo analógico, la prensa 2.0 y las entidades responsables de la formación de nuevos profesionales y del reciclaje de los profesionales en activo, necesitan directrices para enfrentarse a este contexto y a sus implicaciones. El hecho de que Internet permita a cualquiera difundir sus ideas ha llevado al indeseado escenario de que movimientos de carácter político pueden emplearla con libertad para adquirir y potenciar posturas proselitistas, en ocasiones *goebbelianas* en su sesgo. Mientras que desde la base social, movimientos *pseudocientifistas* como los anti-vacunas o los *terraplanistas* emplean la saturación para difundir sus postulados y ganar adeptos. Ambos tipos de influencias perniciosas buscan convencer al ciudadano de que escuche sus mensajes, desechando la proveniente de grupos etiquetados con motes como “Los grupos mediáticos” “La versión oficial” o “La ciencia convencional”. Etiquetas que designan globalmente a todo aquel que contradiga su versión de los hechos o «hechos alternativos».

2. Objetivos

Queremos determinar qué efecto producen sobre la sociedad y qué medidas pueden tomarse, para que tanto el periodista recién formado como el que se encuentra en activo (sénior), recupere el papel de intermediario responsable de la veracidad de las informaciones. Es preciso saber qué cambios formativos pueden aplicarse para que periodistas sénior (mayores de 45) y júnior cierren la brecha generacional que les separa en este contexto, formando un único bloque con competencias ampliadas que les permitan convertir su trabajo nuevamente en el centro de la atención informativa.

3. Metodología

Nos proponemos consultar un amplio elenco de fuentes, con especial énfasis en los análisis periodísticos y editoriales, así como recabar los antecedentes inmediatos y/o relevantes para entender cuál ha sido la evolución del fenómeno de la posverdad en las TIC y en cómo puede abordarse desde el punto de vista de la docencia y la formación, a fin de acotar sus efectos futuros (formación convencional) y presentes (formación y reciclaje de mayores de 45 años). Esperamos perfilar así un cuadro fiable respecto a qué factores han contribuido a su crecimiento, cuáles son los problemas de raíz en los que se origina esta crisis social y sobre cuáles de ellas es posible actuar.

4. Desarrollo

Lo más relevante -objetivamente- estudiando el actual estado de la cuestión de la posverdad, es determinar su origen y sus objetivos: ¿Quién produce el bulo y porqué? La clave de la proliferación del fenómeno, por otro lado, reside en el «cómo» y la respuesta a este tercer interrogante es muy clara: mediante las TIC. Pero hay más preguntas que se nos plantean: ¿Cómo poner freno a estas noticias manipuladas? ¿Es una cuestión de formación? En primer lugar, debemos adquirir perspectiva y concienciarnos de que la invención de informaciones y su difusión —interesada o no— era ya una realidad antes de las nuevas tecnologías, y que la globalización informática es responsable sólo de haber hecho evolucionar la molestia al grado de una amenaza.

El efecto de la nueva tecnología correctamente aplicada se va potenciado históricamente por la falta de conocimientos sobre como contrarrestarla a ella o a su mal uso. Un ejemplo claro lo tenemos en la campaña electoral del fascismo alemán de 1930, que cambió todos los aspectos de la comunicación política, aprovechando un discurso extremadamente populista (la negativa a continuar respetando el impopular tratado de Versalles) con la creación de contenido (discursos radiados) y el transporte del candidato principal en aeroplano para realizar giras difícilmente rápidas, capaces de llegar a todo el territorio como nunca antes (Fisher, 2002). Para el momento histórico, suponía una campaña avasalladora para la oposición, que daba a las TIC de entonces un uso nunca visto, tanto por el volumen de su uso como por la creatividad puesta en su aplicación. Al siglo XIX quedaba relegada la tradición, importada de América, de hacer campaña en tren como medio de llegar a los distritos electorales de cada diputado y a los caladeros de votos importantes (Lacroix, 2006). En el siglo XX se utilizaría el avión para alcanzar incluso a donde las vías férreas no podían llegar, y la radio para llegar incluso más allá. Seaborne (2017) señala asimismo la importancia simbólica que se daba en aquel entonces a que el candidato bajara de los cielos.

Si observamos con atención aquel despliegue de medios electorales, vemos que se basaba en dos herramientas que permitían transmitir el mensaje del partido sin dar la réplica al contrario o al observador. El mitin político y el discurso radiofónico: en ningún caso una verdadera entrevista. Mediante estos, el mensaje se entregaba íntegro y se hacía llegar a grandes masas con simultaneidad. Masas que no tenían a

mano argumentos con los que contrastar lo que oían. Por si fuera poco, los oponentes políticos que podrían haber aportado dichos argumentos demostraban un dominio menos generalizado de las nuevas herramientas de propaganda, reduciendo en grado sumo su capacidad de réplica y contrarréplica en el debate público. Hitler podía lanzar el mensaje que mejor le conviniese e inventarse los datos para que encajasen en su discurso -como es notorio que hacía- porque la réplica que iba a recibir sería siempre tardía y tendría menos impacto emocional que su propio sencillo mensaje.

De igual manera, una campaña política moderna tiene en la manipulación y difusión digital de bulos o noticias e imágenes adulteradas un medio para potenciar su mensaje ante el público y dar publicidad a su programa.

Saber la razón por la que estos bulos son difundidos es algo que requiere una aproximación compleja: cuando hablamos de bulos de intención política, el móvil ideológico/propagandístico es el más obvio: ejecutado por personas que consideran legítimo mentir por sus ideas. De nuevo, esto no es nada que no se haya dado previamente en la historia del pensamiento y la práctica política pre-posverdad. Cuando el móvil es de otra naturaleza, estamos ante un caso más cercano a lo que debería estudiar la psicología: existen casos documentados desde tiempos remotos, como el de un supuesto avistamiento de un carbunclo en Orán, por parte de una fuente supuestamente fiable (tropas españolas de Carlos V) en el año 1509, y que Gerónimo Feijoo tuvo que denunciar públicamente mediante una TIC de la época (la imprenta) en sus Cartas Eruditas (1742):

Otra lección daría à V. mrd. Para precaver en adelante las sugestiones de especies fabulosas, si no temiesse, que su tímida modestia le ha de disuadir el uso de ella. Sin embargo, sirva, ò no sirva, me resuelvo à proponerla. El remedio precautorio es, sacar à la vergüenza à cualquiera, que por Chiste pretenda difundir a V. mrd. algún embuste, para que lo publique; con ello escarmentarán los demás, que adolecen de esta jocosidad maligna. V.g. luego que V. mrd. supo, que era falsa la noticia de el Carbunclo de Orán, pudo nombrar en la Gazeta inmediata el sugeto, que se la havia comunicado, pues le conocía; con ello, así él como otros, se guardatían de sugerir a V. mrd. otras patrañas, por el temor de verse descubiertos por Autores de ellas. Más quando el sugeto, que escribe la noticia, no es conocido, lo que se debe hazer es despreciarla. Nuestro Señor guarde a V. mrd. & c.

Boczkowski (2016) aborda el problema en los siguientes términos:

Las noticias falsas han existido durante tanto tiempo como las verdaderas. Pero un elemento diferenciador del momento contemporáneo es la existencia de una infraestructura de información con una escala, un alcance y una horizontalidad en los flujos informativos sin precedentes en la historia. Facebook, por ejemplo, llega cada día a más de mil millones de usuarios. Esta infraestructura hace posible que la gente sea creadora de contenido junto con instituciones de medios establecidas, y no simple consumidora. Esto, a su vez, ha permitido oír voces antes silenciadas, no sólo en sus lugares de origen sino también en todo el mundo. Le hemos dado crédito a estos cambios como contribuyentes en la ruptura de regímenes autoritarios, como en el caso la primavera árabe. Pero estos mismos cambios son los que han hecho posibles que una noticia falsa sobre el Papa Francisco respaldando la candidatura a Donald Trump fuera compartida miles de veces.

Zarzalejos (2018) señala como componentes del hecho al recurso permanente al victimismo, la mitomanía política y la «gestión de maniobras conspiratorias» para manipular a la opinión pública. Enumera ejemplos históricos vinculados al concepto actual de posverdad, como la publicación de la infame «Los protocolos de los sabios de Sión». Una obra que ha fundamentado el antisemitismo de generaciones enteras sin que ningún desmentido sobre su verdadera autoría haya logrado marcar permanentemente en el inconsciente colectivo el hecho de que se trata de un bulo y una falsificación de la policía secreta: zarista la Ojrana (Figes, 2000) creada para justificar la represión contra los judíos rusos y desviar las iras del pueblo de la familia real (ya muy cuestionada durante el siglo XIX, con varios intentos de asesinato contra los monarcas, algunos de ellos tan brutales como exitosos). Denunciado desde el año 1921, nada menos que el *Times* de Nueva York señalaba cómo el texto había sido textualmente plagiado de un panfleto histórico contra Napoleón III: «*Diálogo en el Infierno entre Maquiavelo y Montesquieu*» de 1864 (Vidal, 2002). Vemos aquí una similitud patente con el problema de las falsedades y bulos digitales: que ambos son mantenidos con vida por quienes desean que sean ciertos o tenidos en cuenta.

La posverdad tiene efectos y subproductos más allá del entorno de la política. Por ejemplo, en los ámbitos publicitario y empresarial (Lema, 2018). Grupos de intereses económicos, pueden verse en la necesidad de replantear la forma en la que diseñan

su comunicación y la formación que se da a quienes la gestionan para cambiar de un enfoque orientado a la comunicación formal, a otro que cuente con herramientas para rebatir información falsa, bulos, rumores, manipulación, o lo que una portavoz del propio Trump llamó una vez «Hechos alternativos» (Mars, 2017): hechos que son mantenidos contra las pruebas, cifras y estadísticas tratando de vender como cuestiones opinables datos que deberían ser objetivos. La intermediación del periodista, a causa del deterioro de la situación económica y de los códigos deontológicos, se ha debilitado enormemente como barrera contra estos peligros. Tal como dijo Katharine Viner (*The Guardian*, 2016) las consecuencias de la transición analógico-digital no son sólo de carácter tecnológico (Fombona et al, 2011) sino también de carácter cualitativo en cuanto a lo humano y en cuanto a la ética del trabajo que se ejerce a renglón seguido de dicho cambio. Ello se hace evidente en el creciente vicio informativo, convertido en norma: la ausencia de comprobación de las fuentes y las informaciones. Volviendo a Zarzalejos: «La tecnología, con el arrasamiento de la intermediación periodística, ha desmoralizado el relato periodístico y ha difuminado los atributos que le aseguraban un rol social de control y relato de la verdad».

Es preciso hallar corrección práctica y formativa a este vicio, pues la elaboración de la información ha caído en manos del público, ahora convertido en su autor. Como señala Caldevilla (2008) «La Red permite ahora convertir el medio en una plataforma de comunicación en la que el oyente no sólo tenga la oportunidad de consumir diferentes contenidos, sino también de participar en su producción.» Además, esta información llega ahora más fácilmente a sectores de la población mayores de 45, que no han sido formados para tener en cuenta este factor en sus procesos de juicio, prestándose a ser manipulados mediante ella (Agudo et al. 2012). Alonso (2017) lo expresa así:

Un blogger puede publicar un artículo y de forma inmediata, éste ser leído en cientos de puntos del mundo simultáneamente. Unos segundos después, puede haber sido comentado por varios usuarios, y a su vez, algún internauta ha podido considerar valioso su contenido por lo que lo ha enlazado a una de las páginas resortes que hacen que ese mismo artículo sea leído, con mayor accesibilidad, por muchas más personas.

La actualización de la formación de la población mayor de 45 en esta materia entra dentro de las necesidades marcadas por la inversión a largo plazo en talento pregonada por Becker (2002) en tanto en cuanto no puede permitirse que la necesidad de experiencia en el terreno de las TIC lleve a desperdiciar la experiencia acumulada globalmente del talento sénior. La necesidad de medidas ha llevado a iniciativas como el Consorcio Internacional de Periodistas de Investigación que, entre otras cosas, se hizo célebre por descubrir el escándalo de los Papeles de Panamá; también mediante páginas web que ofrecen a los internautas la posibilidad de comprobar las noticias que encuentran o que les llegan, mientras que otras se especializan en dar servicio en redes sociales, donde el problema de la aceptación acrítica y parcial de información falsa o adulterada es más predominante, como en *Twitter*, donde una cuenta llamada @Malditobulo lleva ya tiempo dedicada a desmentir falsedades y foto-montajes, habiendo ampliado su campo de trabajo al combate contra los bulos científicos, con su cuenta hermana @Malditaciencia. Iniciativas importantes en la práctica ante la dificultad de abordar el problema desde los mismos medios, porque coincidiendo con la toma de control de la generación "Millenial" se produce un progresivo fenómeno de descrédito de los medios de comunicación o mass-media a favor de las redes sociales, donde completos desconocidos ganan importancia ante el público frente a periodistas fiscalizables. ¿Cómo es esto posible? porque para ellos es mucho más sencillo «dar la razón a su público» (Muñoz y Montero, 2017):

El fenómeno de la posverdad cambió la forma en la que se hace política en el mundo. En 2016 hubo dos procesos, el referéndum del Brexit y la candidatura presidencial de Donald Trump, que supieron sacar dividendos de la realidad contradictoria que se vivía en ese momento. Por un lado, algunas instituciones habían ido decayendo en credibilidad y, por otro, las redes sociales convertidas en un medio creíble para acceder a la información.

Echevarría (2017) añade:

En las semanas que siguieron a la elección de Donald Trump, descubrimos cómo otro tipo de mentiras se habían filtrado entre determinadas audiencias sin que los medios las detectáramos. El papa Francisco apoyaba a Trump frente a Hillary. La candidata calificó de panda de perdedores a los seguidores de Bernie Sanders durante una charla con ejecutivos de Goldman Sachs. O, rizando el rizo, Clinton era

parte de un entramado sexual con componentes de pedofilia que tenía como centro una pizzería de Washington DC. Todo falso. Y todos los titulares que acabaron siendo más compartidos que las exclusivas del Times o del Post, según un estudio de BuzzFeed. Mientras, los medios poníamos nuestra maquinaria a contrastar cada frase de los candidatos, otra maquinaria más ligera, barata y nacida en y para Facebook se convertía en la dieta fundamental para la burbuja conservadora antisistema. A ese entramado nadie le hizo fact-checking, no, hasta que ya era demasiado tarde.

White (2017) cree que esta pérdida de influencia es consecuencia de la estrategia comercial del sector tecnológico, y apunta a una relevante característica del entorno de la comunicación actual: la posibilidad de que los trabajadores de una empresa tomen iniciativas por sí mismos, no sólo en los terrenos de la movilización social:

La disputa subraya la creciente preocupación sobre cómo los gigantes de Internet como Google y Facebook se han enriquecido mediante el uso de la tecnología para empobrecer la publicación tradicional y los medios de comunicación. Los críticos dicen que se han vuelto poderosos al explotar las noticias mediante el uso de la tecnología sigilosa, pero tienen poca o ninguna comprensión o respeto por el propósito público del periodismo.

Esto puede explicar por qué después de las elecciones presidenciales de EE.UU., el tema de las noticias falsas en Internet creó una tormenta de fuego en los círculos de los medios. Durante meses antes, los críticos electorales de Donald Trump acusaron a Facebook de permitir que las noticias falsas se difundieran libremente por sus canales de noticias.

Incluso condujo a una rebelión interna. Un grupo de empleados de Facebook, según The Guardian, creó un equipo de trabajo no oficial para cuestionar el papel de la compañía en medio de un debate nacional más amplio sobre el aumento de artículos de noticias falsas y engañosas en una plataforma.

Volvemos sobre los múltiples ámbitos en los que la posverdad ejerce su influencia: lejos de ser tan sólo un fenómeno de índole político, para el que sólo el ámbito comercial cuenta con una regulación explícita (Lerma, 2018). Pero de la misma manera en que siempre ha habido control y adulteración de la información que se transmitía entre actores políticos, lo mismo ha servido para proveedores y clientes,

minoristas y mayoristas, entre médicos y pacientes, etc. Asistimos socialmente al ataque de las teorías conspirativas contra «la medicina tradicional» «la ciencia convencional» «la corrección política» y otros adjetivos más que pretenden presentar como líneas de investigación alternativas y respaldadas prácticas cuyo objeto último es favorecer y otorgar credibilidad a individuos sin escrúpulos a costa de la gente (Davies, 2016). Por ejemplo, la ya citada cuenta de *Twitter* «Maldita Ciencia» ha desmentido el enésimo bulo sobre los efectos negativos de las vacunas en el desarrollo de los bebés: un tópico casi tan antiguo como las campañas de vacunación masiva, bajo distintas iteraciones: el de que la composición de estas inyecciones causa retraso del desarrollo intelectual. Mientras éstas y otras teorías similares se mantienen vivas y ocultas en focos de infección de la red, los media siguen sin ser un terreno vedado a este material, como se evidencia en la proliferación de pseudo-documentales. No falsos documentales (un género de ficción poco conocido pero floreciente) sino cintas con pretensión de veracidad y rigor, adolecientes empero de una supina incomprensión de lo que ello implica. Amén de una poco cuidada estructura de guión, haciendo afirmaciones que se contradicen abierta e inmediatamente con lo que muestra la pantalla, como observó Switek (2012) respecto a la serie de documentales *Ancient Aliens* en su publicación del Instituto Smithsonian:

Ancient Aliens es uno de los lodos más nocivos en el pozo de amigos sin fondo de la televisión. Los expertos reales son traídos para ofrecer fragmentos de sonido que se tuercen y se sacan de contexto, mientras que los fanáticos reciben un reinado gratuito [sic]. La ficción se presenta como un hecho, y la verdadera investigación científica está tan mal representada que sólo puedo concluir que el programa está mintiendo activamente a los espectadores. Presentar el espectáculo como un documental, en una red de no ficción, es un movimiento repugnante del spin-off de History Channel.

Como observa Switek, estos espectáculos manipulan los datos y emplean partes de su tiempo en lanzar inventivas contra lo que denominan *Mainstream science* (Ciencia convencional, como ya se apuntó: medios de masas, corrección política, ciencia convencional…) amparándose en, y abusando de la libertad de opinión, se dedican a ignorar las pruebas o la ausencia de las mismas, interpretando ambas de forma distinta según convenga a sus postulados. Este tipo de producciones suponen

un menoscabo para la instrucción pública general, debido a su constante encaje en canales especializados y en todos los horarios, que denota tanto a un bajo coste de adquisición, como a una buena respuesta por parte del público. Que una doctrina de pensamiento similar pueda adquirir cierta entidad en el acerbo popular no es, desgraciadamente, descabellado, como ya ha demostrado en EE.UU. el auge del movimiento *terraplanista* (Flat Earth Society, 2018). En individuos adultos y formados (el director de la FES fue ingeniero) estas obcecaciones y deseo de aceptación de sus ideas sólo pueden ser explicados —si descartamos las explicaciones que implican mala fe— a causa de una personalidad sugestionable, tal como la describen González y Miguel (1999):

Los fenómenos de sugestión y sugestionabilidad son probablemente unos de los aspectos del comportamiento humano que más han llamado la atención desde la antigüedad, hasta el punto que algunos autores han llegado a postular que es una de las características más dominantes del ser humano, refiriéndose a nuestra especie como el «animal sugestionable» (Sidis, 1898). […] A través de los datos obtenidos con el I.S. podemos decir que los individuos altamente sugestionables se caracterizan por ser personas con una marcada tendencia a dejarse llevar por la imaginación y fantasear acerca de las cosas que les ocurren o podrían ocurrirles, por tener una buena capacidad para focalizar su atención y abstraerse con sus propios pensamientos o sensaciones, por implicarse emocionalmente en sus experiencias cotidianas y dejar que los demás influyan en sus actitudes, pensamientos y estado de ánimo.

Así pues, y ya en el terreno de la formación de periodistas, vemos que en lo tocante a nuevas tecnologías de información es preciso, por un lado, actuar sobre la formación del periodista joven, para garantizarle una comprensión de éstas y el entendimiento de las responsabilidades que implican.

Tomás Frutos (2009) apuntaba:

La formación será otra de las áreas donde van a tratar de incidir los colegios, y, con este anhelo, la FAPE y las diferentes organizaciones territoriales deben diseñar, y ya están confeccionando, todo un programa de ***reciclaje profesional*** *y de incorporación a las nuevas tecnologías, al tiempo que, como quiera que hay que recuperar parte de la confianza perdida por el ciudadano, convendría poner en marcha programas de fomento de la lectura de la prensa en la escuela, en sus*

versiones papel y de Internet, así como planes de acercamiento a la realidad de los medios audiovisuales, en la idea de conseguir una conciencia más pro-activa y crítica a la hora de demandar mejoras en las diversas programaciones y ofertas periodísticas.

El concepto de responsabilidad es muy importante, porque igualmente es tan antiguo como la información y la desinformación. Y un contexto laboral y económico desfavorable puede erosionar los valores tanto de un estudiante ambicioso como de un veterano redactor que cree entender cómo funciona el mundo. En la dialéctica previa al mundo digital, cada medio de comunicación orientaría su manipulación —voluntaria o no— de la información en un sentido o en otro. Siendo ésta contrarrestada por la misma manipulación ejercida en sentido contrario por los medios de la competencia. El público tiene tendencia a la polarización. Con este dato en mente, una persona atrapada en la generación de contenido parcialmente manipulado puede sentir que sólo está contribuyendo a una realidad ya existente. Que sólo está generando un producto apto para el consumo de un público. Sin embargo, con las TIC y las redes sociales esta segmentación se ha llevado al extremo. Donde antes una persona simplemente no leía los periódicos que no «pensaban como ella» ahora esa misma persona tiene la opción de bloquear el contenido que le resulte «ofensivo». Es decir: puede modificar los datos de sus cuentas de redes sociales hasta que los mensajes contrarios a sus ideas y a su concepción del mundo no le lleguen, o sólo lo hagan a través del filtro de otras personas de su misma casa política, que reenvían la información acompañada de comentarios y emoticonos que crean el mismo efecto que una editorial desfavorable de un periódico. A eso hay que añadir que como una consecuencia directa de esta tendencia a la polarización y al descrédito de la información no afín, el hábito de comprobar la información no se ha asentado con ninguna firmeza entre la población.

Conclusiones

La mentira ha sido siempre una herramienta política. No en vano, Platón dijo «Si alguien hay que pueda tener el privilegio de mentir, a los gobernantes del Estado debe corresponder dicho privilegio». En un sentido más democrático, ha sido entendida socialmente como parte de la libertad de expresión, debate, pensamiento y del derecho a la mejor defensa judicial posible. La consecuencia más directa acaba siendo la pérdida de credibilidad de los políticos, los partidos y los medios de

comunicación que toman parte por unos u otros. Casos recientes, importantes y sobre todo flagrantes en los que la verdad ha sido retorcida en exceso en pro de un objetivo ideológico (caso de las Armas de Destrucción masiva de Irak, con la administración Bush) empeoran significativamente la tendencia, siendo en buena parte responsables de la actual situación. Cuando a la mezcla se añade la interconectividad global actual, y el acceso directo a la información que nos han traído las TTIICC, el resultado es un creciente número de personas buscando en internet no el contraste de la información, sino medios que les re-afirmen en sus prejuicios vitales. La manipulación informativa ya no es monopolio de grupos de presión, comunicación o de los famosos *lobbys*: ahora la producen errores bienintencionados de ciudadanos *amateur*, así como de militantes de base de toda causa imaginable, cuya eficacia comunicativa personal e individual sólo depende de su grado de actividad y compromiso con su labor, y no de la rigurosidad.

Se trata de grupos acostumbrados a hacer proselitismo digital —porque nunca han contado con el tipo de cobertura mediática que necesitaban: una controlada por ellos— que pescan en el río revuelto del flujo de público que huye de los *mass media* y la información oficial, desembocando en la red, captando conversos entre los más susceptibles, como hacen las sectas. Y sensibilizando a los menos susceptibles hasta unos puntos muy alejados de lo que habrían sido capaces hace veinte años. Hoy han sido capaces de saltar a esos medios tradicionales con los que existe mutuo desprecio, e incluso al ámbito político. Pero también intentan que se abra la veda en la academia, que al menos parece estar reaccionando con campañas para frenar el crecimiento de la fe en la homeopatía y las terapias alternativas. De la misma manera, los periodistas se ven abocados a salvar su profesión y a hacerlo sin la ayuda solidaria de sus empresas, que los cubren solidariamente en las causas judiciales pero no quieren o no pueden poner freno a la precarización que en buena medida ha dejado la puerta abierta para los oportunistas.

En consecuencia, las actuaciones formativas deberían encaminarse, por un lado, hacia una vertiente ética de relación con la verdad y obligación de comprobar las fuentes. Y por otro hacia una vertiente de sano escepticismo y técnicas de comprobación de la información: desde la regla de las dos fuentes hasta métodos más concienzudos. Con un énfasis tanto en la citación escrupulosa, como en el

castigo al mentiroso ya defendido por Gerónimo Feijoo. Las malas informaciones tienen que ser rastreables hasta una fuente, y ésta denunciada por el propio periodista cuando abusa de su confianza y de la del público. La necesidad de soluciones formativas se encuentra ante un reto doble: por un lado la formación de periodistas, tanto en origen como en términos de reciclaje profesional. Pero por otro, la información del público general que, cada vez más, ejerce todos los roles del proceso comunicativo sin contar con las herramientas para ello. De entre este último grupo, es particularmente desafiante el segmento sénior, de más de 45 años, por las dificultades inherentes al aprendizaje en mayores y por el modo en que esta problemática se suma a la brecha digital ya existente y por la falta de atención a la misma.

Bibliografía

Agudo, M., Pascual, M. & Fombona, J. (2012). The use of digital tools among the elderly. *Revista Comunicar, 20*(39), 193-201.

Alonso, S. & Alonso, M.M. (2014). Las redes sociales en las Universidades españolas. Revista de Comunicación Vivat Academia, 126, 54-62. DOI: http://dx.doi.org/10.15178/va.2014.126.54-62.

Boczkowski, P. (2016). Las noticias falsas y el futuro del periodismo la postverdad. *Revista Anfibia*.

Caldevilla, D. (2008). El nuevo modelo de comunicación a partir de las redes sociales y las TT.II.CC. *Revista de Comunicación de la SEECI, 16.* 115-145. DOI: http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2008.16.115-145.

Davis, R. (2010). *Post-truth politics*. Recuperado de: http://grist.org/article/2010-03-30-post-truth-politics/

Davies, W. (2016). The Age of Post-Truth Politics. *The New York Times*. Disponible en: https://www.nytimes.com/2016/08/24/opinion/campaign-stops/the-age-of-posttruth-politics.html?_r=0.

Echevarría, B. (2017). Más ‘fact-checking’ contra la posverdad. *Cuadernos de Periodistas*, Asociación de la Prensa de Madrid. Recuperado de: http://www.cuadernosdeperiodistas.com/mas-fact-checking-la-posverdad

FES (2016). Sitio Web de la Sociedad Tierra Plana (*Flat Earth Society*). Disponible en https://theflatearthsociety.org/home/.

Figes, O. (2000). *La revolución rusa (1891-1924). La tragedia de un pueblo*. Barcelona: Edhasa.

Fisher, C. (2002). *The Rise of the Nazis (El ascenso de los Nazis, 2nd ed)*. Manchester: Manchester University Press.

Fombona, J., Pascual, M., Iribarren, J. & Pando, P. (2011). Transparent Institutions. *The journal of Systemics, cybernetics and informatics, 9*(2) 13-16.

Frutos, J.T. (2009). Las organizaciones profesionales y las tecnologías de la información como nuevos valores del periodismo. *Revista de comunicación VIVAT academia, 107*, 50-73.

González, H. & Miguel, J.J. (1999). Características de la sugestionabilidad y su relación con otras variables psicológicas. *Revista Anales de psicología, 15*(1), 57-75.

Jeffery, T. (2016). Britain Needs More Democracy After the EU Referendum, Not Less. The Huffington Post. Recuperado de: www.huffingtonpost.co.uk/tomjeffery/britain-needs-more-democr_b_10699898.html

Lacroix, J.M. (2006). *Histoire des États-Unis*, París: Presses Universitaires de France.

Lema, C. (2018). Tendencias actuales del derecho de la publicidad: la problemática autorregulación publicitaria en España. *Methaodos. Revista de ciencias sociales, 6*(1), 7-15. DOI: http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i1.225.

Lerma, J.L. (2018). La protección constitucional del consumidor frente a la publicidad engañosa. Methaodos. *Revista de ciencias sociales, 6*(1), 94-107. DOI: | http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i1.209.

Mars, A. (2017). La casa blanca defiende que hay “hechos alternativos” para analizar la realidad. El País, 23 de enero de 2017. https://elpais.com/internacional/2017/01/22/estados_unidos/1485111258_732145.html

Niño, J., Barquero, M. & García, E. (2017). Opinión pública e infoxicación en las redes: los fundamentos de la post-verdad. *Revista de Comunicación Vivat Academia, 139*, 83-94. DOI: https://doi.org/10.15178/va.2017.139.83-94.

Seaborne, A. (2017). *Proyecto Nazi*. Londres: Midnight Oil Pictures.

Stanley, G. (2002). La inversión en talento como valor de futuro. Capital humano. *Revista para la Integración y Desarrollo de los Recursos Humanos, 15*(153), 26-29.

Switek, B. (2012). *The Idiocy, Fabrications and Lies of Ancient Aliens*. Web del Instituto Smithsonian. Disponible en: https://www.smithsonianmag.com/science-nature/the-idiocy-fabrications-and-lies-of-ancient-aliens-86294030/.

Vidal, C. (2002). *Las fuentes de inspiración de los Protocolos*. Portal conoce.com. Disponible en: http://www.conoze.com/doc.php?doc=1656.

Viner, K. (2016). *¿Qué es la verdad? Reflexiones sobre el estado del periodismo actual.* The Guardian. Disponible en: https://www.theguardian.com/media/2016/jul/12/how-technology-disrupted-the-truth.

Zarzalejos, J. A. (2017). Comunicación, periodismo y “fact checking”. *Revista UNO,27, 11*. Disponible en: https://www.revista-uno.com/wp-content/uploads/2017/03/UNO_27.pdf

La educación emprendedora como aprendizaje-servicio frente al edadismo. Un reto educativo en una sociedad líquida

ANTONIO RAMÓN CÁRDENAS GUTIÉRREZ

Universidad de Sevilla/España

1. Hacia la emergencia del trabajo líquido en la Cuarta Revolución Industrial

A partir de la década de los setenta del siglo pasado y, hasta el momento actual, están sucediendo un conjunto de transformaciones estructurales en los ámbitos social, económico, político y laboral que están posibilitando la emergencia de una nueva sociedad (Bell, 1976), calificada con numerosos términos, tales como, sociedad del conocimiento, sociedad de la información, sociedad postmoderna (Lyotard, 1998) sociedad red (Castell 1996) o sociedad líquida (Bauman, 2007). Esta última concepción se ha abierto paso como una de las metáforas más utilizadas para comprender de forma coherente y precisa el tránsito desde una sociedad sólida hacia una sociedad líquida. Bauman plantea la transitoriedad y la ambivalencia como rasgos básicos de esta encrucijada entre lo sólido y lo líquido. Como consecuencia de esa transitividad, las relaciones personales y sociales se vuelven caducas y efímeras, esto es, se manifiesta de forma rotunda un desregulación o laxitud en los diferentes ámbitos de la vida. El efecto no se hace esperar tanto a nivel colectivo como individual, ya que se producen altos niveles de desarraigo e incertidumbre facilitando la pérdida de referentes consolidados que garanticen la solidez, continuidad y estabilidad en la vida social, laboral y personal (Bauman, 2005).

La sociedad líquida influye en el mundo laboral generando nuevos contextos llenos de oportunidades, pero también de amenazas que atenazan el desempeño profesional. Atrás está quedando la modernidad industrial donde el trabajo se convertía en la columna vertebral sobre la que se organizaban los restantes ámbitos de la vida. En *Modernidad Líquida*, Bauman (2007, p.155) nos describe que "cualquier aprendiz que comenzara su carrera laboral en Ford podía estar seguro de que terminaría su vida laboral en el mismo lugar". Esta estabilidad y seguridad laboral que han disfrutado las generaciones anteriores está en retroceso. Cada vez menos se espera que un trabajador esté en el mismo puesto de trabajo durante el resto de su trayectoria laboral. La solidez del trabajo está menguando y deja paso a

la fluidez de un trabajo líquido cargado de incertidumbres e inestabilidades sin parangón en el mundo laboral.

Entre otros motivos, la transformación desde una trabajo sólido e industrial hacia otro líquido reside en la emergencia de la Industria 4.0 o también conocida como la Cuarta Revolución Industrial (Joyanes, 2017). Básicamente, se entendería por Industria 4.0 una nueva organización de los procesos de producción basados en la tecnología y dispositivos digitales que se comunican entre sí de forma autónoma e inteligente a lo largo de la cadena de valor (Smit, Kreutzer, Moeller y Carlberg, 2016). La Industria 4.0 se basa fundamentalmente en las siguientes tecnologías: primero, sistemas ciber-físicos (CPS) entendidos como dispositivos que integra capacidades de computación, almacenamiento y comunicación con la funciones de seguimiento, control e interacción de objetos en un proceso físico. Los CPS suelen conectarse entre ellos, con el mundo virtual y las redes digitales globales (Lee y Seshia, 2017). Segundo, Internet de las Cosas (IoT) consiste en la interconexión de máquinas y dispositivos a través de Internet, mediante sensores y actuadores con un procesamiento integrado de la información, lo cual permite la creación de datos que pueden proporcionar información analítica y apoyar nuevas operaciones (Horn, Koohang y Paliszkiewicz 2019; Ryan y Watson 2017). Tercero, Internet de los Servicios (IoS), entendida como el conjunto de servicios conectados que pueden ser comprados, vendidos y utilizados por proveedores y consumidores (Buxmann, Hess, y Ruggaber, 2009). Cuarto, la industria inteligente o smart factory. Con ello hacemos referencia al conjunto de prácticas de fabricación que utilizan datos en red y tecnologías de la información y la comunicación para organizar, mejorar y dirigir los procesos de fabricación y producción (Mittal, Ahmad, Romero y Wuest 2019). Estas tecnologías posibilitan la integración, interconectividad y digitalización de los procesos de producción y manufacturación de la industria.

La combinación e interconexión de estas tecnologías facilitará la velocidad, amplitud y profundidad con la que se expandirá la Cuarta Revolución Industrial, generando retos de gran envergadura que incidirán directamente sobre los componentes y elementos de la organización laboral e industrial. A este respecto, Gutiérrez (2010) describe cómo la Industria 4.0 incidirá en la reconfiguración del tiempo, espacio y tareas laborales, a saber: primero, el *tiempo*, cada vez más, los ritmos de trabajo ya no seguirán las pautas horarias y la regulación de un estricto calendario laboral.

Paulatinamente, los ritmos de trabajo tenderán a ser más personalizados, orientados hacia metas y objetivos que cada trabajador/a debe realizar de forma independiente. El tiempo laboral se está convirtiendo en un *tempus fugit,* donde la contratación es más temporal y transitoria en función de las cargas de trabajo. La conveniencia de una relación contractual y duradera entre capital y fuerza de trabajo según los criterios de la modernidad industrial, están transformándose en contratos puntuales y concretos sin compromiso entre las partes a largo plazo. Segundo, el *espacio*, pues ya no se trabajará exclusivamente dentro de la fábrica. El trabajo se implementará desde lugares remotos, los equipos de trabajo no requerirán la presencialidad física en un lugar determinado. Los sistemas de producción fabriles tradicionales se están desvaneciendo, cada vez más, la producción se está deslocalizando y el trabajo a distancia va siendo una realidad patente en auge. El espacio virtual se ha convertido en el nuevo lugar de gestión, coordinación y control fabril a tiempo real. Tercero, las *tareas laborales* son más flexibles, dinámicas y móviles, los trabajadores están dejando a un lado las tareas repetitivas y mecánicas, incrementándose el valor de la adaptación y flexibilidad de los empleados a las tecnologías y a las demandas del mercado.

Esta situación laboral líquida pone en peligro a un gran número de puestos de trabajos. No es de extrañar que se plantee que en las próximas décadas existan altas posibilidades de desaparición o transformación de los mismos. El informe del McKinsey Global Institute (2017) estima que a nivel mundial para 2030 el 14% de la fuerza laboral del mundo se quedará sin trabajo. El 25% del trabajo será automatizado, sobre todo, en los países con más desarrollo tecnológico y que la robotización facilitará que entre 400 y 800 millones de personas cambien de puesto de trabajo. Estos datos ilustran con meridiana claridad la incertidumbre venidera en los puestos de trabajo en las próximas décadas.

2. Envejecimiento poblacional y Edadismo. El sesgo y la discriminación en la pérdida del talento y la fuerza de trabajo

El envejecimiento de la población es uno de los cambios sociales más apremiantes de este siglo. El informe de la Naciones Unidas “Perspectivas de la población mundial 2019: Aspectos destacados” indica que: a) en 2050, una de cada seis personas en el mundo (16% de la población) tendrá más de 65 años, en comparación con una de cada 11 en 2019 (9%); b) la proporción de la población de

65 años se duplicará entre 2019 y 2050 en África septentrional, Asia, América Latina y el Caribe; c) que una de cada cuatro personas viviendo en Europa y América del Norte tendría más de 65 años en 2050; d) el número de personas con más de 80 años se triplicará de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050. El envejecimiento de la población será una realidad tajante. De hecho, en 2018 las personas de 65 años o de más edad a nivel mundial superaron en número a los niños menores de cinco años por primera vez en la historia. En el caso de España los datos muestran que la tendencia al envejecimiento es una de las características de la población. El informe "Un perfil de las personas mayores en España 2019. Indicadores estadísticos básicos" describe que, según "la proyección del INE (2018-2068), en 2068 podría haber más de 14 millones de personas mayores, 29,4% del total de una población que alcanzaría los 48.531.614 habitantes. Durante las décadas de los 30 y 40 se registrarían los mayores incrementos" (Abellán, Aceituno, Pérez, Ramiro, Ayala y Pujol, 2019, p. 5).

A nivel general, las consecuencias de este envejecimiento se están haciendo patentes en los distintos ámbitos de la sociedad: la edad de jubilación, las pensiones, la atención a las personas mayores, las finanzas públicas, la protección social, la estructura familiar, los servicios sanitarios o el mercado laboral son sectores donde el envejecimiento de la población está ejerciendo una considerable presión (Love, 2018). En el mundo laboral, el aumento de la longevidad de la población implica cambios demográficos en la fuerza de trabajo. Actualmente, la composición de los puestos de trabajo se está configurando por un creciente número de trabajadores *seniors*. Así, el informe *Employment rates by age*, de Eurostats, nos data, por un lado, que el promedio de empleo de las personas entre 55 y 64 de la Unión Europea se situó en el 58,7% en 2018, notablemente por encima del 45,8% del ejercicio 2009. Por otro lado, que en España, la tasa de empleo de las personas entre 55 y 64 años ha aumentado en los últimos cinco años, pasando de un 43,2% en 2013 a un 52,2% en 2018. Además, el "Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años 2019" con datos de 2018 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) nos indica que el número de contratados mayores de 45 años es de 5.591.115, un 25% del total de contrataciones, aunque también nos indica que los parados mayores de 45 años se sitúan en 1.621.573 millones, esto es, 50,64%. El conjunto de datos y el juego de cifras nos indican que las

transformaciones demográficas afectan a la longevidad del trabajador en su puesto de trabajo. Sin embargo, si realizamos una comparativa de la tasa de empleo por distintos grupos de edad y sexo a nivel nacional, teniendo en cuenta los datos del INE, observamos que la tasa de empleo desde 25 a 54 años es mayor que la tasa de empleo de mayores de 55 años. Con estos datos se hace relevante la existencia de las brechas intergeneracionales en el mercado laboral.

Tabla 1. Tasa empleo en función del sexo y edad

EDAD	SEXO	TASA
De 25 a 54 años	Hombre	80,75%
	Mujer	68,56%
	Total	74,67
Mayores de 55 años	Hombre	27,55
	Mujer	18,27
	Total	22,62

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2019.

Estas diferencias en las tasas de empleo han sido estudiadas argumentando diferentes razones para su existencia, entre ellas la edad (Kautonen, Hatak, Kibler y Wainwright, 2015; Neumark y Song 2013). A partir de las teorías de Becker (1957) y Arrow (1973), se ha ido desarrollando un vasto campo de estudio relacionando la discriminación por edad con el trabajo. La estereotipación y discriminación por edad en el puesto de trabajo es un proceso complejo y sutil. La explicación de su funcionamiento no se encuentra conclusa, pero existe cierto consenso sobre los conceptos y principios básicos de cómo se produce el edadismo (Posthuma, Wagstaff y Campion 2012; Finkelstein, Hanrahan y Thomas, 2019). Las creencias formadas sobre las características de los empleados con mayor edad son el principio del proceso. Estas creencias se han formado mediante la categorización social de la información que recibimos de nuestro entorno laboral, construyendo esquemas cognitivos. Estas creencias o esquemas cognitivos son la base de los estereotipos, entendidos como juicios que realizamos sobre los empleados individuales basados en la edad, más que en sus conocimientos, habilidades y actitudes hacia el trabajo. A su vez, sobre esos estereotipos se pueden realizar sesgos de edad, esto es, juicios erráticos causados por la tendencia a pensar de forma excesivamente negativa sobre los trabajadores mayores en función de los esquemas cognitivos que hemos formado. Las creencias, los estereotipos y los sesgos por la edad de los trabajadores configuran la base del edadismo, comprendido como el prejuicio o

discriminación directa o indirecta hacia las personas por pertenecer a un determinado grupo de edad y que afecta negativamente a los trabajadores en el acceso y mantenimiento de su puesto de trabajo. Así pues, los estereotipos por edad funcionan como moderadores y mediadores del grado, dirección, causas y procesos que relaciona la edad con la discriminación laboral.

Los principales estereotipos que se esgrimen para discriminar a los trabajadores por edad son los siguientes: muestran menor motivación y flexibilidad, poseen aspiraciones salariales más altas, tienen menor capacidad de adaptación, tienen peor salud y son más difíciles de supervisar (Albert, Escot y Fernández-Cornejo, 2011; Riach y Rich, 2010). En la misma línea, Richard, Posthuma y Campion (2009) describen una tipología de estereotipos y que vienen a ratificar la visión estereotipada de los trabajadores mayores como menos hábiles, motivados y con menor producción; con un bajo desempeño laboral influenciado por la edad; con una capacidad de entrenamiento y capacitación limitada por su edad; con menor flexibilidad y adaptabilidad; con mayor resistencia al cambio y con menor capacidad de aprendizaje y potencial para el desarrollo.

Si bien, la legislación de la Unión Europea, a través de la directiva 2000/78/EC, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, intentando evitar la discriminación directa o indirecta, no es menos cierto que la realidad laboral dista de la legislación vigente, puesto que existen estereotipos y prejuicios relacionados con la edad que impactan de forma negativa en el contexto laboral, ya que dificulta la realización y las oportunidades de las personas en su trabajo (O'Cinneide, 2003). La discriminación por edad se encuentra influida por factores externos relacionados con las políticas económicas y laborales, pero este tipo de discriminación también se encuentra imbuida por factores internos más relacionados con los prejuicios y estereotipos sin ninguna base racional. Incidir en estos es un aspecto clave para reducir la injusticia social que supone ser discriminado por pertenecer a un grupo de edad. La exclusión de los trabajadores por tener una determinada edad supone una pérdida del talento y de la fuerza de trabajo. Los indicadores laborales y poblacionales nos describen un panorama donde los trabajadores mayores ocupan una enorme franja, prescindir de ellos significaría obviar conocimientos y experiencias válidas para mantenerse a flote en esta sociedad líquida. En este sentido, reducir y minimizar los prejuicios y

estereotipos sobre estas edades supone implementar medidas a distintos niveles y ámbitos. Entre otras, la educación cobra un papel relevante para poder realizar un cambio en la cultura laboral relacionado con la no exclusión e integración de los trabajadores mayores en el mercado laboral.

3. El Aprendizaje-Servicio como método de Educación Emprendedora para minimizar el edadismo

En general, los cambios culturales no acontecen instantáneamente, sobre todo, porque nos referimos a la transformación de los valores que sustentan esa cultura. El sistema educativo juega un papel importante, ya que supone un instrumento para la socialización en determinados valores de las futuras generaciones. En este sentido, el ámbito de la educación formal intenta paliar de forma explícita las distintas formas de discriminación, ya sea sexo, etnia o discapacidad entre otras. Sin embargo, el edadismo con todos sus valores implícitos es un concepto inédito dentro de los contenidos escolares. Educar en contra del edadismo significaría centrarnos en las etapas educativas de la ESO, FP y Bachillerato. Creemos conveniente educar al alumnado de estas etapas educativas para concienciar a los futuros trabajadores y empresarios del riesgo e impacto de la discriminación por edad en el mundo laboral.

En bastantes ocasiones, se ha demostrado que los cambios educativos bruscos no son bien acogidos dentro del sistema educativo. Con un optimismo pragmático, la educación a favor de la no exclusión de los trabajadores en función de su grupo de edad poseería un espacio propio dentro de la competencia del Sentido de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor, íntimamente relacionada con el desarrollo empresarial y laboral, pues tiene asignaturas propias en la ESO, FP y Bachillerato. Educar al alumnado en la inclusión laboral de los trabajadores para disminuir la discriminación por edad en su futuro laboral, se nos antoja un camino de obligado recorrido para rescindir los prejuicios y estereotipos que afectan negativamente a la brecha intergeneracional en el mundo laboral.

3.1. La educación de la capacidad emprendedora

La competencia en el Sentido de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor será clave para la incorporación y desarrollo de las personas en el contexto laboral. Sin embargo, la competencia en el Sentido de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor, entendida

únicamente como aumento de las posibilidades de producción, implicaría un sesgo demasiado economicista y nada halagüeño, ya que el parámetro de referencia sobre el progreso y desarrollo serían sólo los indicadores económicos. Contrarrestar esta inercia significa educar en el Sentido de la Iniciativa y Espíritu Emprendedor desde el enfoque de la capacidad o de las capacidades, donde el desarrollo económico estaría guiado por principios éticos poniendo en primer lugar a las personas (Sen y Kliksberg, 2008).

El enfoque de capacidades implica discernir entre capacidades y funcionamientos: en primer lugar, las capacidades serían las diversas cosas que una persona puede valorar, hacer o ser (Nussbaum, 2012). A su vez, Nussbaum diferencia entre capacidades internas, que “se trata más bien de rasgos y de aptitudes entrenadas y desarrolladas, en muchos casos, en interacción con el entorno social, económico, familiar y político” y capacidades combinadas, que “son la totalidad de las oportunidades que dispone para elegir y para actuar en su situación política, social y económica concreta” (Nussbaum, 2012, pp. 40-41). En segundo lugar, los funcionamientos se entenderían como “la realización activa de una o más capacidades (…). Vienen a ser los productos o las materializaciones de unas capacidades” (Nussbaum, 2012, p. 44). Ambos, capacidades y funcionamientos, hacen referencia a las oportunidades que una persona lograría hacer y ser en su vida en función del entorno, laboral social, cultural, político y económico, esto es, el elenco de oportunidades de actuación está sujeto a las condiciones contextuales en las que se desenvuelve la persona. Así pues, lo que la persona puede ser y hacer está influido por su entorno, no depende únicamente de ella misma, sino también del contexto en el que se encuentra. Atribuir toda la responsabilidad del ser y el hacer únicamente a la persona significaría perpetuar un desequilibrio social, ya que no todos los sujetos poseen las mismas condiciones de partida. Así, la educación de la capacidad emprendedora se hace más compleja con matices éticos que enriquecen la vida del alumnado y de los futuros trabajadores. La formación de la capacidad emprendedora se interpretaría como una educación en valores para el mundo laboral, donde nos distanciamos del posicionamiento instrumentalista de las personas y de la fuerza de trabajo para alcanzar altas cotas de producción, con independencia de las condiciones laborales de los trabajadores.

En relación con el edadismo, la capacidad emprendedora significaría poner el acento en una doble perspectiva del emprendimiento. Por un lado, un emprendimiento interno donde se ponen en liza los dominios afectivo, volitivo, intelectual y moral del emprendimiento (capacidades internas), no sólo dirigido hacia una mayor producción, visión meramente economicista, sino, sobre todo, hacia el aprendizaje de capacidades, competencias profesionales y valores que dificulten la exclusión del mercado laboral por la condición de la edad. Por otro lado, un emprendimiento externo se trataría de las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas en las que un trabajador puede elegir entre distintas oportunidades u opciones labores (capacidades externas), independientemente de su edad. Así, sería difícil pensar en un emprendimiento interno vinculado al desempeño profesional, cuando las condiciones laborales excluyen a los trabajadores por el grupo de edad al que pertenecen. La educación de la capacidad emprendedora regida por principios éticos, significaría formar al alumnado en esta doble perspectiva del emprendimiento para favorecer una justicia social que ahuyente la desigualdad y el desmoronamiento de la dignidad de las personas por sus características etarias en el contexto laboral.

3.2. Aprendizaje-servicio como método de educación emprendedora frente al edadismo

Afrontar la discriminación por edad en el puesto de trabajo se está convirtiendo en un tema de cobertura general en el ámbito laboral. La educación emprendedora, según nuestro bosquejo, está impregnada de valores recurrentes para contrarrestar el empaque del edadismo en el futuro laboral del alumnado. La práctica educativa de la educación emprendedora está configurada por un conjunto de métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje, que se englobarían dentro de los fundamentos de las metodologías activas del aprendizaje, tales como: Aprendizaje Basado en Problemas, Aprendizaje Basado en Proyectos o Aprendizaje Cooperativo. Empero, el Aprendizaje-Servicio (ApS) ha sido prácticamente soslayado dentro de la educación emprendedora. La casuística principal de este distanciamiento del ApS, ha sido el asentamiento de la educación emprendedora sobre los fundamentos de una pedagogía de la empresarialidad, orientada preferentemente hacia la creación de empresas. Aunque, el ApS puede ser dinamizado desde el ámbito empresarial y vincularse a la inserción laboral (Batlle, 2008), se extiende más allá de los límites de una pedagogía de la empresarialidad, puesto que promueve una ciudadanía activa, sólida e implicada que busca el bien común de los ciudadanos, tan necesaria para

hacer frente a los contravalores del edadismo. El ApS rezuma principios morales y éticos que entroncan correctamente con la comprensión del emprendimiento bajo el enfoque de las capacidades y la justicia social que subyace en el mismo.

Desarrollar ApS mediante proyectos de educación emprendedora, implicaría desplegar una gama de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para minimizar el empuje del edadismo, a saber:

1) competencias personales: autonomía, liderazgo, compromiso, responsabilidad o resiliencia; 2) competencias interpersonales: resolución de conflictos, prosocialidad, perspectiva social, empatía, habilidades de comunicación; 3) competencias para el pensamiento crítico: análisis y síntesis de la información, comprensión crítica, juicio reflexivo, comprensión de retos y problemas sociales complejos; 4) competencias para la realización de proyectos: trabajo en equipo, iniciativa e implicación en propuestas de trabajo, creatividad, difusión y transferencia de proyectos; 5) competencias para la ciudadanía y la transformación social: responsabilidad ciudadana, participación en la comunidad y cuestiones públicas, comprensión de cuestiones sociales y acciones políticas; 6) competencias profesionales: preparación para el mundo del trabajo, comprensión ética del trabajo y conciencia de las opciones vocacionales (Rubio, 2009, pp. 97-100).

El desarrollo del ApS como metodología de educación emprendedora implica la intelección de sus elementos configurativos. Así, el *aprendizaje* será sistematizado y el *servicio* partirá de una realidad y se organizará mediante un plan para mejorar el contexto. Para ello, se elaborará un *proyecto* con clara intencionalidad pedagógica donde se incentivará la *participación activa* de los implicados en todas las fases del proyecto, el cual deberá ser *evaluado* de forma continua generando una reflexión y juicio de valor (Santos, Sotelino y Lorenzo, 2015, pp. 19-20). El ApS es una metodología activa que propicia la autonomía en el aprendizaje, la participación y un acercamiento a la vida real. Concretamente, la educación emprendedora mediante ApS, se configuraría como una metodología adecuada para afrontar el edadismo en el sentido de acercamiento al contexto y vida real del alumnado. La generación de valores y concienciación a favor de las personas mayores en general y en particular hacia los trabajadores pertenecientes a determinados grupos de edad, viene marcada por una puesta en práctica del ApS, tanto dentro como fuera de la institución educativa. Así pues, en bastantes ocasiones, la ejecución de los

proyectos educativos de ApS dentro de la institución escolar viene asistida o desarrollada por profesionales *seniors* de distintos ámbitos y entidades laborales o profesionales mediante técnicas educativas, tales como; tutorización, workshop o conferencias. En el caso de Andalucía, tómese como ejemplo la Fundación Andalucía Emprende y los Centros Andaluces de Emprendimiento que ponen a disposición de los centros educativos, profesionales *seniors* o jubilados para orientar al alumnado en la ejecución de sus proyectos de emprendimiento en horario escolar. Fuera del centro educativo, el desarrollo de los proyectos educativos se realizaría mediante dos líneas de actuación, por un lado, la visita a organizaciones y empresas que acercan al alumnado a la realidad de esas entidades y los pone en contacto con personas de otras edades mayores y, por otro lado, la implementación de proyectos de ApS con personas mayores de diferentes edades en distintos contextos sociales. Estas prácticas educativas favorecen la conexión intergeneracional y permiten la permeabilidad de valores con personas de distinta edad, tan necesarias para desarrollar la no exclusión de las personas por razón de edad.

3. Conclusiones

Impulsar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador ha sido el *leitmotiv* de la Estrategia 2020 en la Unión Europea durante esta década. En un breve espacio de tiempo alcanzaremos el 2020 y Europa se encuentra en una encrucijada con grandes dilemas que resolver. El crecimiento económico y del empleo, junto con el desafío demográfico del envejecimiento de la población y sus consecuencias en el mercado laboral, son dos de los grandes retos para afrontar en las próximas décadas, según plantea el Proyecto Europa 2030. La Cuarta Revolución Industrial está marcando la pauta en un mercado laboral que se encuentra en un periodo de transición desde un trabajo sólido hacia un trabajo líquido, donde los componentes laborales serán flexibles e inestables en el tiempo. La perentoria fluidez de la sociedad líquida se refleja en una cultura *antiaging*, de la urgencia o de la eterna juventud, donde la madurez o lo viejo queda relegado al ostracismo. Este componente cultural se refleja en el contexto laboral, cada vez más, las características etarias de las personas son un acicate para el desarrollo del edadismo con todas sus creencias, prejuicios y estereotipos con respecto a los grupos de edad mayores. Como si se tratase de una obsolescencia programada al llegar a una determinada edad, los trabajadores se ven excluidos o con una difícil

integración dentro del sistema laboral. Los distintos informes del mercado laboral a nivel nacional e internacional así los atestiguan; existen brechas intergeneracionales en las tasas de empleo y desempleo donde el factor de la edad influye decididamente.

El edadismo se está combatiendo desde el puesto de trabajo (Walker, 1999) y se están implementado políticas a favor de un envejecimiento activo y exitoso de la población (Foster y Walker, 2014). Estas medidas, como otras (Ortega y Huertas, 2018) son necesarias para paliar el daño generacional que se está produciendo. Sin embargo, nuestra propuesta se plantea a largo plazo para las futuras generaciones de trabajadores y actuales estudiantes. Tejer lazos de unión intergeneracionales en el sistema educativo significa romper con la escuela como cuna del edadismo por excelencia (Honoré, 2019). Las nuevas demandas sociales al sistema educativo reflejadas en las competencias clave, entre ellas, el Sentido de la Iniciativa y el Espíritu Emprendedor, hace que emerjan metodologías activas de enseña-aprendizaje e inéditas formas de organización escolar impensables de aplicar hace algunos años, entre ellas, el ApS. Esta nueva circunstancia educativa favorecería nuevas formas de organización y estructuración del sistema educativo, que potenciaría las relaciones intergeneracionales y la emergencia de una cultura laboral nueva, donde se pone en valor las experiencias, el conocimiento, las habilidades y actitudes de las personas mayores.

La educación del alumnado, a través del ApS a favor de la inclusión de todos los trabajadores, independientemente de su condición etaria, significará reducir las brechas abiertas por el edadismo y reorientar las condiciones laborales y de empleo que cercenan la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo por tener una determinada edad.

Bibliografía

Abellán, A., Aceituno, P., Pérez, J., Ramiro, D., Ayala, A. y Pujol, R. (2019). *Un perfil de las personas mayores en España, Indicadores estadísticos básicos*. Madrid, Informes Envejecimiento en red nº 22. Recuperado de http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf>

Albert, A., Escot, L., y Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 351–375.

Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter y A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp.3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.

Batlle, R. (2013). *El aprendizaje-servicio en España: el contagio de una revolución pedagógica necesaria*. Madrid: Editorial PPC.

Bauman, Z. (2005). *Amor líquido*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2007). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económico.

Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Bell, D. (1974). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Harper Colophon Books.

Buxmann P., Hess, T. y Ruggaber, R. (2009). Internet of Services. *Business and Information Systems Engineering*, 5, 341-342. doi 10.1007/s12599-009-0066-z

Castells, M. (1996). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol. 1. La Sociedad Red.* Madrid: Alianza.

COM (2010). Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Directiva 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Eurostats (2018). *Employment rates by age*. Bruselas. European Commission.

Finkelstein, L. M., Hanrahan, E. A. y Thomas, C. L. (2019). An expanded view of age bias in the workplace. En K. S. Schultz y G. A. Adams (Eds.), *Aging and Work in 21 st Century*. 2nd (pp. 59-82). New York: Routledge.

Foster, L. y Walker, A. (2014). Active and Successful Aging: A European Policy Perspective. *The Gerontologist*, *55*(1), 1-8. DOI: 10.1093/geront/gnu028

Gutiérrez, P. E. (2010). Permanencia y cambio institucional: evolución del trabajo de lo sólido a lo líquido. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 3*(1), 67-80.

Honoré, C. (2019). *Elogio de la experiencia. Cómo sacar partido de nuestras vidas más longevas*. Barcelona: RBA.

Horn, J., Koohang, A. y Paliszkiewicz, J. (2019). The Internet of Things: Review and theoretical framework. *Expert Systems With Applications*, 133, 97–108. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2019.05.014

Joyanes, L. (2017). *Industria 4.0. La Cuarta Revolución Industrial*. Barcelona: Marcombo Ediciones Técnicas.

Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E., y Wainwright, T. (2015). The role of age-based self-image. *Journal of Economic Psychology*, 50, 41–51.

Lee, E. A. y Seshia, S. A. (2017). *Introduction to Embedded Systems, A Cyber-Physical Systems Approach*, 2nd. U.C. Berkley: MIT Press.

Love, P. (Ed.). (2018). *Envejecimiento: Análisis de temas de actualidad*. *Serie Esenciales*. París: OECD Publishing.

Lyotard, J. F. (1998). *La condición posmoderna*. Madrid: Cátedra.

McKinsey Global Institute (2017). *Jobs lost, jobs gained: Worforce transitions in a time of automation*. Brussels: McKinsey and Company.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años 2019.* Observatorio de las ocupaciones. Madrid: SEPE.

Mittal, S., Ahmad, M. K., Romero, D. y Wuest, T. (2019). Smart manufacturing: Characteristics, technologies and enabling factors. *Journal Engineering Manufacture*, *233*(5), 1342–1361. doi 10.1177/0954405417736547

Neumark, D y Song. J. (2013). Do Stronger Age Discrimination Laws Make Social Security Reforms More Effective? *Journal of Public Economics*, 108, 1-16.

Nussbaum, M. C. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

O'Cinneide, C. (2003). Comparative European Perspectives on Age Discrimination. En S. Fredman, y S. Spencer (Eds.), *Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives* (pp.195-218). Oxford: Hart.

ONU. (2019). *El informe Perspectivas de la Población Mundial 2019: Aspectos Destacados*. Nueva York: División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.

Ortega. I. y Huertas, A. (2019). *La revolución de las canas. Ageingnomics o las oportunidades de una economía del envejecimiento*. Barcolona: Gestión 2000.

Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F. y Campio, M. A. (2012). Age Discrimination. A Framework for Future Research. En J. W. Hedge y W. C. Borman (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 298-317). New York: Oxford University Press

Proyecto Europa 2030. (2010). *Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Riach, P. A. y Rich, J. (2010). An experimental investigation of age discrimination in the English labor market. *Annals of Economics and Statistics*, *99*(100), 169–185.

Richard, A., Posthuma, R. A. y Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, *35*(1),158-188. doi: 10.1177/0149206308318617

Rubio, L (2009). El aprendizaje en el aprendizaje-servicio. En J. M. Puig (Coord.), *Aprendizaje-servicio (ApS). Educación y compromiso cívico* (pp.91-105). Barcelona: Graó.

Ryan, P. J. y Watson, R. B. (2017). Research Challenges for the Internet of Things: What Role Can or Play? *Systems*, *5*(24), 2-32. doi:10.3390/systems5010024

Santos, M. A., Sotelino, A. y Lorenzo, M. (2015). *Aprendizaje-Servicio y misión cívica de la universidad. Una propuesta de desarrollo*. Barcelona: Octaedro.

Sen, A. y Kliksberg, B. (2008). *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*. Bizkaia: Deusto.

Smit J., Kreutzer S., Moeller C. y Carlberg, M. (2016). *Industry 4.0, Study for the ITRE Committee, Policy Department A: Economic and Scientific Policy*. Brussels: European Parliament.

Walker, A. (1999). Combating Age Discrimination at the Workplace. *Experimental Aging Research*, *25*(4), 367-376. doi: 10.1080/036107399243823

Demanda de empleo: perfiles sociales

ALVARO LUIS MARTÍNEZ GONZÁLEZ
Universidad de Vigo/España

Con este trabajo se pretende alcanzar un conocimiento más profundo del mercado de trabajo y nuestra realidad económico-laboral. Para lograr este propósito partimos de los antecedentes del empleo como seña de identidad, organizador de vida e inclusión en la estructura social para entrar a valorar la situación actual que es fluctuante y sensible a la expansión económica sentando sus bases en un modelo productivo caracterizado por la precariedad laboral.

Con estos precedentes se hace patente analizar la situación actual de los desempleados en el mercado laboral en España y reflexionar acerca de la existencia de una serie de perfiles sociales (edad, nivel formativo, nacionalidad, discapacidad funcional...) en los que se manifiesta cierta desigualdad en el mercado de trabajo generando dificultades de inserción laboral y social.

1. Antecedentes del empleo en la estructura social

A lo largo de la historia los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades e ir mejorando la calidad de vida. Este intento de superación se fue realizando a través del trabajo, pero, al trabajar, el ser humano además de realizar un intercambio con el medio ambiente modificando su entorno también lo realiza con otros seres humanos al vincularse de forma cooperativa, solidaria o conflictiva con otras personas o grupos de personas. Así pues, el trabajo gracias al proceso de socialización cumple con una serie de funciones adicionales a la función económica (Napoli y Zubieta, 2009; Dakduk y Torres, 2013).

Salanova, Gracias y Peiró (1996) y Dakduk y Torres (2013) describen once funciones vinculadas al trabajo que contribuyen a la construcción de experiencias socialmente relevantes:

1. La participación integradora, conferida como una fuente de sentido y estructura de vida;

2. Estatus y prestigio, la actividad laboral a la que se dedica el individuo, determina su estatus social;
3. Identidad personal, la formación de la identidad da sentido a los individuos de quiénes son, cómo se ven dentro y fuera del contexto laboral;
4. Función económica, el ganar dinero garantiza cierta independencia económica, con la cual se organiza, planifican y deciden todos los aspectos económicos;
5. Oportunidad de interacción, el trabajo es una forma de relación con el entorno y permite su valoración;
6. Estructuración del tiempo en el trabajo, ayuda a establecer objetivos y coordinar aspectos de la vida social, familiar y laboral;
7. Obligatoriedad, es un deber tanto personal como con la sociedad misma;
8. Aprendizaje, el trabajo provee habilidades y destrezas que mejoran en la práctica diaria;
9. Socialización, permite establecer comunicación con diversas personas, en este proceso hay intercambio de valores, creencias y expectativas en las diversas facetas de la vida;
10. Control y poder, a lo largo de la experiencia laboral se establecen relaciones de control y subordinación con personas; y
11. Comodidad y disfrute, en tanto que el trabajo proporcione un contexto físico adecuado y permita satisfacer las necesidades anteriores.

Desde una perspectiva histórica hay referencias al trabajo como una actividad propia del ser humano haciendo la distinción de quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer. En la tradición Greco–romana, el trabajo era considerado como una actividad exclusiva de los esclavos quienes realizaban toda clase de labores pesadas distintas al ocio, pensar e incluso la guerra -estas últimas reservadas para los considerados privilegiados- (Blanch, 1996). El hecho de trabajar de una forma ardua, pesada, con dificultad para el cumplimiento del objetivo estaba vinculado a sometimiento y castigo.

Posteriormente, en la edad media se reconoce que se sufre al trabajar, pero ese sufrimiento pasa a convertirse en condición de salvación al considerarse que el trabajo dignifica al hombre. Por tanto, la condición de dignidad hace que trabajar se convierta en vinculante, para poder alcanzarla.

Desde finales de la edad media los cambios sociales (Ilustración, inicio de la Revolución Industrial) configuraron una nueva forma de entender el trabajo. Según Méda (1995) el trabajo se realizaba para el bien de la comunidad pues, siguiendo el aspecto más humanista y sociológico de la época, se concebía como una actividad propicia para la socialización y la formación de identidades tanto individual como colectiva.

A partir de la época moderna, el trabajo adquiere un nuevo significado admitiendo la posibilidad de que todas las personas pueden trabajar a la vez que se considera que no es solo un bien colectivo sino también una actividad importante para el desarrollo y la autonomía personal. Este sentido generalizado e incluyente permite a las personas que trabajan la posibilidad de interactuar, estructurar el tiempo y estar dentro del modelo económico de la época moderna -el capitalismo- (De la Garza, 2014). Para estar dentro de este modelo es necesario contar con una forma de trabajo que permita un régimen salarial, dicha forma fue el empleo estableciéndose como la forma de trabajo más común e importante en la edad moderna.

Con esta base, el trabajo viene a entenderse como la actividad económica que una persona realiza, pero el empleo no implica solamente la realización de una tarea en concreto sino también el usufructo por la ejecución de dicha actividad. Así pues, contando con los cánones de la oferta y demanda se aspira a tener un empleo de manera prolongada en el tiempo y, a ser posible, en el mismo lugar.

En realidad, la relación laboral se fue gestando en base a la coexistencia de dos teorías: el Keynesianismo y el Fordismo. Ambas trataban de mejorar las condiciones laborales y ofrecer la posibilidad de encontrar empleo a personas a tiempo completo en condiciones de estabilidad.

El Keynesianismo propuso una serie de medidas regulatorias encaminadas a garantizar y proteger la contratación laboral y el aseguramiento del pleno empleo. Todo individuo podría tener la seguridad que contaba con un empleo de manera permanente y en la eventualidad de perderlo estar protegido por el Estado, quien

debía brindarle la seguridad de encontrar un nuevo empleo, mantener el acceso a la seguridad social y servicios públicos como la educación mientras estuviese en desempleo (Alonso, 2004).

Por su parte, el modelo Fordista promovía la alta productividad y brindar empleo a muchas personas. De esta forma promulgaba condiciones de igualdad entre los empleados, homogenización de la clase trabajadora (una gran clase media), estabilidad del empleo realizado en grandes factorías (en la línea de producción) y ser parte de un colectivo con estatus social. Con ello se aseguraba el sostenimiento de la familia por el salario ganado gracias a la realización de la actividad por la cual había sido contratado el trabajador (Quiroz, 2010). Además del salario, el trabajador fordista y protegido por el Estado de bienestar, tenía derecho de acceso a los sistemas de seguridad social organizados por éste como las incapacidades, la jubilación y las vacaciones, entre los más importantes.

En general, estos modelos económicos inmersos en el patrón capitalista conciben el empleo como una forma trabajo que cuenta con protección estatal, productiva, remunerada y estable que se mantiene de forma indefinida constituyéndose en el eje central de la ciudadanía, basado en la filosofía del pleno empleo y en la centralidad de la relación salarial (Kölher y Martín, 2005; Rentería, 2012). En consecuencia, el empleo como forma de trabajo, pasó a ser un derecho en sí mismo (al mismo tiempo que una obligación) y también el principal instrumento de generación de derechos sociales, protección e inclusión social.

2. Situación actual del empleo en relación a la expansión económica (modelo productivo)

El empleo ha ido ocupando un lugar privilegiado dentro del modelo capitalista al comprender cualquier actividad que se realice y por la que se reciba un pago por realizarla. En un principio, tal como hemos puesto de manifiesto, se rechazaba todo lo concerniente al trabajo y posteriormente éste se ha ido convirtiendo en una de las actividades que no podían ser rechazadas, sino que era deseable tenerlo, incluso con miedo a perderlo.

De forma progresiva el Estado de Bienestar (promesas no cumplidas del modelo Keynesiano y Fordista) se fue reduciendo, las condiciones laborales han ido cambiando al introducir recortes de personal (menor cualificación), proponer ajustes

de horario y cambios de contratación pasando de una contratación fija a una contratación temporal y, por tanto, el modelo de pleno empleo a tiempo completo e indefinido se fue desdibujando.

Actualmente los cambios sobrevenidos en el mundo económico y laboral han hecho que se hable de nuevas formas de organización del trabajo. La transición del modelo de producción en serie a una producción flexible que se acomoda a nuevos mercados más heterogéneos, competitivos e inestables requiere ajustarse a las nuevas demandas de los diversos tipos de clientes. De otro lado, la globalización y las Tecnologías de la Información y Comunicación son los nuevos marcos de referencia en este proceso transformador desde los que se fraguan las relaciones laborales.

Las transformaciones que se presentan por el proceso de globalización hacen que los trabajos se organicen por sectores, especialidades y que a su vez coexistan nuevas formas, modalidades y condiciones de trabajo. Las organizaciones cada vez gestionan más sus procesos a través de la descentralización de sus servicios, subcontratan servicios profesionales, tercerizan, temporalizan o se realizan por proyectos. A su vez, las prácticas de contratación a término, contratos por obra o labor determinada y teletrabajo son cada vez más frecuentes.

Esta realidad viene acompañada con un paralelo más amargo conformado por la carencia de empleo que constituye una cuestión socialmente problematizada porque además del individuo afecta la familia e, incluso, la relación entre las instancias económicas, jurídicas y políticas. Entre los tipos de reacciones al desempleo podemos mencionar la resignación, desesperación, apatía, deterioro psicológico por sentimiento depresivo, insatisfacción y autoestima negativa**,** agente precipitador de conductas “desviadas”, etc. También se identifican una vivencia de precariedad económica que frena y aparca al desempleado en la excedencia social, bienestar psicosomático y en su inclusión social teniendo efectos en la familia y, por extensión, en la sociedad en su conjunto.

3. Perfiles sociales en desigualdad de acceso al mercado laboral

La situación en el mercado de trabajo y el desempeño de una ocupación en condiciones laborales diferenciadas no es ajena a las características de las personas donde aspectos como la edad, el nivel formativo, el origen social o el origen étnico

así como alguna discapacidad funcional son rasgos asociados a posiciones desiguales para una adecuada inserción profesional. Adicionalmente, estos perfiles que sitúan desigualmente a las personas en su relación con la actividad laboral comportan desiguales oportunidades cristalizadas también en condiciones de vida desiguales.

El primero de los perfiles sociales tiene relación con la ***edad***. La precaria situación laboral de las personas situadas en los extremos de la franja etaria, según Aragón, Cruces, De la Fuente, Martínez y Otaegui (2012), conduce a que el 11,2% de las personas jóvenes (entre 16 y 29 años) y el 13,3% de las de mayor edad (mayores de 55 años) se encuentren en situación de pobreza.

En lo referido a los trabajadores más jóvenes, el elevado desempleo juvenil que ha perseguido a los jóvenes durante los últimos años pone de relieve las grandes dificultades de este grupo social para ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo. Eurostat (2016) revela que, en enero de 2016, el 45% de los menores de 25 años se encontraba en desempleo en España frente al 18,8% de los mayores de dicha edad. En la misma fecha, en la Unión Europea, la tasa media de desempleo de las personas menores de 25 años descendía al 19,7% y de los mayores de dicha edad al 7,8%. En consecuencia, aunque podemos observar una tendencia generalizada a la mayor incidencia del desempleo juvenil, en España resulta mucho más acusada.

De otro lado, es necesario ser conscientes que las personas mayores son un grupo vulnerable en materia de empleo. La falta de flexibilidad, uso limitado de la tecnología, sobrecualificación, problemas para trabajar con gente joven, altas expectativas salariales… son algunos de los estereotipos de los mayores de 45 años que buscan empleo.

Castel (1997) ya avisaba de que las necesidades empresariales de flexibilidad interna, basadas en una adaptación de las cualificaciones de los trabajadores a las necesidades de la economía, que con frecuencia pasaban por una actualización tecnológica tenían por resultado una invalidación de los trabajadores más mayores por su presumible menor capacidad para el reciclaje formativo.

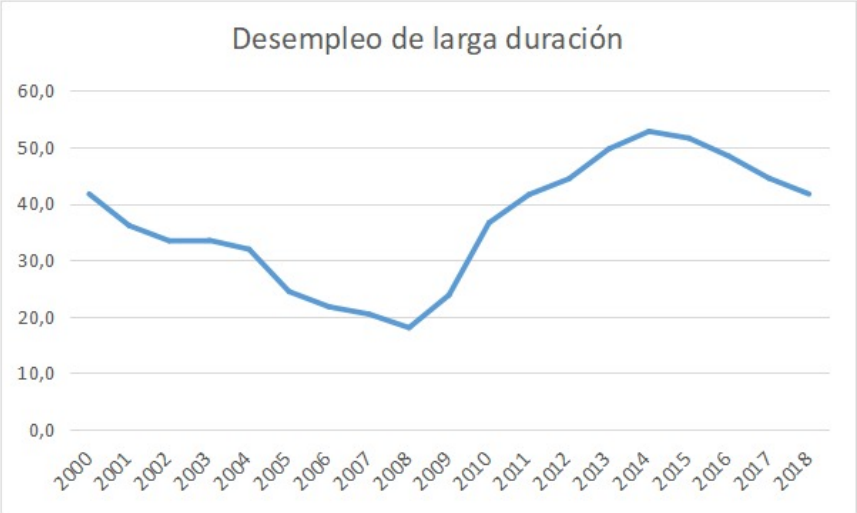
En España el desempleo de personas mayores de 45 años se ha ido incrementando de forma progresiva, sobre todo el que se sitúa por encima de los dos años sin desarrollar alguna actividad laboral (gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución de la población desempleada mayor de 45 años en España

Fuente: INE (2019)

Tal como se recoge en la siguiente gráfica el paro de larga duración se dispara hasta máximos históricos en los años 2014 y 2015 situándose por encima del 50% de la cifra de parados total. Además de ello se puede observar un incremento de más de 30 puntos en 7 años (gráfico 2).

Gráfico 2. Evolución del desempleo de larga duración (mayores de 45 años) en España



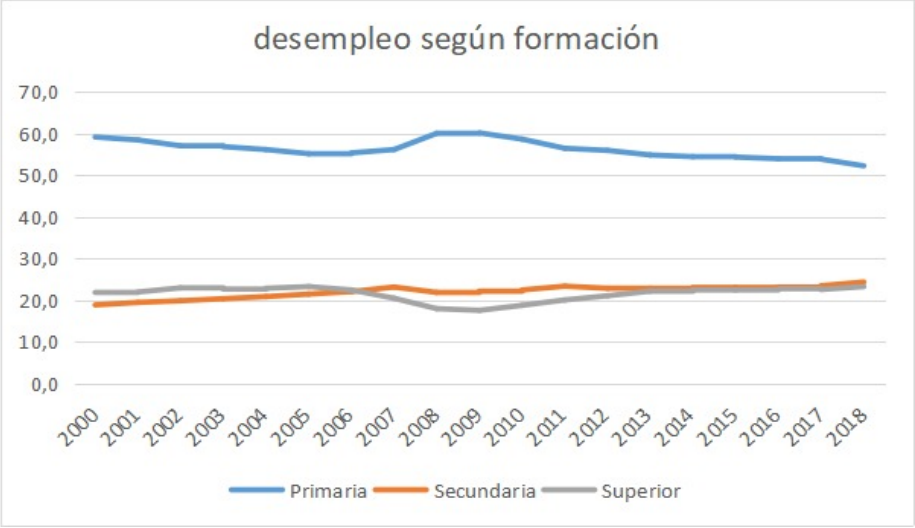
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat (2019)

Para Tuchin (2019) los principales miedos que tienen las personas que quedan excluidas del mercado de trabajo por una cuestión etaria son: lidiar con la incertidumbre; perder la identidad, muchas veces ligada al trabajo; el rechazo; y encontrarse perdidos en la vorágine de la actualización tecnológica.

Aunque el desempleo es una experiencia negativa independiente de la edad, si se compara entre distintos grupos de edad, se puede decir que son los adultos de edades intermedias los que más implicaciones psicosociológicas negativas acumulan como consecuencia de la pérdida o no consecución de un empleo. Es, en este grupo de edad, donde se dan mayores responsabilidades familiares y en donde la pérdida del empleo lleva aparejada la pérdida de las relaciones sociales del trabajo y una mayor desestructuración en la organización del tiempo. La falta de políticas activas, promovidas tanto por las empresas como a nivel estatal, ha ido disminuyendo la posibilidad para que este segmento poblacional vuelva a incorporarse en el sistema.

El segundo de los perfiles sociales está referido al nivel de ***formación***. Los desempleados son conscientes de que la formación les abre puertas a la hora de encontrar empleo. La relación de estas variables es directamente proporcional pues a mayor formación mayores posibilidades de empleo. La siguiente gráfica ilustra perfectamente la realidad nacional:

Gráfico 3. Evolución del desempleo de larga duración según nivel formativo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat (2019)

En realidad, una amplia mayoría de los desempleados (86,5%) considera que ampliando estudios o formación tendrá más posibilidades de encontrar un trabajo frente al 13,5% que cree que tendrá las mismas. Por ello, la mayoría realiza alguna formación durante el tiempo que lleva desempleado. El 47,4% se decanta por la formación gratuita y el 19,9% por la formación de pago. El 32,7% restante, en cambio, no se ha reciclado desde que no tiene empleo.

Los titulados universitarios siguen siendo los candidatos más demandados por las empresas, aunque actualmente hay una reducción de dos puntos, pasando de un 40,5% en 2018 al 38,5% actual. Los titulados en Formación Profesional también gozan de una creciente empleabilidad abarcando el 42,4% de las ofertas de empleo.

El tercero de los perfiles sociales está referido a la ***nacionalidad*.** El posicionamiento de las personas en el mercado de trabajo se encuentra igualmente marcado por el origen nacional ya que, dicho mercado, discrimina a la población trabajadora en función de este factor relegando, con frecuencia, a la población de origen extranjero a empleos temporales, que requieren baja cualificación y por los que, con demasiada frecuencia, se obtienen bajos salarios (Escolar, 2015). A pesar de la divergencia de perfiles de los trabajadores que desempeñan empleos de bajos salarios a nivel internacional, uno de los factores comunes es el rasgo étnico. La crisis económica no ha venido sino a deteriorar la posición de la población inmigrante en relación al mercado laboral, poniendo en riesgo los alcances en materia de inmigración conseguidos durante los años previos (Zugasti y Azcona, 2014).

En la siguiente gráfica se puede observar la evolución del desempleo de personas extranjeras en España que ha crecido de forma vertiginosa desde mediados del 2007 al 2010 alcanzando en 2012 más de 500000 desempleados, nivel desde el que se ha ido descendiendo en picos decrecientes hasta la actualidad.

Gráfico 4. Evolución del desempleo de larga duración de personas extranjeras en España

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2019).

Con todo, el número de parados extranjeros en España se situó a cierre del mes de julio de 2019 en 362.296 desempleados, su menor nivel desde octubre de 2008. Los extranjeros en paro bajaron un 1,2% en julio respecto al mes anterior y un 2,4% en relación al mismo mes de 2018. En valores absolutos, el descenso mensual fue de 4.509 desempleados, mientras que en términos interanuales ahora hay 8.875 extranjeros menos en paro que hace un año.

Finalmente, el cuarto de los perfiles sociales hace referencia a la presencia de personas con ***discapacidad funcional*** que también se establece como factor de riesgo de pobreza laboral. Como ponen de manifiesto Hernández--Diaz y Millán (2015) es posible advertir que estos hogares no solo encuentran mayores dificultades de inserción laboral y una peor situación salarial que el resto de la población, sino que además su mayor empobrecimiento, en relación a los hogares sin miembros con discapacidad, viene de la mano de su mayor dificultad para costear tratamientos, apoyos técnicos o fármacos específicos.

Con el fin de conocer la situación actual de los desempleados en el mercado laboral en España una encuesta de Adeco (2019) realizada a 4.728 desempleados y preguntados por varias cuestiones de cara a conocer qué problemas creen ellos que son los más frecuentes a la hora de reincorporarse al mercado de trabajo, éstos señalan en un 51,4% que no encuentra empleo debido a su edad.

Tabla 1. Razones por las que no encuentra empleo

Según tu opinión, ¿qué razones pueden haber influído en que todavía no hayas encontrado un empleo?	
Edad	51,4 %
Mucha competencia por un mismo puesto	32,2 %
Falta de experiencia	26,7 %
Falta de contactos	19,9 %
Mala suerte	12,6 %
Falta de estudios	10,8 %
Lo que he estudiado no tiene mucha demanda en el mercado laboral actual	10,3 %
Por responsabilidades familiares	7,5 %
No quiero cambiar de lugar de residencia	6,6 %
Las empresas no publican sus ofertas de empleo	6,1 %
No sé buscar empleo o no busco lo suficiente	3,8 %
No he buscado trabajo de forma activa	2,9 %
No tengo suficiente iniciativa	2,3 %
Otras razones	1,5 %

Fuente: Datos extraídos del Informe Infoempleo Adecco. Oferta y demanda de empleo en España 2019

(19,9%), la mala suerte (12,6%), la falta de estudios (10,8%) y tener estudios con poca demanda en el mercado laboral (10,3%). Menos son los desempleados que opinan que no encuentran trabajo por las responsabilidades

Otras posibles explicaciones ante la falta de empleo son la excesiva competencia para un mismo puesto de trabajo (32,2%), la falta de experiencia del candidato (26,8%), la falta de contactos

familiares que tienen (7,6%), porque no quieren cambiar de residencia (6,6%), porque las empresas no publican sus ofertas de empleo (6,1%), porque no saben buscar empleo o no le dedican el tiempo suficiente (3,8%), porque no buscan de manera activa (2,9%) o porque no tienen suficiente iniciativa (2,3%).

Preguntados sobre los motivos que contribuirían a rechazar una oferta de empleo 7 de cada 10 desempleados nunca han rechazado una oferta de empleo, sin embargo el 57,7% lo haría si le ofrecieran un salario insuficiente. También sería decisivo el tipo de contrato para el 42,3% de ellos.

Tabla 2. Motivos para rechazar una oferta de empleo

¿Cuáles de los siguientes motivos influirían o influyeron en tu rechazo a una oferta de empleo?	
No rechazaría ninguna oferta de empleo	59,0 %
Salario insuficiente	57,7 %
Tipo de contrato	42,3 %
Cambio de residencia	38,5 %
Duración de la jornada laboral	32,2%
Categoría inferior a la esperada	18,2 %

Fuente: Datos extraídos del Informe Infoempleo Adecco. Oferta y demanda de empleo en España 2019

El 38,5% de los encuestados asegura que no aceptaría un empleo si le obligara a cambiar de residencia, el 32,2% tendría en cuenta la jornada laboral y podría rechazar un trabajo por este motivo y el 18,2% no aceptaría una oferta laboral si le ofrecieran una categoría inferior a la que espera.

Al 30,7% de los desempleados en nuestro país le han ofrecido alguna vez trabajar sin darle de alta en la Seguridad Social y el 36,5% de ellos aceptó el empleo frente al 63,5% que lo rechazó.

Por último, los desempleados no son muy optimistas cuando se les pregunta por las posibilidades que tienen de encontrar un empleo en los próximos meses, ya que solo un 27,4% lo ve muy probable. Es mayor la proporción de personas que creen que es muy poco probable (36,8%) o simplemente probable (35,8%).

Por último, tras poner de manifiesto la situación actual de los desempleados en el mercado laboral español y observar las mayores dificultades de inserción laboral de ciertos colectivos sociales hemos de reconocer que la idea de empleabilidad del colectivo de traballadores/as traspasa la dimensión personal pues también compete a las instituciones públicas el papel de facilitadoras de las condiciones individuales necesarias para acceder, mantener y mejorar el empleo a lo largo de la vida. Si bien las directrices europeas vienen a informar o dar forma a los Planes Nacionales de Acción por el Empleo que cada Estado miembro tiene que elaborar a partir de ellas, e influyen en los modelos socioeconómicos y de política social de los Estados, esta labor facilitadora se puede realizar desde distintos ámbitos que van de lo estatal a lo regional y a lo local, según las distintas competencias, y exige la implicación de distintos agentes sociales que van desde el sistema educativo al establecimiento de oficinas de orientación laboral y desde la coordinación de las políticas de los Estados miembro a la colaboración con las empresas para el establecimiento de sistemas de formación permanente más eficaces.

Bibliografía

Alonso, L. (2004) La Sociedad del Trabajo: Debates Actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, *107*, 21-48.

Aragón, J; Cruces, J; De la Fuente, L; Martínez, A; Otaegui, A. (2012). Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan, 52*, 119-127.

Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En: Álvaro, J. Garrido, A.; Torregrosa, JR. (Coords) *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-120). Madrid: Mc Graw Hill.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Argentina: Paidós.

Dakduk, S.; Torres, C. (2013). Los Nuevos significados del Trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28.

De la Garza, E. (2014). El papel del Concepto del Trabajo en la teoría social del siglo XX. http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf

Escolar, S. (2015). *Trabajadoras y trabajadores pobres.* Trabajo de fín de máster en gestión de los recursos humanos y el empleo. Universidad del País Vasco.

Eurostat (2016) Employment in Europe 2016. [Documento online]. Obtenido de: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=30&&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&type=0&advSearchKey=empleuropereport

Eurostat (2019) Employment in Europe 2019. [Documento online]. Obtenido de: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=30&&langId=en&mode=advancedSubmit&policyArea=0&subCategory=0&year=0&type=0&advSearchKey=empleuropereport

Fundación Adecco (2019). La edad, un gran obstáculo en la búsqueda de empleo. RRHHDigital.

Hernández--Diaz, J. y Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista española de discapacidad*, vol. 3, núm. 1, pp. 29--56.

Köler, H. D. y Martín, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias

López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo en España y Argentina. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, pp. 15-33. https://ddd.uab.cat/record/183346

Méda, D (1995). El Trabajo: un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.

Napoli, M.L.; Zubieta, E. (2009). Concepciones sobre el trabajo en estudiantes de nivel medio. Disponible en: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/VALORES/4.pdf

Paugam, S. y Gallie, S. (2002): *Social Precarity and Social Integration*, Informe para la Comisión Euro-pea basado en el Eurobarómetro 56.1, Bruselas.

Quiroz, J.O. (2010). Taylorismo, Fordismo, y Administración Científica de la Industria Automotriz. *Gestión y Estrategia*, 38(2), 75-87.

Rentería, E. (2012) Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*, 2, 69-90.

Salanova, M.; Gracia, F. & Peiró, JM. (1996). Significado del Trabajo y valores laborales. En: Peiró, JM.; Prieto, F. (Dirs). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol: ll. Aspectos psicosociales del Trabajo* (pp.35-64). Madrid: Síntesis.

Santos, J. A.; Montalbá, C & Moldes, R. (2004): *Paro, exclusión y Políticas de empleo, aspectos sociológicos*, Valencia, Tirant lo Blanch. SCADplus http://europa.eu/scadplus/scad_es.htm.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE 2019). Disponible en https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=SEPE+2019

Tuchin, F. (2019) Excluidos del mercado de trabajo por la edad, un problema internacional. https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/08/excluidos-del-mercado-de-trabajo-por-la-edad-un-problema-internacional/

Zugasti, N. y Azcona, P. (2014). Retrocesos en la integración de la población inmigrante. Evidencias de las limitaciones del modelo español. En: Lorenzo, F. (coord.) et. al. *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Serie: Documento de Trabajo. Madrid: Fundación FOESSA--Cáritas Española Editores. Pp. 31.

El empleo en una economía vieja

ÁLVARO LUIS MARTÍNEZ GONZÁLEZ
Universidad de Vigo/España

La economía española se ha visto envuelta en una profunda crisis económica y financiera desde el año 2007 hasta la actualidad. Además de ello hemos de tener presente que España está envejeciendo y el cambio demográfico tiene un efecto sobre la economía que va mucho más allá del inevitable retraso en la edad de jubilación y la sostenibilidad de la Seguridad Social. El hecho de que la economía esté haciéndose vieja también presenta importantes efectos sobre el crecimiento, la productividad, el consumo, la recaudación tributaria, la inflación, la contención del déficit.

En este trabajo se reflexiona en torno a los cambios que la evolución demográfica está empezando a manifestar en la economía española tanto a nivel de productividad como de creación de empleo. El hecho de que en España se contemple la existencia de menos de dos personas de entre 20 y 64 años por cada habitante que supere los 65 años, así como la presente relevancia que están adquiriendo las necesidades del sector de avanzada edad (consumo, atención sociosanitaria, etc.) nos hace considerar un “nicho laboral” con viabilidad de desarrollo.

2. Contexto económico español

Al igual que otros países desarrollados, la economía de España se ha visto afectada por una crisis económica global. Antes de 2008, el Producto Interior Bruto (PIB) había experimentado altas tasas de crecimiento durante más de una década, un crecimiento impulsado principalmente por el sector industrial y de la construcción con disponibilidad de mano de obra barata. Sin embargo, cuando la burbuja inmobiliaria estalló entre 2007 y 2008 España se vio inmersa en una espiral económica decreciente prolongada.

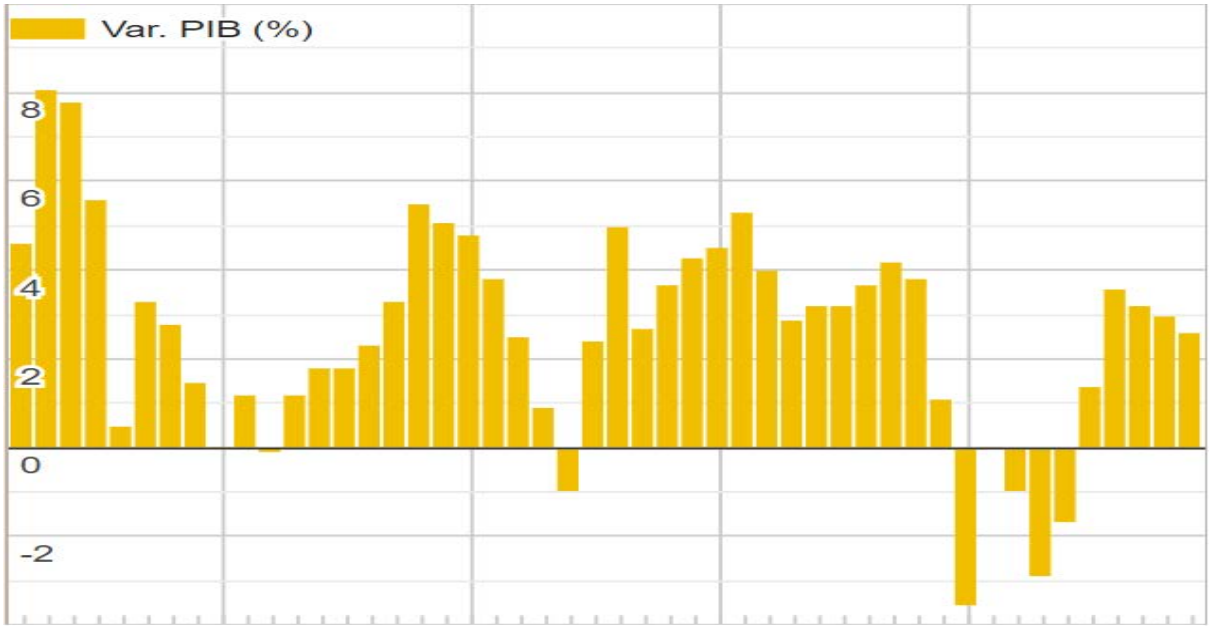
Con anterioridad, la economía también había progresado ampliamente desde el final de la guerra civil hasta el año 2008, sobre todo en el período comprendido entre 1959 y 1974. Este período de 15 años estuvo precedido por acontecimientos como la incorporación de España a las Naciones Unidas (1955) y el Fondo Monetario

Internacional (1958). Bajo la propuesta de este último se desarrollaron una serie de políticas y se implementaron reformas a través de diferentes sectores empresariales que supusieron una rápida recuperación económica y un crecimiento económico sin precedentes. Estas políticas, desarrolladas a mediados del siglo XX, se convirtieron en modelos de éxito para el desarrollo del país y llegaron a conocerse como el "milagro español". Durante este período de tiempo España se incorporó al mundo industrializado alcanzando la segunda tasa de crecimiento económico más alta del mundo, después de Japón y se convirtió en la novena economía mundial.

El despertar español se puede atribuir al crecimiento de la actividad en diversos sectores pero destacaron el proceso de industrialización (metalurgia, sector energético…) y el desarrollo de las infraestructuras y el turismo. A medida que el país se iba industrializando la inversión pública en infraestructuras se incrementaba. Un gran número de habitantes de zonas rurales abandonaron sus pueblos para instalarse en las ciudades, ello fue acompañado de la construcción de nuevas viviendas principalmente en la periferia de las principales ciudades españolas. España también contaba con entornos naturales atractivos y un clima agradable lo que dio lugar a potenciar algunas zonas turísticas e impulsar el turismo (en 1970 el sector del turismo representaba el 10 por ciento del total del PIB).

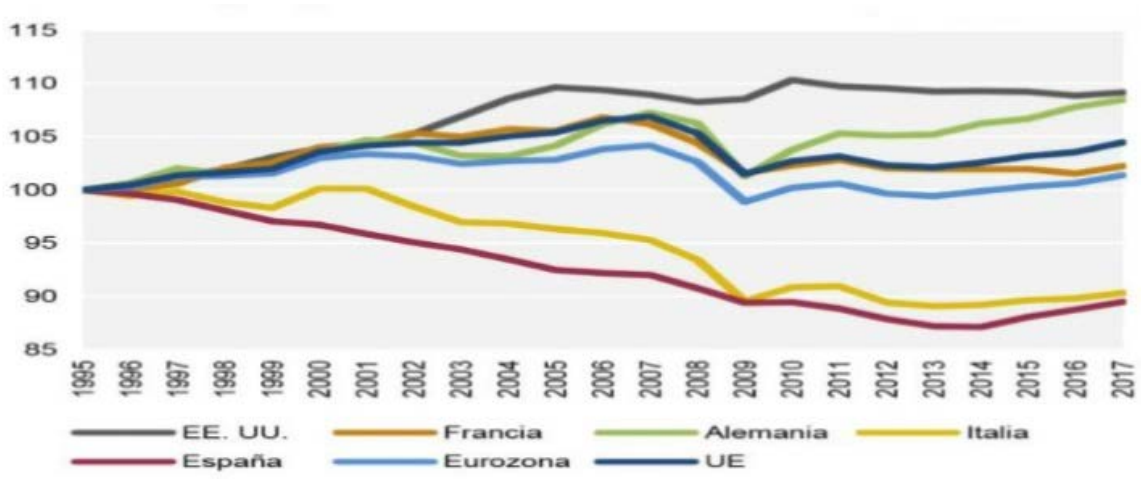
Aunque el auge económico no extendía su fortalecimiento (en gran parte debido a la crisis internacional del petróleo de los años 1970) la economía continuó experimentando un crecimiento gradual cada año. Así pues, de 1986 en adelante la economía española ha proseguido un incremento en el PIB per cápita pero, en este caso, de mano de un incremento en el empleo per cápita. Con todo, la productividad del trabajo desde mediados de los 80 ha estado creciendo a un ritmo inferior que la media europea mientras que el número de horas trabajadas se situaba por encima de la misma.

Gráfica 1. Variación del Producto Interior Bruto Español, 2019



Fuente: Datos extraídos de datosmacro.com

Grafica 2. Evolución de la Productividad Global de los Factores 1995-2017, 1995=100



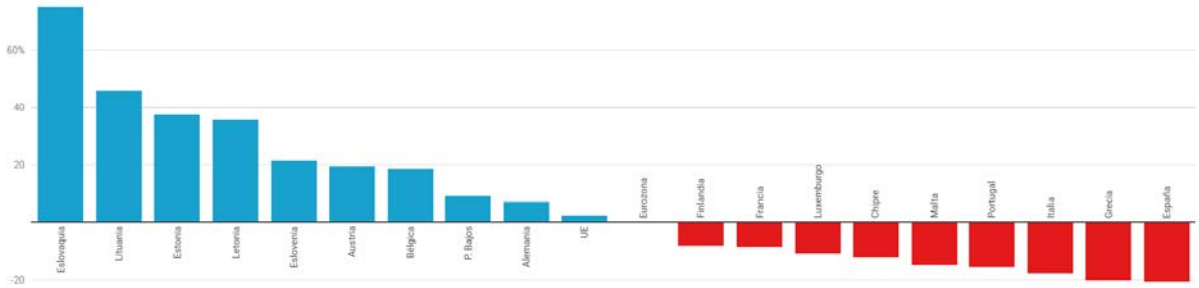
Fuente: Datos extraídos de The Conference Board

Este ciclo de crecimiento terminaría en 2007/2008 con el estallido de la burbuja inmobiliaria, la actividad en las fábricas y la crisis económica global. La prolongada y profunda crisis en España ha sacado a la luz varias disparidades económicas como son los altos niveles de endeudamiento del sector privado, el déficit por cuenta corriente, la sobrevaloración de las propiedades inmobiliarias y la rigidez del mercado de trabajo. La crisis también ha dado lugar a un empeoramiento del déficit

público y destacó por la inicial resistencia del sistema bancario, que ya había señalado durante mucho tiempo la necesidad de cambios en el sistema financiero.

En esta época la producción manufacturera de España cayó un 30% (desde 2007 hasta 2012) según los datos de Eurostat (2019). Fue el país europeo que sufrió el mayor desplome, muy cerca de Grecia que se hundió un 29%. El descenso de la actividad global unida al colapso del sistema financiero español provocó que se paralizasen al mismo tiempo la demanda y el crédito. En esa situación, las empresas se vieron obligadas a cerrar y despedir a sus empleados.

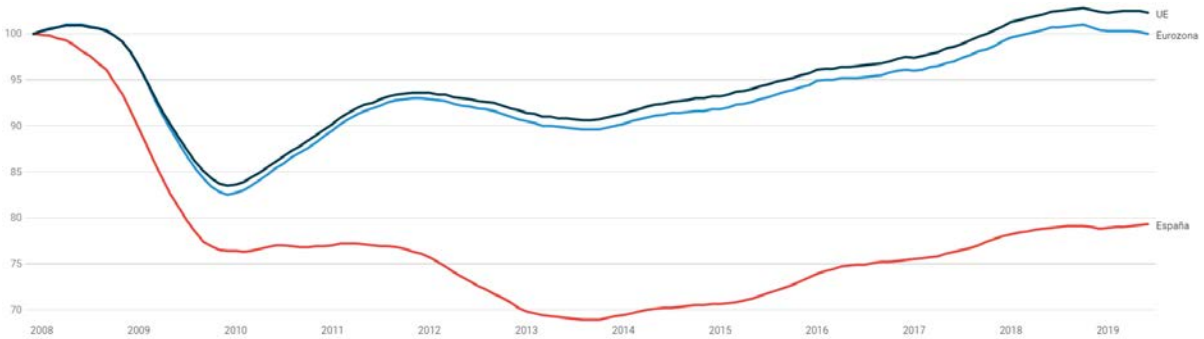
Gráfica 3. Producción manufacturera desde 2007 hasta 2019a



Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

La caída del comercio global hundió toda la industria dedicada al sector exterior, en particular la de bienes intermedios. Las empresas auxiliares de la construcción también sufrieron un desplome de pedidos y tuvieron que afrontar cierres masivos. La ausencia de crédito condenó a la quiebra a empresas de todos los sectores que eran solventes pero que atravesaban etapas de falta de liquidez.

Gráfica 4. Producción industrial manufacturera, 2019b



Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

La realidad del sector industrial incrementó aún más la crisis. Después de casi siete años la producción industrial de España sigue en riesgo pues prosigue inmersa en crisis cuando ya tiene que afrontar la siguiente. Lo que más se ha recuperado es el sector exterior debido al turismo, los servicios y el hundimiento del petróleo. El turismo viene a compensar el saldo negativo de los bienes ya que genera unos ingresos que superan los 10.000 millones de euros.

Estos efectos que han repercutido en muchos ámbitos (no han ido acompañados de adecuadas políticas que impulsaran la mejora de la productividad) vienen a señalar un cambio de ciclo pues demandan modificaciones que exigen el replanteamiento de los tradicionales postulados de forma que se acomoden y puedan dar respuesta a la nueva realidad basada en una economía más abierta, la globalización, el imparable avance tecnológico y la preocupación por los problemas ecológicos.

La globalización y digitalización que había emergido a finales del siglo XX estaba exigiendo un proceso de transformación en la mayoría de los Estados, de las instituciones y, en particular, de las empresas. Esta transformación quedó patente con la necesidad de operar a escala global, dentro de una amplia variedad de entornos nacionales y culturales porque el mercado global implica que hay que tener en cuenta muchos países y culturas diferentes.

Consecuentemente, estas modificaciones han puesto en cuestionamiento la llamada “vieja economía” basada en la fabricación y la industria caracterizada por estandarizar sus productos reduciendo costes, abarcar distintos mercados siguiendo la misma mecánica creando economías a escala y dirigiéndolas jerárquicamente, proyectando, en cambio, la “nueva economía” que se basa en el conocimiento debido en parte a los nuevos progresos tecnológicos y a la globalización económica. Esta nueva economía utiliza internet fundamentalmente como sistema de organización y se va a centrar en la información y el conocimiento como bases de la producción, la productividad y la competitividad constituyendo una economía global pues la producción y la gestión de bienes y servicios se organiza a nivel planetario.

En esta etapa la tecnología de la información introduce modificaciones importantes en el mercado de trabajo, lo que supone un cambio importante en la estructura de la producción y especialmente de la comercialización. El desarrollo tecnológico permite obtener constantemente nuevos productos que sustituyen a los ya existentes, por lo que se precisa acelerar la masificación aprovechando economías de escala que

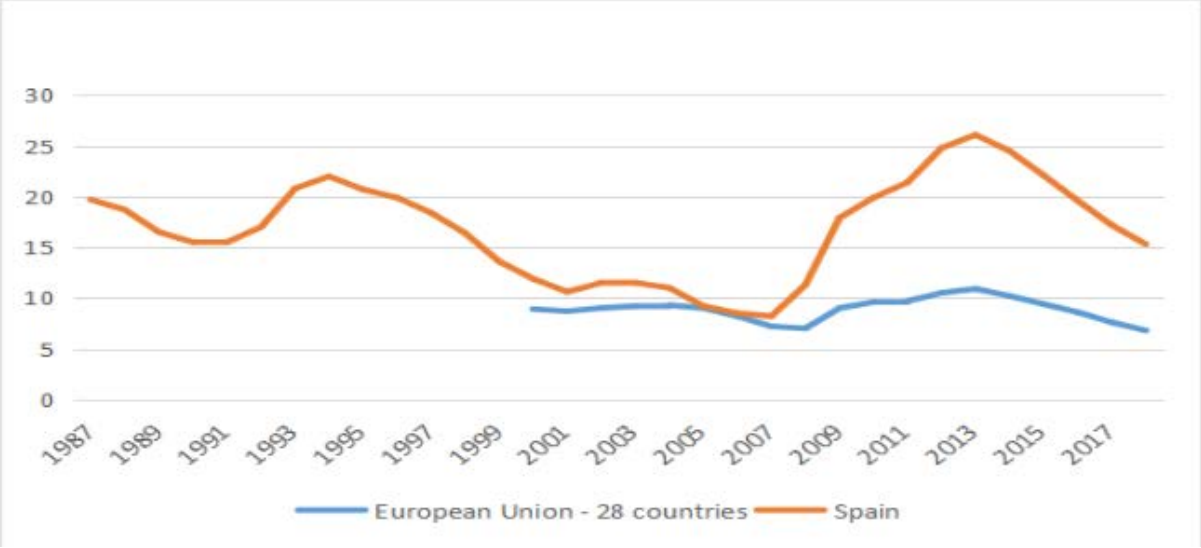
disminuyen los costes unitarios para conseguir rápidos beneficios (fase de crecimiento de la curva del ciclo de vida del producto). Además, al reducirse el valor de los productos las empresas se ven forzadas a ofrecer otros más atractivos, reduciendo, de esta forma, el nivel de competencia que gira en torno a los bienes y servicios ya existentes. Asimismo, el crecimiento de la renta per cápita de la población permiten incrementar de forma constante el grado de consumo y, por consiguiente, la mayor difusión de los productos.

En consecuencia, la competitividad de las empresas, es decir, su capacidad para mantener y aumentar su cuota de mercado tanto a nivel nacional como internacional viene claramente determinada por su capacidad innovadora, esto es, sólo las empresas que lanzan nuevos o mejorados productos al mercado son capaces de perdurar. Si una empresa no invierte en otros intangibles como formación adecuada de su personal, diseño e ingeniería, marketing, reorganización de la producción y de la gestión de los recursos humanos, etc., los resultados se irán reduciendo y estará abocada al cierre.

En general, la situación en España es delicada y las consecuencias afectan al empleo que, a su vez, aflige a la economía al asociarse con el flujo de dinero. Es necesario un movimiento de caja constante para cualquier economía que quiera prosperar, tanto hacia adentro como hacia fuera. Si no se consigue esto se genera a un lento crecimiento económico que, a su vez, hace que sea más difícil realizar un cambio de tendencia en el futuro. Un país que tiene una alta tasa de desempleo significa que otros sectores de la economía están en peligro ya que los fondos destinados al desarrollo están dirigidos a apoyar a las masas desempleadas.

España se ha caracterizado por unas tasas elevadas de desempleo situándonos siempre por encima de la media europea y con picos en años como 2012 y 2013 en los que hasta un 26.1% de la población activa estaba desempleada frente a una media del 1.9 % de la UE.

Gráfica 5. Tasa de paro España-UE, 2019c



Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

En referencia al desempleo debemos de tener presente dos grandes grupos: el desempleo cíclico y la Tasa Natural de desempleo, siendo esta última la más importante. El desempleo cíclico está directamente relacionado con, valga la redundancia, el ciclo en el que se encuentra la economía (fase expansiva o crisis), en cambio, la tasa natural de desempleo viene estando conformada por el desempleo friccional (debido a la rotación de empleo, por este mismo factor el paro nunca podrá ser 0), el desempleo estacional (relativo a aquellos oficios ligados a un determinado momento del año como turismo, agricultura…) y el desempleo estructural (producido por desajustes estructurales, discriminación o causas institucionales entre otras razones). Siendo este último el más crítico de todos ellos es el que más abunda en España conllevando una situación alarmante respecto al paro de larga duración (considerado así a partir de 12 meses por el SEPE) llegando a sobrepasar cifras del 50% del total de desempleo y colocándonos en el segundo puesto de la UE.

Gráfica 6. Paro de larga duración en la UE, 2018d

Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

Gráfica 7. Paro de larga duración en España

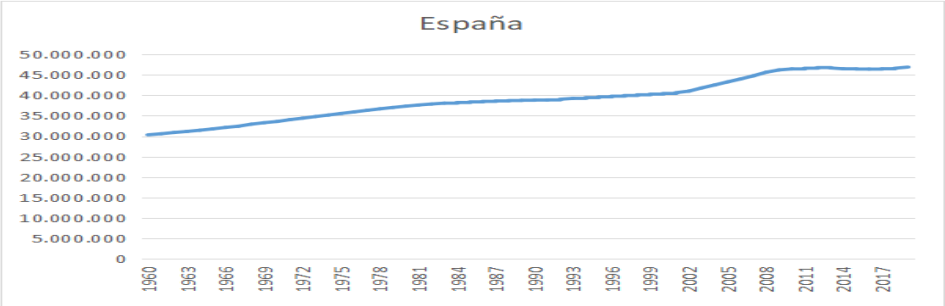
Fuente: Datos extraídos E.P.A./I.N.E.

3. Evolución demográfica española

Además del factor económico y sus consecuencias en el mercado de trabajo, el factor demográfico y más especialmente el incremento de la esperanza de vida que se está produciendo por los avances de la ciencia médica y la mejora en la calidad de vida alcanzan hoy en día edades que eran impensables en épocas anteriores.

Como se puede observar, desde mediados del S.XX y hasta la actualidad la demografía española aumentó considerablemente de 30.327.000 de habitantes en 1960 hasta 46.934.632 habitantes en la actualidad de forma prácticamente lineal

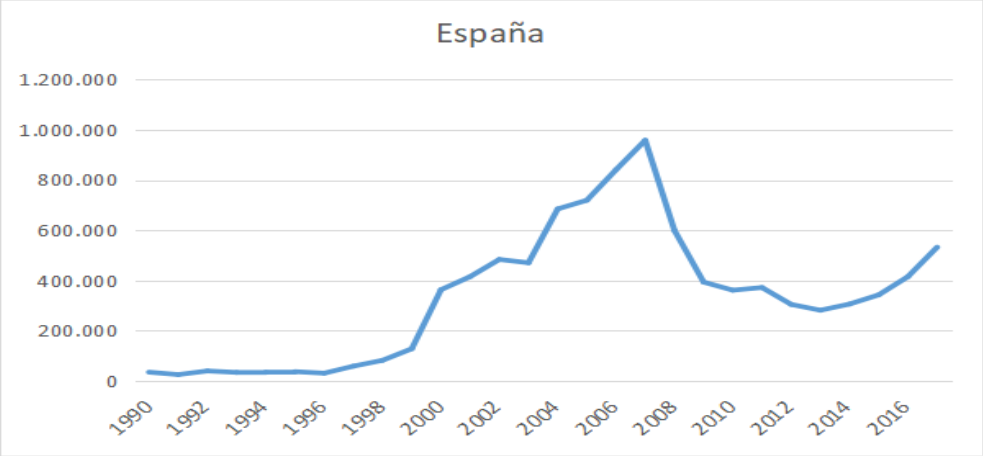
Gráfica 8. Población en España, 2019e



Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

De igual forma, podemos determinar este aumento en la demografía en determinados periodos por la gran llegada de la inmigración, encontrando así picos de hasta 958.000 inmigrantes llegados en el año 2007.

Gráfica 9. Inmigración Española, 2019f

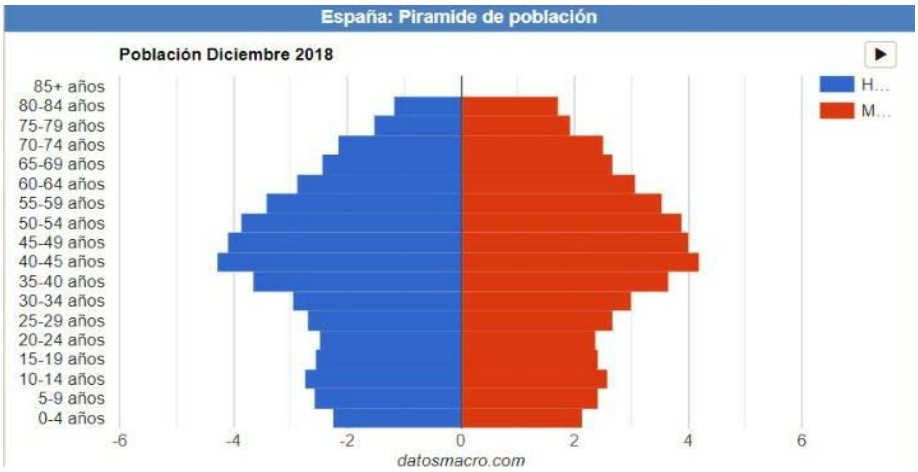


Fuente: Elaboración propia de datos Eurostat

La siguiente gráfica, conocida como pirámide de población, muestra la distribución por género y grupos quinquenales de edad a 1 de enero de 2018 en España. Por su forma, la pirámide de población es regresiva por lo que tiende al creciente envejecimiento, una natalidad muy reducida y una mortalidad también baja. El peso de las personas de 40 años a 60 años en la población muestra mayor representación. Analizando los grupos de edad por género se observa que hay más

niños al nacer, aunque la mujer iguala al hombre a los 45 años de edad y lo supera a partir de los 60 años destacando en la cúspide de la pirámide.

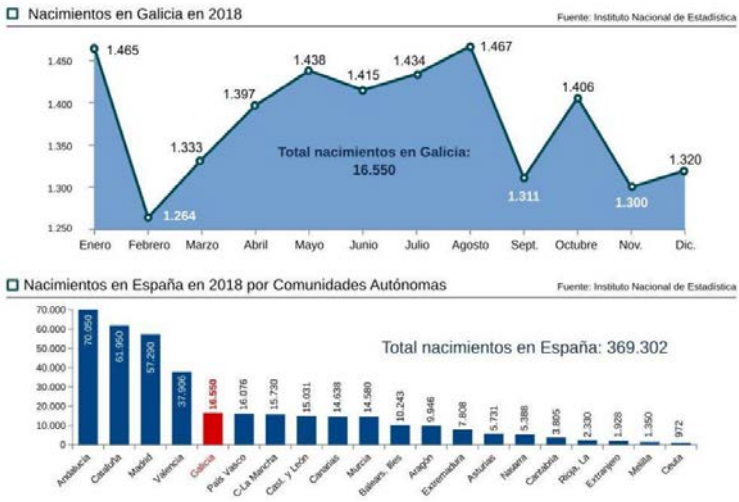
Gráfica 10. Pirámide de población española, 2018



Fuente: Datos extraídos de datosmacro.com

El censo demográfico de la comunidad gallega sigue la misma tónica aunque anotó el peor saldo vegetativo de toda España según reflejan los datos provisionales que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE 2019). Durante el año pasado año, los nacimientos registrados en la comunidad ascendieron a 16.550 mientras que las defunciones sumaron 32.404. Esto significa que el padrón de Galicia restó cada día a 43 personas. Gráfica X.

Gráfica 11. Nacimientos en Galicia y España, 2018



Fuente: Datos extraídos del Instituto nacional de estadística

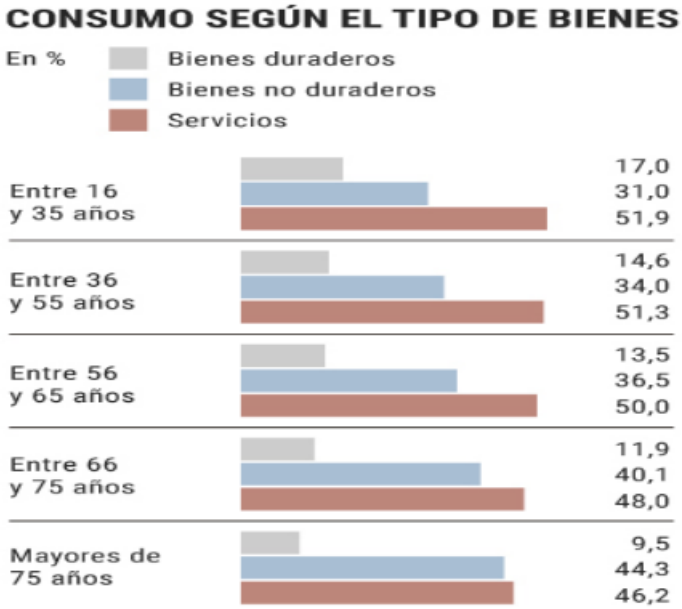
En consecuencia, se observa un envejecimiento poblacional acelerado como resultado de una mayor longevidad ya que en menos de 30 años se ha duplicado el número de personas mayores de 65 años. Este proceso se ve acentuado por la baja tasa de natalidad que cayó drásticamente hasta el punto de que es una de las más bajas del mundo.

En este sentido y según las proyecciones realizadas por el INE, en el año 2050 las personas mayores de 65 años estarán por encima del 30% de la población (con casi 13 millones) y los octogenarios llegarán a ser más de 4 millones, lo que supondría más del 30% del total de la población mayor. Estas estimaciones son aún más pesimistas en estudios internacionales de prospectiva y en las proyecciones llevadas a cabo por la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2013), que sitúan a España en el año 2050 como el país más envejecido del mundo, de cuya población el 40% se situaría por encima de los 60 años.

Hemos de tener presente que en España el envejecimiento de la población va acompañado de una reducción del crecimiento potencial por la menor tasa de empleo y por la caída de la productividad. Además, en las personas de mayor edad los patrones de consumo, inversión, renta y riqueza son diferentes de los anteriores grupos de edad. Cuando la gente cumple más de 65 años deja de invertir en fondos de inversión o en inmuebles, lo hace a los 30 pero cuando tiene 65 lo que quiere es ahorro y liquidez para ir consumiendo durante la jubilación, según sus necesidades y preferencias.

Otro punto relevante que entronca con el gasto y, a la vez, con el ahorro viene determinado por el tipo de consumo. La población de mayor edad no realiza gastos en bienes duraderos (automóviles, muebles...), en cambio los gastos en bienes no duraderos (alimentación, medicamentos o cosmética) son más elevados. El gasto en servicios tiene también poco peso en la cesta de consumo que realizan.

Gráfica 12. Consumo según tipo de bienes 2019



Fuente: Datos extraídos del Banco de España y Servicio de Estudios de Mapfre

Por último, la recaudación impositiva de la población de mayor edad es ampliamente diferente a su etapa anterior. Además, los impuestos indirectos también se ven afectados porque la población mayor consume menos alcohol, tabaco o combustibles en beneficio de servicios de salud que presentan tipos efectivos más bajos.

Gráfica 13. Tipos fiscales efectivos medios

Fuente: Datos extraídos del Banco de España y Servicio de Estudios de Mapfre

Esto tiene sus consecuencias en cuanto a la dificultad en la contención del déficit y de la deuda, así como en la inflación. Los motivos vienen dados por mayores ahorros, menores consumos y crecimientos más sostenidos que se derivan de una sociedad envejecida.

4. Desempleo de larga duración

Con las transformaciones que se han experimentado en el mundo laboral en los últimos años y el creciente envejecimiento poblacional parece lógico que haya aumentado el número de personas en activo mayores de 45 años, en cambio, este sector poblacional es uno de los principales perjudicados por las transformaciones que viene experimentando el mercado de trabajo como consecuencia de los avances tecnológicos y organizacionales a nivel empresarial.

Es especialmente preocupante la repercusión del no acceso o pérdida del puesto de trabajo en las personas de más de 45 años. Este grupo de edad tiene un amplio alcance por la desestructuración personal que supone, por constituir un grupo de personas con mayores responsabilidades familiares y convertirse en un importante factor de exclusión social dado que constituye una pieza clave para la sostenibilidad del sistema.

A la hora de abordar el tema de las posibles soluciones al desempleo de larga duración nos encontramos con un discurso débil y superficial pues no existen soluciones claras al problema. Las pocas soluciones vislumbradas van dirigidas fundamentalmente a estrategias individuales y toman la forma de recomendaciones y consejos personales pero no existen planes específicos ni un discurso consistente y proactivo en torno al colectivo de desempleados mayores de 45 años de cara a incluirlos social y laboralmente.

Muchos programas de orientación profesional y los cursos de formación para el empleo tratan de apoyar a este sector poblacional con variadas propuestas. Su implementación, en ocasiones, no se ajusta a las necesidades individuales de los participantes y a los nuevos requerimientos laborales por lo que generan cierta desmotivación y desinterés, incluso los resultados esperados no tienen en consideración las probabilidades reales de inserción laboral. Hoy en día se han de tratar de promover acciones formativas que permitan la adecuación de la cualificación personal a los nuevos requerimientos del mercado laboral, así como la

conexión del conocimiento adquirido y competencias alcanzadas con el acceso al mercado laboral.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, 2012) los trabajos con más demanda tienen que ver con ventas, el turismo, la enseñanza de idiomas, los negocios en internet y el medio ambiente.

Actualmente la transformación en muchas áreas del mercado laboral ha llevado a muchos empleados a ocupaciones del sector servicios. En este sector, si tenemos presente la densidad de población de la tercera edad, se admite la generación de un claro mercado de trabajo, con perspectiva de negocio, constituyendo un perceptible nicho laboral para el desarrollo profesional.

Trabajar en servicios vinculados a este sector se antoja como una perspectiva de futuro dado que muchas necesidades y demandas no están suplidas en el presente por la sociedad. Se trata de proveer técnicas en la mejora de la atención, nuevos aspectos en el plan de asistencia, de atenciones adecuadas mediante el desarrollo de un sistema continuo de cuidados según especificidades, mejorar el apoyo a los familiares cuidadores, conseguir una mayor inclusión de las personas mayores en la sociedad a través del fomento de una actitud activa, creación de espacios amigables, etc… al objeto/tratando de mejorar la vida de este colectivo.

Esta oferta de mercado estaría dividida en grupos dependiendo de las necesidades de cada uno de los usuarios encontrando así casos que demandan un cuidado diario dentro del hogar, ejemplo de esto sería ya la clásica y conocida labor de cuidador el cual abordaría labores como la higiene, alimentación, vestimenta, limpieza... u otras alternativas menos regulares pero altamente demandadas proporcionadas por profesionales de fisioterapia, trabajador social, enfermero, animador o preparador físico, entre otros. En esta línea, además de desarrollar programas de prevención y programas terapéuticos específicos se pueden trabajar las capacidades energético-funcionales y realizar terapia ocupacional desarrollando talleres enfocados a actividades capacitativas de manipulación o cognitivas que les preparen para mantener el mayor tiempo posible la funcionalidad en sus actividades básicas de la vida diaria. Las actividades físicas con ejercicios en interior y en exterior (de marcha, acuáticas,..), así como la dinamización sociocultural con actividades recreativas y culturales, de ocio y tiempo libre también constituyen tareas relacionadas con el mantenimiento y cuidado regular de las personas de la tercera edad.

Otro ámbito al que poder proyectarse podría situarse en torno a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) trabajando con proyectos como los iniciados por la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM 2002) la cual ofrece boletines de vigilancia tecnológica sobre estos campos o el desarrollo de SIGMayores herramienta creada por el CSIC 2011 para facilitar la búsqueda de información y de recursos para las personas mayores a través de internet. Otra de las iniciativas es la Plataforma Tecnológica Española de Tecnologías para la Salud, el Bienestar y la Cohesión Social (eVIA 2013) que se desarrolla en el campo del envejecimiento, facilitando su introducción a los mismos y especializando la asistencia según las posibilidades de las personas mayores.

En suma, en los últimos años los cambios demográficos, económicos y sociales han transformado la sociedad española. La irrupción de la información como nuevo factor productivo hace necesario plantearse las posibles implicaciones que sobre el negocio tradicional tiene la globalización y las tecnologías de la información. En la nueva economía el desafío reside en la capacidad de crear valor mediante un mejor uso de los recursos y no en el control de los mismos por lo que la principal fuente de poder de una empresa son las competencias de sus profesionales, resultado de un proceso formativo y desarrollo dinámico de aplicación, colaboración y transformación de la información disponible. Visibilizar el colectivo de trabajadores mayores de 45 como trabajadores en activo hace necesario realizar ajustes formativos para adecuarse a lo que el mercado de trabajo demanda (idiomas, capacidad de trabajo en equipo, orientación al usuario, conocimientos digitales, etc). Con el el aumento de la esperanza de vida, los avances científicos y el debilitamiento del modelo tradicional de atención a las personas mayores han aumentado las demandas de servicios asociados a la necesidad de cuidados por lo que la prestación de servicios al colectivo de mayor edad se presenta como uno de los ejes de desarrollo primordiales en la evolución de su estado de bienestar y contribución a la sociedad.

Bibliografía

Abad, E. (2019). *Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos* (UPTA). https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/22/autonomos/1566489553_603899.html

CSIC (2011). *SIGMayores*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Recuperado de http://envejecimiento.csic.es/recursos/sigmayores/index.html

Datosmacro (2019). *Variación del Producto Interior Bruto Español*. Recuperado de https://datosmacro.expansion.com/pib/espana

Datosmacro (2019). *Pirámide de población española*, 2018. Recuperado de https://datosmacro.expansion.com/pib/espana

E.P.A./I.N.E. (2018). *Paro de larga duración en España*. Recuperado del Instituto Nacional de Estadística http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Eurostat (2019a). *Producción manufacturera desde 2017- 2019*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Eurostat (2019b). *Producción industrial manufacturera en España 2019*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Eurostat (2019c). *Tasa de paro en España 2019.* Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Eurostat (2019d). *Tasa de paro de larga duración en Europa 2019*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Eurostat (2019e). *Población en España 2019*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Eurostat (2019f). *Inmigración Española, 2019*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

eVIA (2013). *Proyectos TIC. Plataforma de Tecnologías para la Salud y la Vida Activa e Independiente*. Recuperado de http://plataformaevia.es/

I.N.E. (2018). *Nacimientos en Galicia y España*, 2018. Recuperado del Instituto Nacional de Estadística http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1433

OEPM (2002). *Boletines de vigilancia tecnológica*. Oficina Española de Patentes y Marcas. Recuperado de https://www.oepm.es/es/informacion_tecnologica/informacion_gratuita/boletines_de_vigilancia_tecnologica/

SPEE (2012). *Servicio Público de Empleo Estatal.* Recuperado de

https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepeestadisticas/datos_avance/conceptos/index.html

The Conference Board (2019). *Productividad Global de los Factores*. Recuperado de:

https://www.conference-board.org/data/productivity.cfm

United Nations (2013). *World Population Ageing 2013*. Recuperado de www.unpopulation.org.

Un análisis de los programas de inserción laboral en los centros penitenciarios españoles

ANAÏS QUIROGA-CARRILLO
JESÚS GARCÍA-ÁLVAREZ
MAR LORENZO MOLEDO
Universidade de Santiago de Compostela/España

Introducción

Los programas de fomento del empleo se recogen en el denominado "tratamiento socioeducativo" que ofertan los centros penitenciarios. No podemos abordarlos sin hacer referencia, en primer lugar, a la legislación. Para ello, debemos acudir a la *Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria,* así como al *Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*.

Con estas dos normativas la prisión queda definida por sus finalidades de reeducación y reinserción social, por un lado, y de retención y custodia de detenidos, presos y penados, por otro (Santos Rego y Lorenzo, 1996), las cuales se llevarán a cabo a través de dos marcos de actuación: el regimental, que incluye normas y medidas de obligado cumplimiento; y el tratamiento, que engloba distintas actividades educativas, laborales y formativas, entre otras.

En el régimen de tratamiento encontramos todas aquellas actividades que promueven la adquisición de destrezas y competencias necesarias para la reeducación y reinserción social, que pasa, obligatoriamente, por la obtención de un empleo. Así, se entiende que el objetivo fundamental de cualquier institución penitenciaria debe ser la reinserción social y la reeducación de sus internos e internas.

Es por ello que en este trabajo analizamos la oferta formativa que desde la administración penitenciaria se programa para la población reclusa a nivel general con el objetivo de favorecer su empleabilidad. Específicamente, y considerando que las posibilidades de empleo para el colectivo mayor de 41 años (según los grupos de edad proporcionados por las estadísticas penitenciarias), son más reducidas en comparación con el resto de la población reclusa, centraremos nuestra investigación

en el potencial que dichas acciones tienen para fomentar su acceso a un puesto de trabajo.

Y es que desde Instituciones Penitenciarias no se prevén medidas específicas de formación para el colectivo, de ahí que nuestro análisis opte por una perspectiva general. De esta forma, por una parte, estudiaremos el perfil individual de este grupo y, por otra, definiremos el proceso de definición de su *Perfil de Empleabilidad* (acción específica durante el proceso de acogida), analizando, asimismo, los planes y programas recogidos en el *Manual de acompañamiento para la inserción laboral*.

2. Situación de la población penitenciaria mayor en España según las estadísticas oficiales

Haciendo una primera revisión sobre las estadísticas aportadas por los organismos oficiales, hallaremos que los datos relativos a la profesión o actividad laboral de la población reclusa antes de su entrada en prisión es prácticamente nula (Esteban, Alós, Jódar, y Miguélez, 2014; Pereda, Actis, y de Prada, 2001).

Considerando lo anterior, y a fin de definir de la forma más detallada posible el perfil individual y socioeducativo de las personas privadas de libertad de más de 41 años, recogemos los datos más significativos que proporcionan las instituciones oficiales.

Así, según la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (SGIP en adelante) (total nacional, enero de 2019) hay un total de 58.971 personas reclusas en España, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Población reclusa nacional según sexo

SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombres	54.530	92.5%
Mujeres	4.441	7.5%
Total	58.971	

Fuente: SGIP, Estadística penitenciaria. Total nacional, enero 2019

Asimismo, se incluye la Tabla 2, donde se recogen las estadísticas relativas a la distribución de la población reclusa total nacional penada y preventiva por franjas de edad. La suma de la población penada y preventiva no se corresponde con el total de la población reclusa, puesto que hay otras situaciones no contempladas en estas

estadísticas como penados/as con preventivas o medidas de seguridad (n = 1.347) que, en los datos oficiales, figuran en una categoría aparte.

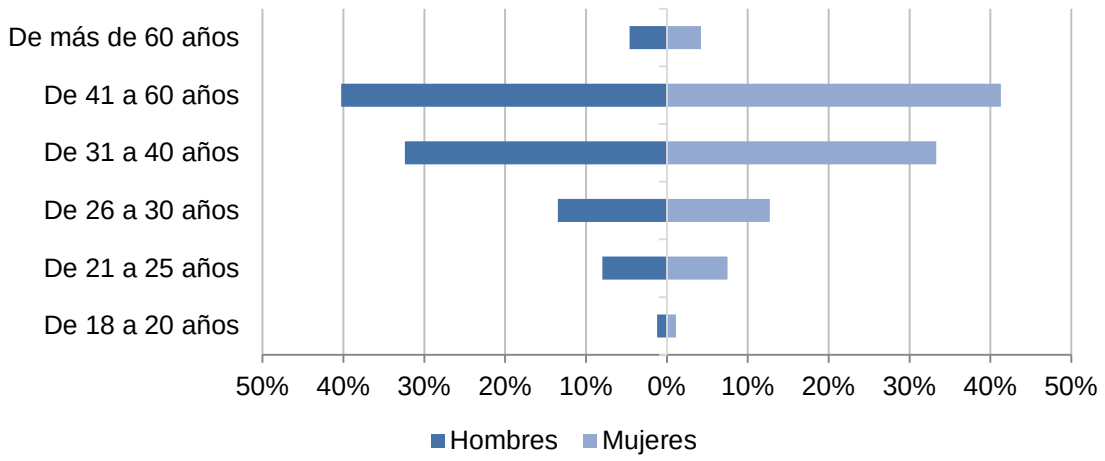
Tabla 2. Distribución de la población reclusa nacional penada y preventiva por sexo y grupos de edad

EDADES POBLACIÓN RECLUSA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	n	%	n	%	N
De 18 a 20 años	691	1.3%	51	1.2%	742
De 21 a 25 años	4.279	8%	325	7.4%	4.604
De 26 a 30 años	7.201	13.5%	557	12.8%	7.758
De 31 a 40 años	17.210	32.3%	1.449	33.2%	18.659
De 41 a 60 años	21.409	40.2%	1.803	41.3%	23.212
De más de 60 años	2.471	4.6%	179	4.1%	2.650
No consta	0	0%	0	0%	0
Total	53.261		4.364		57.625

Fuente: SGIP, Estadística penitenciaria. Total nacional, enero 2019

Con el objetivo de presentar esta información de una manera más gráfica, recogemos en la Figura 1, por medio de una pirámide de edad y, a modo de resumen, el conjunto de la población reclusa (preventivos y penados).

Figura 1. Pirámide de edad de la población penada y preventiva por sexos



Fuente: SGIP, Estadística penitenciaria. Total nacional, enero 2019

Como puede observarse, la mayoría de las personas internas, tanto penadas como preventivas, tienen entre 31 y 60 años. Concretamente, centrándonos en la población diana de nuestra investigación, se constata que 25.862 personas se encuentran por encima de los 41 años, lo que supone el 15.3% del total.

Es importante puntualizar que el porcentaje de hombres y mujeres en esta franja de edad se mantiene prácticamente en la misma proporción (56.8% y 43.2%, respectivamente), a pesar de que las últimas representan una minoría cuantitativa en los centros penitenciarios de nuestro país.

Como información adicional de su perfil individual, la SGIP aporta datos de interés relativos al tipo de delitos del Código Penal vigente de los que son partícipes la población reclusa nacional: el 40.1% está penada por delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico, y el 18.4%, por delitos contra la salud pública (ver Tabla 3).

Tabla 3. Tipología delictiva de la población reclusa penada nacional

TIPOLOGÍA DELICTIVA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	n	%	n	%	N
Homicidio y sus formas	3.350	7.5%	297	8.3%	3.647
Lesiones	2.194	4.9%	153	4.3%	2.347
Contra la libertad	540	1.2%	41	1.2%	581
Contra la libertad sexual	3.243	7.3%	48	1.3%	3.291
Contra el honor	0	0%	0	0%	0
Delitos y faltas de violencia de género	4.432	10%	11	0.3%	4.443
Contra las relaciones familiares	183	0.4%	11	0.3%	194
Contra el patrimonio y el orden socioeconómico	17.817	40%	1.440	40.4%	19.257
Contra la salud pública	7.762	17.4%	1.083	30.4%	8.845
Contra la seguridad del tráfico	1.227	2.8%	38	1%	1.265
Falsedades	605	1.4%	98	2.7%	703
Contra la Administración y Hacienda Pública	270	0.6%	20	0.6%	290
Contra la Administración de Justicia	682	1.5%	114	3.2%	796
Contra el orden público	1.504	3.3%	121	3.4%	1.625

Resto de delitos	612	1.4%	80	2.2%	692
Por faltas	33	0.1%	9	0.3%	42
No consta delito	55	0.1%	1	0.03%	56
Total	44.509		3.565		48.074

Fuente: SGIP, Estadística penitenciaria. Total nacional, enero 2019

Cabe señalar que ninguna estadística está dividida por grupos de edad, lo que dificulta un análisis que permita comparar los datos disponibles. Tampoco se proporciona información sobre si la tipología delictiva tiene alguna incidencia en la inserción laboral de estas personas al finalizar su condena.

En relación con lo anterior, y por cuanto no conocemos el tipo y grado de seguimiento de la persona tras salir de prisión, resulta imposible conocer su nivel de empleabilidad, así como la influencia que sobre la misma ejerce la formación adquirida en prisión (Educación Secundaria Obligatoria, Educación Superior o los propios certificados de profesionalidad).

No obstante, permítasenos un apunte antes de continuar. Entender lo anterior pasa por distinguir entre varios conceptos, a saber: empleabilidad e inserción laboral. Así, si nos referimos a la inserción laboral, aludimos a las condiciones de búsqueda y acceso a un empleo desde una perspectiva general, donde, sobre todo, influyen los factores de ocupabilidad (García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui, 2018). En su caso, la empleabilidad supone la transición al mercado laboral desde el punto de vista particular del sujeto que accede a un puesto de trabajo, es decir, nos referimos a su competencia para emplearse (García-Gutiérrez, 2014).

Teniendo en cuenta que nuestro trabajo se centra en el estudio de las principales acciones formativas que se ofertan desde Instituciones Penitenciarias a fin de favorecer el acceso al mundo laboral, consideramos que lo oportuno es realizar nuestro análisis desde la perspectiva de la empleabilidad, donde las condiciones y características personales (sexo, nivel formativo, competencias adquiridas, así como grupo de edad al que pertenece) juegan un papel decisivo.

3. Acciones formativas y empleabilidad en prisión

Son pocos los estudios que nos informan de la cualificación profesional con la que cuentan las personas al ingresar en prisión. En estos términos, destacamos la

investigación realizada por Pereda et al. (2001), al informar sobre el origen de las personas penadas, indicando que la mayoría procede de familias en situación económica precaria; y el trabajo de Ríos y Cabrera (1998), el cual pone de manifiesto que el 80% de su muestra estaba constituida por “trabajadores asalariados por cuenta ajena con escasa o muy escasa cualificación” antes de su entrada en prisión (p. 32).

Por su parte, la investigación de Alós-Moner et al. (2011) refleja lo que la literatura científica nos venía diciendo: el nivel de estudios de la población penitenciaria es, por lo general, bajo. El 47% habían finalizado Educación Primaria, el 30%, la Secundaria, y solamente el 3% habían accedido a Estudios Superiores.

Y es en tal coyuntura donde las posibilidades de formación dispuestas por el sistema penitenciario constituyen una cuestión de especial relevancia en tanto que pueden contribuir a mejorar el nivel educativo y formativo de este colectivo; objetivo principal de nuestra investigación. De este modo, describimos a continuación las acciones formativas que guían el proceso de adquisición de las competencias profesionales para la obtención de un puesto de trabajo, desde el diseño del *Perfil de Empleabilidad*, hasta los planes y programas específicos propuestos por la administración penitenciaria.

3.1. El proceso de construcción del Perfil de Empleabilidad de la persona reclusa

Tras la entrada en prisión, comienza un proceso de acogida en el que la persona comienza a integrarse en el medio penitenciario, y en el cual se llevan a cabo diferentes entrevistas con profesionales para clasificarle en el grado de tratamiento adecuado. Además, se procede con la definición de su *Perfil de Empleabilidad* a fin de conocer su situación de partida y determinar las áreas sobre las que intervenir.

Para ello, se realiza una entrevista de diagnóstico, analizando y valorando la incidencia de determinadas variables sobre su empleabilidad. Es así como se diseña el Proyecto Personal de Inserción (PPI), a partir del cual se establecen las acciones de intervención individual adaptándose a sus necesidades y sus posibilidades. De este modo, son dos las intervenciones para la inserción laboral que se pueden configurar:

- Las acciones por cuenta ajena: entre las que se encuentran acciones de metodología individual y grupal, que en conjunto pretenden empoderar a la persona reclusa en su proceso de búsqueda y acceso al empleo.
- Las acciones por cuenta propia: que comprende el proceso de emprendimiento y las competencias necesarias para ello, conjugando un conjunto de acciones individuales a partir del análisis de la viabilidad emprendedora, la elaboración del plan de empresa y su puesta en marcha.

De manera concreta, para la configuración del *Perfil de Empleabilidad*, se establecen cuatro pasos:

1. Entrevista de diagnóstico, cuyo objetivo es emplear técnicas de observación y entrevista semiestructurada utilizando ciertas variables que determinan la empleabilidad.
2. Registro de la información, en la que se recogen datos relativos a la edad, sexo, nacionalidad, entorno familiar y social, formación, importancia concedida al trabajo, expectativas de control, objetivo profesional, vías y recursos de acceso al mercado, información laboral, itinerario o planes de acción, imagen personal adecuada, gestión del tiempo, responsabilidad e iniciativa.
3. Formulación de las hipótesis de trabajo, buscando establecer relaciones entre las variables que afectan al proceso de inserción sociolaboral.
4. Selección de las áreas de intervención, en la que se elabora una propuesta de intervención y se reflejan las diferentes áreas necesarias para solucionar los déficits hallados.

Entendida como una fase de detección de necesidades, tiene una importancia vital para la programación de acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas reclusas, por cuanto guía y nutre el diseño de las posteriores fases de intervención.

3.2. Acciones para la formación e inserción sociolaboral en los centros penitenciarios

La SGIP pone a disposición de los centros penitenciarios y Centros de Inserción Social (CIS) diferentes iniciativas para incrementar la empleabilidad de la población reclusa, con el fin de favorecer su proceso de búsqueda de empleo y posterior incorporación al mundo del trabajo.

Anualmente, se realiza una programación de acciones de formación profesional para el empleo que, junto con aquellas actividades productivas que se realizan en prisión, conforman los principales ejes para su promoción laboral; capacitando profesionalmente a los internos, consolidando hábitos laborales y favoreciendo la obtención de un empleo y su mantenimiento.

En este sentido, *Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo* (TPFE), dependiente del Ministerio del Interior a través de la SGIP, es la entidad encargada de lograr la inserción laboral de las personas privadas de libertad mediante la formación y el trabajo, teniendo por finalidad la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de las personas internas en los centros penitenciarios españoles. Para ello, cuenta con la colaboración de entidades como el Fondo Social Europeo (FSE), el Organismo Intermedio del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) para el periodo 2014-2020, el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), la Fundación Bancaria "La Caixa", ECOEMBES, la Fundación Tomillo y la Escuela SECOT de emprendimiento.

Así, la inserción laboral de la población reclusa se articula en torno a dos ejes principales: planes o programas de formación e inserción laboral y el trabajo penitenciario (talleres productivos). A continuación, detallamos las actividades de cada uno de ellos.

En primer lugar, los planes ofertados son los siguientes:

- Plan de formación profesional para el empleo en el centro: su objetivo es paliar las carencias formativas, así como mejorar la cualificación profesional. Esta formación es reconocida por medio de una acreditación reconocible en el exterior, a fin de facilitar la incorporación a la actividad productiva. Para su desarrollo colaboran el SEPE y el FSE.
- Plan de formación y orientación laboral: es una medida cofinanciada por el FSE y se dirige a internos/as cuya incorporación al mercado de trabajo se producirá en un periodo breve.
- Plan de inserción laboral: tiene como finalidad proporcionar apoyo individualizado a aquellas personas que inician su etapa de semilibertad o

libertad condicional. Se trata de un plan de acompañamiento durante el proceso de inserción laboral.

- Programa REINCORPORA: consiste en el diseño de itinerarios de integración sociolaboral orientados a facilitar la inserción de personas cuya clasificación penitenciaria les permita acceder a un empleo, guiados en todo momento por un técnico especialista. Esta medida se estructura en cinco fases de intervención: selección, posicionamiento ante el empleo, formación y prácticas profesionales no laborales, servicios a la comunidad y búsqueda activa de empleo e inserción laboral.
- Programa SAL: el Programa de Acompañamiento para la Inserción Laboral (SAL), cofinanciado por el TPFE y el FSE, es desarrollado en algunos centros penitenciarios por empresas especializadas a través de contratos de consultoría y asistencia técnica. Su finalidad es la de sensibilizar el entorno empresarial para la contratación de reclusos/as y apoyarles durante la búsqueda de empleo.
- Programa ECOEMBES: es un proyecto de inserción laboral dentro del sector de la gestión de residuos que consiste en la impartición de un curso de formación, cofinanciado por el FSE. Además, incluye prácticas profesionales no laborales en empresas del sector. El itinerario finaliza con el acompañamiento en la búsqueda activa de empleo. Por el momento, solo dos CIS se benefician de este programa.
- Programa EMPRENDEDORES: aquellos participantes del programa SAL que hayan planificado su inserción laboral hacia el autoempleo son derivados a la Escuela SECOT de Emprendedores, donde reciben formación integral, asesoramiento y tutorías personalizadas.

En segundo lugar, el trabajo penitenciario proporciona los hábitos de trabajo y destrezas necesarios para desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral. Debe complementarse con la Formación para la Inserción Laboral anteriormente descrita. Los talleres disponibles para la población reclusa son los siguientes:

- Talleres de producción propia: gestionados por cada centro penitenciario, atienden a la producción de actividades de confección industrial, carpintería mecánica, manipulados y artes gráficas.

- Talleres de Servicios: en ellos se prestan los servicios y actividades que la SGIP ha encomendado al centro penitenciario para su correcto funcionamiento, como la alimentación, panadería, economato, mantenimiento y actividades auxiliares.
- Talleres en colaboración con empresas: a través de diferentes acuerdos que garantizan una gestión común, las empresas interesadas pueden adherirse a este programa a fin de poner en marcha talleres en los centros penitenciarios según su actividad productiva.

Finalmente, tras la realización de las acciones formativas, y una vez la persona interna ha ingresado en el mercado de trabajo, el/la profesional encargado/a del PPI llevará a cabo un seguimiento de su desarrollo profesional por un periodo mínimo de tres meses. Su carácter objetivo es motivar y reforzar sus actitudes para mantener la actividad laboral, analizando de manera conjunta logros y dificultades, lo que permite la restructuración de los objetivos del plan.

Conclusiones

Con esta investigación hemos podido constatar, una vez más, la falta de transparencia en la información aportada por Instituciones Penitenciarias en relación a cuestiones como el nivel educativo con el que cuentan las personas que ingresan en prisión, su situación laboral o el contexto socioeconómico de partida, entre otros. De igual manera, debemos comentar los datos referidos a la participación de la población reclusa. En los informes anuales de la SGIP se recoge el número de alumnos/as de las distintas etapas de la enseñanza reglada ofertadas cada curso, aunque los datos no se encuentran segregados ni por sexo ni por franjas de edad. No obstante, no se detalla cuántas personas participan en los restantes planes y programas que no pertenecen al sistema formal de educación, aun cuando su objetivo específico reside en la mejora de la empleabilidad del colectivo.

En primer lugar, es importante señalar que el colectivo diana de nuestra investigación, a pesar de constituir un grupo con una doble discriminación (paso por prisión y grupo de edad), no cuenta con ninguna iniciativa específica para el fomento de su empleabilidad, ya que todas las acciones recogidas en el *Manual de acompañamiento para la inserción laboral* se dirigen al conjunto de la población reclusa.

En cuanto al conjunto de medidas integradas en este documento, tienen como componente común el acompañamiento en la búsqueda y acceso al empleo. Si bien es cierto que este proceso resulta necesario, también debe promoverse una mayor autonomía que les permita desarrollar destrezas necesarias para enfrentarse al mercado de trabajo. Por ello, consideramos que una de las competencias que debe guiar el diseño de las acciones formativas es la dirigida a capacitarles no solo en el acceso a un empleo, sino también en la gestión y mantenimiento del mismo.

Del mismo modo, se observa la importancia concedida a la creación de itinerarios de inserción que favorecen la estructuración de un plan sistemático individualizado, atendiendo de una forma positiva a las características particulares de cada caso. Resta conocer, en consecuencia, cuál es el porcentaje de efectividad logrado con este proceso, cuántas personas se han beneficiado de él, qué medidas de revisión y actualización están previstas, así como qué seguimiento se efectúa. Así, nos enfrentamos a un déficit de cultura evaluativa en la intervención penitenciaria, señalado anteriormente por Lorenzo, Aroca, y Alba (2013), que refleja, una vez más, el oscurantismo que caracteriza esta institución; lo cual puede conllevar que las acciones educativas desarrolladas caigan en el olvido.

En el caso de las mujeres, también es pertinente destacar la interseccionalidad de diversas discriminaciones: primero, por su condición de género, que afecta tanto en el ámbito laboral como su estancia en prisión; segundo, por haber cometido un delito tipificado como tal en el Código Penal; y tercero, por encontrarse dentro de un grupo de edad con serias dificultades para acceder al mercado de trabajo. En consecuencia, este es un factor que no puede obviarse en el momento de programar cualquier acción socioeducativa que tenga por objetivo optimizar su empleabilidad.

Ahora bien, en relación a lo anterior es necesario reflexionar, por constituir un elemento que afecta por igual a hombres y mujeres, sobre uno de los factores más influyentes en el acceso a una ocupación, esto es, la experiencia laboral, cuando menos certificada. Por cuestiones evidentes (como la duración de la condena), esta se ve mermada de forma significativa, generando “vacíos” en el curriculum y provocando un efecto de señalización que determinará la valoración de los empleadores durante el proceso de contratación. De nuevo, esta constituye otra de las cuestiones que la programación socioeducativa penitenciaria ha de tener en

cuenta a la hora de diseñar itinerarios de inserción sociolaboral ajustados a sus necesidades.

Estos “vacíos” pueden observarse de forma más clara en el caso de las habilidades referidas a las nuevas tecnologías. Cada vez más necesarias, representan un pilar fundamental para el desempeño de cualquier puesto de trabajo. Y es que el cumplimiento de condena conlleva una desvinculación tecnológica que les aboca, irremediablemente, a una ruptura con la actual sociedad del conocimiento y la información, lo cual nos lleva a incluirles dentro de la llamada “brecha tecnológica”.

Por último, tanto las expectativas como la motivación con las que cada interno/a define y desarrolla su plan de futuro suponen un reto en clave educativa y laboral para el conjunto del sistema. El análisis aquí realizado busca controlar todas aquellas variables que pueden incidir en el diseño o construcción de este plan de futuro, asegurando su efectividad y, por tanto, garantizando una adecuada reinserción sociolaboral.

Bibliografía

Alós-Moner, R., Esteban, F., Jódar, P., Miguélez, F., Alcaide, V., y López, P. (2011). *La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/worpap/2011/116772/inslabexcen_a2011.pdf

Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., y Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 145,* 181-204. doi: 10.5477/cis/reis.145.181

García-Blanco, M., y Cárdenas-Sempértegui, E. B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1, 21*(2), 323-247. doi: 10.5944/educxx1.16209

García-Gutiérrez, J. (2014). ¿Por qué lo llaman educación cuando quieren decir… empleabilidad? A propósito del concepto de utilidad en educación. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 139,* 102-109. doi: 10.5944/educxx1.16209

Lorenzo, M., Aroca, C., y Alba, J. L. (2013). La pedagogía penitenciaria en España: luces y sombras. *Revista de Educación, 360,* 119-139.

Pereda, C., Actis, W., y de Prada, M. A. (2001). *Inserción laboral de la población reclusa en la comunidad de Madrid.* Recuperado de http://www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572

Ríos, J. C., y Cabrera, P. J. (1998). *Mil voces presas.* Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Santos Rego, M. A., y Lorenzo, M. (1996). Política y legislación penitenciaria en España. ¿Qué le interesa saber al pedagogo? *Revista de Educación, 311,* 255-278.

Comunicación y vejez: ¿discursos estereotipados?

ANA MOURE SOENGAS

Universidade de Santiago de Compostela/España

Introducción

En la era de la digitalización e interacción comunicativa en la que nos encontramos actualmente, principalmente en los países desarrollados, es inevitable que nuestras opiniones no se vean influenciadas en grado alguno por el contenido proyectado por los medios de comunicación. *"En la manera de acceder a la realidad social en sus distintas dimensiones, los medios masivos de comunicación cumplen un papel cada vez más importante"* (Parales y Dulcey-Ruiz, 2002: 108).

Por ello, el estudio de los estereotipos hacia las personas en su etapa de envejecimiento cobra importancia por su repercusión en la vida cotidiana de este colectivo, dado que pueden dar lugar a comportamientos con componentes discriminatorios, infantilistas o incluso paternalistas hacia estas personas (Menéndez Álvarez-Dardet, et al. 2016; Bravo-Segal, 2018).

Si bien, no es reciente el estudio de la difusión en los medios de comunicación de la imagen del proceso de envejecimiento, la vejez o el edadismo, entre ellos podemos citar el trabajo de Parales y Dulcey-Ruiz (2002) o el de Bravo-Segal (2018).

Motivo por el cual, el objetivo de esta ponencia es sumarnos a esta línea de investigación; centrándonos en el periódico de mayor difusión en la Comunidad Autónoma (en adelante, CCAA) de Galicia –según la Oficina de Justificación de la Difusión (OJD) y el Estudio General de Medios (EGM)–, esto es, La Voz de Galicia. Todo ello en aras de analizar la terminología y el enfoque empleado para referirse a estas personas. Esto nos permitirá comprobar si todavía prevalece el uso de estereotipos hacia este colectivo social en cuanto a la formación y empleo, entre otros aspectos.

2. Marco teorico

De entrada, Díaz Aledo (2013) asegura que la frecuencia de noticias sobre las personas mayores en los medios de comunicación es muy inferior a la que debiera y, dentro de las noticias que se ofrecen, la mayor parte no casan con la realidad

actual dado que, de partida, no se establece una homogenización de este grupo cuando la cotidianidad nos muestra una pluralidad notoria. A todo esto, hay que sumarle que, por lo general, la difusión de aspectos positivos sobre colectivo suele ser infrecuente (Bravo-Segal, 2018).

Cabe añadir que, *"*en tanto las nociones de vejez y de anciano se relacionan con realidades más evidentes e identificables en el presente, el concepto de envejecimiento se refiere más a un proceso, a una diacronía mucho menos manifiesta y precisa*"* (Parales y Dulcey-Ruiz, 2002, p.109).

Ahora bien, según Díaz Aledo (2013), a nivel académico se está alertando de que no nos estamos preparando, tal y como se debiera, para el fenómeno del envejecimiento demográfico que se está avecinando y que puede llegar a generar un impacto social y económico equiparable al que en su día tuvo la revolución industrial o la revolución tecnológica.

Actualmente se concibe la longevidad como un problema, como una carga, en lugar de percibirla como un recurso y, en buena medida, los medios de comunicación tienen parte de responsabilidad de la imagen que hoy día se tiene del envejecimiento y de la vejez (Díaz Aledo, 2013). En ello también coinciden otros autores y autoras (Bravo-Segal, 2018; Menéndez Álvarez-Dardet, et al. 2016, Parales y Dulcey-Ruiz, 2002). Por todo ello, son múltiples los ámbitos en los que repercute negativamente los estereotipos sobre las personas mayores.

Entre ellos, se puede destacar:

a) Se ofrece una imagen sesgada y errónea de este grupo de personas en las que se hace hincapié en aspectos negativos. (Díaz Aledo, 2013; Menéndez Álvarez-Dardet, et al., 2016)

b) Se proyecta una imagen negativa de las personas mayores en detrimento de reflejar la visión de la vejez y del envejecimiento como un proceso atractivo que fomentaría la pérdida del miedo a ser una persona de edad avanzada (Díaz Aledo, 2013).

c) Provoca que las propias personas mayores asuman esa imagen negativa de ellas mismas que se traduce en un obstáculo para el envejecimiento activo (Díaz Aledo, 2013; Menéndez Álvarez-Dardet, et al. 2016).

d) Se proyecta una imagen homogénea errada de las personas mayores como si no hubiese diversidad dentro de este colectivo social (Díaz Aledo, 2013).

e) No solo las personas mayores se ven afectadas por el edadismo (Menéndez Álvarez-Dardet, et al., 2016).

f) Se puede provocar una actitud paternalista hacia las personas mayores, etc… (Menéndez Álvarez-Dardet, et al. 2016; Bravo-Segal, 2018).

En todo caso, la percepción negativa sobre la vejez y el envejecimiento puede ser diferente en base a variables tales como el nivel de estudios de las personas, o en función del sexo de la persona en interacción con la variable edad; incluso en base al estrato socioeconómico (Menéndez Álvarez-Dardet, et al. 2016, Parales y Dulcey-Ruiz, 2002).

Por otro lado, señala Bravo-Segal (2018), que el interés por parte de los medios de comunicación de despertar el interés de la audiencia lleva a que sea habitual el empleo de un discurso inapropiado cargado de matices estereotipados. No obstante, Bravo-Segal (2018) advierte que un discurso muy optimista y activo sobre las personas mayores puede provocar en ellas frustración cuando comprueban que llegan a alcanzar esos objetivos socialmente establecidos.

3. Metodología empleada

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, el periódico analizado en este estudio es La Voz de Galicia. El espacio temporal abordado obedece al argumento expuesto por Díaz Aledo (2013), la cual explica que en período de vacaciones se dedica un mayor número de noticias sobre este colectivo social por haber un menor tratamiento informativo de noticias de otra índole. Es por ello, que hemos centrado nuestro estudio en la realidad temporal más actual, ciñendo nuestro análisis de contenido –de corte cuantitativo– en las noticias publicadas por este periódico entre el 2 de agosto y el 2 de septiembre de este mismo año.

El criterio de búsqueda ha consistido en introducir en el buscador de la edición digital de La Voz de Galicia las siguientes palabras clave –gran parte de estos conceptos han sido analizados por Bravo-Segal (2018) en un estudio anterior, con el propósito de comprobar la terminología empleada para hacer alusión a las personas mayores por dos periódicos españoles y otros dos chilenos–: «personas mayores», «anciano/a», «ancianos», «abuelos», «tercera edad», «vejez», «envejecimiento»,

«adulto/a mayor», «sexagenario/a», «septuagenario/a», «octogenario/a» y «nonagenario/a». El número de noticias que arrojó la plataforma web tras introducir cada una de estas palabras clave es el que se refleje en la siguiente tabla:

Tabla 1. Número de noticias tras introducir las palabras clave, pero sin realizar criterios de exclusión

La Voz de Galicia	Total de noticia
Personas mayores	247
Anciano	7
Anciana	10
Ancianos	37
Abuelos	56
Tercera edad	42
Vejez	7
Envejecimiento	52
Adulto mayor	15
Adulta mayor	9
Sexagenario	7
Sexagenaria	1
Septuagenario	7
Septuagenaria	2
Octogenario	12
Octogenaria	3
Nonagenario	2
Nonagenaria	1

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, hemos considerado oportuno establecer una serie de criterios de exclusión:

a. Hemos seleccionado aquellas noticias que reflejaban en su título las palabras clave introducidas en el buscador, además de aquellas que hacían referencia a este colectivo social en el propio titular.

b. Se han descartado aquellas noticias que se repitieron en las diversas búsquedas con las distintas palabras clave escogidas.

De modo que el análisis se ha centrado finalmente en un total de 72 noticias. Cabe enfatizar que únicamente se examinó el contenido y tratamiento informativo de los titulares de dichas noticias dado que *"son la primera impresión que el lector recibe de una noticia y tienen la función de condensar y destacar lo que se pretende informar"* (Bravo-Segal, 2018, p. 6).

Asimismo, para la clasificación de las noticias recabadas se estableció la siguiente codificación, estableciendo diversas categorías:

Tabla 2. Categorización de las noticias analizadas

Temática	Frecuencia
Residencias, centros de día…	6
Envejecimiento, población longeva	5
Sucesos, muertes, rescates, víctimas…	26
Superabuelas/os	1
Contexto laboral	2
Temática sanitaria, calidad de vida, bienestar, cuidados, ayuda…	6
Ocio, actividades, eventos…	11
Acontecimientos virales en redes	1
Soledad	5
Citas textuales…	2
Concienciación sobre la vejez y el envejecimiento	1
Asociaciones de personas mayores	2
Otra temática	4

Fuente: elaboración propia

Discusión y conclusiones

Tal y como podemos comprobar, la categoría que aglutina mayor número de noticias es la que corresponde a «sucesos, muertes, rescates, víctimas…». Ya apuntaba Díaz Aledo (2013) que

> las secciones de sucesos son su ubicación más frecuente porque la noticia es el abandono, el maltrato o la muerte dramática en soledad. Y el tratamiento informativo suele ser sensacionalista y con altas dosis de morbo, escándalo, y espectáculo. Pocas veces se ahonda en las causas de los hechos, ni se incluye datos o referencias de utilidad práctica que puedan servir para evitar que esos hechos lamentables que denuncia se reproduzcan (Díaz Aledo, 2013, p.487).

De hecho, podemos comprobar, al igual que en la investigación llevada a cabo por Bravo-Segal (2018), un predominio de noticias sobre esta temática que viene a plasmar la concepción de vulnerabilidad de las personas mayores.

Por otro lado, abrir el titular de una noticia sobre personas mayores con el empleo de un verbo, también es una técnica usada por este diario, al igual que es comprobado por Bravo-Segal (2018) en su investigación. Véase por ejemplo las siguientes noticias:

- *Lesionado en Ferrol al caerse desde un primer piso cuando intentaba recoger un zapato en el patio de luces* (8 de agosto de 2019).
- *Investigan a un sexagenario de Becerreá que sextuplicaba la tasa de alcohol permitida* (27 de agosto de 2019).

Destaca también la utilización de prefijos aumentativos, como es el caso de la palabra «superabuela», hecho que también se constató en el estudio realizado por Bravo-Segal (2018). Si bien, la presencia de este prefijo es infrecuente. En nuestro caso, se trata del siguiente titular: *Santiago tendrá una nueva superabuela* (6 de agosto de 2019).

Por otra banda, es poco frecuente que en el titular de una noticia sobre este colectivo social se refleje una opinión de estas personas a través de una cita textual (Bravo-Segal, 2018). En particular, en La Voz de Galicia en el período analizado únicamente en dos noticias se ha realizado.

A su vez, resulta curioso la ausencia de noticia en lo referente a ámbito laboral o académico, ni para menospreciar ni para resaltar la capacidad de la persona mayor en este contexto.

Ahora bien, resulta alentador que la categoría que ocupa la segunda posición en nuestro estudio en relación a la frecuencia de noticias es «ocio, actividades, eventos…». Lo que nos permite comprobar que el esfuerzo por mostrar en la prensa una imagen más activa y optimista y, por ende, de un envejecimiento activo de las personas mayores, va en incremento. Aun así, es insuficiente la cantidad de noticias que este periódico ofrece con aspectos positivos de este grupo social en comparación con el total de publicaciones referentes a estas personas.

En todo caso, se puede concluir que, pese a que la temática de sucesos acapara gran parte de las noticias analizadas, no se aprecia un lenguaje peyorativo en los titulares de las noticias objeto de estudio en esta ponencia.

Para finalizar, es conveniente plasmar las limitaciones de esta investigación. Entre ellas podemos destacar que únicamente se procedió al análisis de un periódico de esta CCAA, lo que hubiese sido fructífero haber extendido este análisis a otros diarios –incluso de tirada nacional– para, con posterioridad, establecer las correspondientes comparaciones entre el tratamiento informativo, así como la carga informativa de toda la prensa escrita analizada. A su vez, también hubiera resultado enriquecedor ampliar la cobertura temporal abordada a más meses o, incluso, años. Lo que nos permitiría establecer una evolución de la terminología empleada por los diarios para informar sobre asuntos en relación a este colectivo social, al igual que nos permitiría comprobar el incremento o disminución de la utilización de un lenguaje estigmatizado en dichas noticias analizadas:

1. *4 de agosto de 2019. Un emprendedor abrirá tras el verano un centro de día de mayores en Fene.*
2. *2 de agosto de 2019. Cronicidad, envejecimiento y carencia de especialistas, retos de primaria para el Sergas.*
3. *3 de agosto de 2019. Una octogenaria resultó herida de consideración en un atropello registrado en el término pobrense.*
4. *3 de agosto de 2019. Hallan el cádaver de un octogenario que llevaba 20 días muerto en su vivienda en Ferrol.*

5. *6 de agosto de 2019. Santiago tendrá una nueva superabuela.*
6. *6 de agosto de 2019. En el área sanitaria de Santiago hay 269 personas centenarias y 6 superan los 110 años.*
7. *7 de agosto de 2019. Frades organiza los «Xoves de praia» para abuelos y nietos.*
8. *7 de agosto de 2019. El conmovedor y viral juicio de un nonagenario que llevaba a su hijo con cáncer al médico.*
9. *7 de agosto de 2019. Detenido un grupo criminal que esclavizó a 50 nicaragüenses para el cuidado de ancianos y dependientes.*
10. *7 de agosto de 2019. Mil personas con más de 100 años, el caso gallego será analizado a nivel mundial.*
11. *7 de agosto de 2019. La Diputación, a favor de que la Xunta gestione las residencias de mayores.*
12. *8 de agosto de 2019. Lesionado en Ferrol al caerse desde un primer piso cuando intentaba recoger un zapato en el patio de luces.*
13. *10 de agosto de 2019. Una mujer de 89 años en Ferrol y un hombre de 37 en Carballo, últimos casos de muerte en soledad en Galicia.*
14. *10 de agosto de 2019. Hallada otra anciana muerta en su casa en Ferrol.*
15. *10 de agosto de 2019. En la UCI un octogenario tras ser atropellado por un turismo en la Avenida de Magoi.*
16. *10 de agosto de 2019. Hallan sana y salva a una septuagenaria de Malpica que se había perdido.*
17. *10 de agosto de 2019. ¿Cómo es posible seguir cobrando la pensión del abuelo muerto hace 20 años?*
18. *11 de agosto de 2019. Eva Martínez: «Algunas personas no quieren ayuda».*
19. *11 de agosto de 1019. Fallecen tres centenarias de A Laracha en apenas cinco días.*
20. *11 de agosto de 2019. Un sexagenario, herido grave al ser atropellado por un tractor en Lalín.*

21. *11 de agosto de 2019. Santiago aspira a mejorar la vida a más de 20.000 personas de avanzada edad.*
22. *11 de agosto de 2019. Touro homenajeó a 700 mayores en su tradicional fiesta de la tercera edad.*
23. *12 de agosto de 2019. «Yo transporté material para el nuevo Ángel Carro en las furgonetas del pan».*
24. *13 de agosto de 2019. Los concejales debaten en pleno las carencias en la residencia de la tercera edad de Ribadeo.*
25. *13 de agosto de 2019. Fallece un septuagenario en Santiago tras volcar su tractor.*
26. *13 de agosto de 2019. Los bomberos rescatan a una mujer de 89 años atrapada en el baño de su casa en el Barrio de las Flores.*
27. *13 de agosto de 2019. La nueva residencia de mayores de Silleda completó ya sus 59 plazas.*
28. *14 de agosto de 2019. Detenido un octogenario por tratar de matar a puñaladas a su expareja en Siero.*
29. *15 de agosto de 2019. «Queremos concienciar a los nietos sobre la importancia de los abuelos».*
30. *14 de agosto de 2019. Último día para apuntarse a la Xuntanza de Maiores del sábado.*
31. *15 de agosto de 2019. El octogenario detenido por apuñalar a su expareja pasará mañana a disposición judicial.*
32. *15 de agosto de 2019. Un estreno exclusivo de Tosar para los mayores.*
33. *15 de agosto de 2019. Raimundo Mateos: «Vale la pena crear un ministerio para abordar la soledad de los mayores».*
34. *16 de agosto de 2019. El juez decreta prisión provisional sin fianza para el octogenario que apuñaló a su expareja e intentó suicidarse.*
35. *16 de agosto de 2019. La asociación de Caranza ofrecerá servicios de podología gratis a mayores en Ferrol.*

36. *17 de agosto de 2019. Abren el plazo para inscribirse o continuar en el programa Maiores en activo.*
37. *17 de agosto de 2019. Mayores y emigrantes de Lalín disfrutaron en su romería.*
38. *17 de agosto de 2019. Cada vez más asturianos mayores mueren solos en casa.*
39. *18 de agosto de 2019. Abuelos Solidarios de O Morrazo celebrará su décimo aniversario con una comida benéfica.*
40. *18 de agosto de 2019. Abuelos Solidarios, una asociación para atender a los mayores más necesitados.*
41. *18 de agosto de 2019. Actividades para mayores en A Estrada.*
42. *18 de agosto de 2019. La CIG denuncia falta de personal en la residencia para mayores de A Pobra.*
43. *19 de agosto de 2019. Mes y medio para que abra el centro de mayores de Campo Lameiro.*
44. *19 de agosto de 2019. Desarticulado un grupo especializado en robar a mayores a la salida del banco los días de cobro de pensiones.*
45. *20 de agosto de 2019. El Concello de Ferrol refuerza la lucha contra la situación de soledad de los mayores.*
46. *22 de agosto de 2019. Una entidad necesita mecenas para ayudar a los mayores que viven solos.*
47. *22 de agosto de 2019. Pepe: «Me llaman todos los días y me gusta mucho».*
48. *22 de agosto de 2019. Detienen a dos de los encapuchados que asaltaron a dos ancianos en su casa de Boborás.*
49. *22 de agosto de 2019. En seis de cada diez concellos hay más pensionistas y parados que trabajadores.*
50. *23 de agosto de 2019. España no está preparada para ser el país más longevo.*
51. *24 de agosto de 2019. La Policía Local halla en Viveiro a un octogenario que se perdió en Naseiro.*

52. *24 de agosto de 2019. Aparece muerto en Ourol un sexagenario que vivía solo.*
53. *24 de agosto de 2019. El septuagenario de Nigrán investigado por abuso sexual a empleadas de hogar suma una nueva denuncia.*
54. *25 de agosto de 2019. Investigan la muerte de un matrimonio de ancianos en un domicilio en Barcelona.*
55. *25 de agosto de 2019. España necesita quintuplicar los inmigrantes para sostener la jubilación.*
56. *27 de agosto de 2019. Investigan a un sexagenario de Becerreá que sextuplicaba la tasa de alcohol permitida.*
57. *27 de agosto de 2019. Herida una septuagenaria en Castroverde tras caer del balcón del primer piso de un hostal.*
58. *27 de agosto de 2019. Xuntanza de Maiores en Boedo.*
59. *28 de agosto de 2019. Todo lo que debes saber para entender la crisis del Imserso.*
60. *28 de agosto de 2019. El cadáver hallado en Cecebre pertenece a un vecino de Cambre de 81 años que acababa de estar con su familia.*
61. *28 de agosto de 2019. Los mayores de Tordoia, de excursión.*
62. *28 de agosto de 2019. Detenido tres veces en tres semanas por robos violentos a ancianos y atracos a bares.*
63. *29 de agosto de 2019. Encuentro intergeneracional en las Resiolimpiadas.*
64. *30 de agosto de 2019. «Díxome que viña revisar a luz e arrancou cuns 500 euros que gardaba no cuarto».*
65. *31 de agosto de 2019. Más de 500 expertos abordan en Santiago el bienestar de los mayores.*
66. *1 de septiembre de 2019. El deterioro del parque de mayores de Ramírez amenaza a usuarios y vecinos.*
67. *1 de septiembre de 2019. William W. Reichman: «Que los robots cuiden de personas mayores crea retos éticos muy serios».*

68. *1 de septiembre de 2019. «Asturias debería apostar por ser un paraíso de envejecimiento saludable».*

69. *1 de septiembre de 2019. Fallece un hombre en el Paseo de Laredo de Foz.*

70. *2 de septiembre de 2019. El espacio para mayores de 60 años ofrece nuevo programa.*

71. *2 de septiembre de 2019. Dos perros de raza peligrosa atacan y hieren de gravedad a una mujer de avanzada edad en Melide.*

72. *2 de septiembre de 2019. Identidad local en una nueva comida de los mayores de Cee.*

Bibliografía

Bravo-Segal, S. (2018). Edadismo en medios masivos de comunicación: una forma de maltrato discursivo hacia las personas mayores. *Discurso & Sociedad, 12*(1), 1-28.

Díaz Aledo, L. (2013). La Imagen de las personas mayores en los medios de comunicación. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, *41*, 483-502.

Menéndez Álvarez-Dardet, S., Cuevas-Toro, A. M., Pérez-Padilla, J. y Lorence Lara, B. (2016). Evaluación de los estereotipos negativos hacia la vejez en jóvenes y adultos. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, *51*(6), 323-328.

Parales, C. J. y Dulcey-Ruiz, E. (2002). La construcción social del envejecimiento y de la vejez: un análisis discursivo en prensa escrita. *Revista Lationoamericana de Psicología*, *34* (1-2), 107-121.

O papel das equipas de recursos humanos na transmissão do conhecimento entre trabalhadores de diferentes idades e antiguidades

CLÁUDIA PEREIRA
MARTA SANTOS
Universidade do Porto/Portugal
CATHERINE DELGOULET
CRTD, Conservatoire National des Arts et Métiers/França

1. Enquadramento teórico

As alterações demográficas das últimas décadas caracterizam-se por uma redução da proporção de jovens e do aumento significativo do número de pessoas em idade ativa (de diferentes gerações) e do número de idosos (60 ou mais anos) (United Nations, 2013, 2017). Atualmente, a média etária da população ativa ronda os 44 anos, projetando-se para 2030 uma média de 50 anos (OSHA, 2016). Neste âmbito, a gestão do envelhecimento nos locais de trabalho assume-se como um processo relevante, pela criação de oportunidades e condições para os trabalhadores consoante as necessidades que vão surgindo ao longo do percurso profissional e do processo de envelhecimento, preservando, assim, a saúde dos trabalhadores até à sua passagem para a reforma (WHO, 2002; Eurofound, 2018).

Este é um cenário desafiador para os contextos profissionais, e, em particular, para os departamentos de Recursos Humanos das empresas (Streb, Voelpel, & Leibold, 2008), que podem assumir um papel preponderante na criação de condições para o desenvolvimento ao longo da vida dos trabalhadores, pois, cada vez mais, se coloca a questão de identificar formas para reter e transmitir os conhecimentos entre trabalhadores de diferentes idades e antiguidades, de promover aprendizagens intergeracionais, tendo em conta os atuais constrangimentos que vivenciam e que limitam o tempo disponível para a troca de conhecimentos: a intensificação do trabalho e das mudanças no trabalho (Volkoff & Delgoulet, 2019).

Apesar das questões da Gestão e Transmissão de Conhecimentos não serem temas recentes, são fundamentais para o funcionamento das organizações (Wiig, 2007; Pesqueux, 2011), pelo que as equipas de RH têm vindo a instituir diversas

respostas, como programas de aprendizagem intergeracional, programas de mentoria, sistemas de envolvimento de experts, ou comunidades de práticas (Rothwell, 2004; Ropes, 2011); e, mecanismos de Gestão do Conhecimento (GC) (processos de captura e transferência tendo em vista a retenção de conhecimentos e a sua capitalização para o desempenho da organização) (Calo, 2008), tendencialmente direcionados para uma gestão tecnológica do conhecimento, para o desenvolvimento de ferramentas digitais que o organizem (e.g. softwares, intranets), criando, assim, uma memória da empresa (Ferchaud, 2001; Wiig, 2007; Heisig, 2009). No entanto, estudos empíricos, desenvolvidos nos últimos 10 anos, demonstram que estas práticas, para além de se debruçarem apenas sobre os conhecimentos explícitos, não evidenciam uma compreensão ou um investimento no envolvimento e reconhecimento dos trabalhadores e na análise do papel das suas condições de trabalho nestes processos de GC e Transmissão de Conhecimentos (TC) (Blankenship & Brueck, 2008; Frerichs et al., 2012; Voit & Carson, 2012; Sumbal et al., 2017; Sadangham & Joungtrakul, 2018; Wikström et al., 2018). Assim, entende-se que muitas equipas de RH podem não dispor das informações necessárias para proceder a uma adequada implementação de medidas de GC, e, sobretudo, sobre a forma como valorizar os conhecimentos dos trabalhadores nos contextos (e.g. Scarbrough, Swan, & Preston, 1999; Iles, Yolles, & Altman, 2001) e como promover uma transmissão intergeracional. Além disso, e como se indicou, estas iniciativas são frequentemente implementadas sem ter em conta as condições de trabalho ou a perspetiva dos trabalhadores, e, devido às exigências da própria atividade dos RH, acabam por não ser acompanhadas ou mantidas ao longo do tempo (e.g. Oltra, 2005; Joulain & Martin, 2013).

Tendo em conta as preocupações com a perda dos conhecimentos dos seniores, nas empresas, com a sua reforma (European Union, 2011), e a dificuldade que se verifica na verbalização do conhecimento adquirido ao longo da experiência profissional, por parte dos trabalhadores, a literatura aponta, então, para a necessidade de as práticas de RH serem ajustadas face aos desafios do envelhecimento e da gestão das idades/antiguidades e à dimensão tácita do conhecimento, no sentido de dar resposta às lacunas identificadas (e.g. Sadangham & Joungtrakul, 2018; Wikström et al., 2018). Um outro aspeto que não tem vindo a ser tido em conta, neste caso, relativamente aos processos de transmissão em si,

diz respeito à importância de reconhecer que estes se situam numa lógica dinâmica, bidirecional e evolutiva (e não apenas unidirecional como tipicamente se entende), que implica uma compreensão e análise daqueles que são os conhecimentos, mas também os saberes, competências ou gestos profissionais (pela relação que assumem entre si), que se pretendem transmitir ou integrar/preservar na empresa, tendo em conta a atividade de trabalho em questão e a experiência dos trabalhadores, nomeadamente dos que vão para a reforma (Cloutier, et al., 2012; Pastré, 2012; Thébault, 2014). Sendo este o ponto de vista teórico que conduzirá a investigação, assume-se, portanto, que, nos contextos de trabalho, é pela experiência e aprendizagem situada, num coletivo, que os conhecimentos se constroem, e, consequentemente, podem ser transmitidos no contacto com a ação (Cloutier et al., 2012; Pastré, 2012).

Posto isto, é de considerar a necessidade de criar condições para a construção de uma experiência transferível, uma experiência que de «crua» passe a ser consciente na realização do trabalho e útil para a sua transmissão (Oddone, 2007; Santos & Lacomblez, 2007). Integram-se, neste sentido, os contributos da Psicologia do Trabalho, pela sua relação com a vertente da formação profissional (Delgoulet et al., 2012; Teiger & Lacomblez, 2013), pela enfase dada à atividade real de trabalho, às variabilidades dos contextos e à mediação das aprendizagens (Cloutier et al., 2012).

Atendendo às preocupações evidenciadas sobre as práticas de RH e compreendendo-se que tanto os mecanismos de GC como os processos de TC entre trabalhadores de idades distintas são necessários aos contextos, mas são também um ‘constrangimento’, pelas condições de trabalho que limitam o tempo disponível para a troca de conhecimentos (Thébault et al., 2014), coloca-se uma questão: como se poderá investir na melhoria dos mecanismos de GC (tendo em conta o papel assumido pelos RH, conservando os saberes, a sua renovação) e na construção de uma experiência transferível, que promova co-aprendizagens para aqueles que, com a sua vasta experiência e antiguidade, permanecerão a trabalhar até mais tarde?

2. Um estudo empírico

2.1. Participantes

Encontra-se em curso um projeto de investigação-ação numa grande empresa portuguesa do setor da indústria metalomecânica, com presença internacional, que apresenta uma antiguidade superior a 20 anos. Trata-se de um contexto com um departamento de RH estabilizado, com uma força de trabalho nas operações envelhecida (existência de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos), e cujo tema da TC tem sido uma temática sobre a qual a empresa tem refletido.

Os participantes do estudo são os elementos das equipas de Recursos Humanos que trabalham de forma próxima com os temas de formação e desenvolvimento; trabalhadores de diferentes segmentos etários e antiguidades de uma das áreas operacionais das empresas (serão escolhidos em colaboração com as empresas e que aceitem participar no estudo); outros interlocutores que se considerem relevantes para a compreensão da realidade a estudar (e.g. líderes das equipas; engenheiros de produção).

2.2. Métodos

O projeto corresponde a uma investigação-ação (McNiff, 1995) que recorrer-se-á a metodologias mistas para triangulação dos dados (Volkoff, 2010), promovendo espaços de debate, de modo a que os resultados tenham como objetivo principal a compreensão da realidade estudada. Neste sentido, como principais técnicas de recolha de dados, irá recorrer-se à análise da atividade de trabalho (Clot, 1999), à observação de situações de TC, à análise documental, e a entrevistas individuais e focus group, enquadradas num pressuposto que valoriza a compreensão sobre a explicação, típica das metodologias qualitativas. A abordagem quantitativa estará presente no momento de caracterização ampla do processo de TC (e.g. identificação de condições que facilitam e dificultam o processo), através da construção, validação e aplicação de um questionário, e respetiva análise estatística (com recurso ao software SPSS).

2.3. Objetivos e Etapas de Investigação

Definiram-se três objetivos gerais para a investigação em curso: i) Caracterizar as práticas de Recursos Humanos no que respeita aos mecanismos de Gestão de Conhecimentos e os processos de Transmissão de Conhecimentos no dia-a-dia

entre trabalhadores de diferentes segmentos etários e antiguidades; ii) Contribuir para a renovação/atualização das práticas de Recursos Humanos centradas nos mecanismos de Gestão de Conhecimentos, de modo alinhado com a importância de valorizar a experiência e conhecimentos dos trabalhadores seniores e as suas condições de trabalho; iii) Contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico sobre o papel que as condições de trabalho, as equipas de RH e trabalhadores de diferentes idades e antiguidades podem assumir nos processos de Transmissão e Gestão de Conhecimentos, tendo em conta as questões do envelhecimento no local de trabalho.

Para dar resposta aos objetivos definidos, o projeto de investigação-ação integra um conjunto de etapas sequenciais, como: a revisão bibliográfica sobre o tema, por exemplo, sobre conceitos relacionados com os conhecimentos e sobre as práticas de RH relativas a mecanismos de GC; a identificação de práticas concretas de GC em curso nas empresas participantes (através da recolha de dados demográficos sobre os trabalhadores e focus group com a equipa de RH); a caracterização dos processos de TC (através da análise da atividade de trabalho de trabalhadores das áreas operacionais, de entrevistas individuais e focus group); a identificação de princípios orientadores e ferramentas associadas aos processos de TC (que serão implementados num processo (projeto-piloto) de transmissão de conhecimentos, ajustados consoante os resultados do projeto-piloto e devolvidos à equipa de RH para utilização autónoma). O projeto encontra-se, atualmente, na fase de caracterização do processo de transmissão de conhecimentos. Ao longo da realização destas etapas estão contemplados momentos para restituição e validação dos dados.

Importa ainda referir que serão assegurados, ao longo do estudo, os princípios éticos e deontológicos associados à prática profissional em Psicologia ~~e~~, no âmbito do estudo, serão assegurados os consentimentos livres e informados para cada participante, bem como será clarificado que o não consentimento de participação não apresenta implicações ou prejuízos para os seus cargos de trabalho.

3. Alguns resultados e pistas de reflexão

A análise dos dados permite explicitar desde já alguns dos resultados obtidos.

Relativamente à revisão bibliográfica realizada, foi possível identificar e caracterizar os diferentes termos que são empregues neste âmbito (conhecimentos, saberes, competências, gestos profissionais) e a forma como habitualmente são utilizados na literatura. No que respeita à análise das práticas de RH que incidem na retenção dos conhecimentos, não foram encontradas muitas referências que evidenciem práticas que envolvam ativamente os trabalhadores, que reconheçam e valorizem a sua experiência, e que se centrem na exploração do papel que as suas condições de trabalho assumem nestes processos.

Em relação aos dados recolhidos na empresa, sobre a exploração das questões de gestão e transmissão, foram já identificados: os projetos atuais sobre a temática e respetivos intervenientes envolvidos; a forma como estas questões são assumidas pela equipa de RH; as áreas de trabalho em que estas questões se colocam de forma crítica; e algumas pistas sobre um posicionamento futuro da equipa de RH sobre estas questões.

O trabalho realizado até ao momento permite sistematizar alguns princípios passíveis de serem tidos em conta, nomeadamente pelas equipas de Recursos Humanos, na definição de medidas de retenção de conhecimento e de transmissão intergeracional que promovam a participação e um envelhecimento ativo no trabalho. Desde logo, a criação de mecanismos de tomada de consciência das idades e antiguidades nas diferentes áreas de trabalho e sinalização de situações críticas; a valorização, envolvimento e reconhecimento dos trabalhadores seniores, seus conhecimentos e competências; e o investimento na proximidade aos trabalhadores de diferentes idades e antiguidades e conhecimento das suas condições de trabalho.

Para concluir, espera-se que, com este projeto de investigação-ação, se torne possível alcançar os objetivos definidos, contribuindo, assim, para promover e manter a existência de práticas consistentes de transmissão de conhecimentos, nomeadamente no contexto da empresa participante, que reconheçam os trabalhadores e a importância dos seus conhecimentos e saberes, auxiliando na resposta aos desafios societais identificados.

Bibliografía

Blankenship, L. e Brueck, T. (2008). Planning for knowledge retention now saves valuable organizational resources later. *Journal American Water Works*

Association, *100*(8), 57-61. https://awwa.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/j.1551-8833.2008.tb09699.x

Calo, T. (2008). Talent management in the Era of the aging workforce: the critical role of knowledge transfer. *Public Personnel Management, 37*(4), 403-416. https://doi.org/10.1177/009102600803700403

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologie du travail*. Paris : Presses Universitaires de France.

Cloutier, E., Fournier, P.-S., Ledoux, E., Gagnon, I., Beauvais, A., e Vincent-Genod, C. (2012). La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travaileurs expérimentés : comment soutenir cette approche dynamique de formation dans les milieux de travail. *Études et recherches*, Rapport R-740. https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-740.pdf?v=2019-02-03

Delgoulet, C., Cau-Bareille, D., Gaudart, C., Chatigny, C., Santos, M. e Vidal-Gomel, C. (2012). Ergonomic analysis on work activity and training. *Work*, *41*(2), 111-114. Doi: 10.3233/WOR-2012-1286.

Eurofound (2018, junho). *Active ageing*. European Observatory of Working life. Retirado a 6 de junho de https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing

European Union (2011). *Demography Report 2010: older, more numerous and diverse Europeans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ferchaud, B. (2001). De la gestion de l'information à la gestion des connaissances. *Sciences de l'information, 38*(1), 43-45. Doi: 10.3917/docsi.381.0043

Frerichs, F., Lindley, R., Aleksandrowicz, P., Baldauf, B. e Gallowa, S. (2012). Active ageing in organisations: a case study approach. *International Journal of Manpower, 33*(6), 666-684. https://doi.org/10.1108/01437721211261813

Heisig, P. (2009). Harmonisation of knowledge management – comparing 160 KM frameworks around the globe. *Journal of Knowledge Management, 13*(4), 4-31. https://doi.org/10.1108/13673270910971798

Iles, P., Yolles, M. e Altman, Y. (2001). HRM and Knowledge Management: Responding to the Challenge. *Research and Practice in Human Resource Management*, *9*(1), 3-33.

Joulain, M. e Martin, N. (2013). La qualité de vie au travail dans les services de ressources humaines. *Psychologie du travail et des Organisations, 19*(1), 71-87. Doi :10.1016/S1420-2530(16)30069-3

McNiff, J. (1995). *Action Research: principles and practice*. London: Routledge.

Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal, 3* (1), 52-53. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295:12341

Oltra, V. (2005). Knowledge management effectiveness factors: the role of HRM. *Journal of Knowledge Management, 9*(4)*,* 70-86. https://doi.org/10.1108/13673270510610341

OSHA (2016). *Guia eletrónico sobre "Envelhecimento e Trabalho*". Retirado em 7 de junho de https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/PT_pt/1-envelhecimento-e-trabalho-0

Pastré, P. (2012). La didactique professionnelle. Approche anthropologique du développement chez les adultes. *Revue Française e Pédagogie, 179*, pp. 138-141. https://journals.openedition.org/rfp/3730?lang=fr

Pesqueux, Y. (2011). Management de la connaissance : un modele organisationnel ? *Comptabilité et Connaissances,* France.

Ropes, D. (2011), "Intergenerational learning in organisations – a research framework", in CEDEFOP, *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners* (pp.105-123). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Rothwell, W. (2004). *Knowledge Transfer: 12 strategies for succession management*. IPMA-HR News.

Sadangham, P. e Joungtrakul, J. (2018). Retention of old-aged human capital in the Thai automotive industry. *International Journal of Learning and Intellectual Capital, 15(*1), 65-82. https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.088349

Santos, M. e Lacomblez, M. (2007). Que fait la peur d'apprendre dans la zone prochaine de développement ? *Activités, 4*(2), 16-29. Doi: 10.4000/activites.1672

Scarbrough, H., Swan, J. e Preston, J. (1999). *Knowledge Management: a literature review*. London: Institute for Personnel and Development.

Streb, C., Voelpel, S. e Leibold, M. (2008). Managing the aging workforce: status quo and implications for the advancement of theory and practice. *European Management Journal, 26*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.08.004

Sumbal, M. S., Tsui, E., See-to, E. e Barendrecht, A. (2017). Knowledge retention and aging workforce in the oil and gas industry: a multi perspective study. *Journal of Knowledge Management, 21*(4), 907-924. https://doi.org/10.1108/JKM-07-2016-0281

Teiger, C. e Lacomblez, M. (2013). *(Se) Former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. Québec/Bruxelles: Presses de l'Université Laval/PUL/ l'European Trade Union Institute/ETUI.

Thébault, J. (2014). A transmissão profissional: processo de elaboração de interacções formativas em situação de trabalho. Uma pesquisa realizada junto à equipe de cuidados em saúde de um centro hospitalar universitário. *Laboreal, 10*(2), 83-87. http://dx.doi.org/10.15667/laborealx0214jtpt

Thébault, J., Delgoulet, C., Fournier, P.-S., Gaudart, C., & Jolivet, A. (2014). La transmission à l'épreuve des réalités du travail. *Education Permanente, 1*(198/201), 85-100.

United Nations (2013). *World Population Aging 2013.* United Nations: New York.

United Nations (2017). World Population Ageing 2017. United Nations: New York, NY.

Voit, K. e Carson, D. B. (2012). Retaining older experienced nurses in the Northern Territory of Australia: a qualitative study exploring opportunities for post-retirement contributions. *Rural and remote Health, 12*(1881), 1-10. www.rrh.org.au/journal/article/1881

Volkoff, S. (2010). Statistiques “ouvertes” et ergonomie ‘myope’ : combiner les niveaux d’analyse en santé au travail. *Sciences Sociales et Santé, 28*(2), 11-30. https://www.cairn.info/revue-sciences-sociales-et-sante-2010-2-page-11.htm

Volkoff, S. e Delgoulet, C. (2019). L’intensification du travail, et l’intensification des changements dans le travail: quell enjeux pour les travaillers expérimentés ? *Psychologie du Travail et des Organisations, 25*(1), 28-39. https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002

Wiig, K. M. (1997). Knowledge Management: an introduction and Perspective. *Journal of Knowledge Management, 1*(1), 6-14. https://doi.org/10.1108/13673279710800682

Wikström, E., Eriksson, E., Karamehmedovic, L. e Liff, R. (2018). Knowledge retention and age management – senior employees’ experiences in a Swedish multinational company. *Journal of Knowledge Management, 22*(7), 1510-1526. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0442

World Health Organization (WHO) (2002). *Active Ageing: a policy framework*. Madrid, Spain.

Colectivos prioritarios: actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos en Galicia

OLAYA QUEIRUGA SANTAMARÍA
MARÍA CARMEN SANTOS GONZALEZ
EVA Mª BARREIRA CERQUEIRAS
Universidade de Santiago de Compostela/España

A mellora da cualificación das persoas traballadoras desempregadas a través da formación ten como obxectivo principal favorecer a súa inserción laboral dende unha perspectiva global. A formación para o acceso, mantemento e/ou mellora do emprego é un dereito que temos tódalas persoas traballadoras.

Sen embargo, nun contexto como o actual resulta especialmente importante que podan facer uso deste dereito sobre todo os colectivos que máis precisan. Por este motivo, as liñas de actuación que rexen as Políticas Activas de Emprego no noso país deben dirixirse e centrar os seus esforzos nos segmentos da poboación máis vulnerables para acceder ao mercado laboral. Estes colectivos, tamén denominados colectivos prioritarios, son: os rapaces novos (menores de 30 anos), as mulleres, as persoas desempregadas con baixa cualificación, as persoas maiores de 45 anos, os desempregados de longa duración, as persoas con diversidade funcional e as persoas en risco de exclusión social.

Como punto de partida, neste traballo, centrarémonos nun dos grupos ou colectivos máis vulnerables que son os desempregados maiores de 54 anos. Para este colectivo, describiremos os datos referidos ás taxas de actividade, paro e ocupación segundo o sexo; a evolución anual do paro e da contratación dende 2013 a 2017; a tipoloxía da contratación, contratación por sectores e actividades.

A continuación, tamén faremos unha pequena análise en relación aos últimos datos publicados polo Instituto Galego de Estatística en relación ao desemprego na nosa Comunidade Autónoma. As variables que teremos en conta serán o sexo, o tempo que levan en situación de desemprego e a idade.

2. Colectivos vulnerables / colectivos prioritarios: os maiores de 54 anos

O paro, a nivel xeral, e o paro de longa duración a nivel máis específico é unha problemática que afecta a milleiros de persoas e que trae parello un importante desequilibrio no mercado laboral de calquera país.

Pese a que o paro xa é obxecto de gran preocupación, o paro de longa duración é un aspecto crítico para calquera economía, posto que este vaise autorreforzando segundo se vai incrementando o tempo de desemprego, chegando a converterse nun verdadeiro círculo vicioso, no que a probabilidade de reinserción laboral diminúe drasticamente.

Segundo os resultados publicados a nivel estatal (INE, 2019), a variable idade xoga un papel tremendamente relevante no que se refire ó paro de longa duración. Rica e Anghel (2014), sinalan que ter máis de 45 anos incrementa as posibilidades de sufrir unha situación de desemprego de longa duración nun 50% en comparación cos menores de 30 anos en nun 30% respecto aos que teñen entre 30 e 45 anos.

En base a isto, é preciso recordar que así como é un deber de tódalas persoas traballadoras ser parte activa da sociedade e, en consecuencia, do mercado laboral, tamén é un dereito, o poder ter acceso ao emprego en condicións de igualdade. Para poder materializar este dereito, unha das ferramentas coas que contamos é a formación como medio para a adquisición ou mellora da nosa cualificación profesional.

A formación para o emprego, é o mecanismo que pretende garantir o acceso, mantemento e/ou mellora do emprego de tódalas persoas en condicións de igualdade. Isto quere dicir, en relación á temática que aquí nos ocupa, que independentemente do rango de idade ao que pertenzamos debemos dispor destas opcións. Sen embargo, hai que ter presente que, dependendo das necesidades xurdidas en cada momento, establécense unhas ou outras prioridades en canto á determinación dos colectivos vulnerables que máis precisan mellorar a súa cualificación para poder inserirse ou reinserirse no mercado laboral.

Tamén é importante ter en conta, tal e como se sinala tamén no Real Decreto Lexislativo 3/2015, que é un deber de toda a sociedade o de “asegurar políticas axeitadas de integración laboral dirixidas a aqueles colectivos que presenten maiores dificultades de inserción laboral”.

Por todo o indicado, as liñas de actuación que guían as Políticas de Emprego en España, máis concretamente, as Políticas Activas ou PAE diríxense ou céntrase especialmente en aqueles colectivos máis vulnerables para o acceso ao mercado laboral. En base a isto, un dos obxectivos prioritarios destas políticas é favorecer a empregabilidade das persoas traballadoras desempregadas, en particular daquelas de maior idade que leven tempo en situación de desemprego ou que esgotasen o seu dereito a percibir a prestación por desemprego.

No Real Decreto 395/2007, o cal regula o subsistema de formación profesional para o Emprego, tamén se identifican aos colectivos que, en función da súa maior dificultade de inserción ou de mantemento do emprego, son considerados prioritarios para participar nas accións formativa. No quinto artigo deste real decreto, faise unha distinción en canto a traballadores desempregados e ocupados. Sobre os primeiros sinálase que terán preferencia, de cara a participar nas accións formativas: “mulleres, rapaces novos, persoas con discapacidade, afectados e vítimas de terrorismo e de violencia xénero, desempregados de longa duración, maiores de 45 anos e persoas en risco de exclusión social”, sempre tendo en conta as prioridades que se establezan na política nacional de emprego, nos plans de execución da Estratexia Europea de Emprego e nos programas operativos do Fondo Social Europeo.

En base a todo o anterior, podemos determinar, sen ningún tipo de temor ou dúbida, que as persoas de maior idade laboral é un colectivo especialmente vulnerable, polo cal merece especial preocupación.

Despois desta breve introdución ao colectivo de maiores 45, ímonos centrar, a continuación, nos desempregados maiores de 54 anos, como un dos colectivos máis vulnerables.

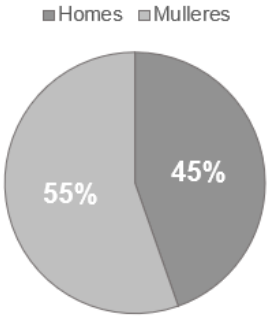
3. Datos de actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos en Galicia

A continuación, preséntanse os datos referidos ás taxas de actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos. A análise baséase nas Fichas dos colectivos no mercado laboral galego, as cales son publicadas cada ano, dende o ano 2012, polo Instituto Galego das Cualificacións. Debido a que estas fichas son publicadas a ano vencido e como aínda non foron publicadas as deste ano, a análise abarcará o período temporal 2013-2017.

3.1. Poboación maior de 54 anos en Galicia

En 2017, a poboación maior de 54 anos representaba en Galicia o 38,7% (1.031.191) da poboación total. Tal e como podemos observar na seguinte gráfica, a poboación deste rango de idade non está representada de forma totalmente proporcional por ambos sexos, xa que o 55% son homes e o 45% mulleres.

Gráfica 1. Poboación maior de 54 anos



En canto á distribución xeográfica, tal e como podemos observar na seguinte táboa, existe unha distribución bastante proporcional en tódalas provincias galegas xa que a variación entre as provincias con maior e menor porcentaxe de maiores de 54 anos é de menos dun 10% (34,85% - 44,72%).

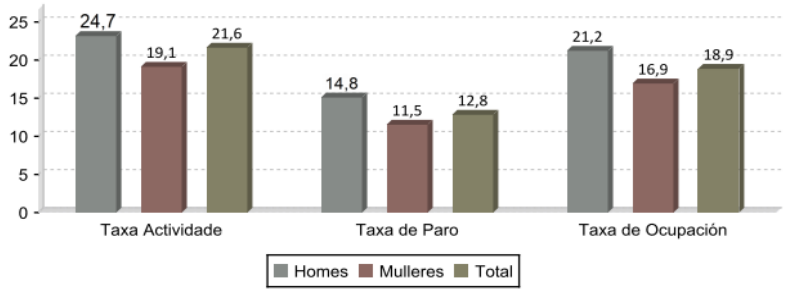
Táboa 1. Maiores de 54 anos por provincias, 2017

Provincias	2017	Porcentaxe de maiores 54 anos sobre o total
A Coruña	420.090	37,50%
Lugo	143.457	43,00%
Ourense	139.393	44,72%
Pontevedra	328.251	34,82%
GALICIA	1.031.191	38,07%

Se facemos unha análise das taxas de actividade, paro e ocupación deste colectivo, os resultados para o conxunto da Comunidade son os seguintes: a taxa de actividade (cociente entre a poboación activa e a poboación en idade de traballar ou maior de 16 anos) é dun 21,6% (221.400), a taxa de paro é dun 12,8% (28.400) e a taxa de ocupación é dun 18,9% (193.000).

Na seguinte gráfica, podemos observar os resultados segundo a variable sexo:

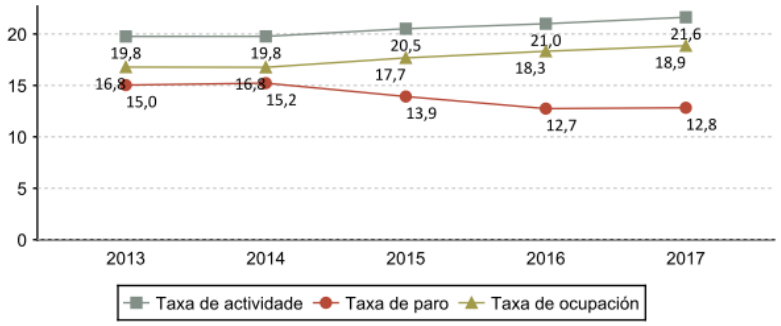
Gráfica 2. Taxas de actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos en Galicia, 2017



Fonte: Instituto Galego das Cualificacións (2018)

Na gráfica 3 podemos ver os datos referidos á evolución das taxas de actividade, paro e ocupación dos maiores de 54 anos dende o ano 2013.

Gráfica 3. Evolución das taxas de actividade, paro e ocupación en Galicia



Fonte: Instituto Galego das Cualificacións (2018)

3.2. A contratación dos maiores de 54 anos en Galicia

En canto á contratación de maiores de 54 anos, debemos destacar que esta soamente representa o 6,33% (64.577) do total, e a gran maioría deste porcentaxe refírese ao subgrupo de 55 a 59 anos cun 68,77%.

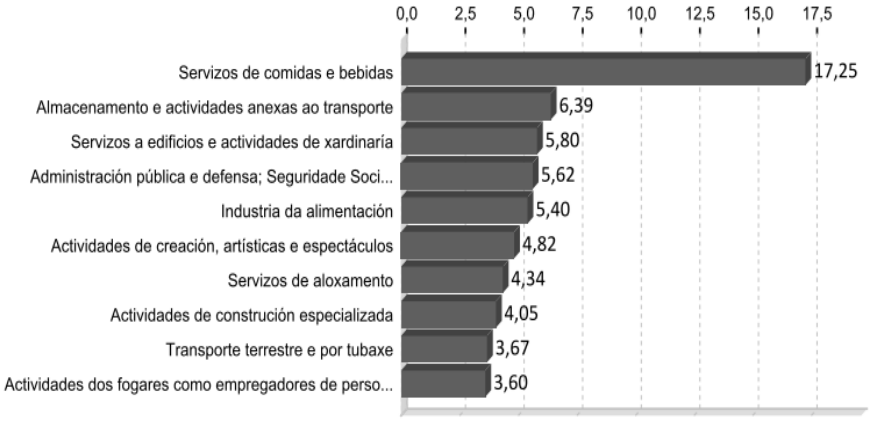
Se facemos unha análise do nivel formativo do colectivo de maiores de 54 anos, son de destacar os seguintes resultados: das 64.577 persoas que foron contratadas o 41,79% non contaban con máis estudos que os primarios e o 40,42% con educación secundaria obrigatoria ou estudos equivalentes. Os titulados de formación profesional soamente representan un 4,48 % e os titulados universitarios un 3%.

Sobre a tipoloxía da contratación debemos sinalar que os contratos que máis abundan para este colectivo son os contratos temporais (60,51%) e os temporais a

tempo parcial (29,51%). A contratación indefinida soamente representa o 5,85%.

O sector de actividade no que se concentra a contratación deste colectivo é basicamente no sector servizos cun 75,2% (48.566). Tal e como se pode observar na seguinte gráfica, a actividade económica con maior número de contratos é a de servizos de comidas e bebidas cun 17,25%.

Gráfica 4. Dez actividades económicas con maior porcentaxe de contratos nos maiores de 54 anos en Galicia, 2017



Fonte: Instituto Galego das Cualificacións (2018)

4. A situación actual dos maiores de 54 anos en Galicia

A continuación, expóñense os datos relacionados coas persoas traballadoras desempregadas en Galicia. As variables analizadas son o sexo, a idade e o tempo que levan en situación de desemprego.

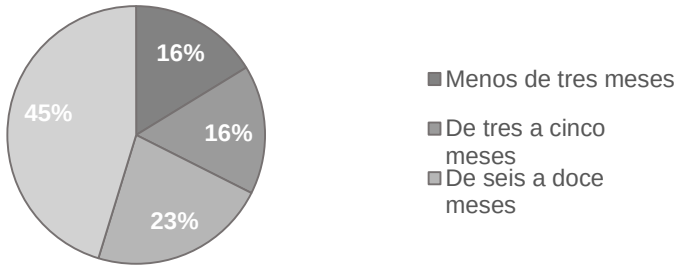
Segundo datos do Instituto Galego de Estatística (Enquisa de poboación activa, 25/07/2019), no segundo trimestre deste ano 2019, en Galicia 128.600 persoas que traballaron anteriormente se atopan en situación de desemprego (62.200 homes e 66.400 mulleres).

O Instituto Galego de Estatística (Enquisa de poboación activa, 25/07/2019), define a taxa de desemprego de longa duración coma “o cociente entre o número de desempregados de longa duración (12 meses ou máis) entre a poboación activa”. É dicir, os parados de longa duración “son aquelas persoas que levan doce meses ou máis en situación de desemprego”.

Das 128.600 persoas que se atopan desempregadas, tal e como podemos observar

na seguinte gráfica, co 45,25% (58.200 persoas) levan máis dun ano en situación desemprego.

Gráfica 5. Tempo en situación de desemprego



Por último, das 58.200 persoas que levan máis dun ano en situación de desemprego, é preciso destacar que o 23,8% (13.900) son persoas de 55 o máis anos (7.200 homes e 6.700 mulleres).

Discusión e conclusións

No é nada novo indicar que Galicia é un Comunidade Autónoma moi envellecida, sen embargo, é preciso subliñar que sumado a este feito temos o de que ademais de ser unha Comunidade maior, é unha comunidade cunha poboación activa tamén bastante maior. Como fomos vendo, en 2017, o 38,7% da poboación galega tiña máis de 54 anos.

Tamén puidemos observar, a partir da análise da taxa de actividade, que unha importante porcentaxe da poboación maior de 54 anos aínda se atopa en idade de traballar. Sen embargo, a pesar desta circunstancia, a contratación de maiores de 54 anos, soamente representa o 6,33% do total, estando a maioría dirixida ao subgrupo de 55 a 59 anos. Sumado a isto tamén existe unha considerable falta de calidade na contratación, posto que, tal e como fomos vendo, a maioría dos contratos son de carácter temporal (60,51%) no sector servizos (75,2%).

O perfil que mellor define o parado en Galicia é: muller de entre 55-59 anos, con nivel formativo moi baixo (ata certificado de escolaridade), desempregada de longa duración (máis de 2 anos), procedente do sector servizos (comidas e bebidas) e principalmente procura emprego como persoal de limpeza.

Pola contra, o perfil de contratado correspondese co de home de entre 55 e 59 anos con nivel formativo moi baixo (ata certificado de escolaridade). A contratación

predominante é temporal no sector servizos, principalmente como camareiros.

Respecto ao desemprego de maiores de 54 anos, tamén parece apropiado abrir un tema de debate en relación ao xénero. Tal e como fomos vendo nos datos expostos, as mulleres de máis de 54 anos en Galicia son maioritarias, representando o 55% do total deste rango de idade. Sen embargo, pese a esta maioría feminina, as cifras de inserción laboral non seguen o mesmo patrón. En base a isto, cabe lanzar algunhas cuestións sobre as que reflexionar: ¿existen en Galicia desequilibrios asociados ao xénero?, ¿estase dando unha feminización do desemprego na idade adulta?

En base a estas cuestións, parece oportuno citar a Mesonero (2019), Director xeral da Fundación Adecco, que sinala que as mulleres sénior se atopan con maiores dificultades que os homes para inserirse laboralmente. Tamén indica que non debemos baixar a garda no que se refire a políticas de emprego, pero tamén hai que atender ás políticas de igualdade e conciliación, xa que a súa ausencia ata non fai moito tempo levou ao abandono do mercado laboral por parte das mulleres para asumir o traballo reprodutivo. Por iso, e a pesar de que actualmente xa non é un feito tan común e as responsabilidades de dentro e fora do fogar tenden a ser compartidas por ambos membros da parella, é preciso non esquecer o acontecido, sendo conscientes de que a falta de inactividade durante un período de tempo non necesariamente longo, pode facer que as probabilidades de atopar traballo diminúan de forma drástica.

En definitiva, respecto a toda a problemática asociada ao desemprego dos maiores de 54 anos, independente do xénero, é preciso repensar alternativas e posibles estratexias para afrontar a loita contra este tipo de discriminación. Dende a nosa perspectiva, a formación para o emprego e a acreditación de competencias son pezas clave para a reinserción no mercado de traballo deste colectivo tan vulnerable.

Os maiores de 54 anos, case sempre contan cun valor engadido: a experiencia; e a acreditación de competencias pode axudar a darlles visibilidade, xa que en moitos casos nin sequera son conscientes de todo o que saben facer e que pode ser transferible ao mercado laboral. Este recoñecemento das competencias tamén pode repercutir positivamente na autopercepción e na autoestima, aspecto especialmente importante sobre todo no caso das persoas desempregadas de longa duración.

Bibliografía

Comisiones Obreras de Navarra. (2016). *Situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años. Propuestas de intervención para mejorar su empleabilidad.* Recuperado de https://bit.ly/32xVwpo

Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya (2017). *La población de 45 a 64 años en situación de paro de larga duración.* Barcelona: Generalitat de Catalunya. Recuperado de https://bit.ly/2W2UUFI

De la Rica, S., & Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual.* Madrid: Fundación Alternativas. Recuperado de https://bit.ly/2qAhryb

Di Prisco, L. (22 de octubre de 2019). *Recalculando: ¿Cómo adaptar la cultura organizacional a los tiempos que corren?* RRHH Digital. Recuperado de https://bit.ly/2MBAXCX

Instituto Galego das Cualificacións. (2018). *Fichas dos colectivos no mercado laboral galego.* Dirección Xeral de Orientación e Promoción Laboral. Consellería de Economía, Emprego e Industria. Edita: Xunta de Galicia. Recuperado de https://bit.ly/2mZ9hhz.

Instituto Galego de Estatística: https://www.ige.eu/

Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE núm. 301, 17/12/2003).

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, 11/04/2007).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE núm. 255, 24/10/2015).

A formación profesional para o emprego e a inserción laboral dos maiores de 45 anos no sector de construción

OLAYA QUEIRUGA SANTAMARÍA
MARÍA CARMEN SANTOS GONZÁLEZ
RAQUEL MARIÑO FERNÁNDEZ
Universidade de Santiago de Compostela/España

1. Os maiores de 45 anos como colectivo prioritario nas Políticas Activas de Emprego

As políticas de emprego son o conxunto de decisións que se adoptan coa finalidade de levar a cabo programas e medidas cuxos obxectivos pretendidos son a consecución do pleno emprego, a calidade no emprego, a perfecta interrelación entre a oferta e a demanda, a redución da taxa de desempregados e a axeitada protección das situacións de desemprego (*Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*, BOE núm. 255, de 24/10/2015). O organismo encargado de xestionar estas políticas é o Servicio Publico de Emprego Estatal (SEPE).

Como se sinala no segundo artigo do Real Decreto Lexislativo 3/2015, un dos obxectivos xerais que se pretenden a través da lei de emprego é "asegurar políticas axeitadas de integración laboral dirixidas a aqueles colectivos que presenten maiores dificultades de inserción laboral". Un destes colectivos prioritarios son as persoas maiores de 45 anos.

É preciso aclarar que hai dous tipos de políticas de emprego: as políticas activas e as pasivas. Coas políticas activas (SEPE, 2018a) o que se pretende é reducir o desemprego en España. Pola contra, a finalidade das políticas pasivas é manter a renda dos desempregados mentres se atopan en situación de desemprego. É dicir, encárganse da xestión das prestacións que perciben as persoas desempregadas e das compensacións por prexubilación.

Favorecer a empregabilidade daqueles colectivos afectados polo desemprego, en particular os maiores de 45 anos que sexan desempregados de longa duración ou que esgotasen o seu dereito a percibir a prestación por desemprego, é un dos

obxectivos que se pretenden a través da posta en marcha das políticas activas de emprego (PAE de aquí en adiante).

En relación a estas políticas, é importante indicar que durante o seu desenvolvemento, para a consecución dos obxectivos establecidos, póñense en marcha diferentes medidas en función da tipoloxía do desemprego (friccional, estacional, estrutural ou cíclico). O desemprego estrutural é o máis preocupante debido, sobre todo, á falta de cualificación das persoas traballadoras moi perxudicadas polo desemprego, como poden ser os maiores de 45 anos. Algunhas das medidas que se levan a cabo neste ámbito son:

- Bonificacións a empresas, a través de compensacións por contratación de persoas que pertencen a algún colectivo prioritario.
- Formación profesional para persoas desempregadas, a través da oferta de formación para aqueles traballadores que non contan cunha cualificación profesional.
- Formación continua para persoas ocupadas, para que poidan manter ou mellorar o emprego. Do que se trata é de que se adapten aos requirimentos do modelo produtivo a partir da reciclaxe e actualización das súas competencias profesionais.

Como veremos a continuación, esta contribución céntrase na segunda medida, a cal se focaliza na formación profesional para persoas traballadoras desempregadas.

2. A Formación profesional como medida para a redución do desemprego de persoas maiores de 45 anos

Os instrumentos de coordinación do *Sistema Nacional de Empleo* (SNE de aquí en adiante) son a Estratexia Española de Activación para o Emprego, os Plans Anuais de Política de Emprego e o Sistema de Información dos Servizos Públicos de Emprego.

A Estratexia Española de Activación para o Emprego, despois de facer unha análise inicial sobre a situación do panorama laboral e das tendencias do mercado de traballo, establece as actuacións a desenvolver. Estas actuacións concrétanse a través dos Plans Anuais de Política de Emprego (PAPE), a través da formulación dos obxectivos que se pretenden (obxectivos-clave, obxectivos estratéxicos ou

prioritarios e obxectivos estruturais) e das medidas que se levarán a cabo para a súa consecución.

Tal e como se indica na *Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre*, cada Plan Anual está integrado por unha gran variedade de servizos e programas, os cales poden ser comúns para o conxunto do estado ou propios de cada Comunidade Autónoma. Os servicios e programas comúns son os que se relacionan a continuación:

- Formación profesional para o emprego acorde ás necesidades dos usuarios.
- Control, seguimento e avaliación da calidade da formación.
- Avaliación, recoñecemento e acreditación das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral.
- Mantemento e actualización da conta de formación.
- Inscrición e acreditación de centros e entidades de formación profesional para o emprego.
- Oferta formativa para traballadores ocupados (Programas de formación sectoriais, transversais e de cualificación e recoñecemento profesional).
- Oferta formativa para traballadores desempregados (Programas de formación dos Servizos Públicos de Emprego).
- Programas específicos de formación dirixidos a persoas desempregadas con necesidades formativas especiais ou con dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional.
- Programas formativos que inclúan compromisos de contratación.
- Formación en alternancia con emprego.
- Prácticas non laborais en empresas.
- Procedemento de avaliación e acreditación das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou de vías non formais de formación.

- Formación non financiada con fondos públicos desenvolta por centros e entidades de iniciativa privada destinada á obtención de certificados de profesionalidade.
- Actividade formativa do contrato para a formación e o aprendizaxe.
- Formación impartida con carácter extraordinario a través da rede pública de centros de formación.
- Oferta formativa para traballadores desempregados (Cheque formación).
- Cadea formativa interxeracional.

En dita resolución tamén se indica que as actuacións enfocadas na formación profesional comprenden:

...accións, actuacións ou actividades de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, dirixidas á aprendizaxe, formación, recualificación ou reciclaxe profesional e de formación en alternancia coa actividade laboral, incluídos os programas públicos de emprego e formación, que permitan ao beneficiario adquirir competencias ou mellorar a súa experiencia profesional, para mellorar a súa cualificación e facilitar a súa inserción laboral.

O plan concreto no cal se contextualiza o estudo de referencia pertence á modalidade de formación de oferta para traballadores desempregados (Programas de formación dos Servizos Públicos de Emprego). Este plan denomínase Plan de accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas traballadoras desempregadas ou Plan AFD e inscríbese dentro do Plan Estratéxico de Galicia.

3. Estudo de caso: análise da inserción laboral das persoas maiores de 45 anos no marco do Plan AFD

A continuación, preséntanse os datos referidos á inserción laboral do alumnado maior de 45 anos que cursou accións formativas, dentro do Plan AFD, das familias profesionais de edificación e obra civil, electricidade e electrónica e enerxía e auga na comarca de Santiago entre os anos 2013 e 2016.

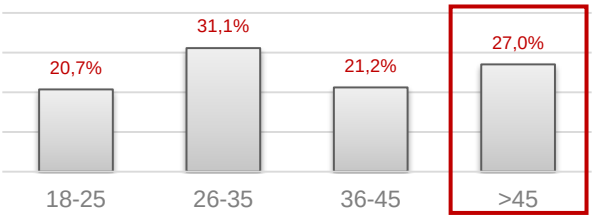
Antes de pasar á descrición destes datos é importante aclarar que consideramos inserción laboral. No contexto desta análise considerase que unha persoa está inserida cando cumpre os seguintes requisitos:

- A inserción sexa por un período mínimo de 6 meses a xornada completa ou tempo equivalente no caso de xornadas de menor duración.
- A inserción se realice nunha ocupación relacionada coa familia profesional á que pertence a especialidade impartida.

3.1. Descrición da mostra participante

Tal e como podemos observar na seguinte gráfica de distribución da mostra por rango de idade, o alumnado que ten 45 anos ou máis representa 27% do total de alumnado participante (222), sumando un total de 60 persoas.

Gráfica 1. Distribución do alumnado por rango de idade

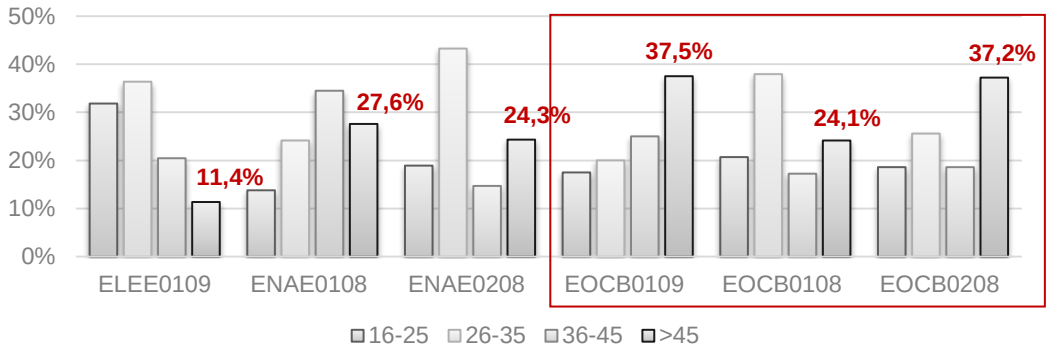


Fonte: Queiruga (2018)

Se analizamos a distribución da mostra por rango de idade en cada convocatoria obxecto de estudo, podemos apreciar que esta varía moito dun ano a outro. As dúas últimas convocatorias (2015 e 2016) son as que máis destacan polo número de alumnos maiores de 45 anos, representando case o 40%.

Se facemos unha análise por especialidades formativas, como podemos observar na seguinte gráfica, a distribución da mostra por rango de idade tamén é moi heteroxénea, existindo en todas elas representación de tódolos rangos de idade. Sen embargo, no caso concreto do alumnado maior de 45 anos, destacan sobre todo nas especialidades de edificación e obra civil (EOCB0109, EOCB0108 e EOCB0208).

Gráfica 2. Distribución do alumnado por rango de idade en cada especialidade formativa



Fonte: adaptado de Queiruga (2018)

A maior parte do alumnado de máis de 45 anos que cursou algunha das especialidades obxecto de estudo contaba soamente con estudos primarios (40%) ou con formación profesional de grao medio ou equivalente (25%). O 71,2% dos participantes non contaba con formación previa relacionada coa especialidade cursada. Sen embargo, hai que destacar que a porcentaxe de alumnado que contaba con experiencia previa no mesmo sector profesional era dun 65%.

Entre os motivos polos cales seleccionaron a especialidade cursada destaca a vocación, cun 41,7%.

3.2. Resultados

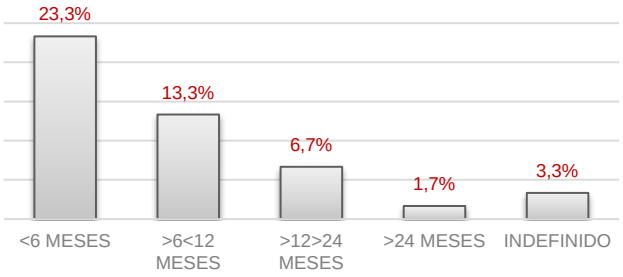
O 75% do alumnado maior de 45 anos foron alumnos finais aptos, é dicir, superaron tódolos módulos que configuran o certificado de profesionalidade realizado.

Entre seis e doce meses despois de rematar o certificado de profesionalidade, o 48,33% atopábase ocupado. A modalidade de traballo é en tódolos casos por conta allea.

Sen embargo, se temos en conta os requisitos indicados para que sexa considerada inserción laboral, tal e como imos ver a continuación, os resultados non son tan esperanzadores.

O 45% do alumnado maior de 45 anos que cursou algunha das especialidades obxecto de estudo atopábase traballando na mesma empresa en que realizou o módulo de prácticas non laborais, sen embargo, no momento en que foi aplicado o cuestionario, soamente o 25% tiña un contrato de 6 ou máis meses a xornada completa.

Gráfica 3. Duración do contrato do alumnado ocupado maior de 45 anos



Pese a que a duración dos contratos non é todo o ampla que debería ser, existe unha elevada satisfacción laboral, xa que o 79,16% do alumnado indicou que se atopa satisfeito (37,5%) ou moi satisfeito (41,66%) coa súa ocupación.

3.3. Discusión

Neste apartado consideramos importante destacar certos aspectos que chaman a atención na análise de distribución da mostra. Tal e como se pode observar nos resultados anteriormente expostos, nos últimos anos, dende as políticas activas de emprego, están a centrarse esforzos no colectivo de maiores de 45 anos. No estudo de referencia, nas convocatorias 2015 e 2015, este colectivo representaba case a metade do alumnado participante.

Por outra parte, tamén resulta interesante o feito de que, no caso concreto deste estudo, este colectivo se incline máis por especialidades da familia profesional de edificación e obra civil que polas especialidades de electricidade e electrónica e enerxía e auga. Esta elección vese reforzada ou xustificada cando se analiza o perfil dos candidatos, posto que a gran maioría (65%) sinalou que contaba cunha ampla experiencia profesional neste sector e alega ademais (41,7%) que se trata dunha elección de tipo vocacional.

En canto aos resultados presentados, como se pode observar tanto na análise como na gráfica 3, existen grandes diferenzas entre a porcentaxe de alumnado ocupado (48,33%) e inserido (25%). Sobre esta circunstancia, quizais deberíamos cuestionarnos cal é o motivo ou os motivos que levan a que abunden tanto os contratos de curta duración.

En canto ás diferenzas por grupos de idade, é preciso indicar certas características definitorias do panorama actual. Por parte dos máis novos, o sector de construción é un sector que apenas conta con atractivo, o cal non deixa de ser unha consecuencia

directa do desprestixio social ao cal foi sometido nos últimos anos. Isto é un gran problema, xa que os actuais profesionais da construción vanse xubilando e non hai profesionais suficientes que poidan cubrir as demandas das empresas.

A elevada ocupación laboral deste colectivo nas especialidades de edificación e obra civil está relacionada co que acabamos de indicar, é dicir, as empresas non son capaces de dar respostas as súas propias necesidades, xa que non atopan profesionais coa cualificación profesional ou co perfil que precisan. Por tanto, debido a súa elevada necesidade de persoal, a súa criba baséase simplemente en que os posibles candidatos para a ocupación do posto teñan interese en traballar e que conten cun mínimo de experiencia laboral no sector e, sen intención de xeralizar, estes requisitos soen atopalos nas persoas traballadoras de maior idade.

Bibliografía

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE núm. 301, 17/12/2003).

Orde do 23 de decembro de 2013 pola que se establecen as bases reguladoras e se procede á convocatoria pública para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas na Comunidade Autónoma de Galicia correspondente ao exercicio de 2014 (DOG núm. 6, 10/01/2014).

Orde do 29 decembro de 2015 pola que se establecen as bases reguladoras e se procede á convocatoria pública de subvencións para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas na Comunidade Autónoma de Galicia correspondente ao exercicio de 2016 (DOG núm. 248, 30/12/2016).

Orde do 30 decembro de 2014 pola que se establecen as bases reguladoras e se procede á convocatoria pública de subvencións para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas na Comunidade Autónoma de Galicia correspondente ao exercicio de 2015 (DOG núm. 10, 16/01/2015).

Orde do 31 de decembro de 2012 pola que se establecen as bases reguladoras e se procede á convocatoria pública para a programación de accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas na Comunidade Autónoma de Galicia correspondente ao exercicio de 2013 (DOG núm. 14, 21/01/2013).

Queiruga, O. (2018). *O subsistema de Formación Profesional para o Emprego: os Certificados de Profesionalidade e a súa vinculación coa mellora da empregabilidade en Galicia*. (Tese inédita de doutorado). Universidade de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE núm. 223, 17/09/2003).

Real Decreto 1381/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE núm. 213, 10/09/2008).

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (BOE núm. 279, 19/11/2011).

Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación (BOE núm. 69, 21/03/2013).

Real Decreto 1967/2008, de 28 de noviembre, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional de energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE núm. 13, 15/02/2009).

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE núm. 27, 31/01/2008).

Real Decreto 644/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Edificación y obra civil que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE núm. 136, 08/06/2011).

Real Decreto 683/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Electricidad y electrónica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como Anexo III en el Real Decreto 1214/2009, de 17 de julio (BOE núm. 137, 09/06/2011).

Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estratexia Española de Activación para o Emprego 2014-2016 (BOE núm. 231, 23/09/2014).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE núm. 255, 24/10/2015).

Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 64, de 15 de marzo de 2019)

SEPE. (2013). Plan Anual de Política de Empleo 2013. Madrid: Autor.

SEPE. (2014). Plan Anual de Política de Empleo 2014. Madrid: Autor.

SEPE. (2015). Plan Anual de Política de Empleo 2015. Madrid: Autor.

SEPE. (2016). Plan Anual de Política de Empleo 2016. Madrid: Autor.

SEPE. (2018a). Políticas activas de empleo. Recuperado de https://bit.ly/1T3iPNK.

SEPE. (2018b). Familias profesionales. Recuperado de https://bit.ly/2mbk8Rd

Los estereotipos en la contratación laboral de las personas mayores

MIGUEL ÁNGEL CARRETERO DÍAZ

Universidad Complutense de Madrid/España

1. Definiendo el estereotipo

Los estereotipos como ideas preconcebidas constituyen una faceta poco explorada en el ámbito laboral, aunque paradójicamente resulten determinantes para inclinar al empresario a contratar o rechazar a un trabajador determinado. El estereotipo, del que suele emanar el correspondiente prejuicio, se configura de acuerdo con ideas de categorización inconfesables que pueden inducir tanto a la confianza y aceptación como a la desconfianza y rechazo del candidato laboral.

Se define el estereotipo como la «imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.» RAE[1], y entre sus principales características destacan tres: su subjetividad, su inexpresión y en consecuencia su imposibilidad de reclamar sobre esa decisión que obedece claramente a esa idea preconcebida e inexpresable. El trabajador que encuentra un rechazo laboral y sospecha que la razón es la aplicación de un estereotipo o prejuicio, no podrá reclamar nunca esa decisión porque esa idea preconcebida no suele expresarse, y por lo tanto no es demostrable.

Existen muchas clases de estereotipos: sexuales, de edad, políticos, raciales, xenófobos, etc. Veamos a continuación algunos ejemplos de estereotipos sobre la población en general: «el hombre es trabajador, inteligente y fuerte», «la mujer debe estar siempre bella y mostrarse sensible, paciente y delicada», «los negros son inferiores a los blancos», «los gordos son lentos», «los pobres son ignorantes y delincuentes», «los ricos son avaros, soberbios y altaneros», «todos los políticos son corruptos» o «aquellos que llevan tatuajes no son de fiar».

Y entre otros muchos ejemplos de estereotipos sobre los trabajadores pueden encontrarse los siguientes: «los mayores siempre están enfermos, son dependientes e improductivos, no se desenvuelven con la tecnología y son poco productivos», «los

[1] https://dej.rae.es/lema/estereotipo

andaluces son vagos», «los catalanes trabajadores», «los gordos trabajan menos» o «los hombres estudian carreras de ciencias y las mujeres de letras».[2]

En la esencia del estereotipo y su consecuente prejuicio en el entorno laboral anidan tres razones que pueden explicarlo: la búsqueda imparable que busca de manera exhaustiva el crecimiento del beneficio empresarial, la aplicación del «efecto halo» y la progresiva infantilización de la sociedad, que desarrollaremos brevemente a continuación.

2. Búsqueda imparable del crecimiento del beneficio empresarial

El mundo laboral, tal como lo conocemos tras la Primera Revolución Industrial, ha estado trufado de multitud de fuerzas encontradas en un mercado supuestamente libre al que acuden trabajadores y patronos para hacer coincidir sus respectivos intereses. Tras los análisis de Adam Smith en su obra «La riqueza de las naciones» publicado en 1776 y su apología de la «mano invisible», han sido muchos autores los que han tratado de justificar la hegemonía del libre mercado como un bloque monolítico e incuestionable, generador de riqueza y de bienestar humano entre los que pueden encontrarse a Von Hayek (2011), Rothbard (1995) o Milton Friedman (2012)

Algo que es permanentemente criticado por otros muchos como Galbraith (1982), Bauman o Byung-Chul Han (2012). Concretamente Bauman (2007, p. 175) refiere que: «el mercado prospera cuando se dan condiciones de inseguridad: saca buen provecho de los temores humanos y de la sensación de desamparo». Y Byung-Chul Han describe lo que denomina «presión por el rendimiento» (2012, p. 29), ya que la sociedad disciplinaria exige una sociedad obediente en busca de la autoexplotación sin necesidad de intervención externa en la que el concepto de «indefensión» referida por Seligman (1975) se convierte en una constante plenamente asumida de manera natural.

Ya refería Albert (1991, p. 82 y ss.) que el sistema capitalista no es realmente un régimen homogéneo y monolítico sino que al menos muestra «dos modelos

[2] En 2002 los responsables del proceso selectivo de un supermercado madrileño abandonaron en plena calle los comentarios manuscritos xenófobos o peyorativos sobre los trabajadores que habían solicitado empleo: «Trabajo investigará los insultos a los solicitantes de empleo en Sánchez Romero. El Defensor del Pueblo investigará los hechos, la Agencia de Protección de Datos abre expediente informativo y el alcalde de Parla se querella contra la empresa»
Entre los múltiples comentarios se podían leer los siguientes: «*extranjero, gordo, morenete, parece Pancho Villa pero hambriento», «no, por gitana y fea», «vive en Parla y es fea», «no, por mayor», «no, macarra. Chupa de cuero», «sudamericano, color oscuro sin ser negro, café con leche, largo de café», «no, mal pintada, cara de cochinillo», «barrios bajos, pinta de drogadicta», «no me gusta su cara y además es separada con 26 años»*
https://elpais.com/elpais/2002/07/04/actualidad/1025770622_850215.html

claramente diferenciados en el mercado». Uno de ellos de origen renano, centrado en la búsqueda del beneficio a corto y medio plazo y otro anglosajón que busca el beneficio rápido especulativo. Del enfrentamiento de ambos modelos durante el fin de siglo anterior resulta fácil detectar cuál ha sido el claro vencedor durante este periodo.

Desde la perspectiva del crecimiento exponencial del beneficio empresarial en un entorno cada vez más impredecible y competitivo se incide de manera permanente en la eufemística y fundamentalista frase racionalista de «reducción de los costes laborales» que traducida de manera prosaica significa reducción paulatina de los sueldos y de las condiciones laborales de los trabajadores.

Ni la titulación ni la experiencia constituyen ya un valor para la contratación laboral. Al contrario, un currículum saturado se considera un lastre en la contratación, bien por la necesidad de tener que recompensarlo económicamente o porque la sobrecualificación induce a la posibilidad de que el trabajador emigre hacia otra empresa en la primera oportunidad que se le presente.

Hasta ahora las competencias y la experiencia adquiridas por el trabajador tras mucho tiempo de vida laboral constituían su bagaje, su capital y su garantía para la contratación, pero se está produciendo su descapitalización mediante la aplicación de la «gestión del conocimiento». El antiguo concepto de «conocimiento» en la Filosofía ha sido redefinido de un plumazo por el entorno laboral en plena sociedad del exceso de información como «información de utilidad», es decir, como toda aquella información que puntualmente se considera útil para lograr los objetivos pretendidos o «ventaja invisible» (Low, J. y Chien Kalafut, p. 2004).

Como valor intangible, el «conocimiento» empresarial puede ser identificado y capturado en el trabajador maduro con experiencia, para ser a continuación parcelado y aplicado en el trabajador novel para que éste, sin experiencia previa alguna, resulte productivo. La promoción en muchos casos meramente intuitiva del concepto de «conocimiento» empresarial mediante la aplicación de las nuevas tecnologías ha llevado al extremo el concepto de racionalización productiva y laboral, y conducido a los empleadores a contratar únicamente trabajadores de bajo coste que responden claramente a ciertos estereotipos previamente determinados a los que se les puede aplicar el «conocimiento» parcelado.

3. El efecto halo

Se conoce como «efecto halo» a la valoración general tanto positiva como negativa de una persona a partir de una sola característica detectada en ella. Consiste en la exaltación de un sesgo, de una apreciación subjetiva fundada en una mera apreciación realizada mediante una primera impresión, pero elevada de manera inconsciente a objetiva y que clasifica al observado en la mayoría de los casos de manera permanente y sin apelación posible.

El observador identifica de manera subjetiva lo bello y lo atractivo con las cualidades de creíble, bueno, confiable u honesto, así como lo feo y lo desagradable o inapropiado con valores de desconfianza y probable deshonestidad. En consecuencia, el denominado «efecto halo»[3] contribuye tanto a la contratación laboral como al rechazo.

El reconocimiento de este sesgo resulta demoledor para muchos que se consideran a sí mismos como ecuánimes porque supone la sublimación de los supuestos criterios racionales y la exaltación de la mera subjetividad en la toma de decisiones. La extrapolación de esta deducción ha sido llevada hasta el extremo por las agencias publicitarias mediante un sencillo silogismo que en realidad es un sofisma, expresado de la siguiente manera:

1. Un determinado personaje famoso (periodista, deportista, artista, modelo de alta costura) es fiable, bello o atractivo.
2. Ese personaje famoso anuncia un determinado producto.
3. Luego tal producto es fiable, bello o atractivo.

Al ser la primera premisa cuestionable, ya que se trata de una mera apreciación subjetiva e inducida sin prueba alguna que la confirme, el resto del silogismo se convierte en un sofisma que constituye gran parte de la fundamentación publicitaria actual y explica que muchos famosos, al margen de otras consideraciones, se

[3] Thorndike (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology, 4*(1), 25-29. Si por ejemplo, un observador aprecia en una persona belleza o atractivo, tiende a otorgarle cualidades agradables o atractivas sin demostración alguna. Lo mismo sucede en el caso contrario. Si el observador detecta en la persona observada algo que le desagrada: un detalle en su vestimenta por ejemplo, tenderá a desacreditar a esa persona.

esfuercen sobremanera en mantener una imagen lo más limpia posible de cara al exterior, ya que su deterioro contribuye a la pérdida de ingresos publicitarios.[4]

En consecuencia, el efecto halo parece ser el desencadenante esencial tanto del estereotipo como del prejuicio laboral, una mera percepción plenamente subjetiva detrás de la cual no hay raciocinio alguno pero que puede explicar muchas de las decisiones en la contratación laboral de trabajadores mayores de cincuenta años.

4. Infantilización de la sociedad

Durante el pasado siglo parecen haber desaparecido de manera intencional la infancia y la madurez de las personas, siendo sustituidas por una adolescencia permanente en la que ya no hay etapas progresivas de maduración, sino que ésta se fuerza para que todo el proceso de vida se convierta en un *continuum.* En este proceso ha tenido una importancia fundamental la transición desde el mensaje oral o escrito al audiovisual.

El cambio, como nos refiere Postman (1988) se inició con la irrupción del telégrafo, ya que anteriormente la información era administrada paulatinamente y el aprendizaje se producía de manera consecutiva y gradual. Todo ello contribuyó (1998, p. 161) a que: “al haber accedido al fruto anteriormente prohibido de la información de los adultos, han sido expulsados del jardín de la niñez”.

Postman realizó un estudio sobre la niñez en los que refleja que la invasión de los medios desde la infancia transforma esta, diluyéndola. Hasta la irrupción de la cultura digital, el acceso a determinado tipo de informaciones se encontraba restringido mediante el acceso a la lectura por parte de los padres, maestros y tutores del niño, que administraban, de acuerdo con los valores de estos, lo que este podía leer o no.

Esta situación ha dejado de ser ya así: la predominancia de lo audiovisual sobre la palabra escrita ha producido cambios dramáticos. Para Cohen Seat, G. (1980, p.36): “el niño nos parece hoy, en un sentido, precozmente *adultizado* por la información visual. En cambio, el adulto se expone a encontrarse *puerilizado*, en la medida en

[4] Han sido muchos los casos en los que el deterioro de la imagen pública de un deportista ha roto un contrato publicitario. Algunos ejemplos: el golfista Tiger Woods, por supuesta infidelidad matrimonial en 2009, el boxeador Manny Pacquiao por sus declaraciones homófobas en 2008, los ciclistas Alberto Contador en 2010 y Lance Armstrong en 2013 por dopaje, las artistas Britney Spears tras diversos escándalos personales, Kate Moss por supuesta drogadicción o Lindsay Lohan tras varias condenas judiciales.

que el control vigilante que le es propio y los instrumentos amoldados a ese control son constantemente puestos en jaque por las aberraciones sucesivas de la información visual".

Y es que desde los medios se promueven formas de percepción, de control y de comportamiento que parecen dirigidas a personas con poca edad y experiencia (Watkins, 2017) El adulto parece obligado a aparentar menos edad de la que tiene para lo que debe vestirse permanentemente como si fuera un joven, de manera informal o *casual,* ya que desde el prejuicio infantilizado, el ámbito laboral espera -convenientemente adoctrinado por el sistema mediático- alguien con apariencia joven que se esfuerce por continuar demostrando que lo es.

Pero para tratar de aparentar ser joven de una manera permanente hay que lograrlo mediante el artificio también permanente y tener que recurrir de manera dependiente a la continua aplicación de artificios. Recordemos la tremenda escena en la que un trabajador desempleado debe teñirse su canoso pelo para parecer más joven en la película española «Los lunes al sol»[5]

Y aquí entra una de las razones de la infantilización de la sociedad. La capacidad de manipulación para la compra de productos y contratación de servicios es muy superior en el niño y en el adolescente sin criterio que en el adulto con ellos. La otra es que animar al adulto a que deje de serlo y se comporte como un niño o como un adolescente supone animarle a que lo haga sin criterio para que no cuestione el sistema de contratación laboral.

En este tipo de sociedad parece que lo único valioso es aquello que reúna dos características: inmediatez y espectacularidad. Ambas son transitorias, así que deben ser pronto sustituidas por otras. Parece que como todo resulta efímero e inestable, ya nada importa mucho, y desde luego todo puede ser verdad o mentira, pero da lo mismo, porque cualquiera de estas dos suposiciones en seguida es desbancada por otra probable verdad o mentira. De todo se espera un beneficio rápido e inmediato y esa expectativa sobre los objetos y los procesos se ha traspasado a las relaciones personales. Sin embargo, sabemos que esto no es así, porque en realidad lo que se produce es una resultante de comportamientos efímeros que resulta ser estable en el tiempo.

[5] «Los lunes al sol» (2002) España. Dirección: Fernando León de Aranoa. https://www.filmaffinity.com/es/film487418.html

Discusión y conclusiones

Todo este discurso acerca de la excesiva racionalización empresarial, la imposición de los estereotipos y los prejuicios así como el de la infantilización permanente es fácil de desmontar. Sólo es preciso darle la vuelta. Si el sistema por boca de sus voceros desacredita, desprecia y prejuicia a las personas, la solución es tremendamente sencilla. ¿Por qué otorgarles poder? ¿Quién otorga poder a la empresa que deja de contratar a los trabajadores mayores? Cualquiera que adquiere los productos o servicios ofertados por esa empresa.

Parece que la solución que puede aplicarse a una decisión de rechazo laboral fundada en una determinada emoción plenamente subjetiva debería ser la contraposición de la razón plenamente fundamentada mediante hechos contrastados. Por ejemplo, el rechazo laboral de un trabajador mayor debe ser enfrentado a su historial profesional. Sin embargo, sabemos que esto no es tan sencillo. Ya refería Bassat (2001, p.135 y ss.) que: “cada argumento racional crea en la mente del receptor un contraargumento también racional. (…) La ventaja de las apelaciones emocionales es que no crean contraargumento”.

Sin embargo, cualquier estereotipo o prejuicio emocional no es inevitablemente inalterable, al contrario es variable, porque no está fundamentado en criterio racional alguno, y por lo tanto también puede ser cuestionado. Esta es la esencia del derrumbe de la idea prefijada, ya que al igual que el emisor se funda en un estereotipo para emitir un prejuicio, el receptor lo percibe desde otro estereotipo y prejuicio, el de que el emisor es una persona racional que decide desde criterios objetivos y que por lo tanto no se equivoca en su juicio.

Sin duda existe también pues, la posibilidad del prejuicio sobre los emisores de prejuicios desde el momento en el que el receptor cuestiona el mensaje del emisor. ¿Por qué creer que la decisión arbitraria de alguien -sin justificación alguna- debe ser necesariamente asumida? En este sentido, los ejemplos son numerosos y se encuentran al alcance de cualquiera recurriendo a las hemerotecas, audiotecas y videotecas. Los medios de comunicación se llenan diariamente de declaraciones y profecías de estos personajes que nunca se cumplieron. Entonces, ¿por qué creerlos? En una deriva como la actual, donde los asesores de imagen se han

adueñado de la emisión de un mensaje huero, el cuestionamiento de lo que dicen ciertos emisores debe ser permanente.[6]

Bibliografía

Albert, M. (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.

Bassat, L. (2001). *El libro rojo de la publicidad*. Barcelona: DeBolsillo.

Bauman, Z. (2010). *Miedo líquido. La sociedad contemporánea y sus temores.* Barcelona: Paidós.

Byung-Chul, H. (2012). *La sociedad del cansancio.* Barcelona: Herder.

Cohen Seat, G. y Fougeyrollas, P. (1980). *La influencia del cine y la televisión*. Fondo de Cultura Económica.

Friedman, M. (2012). *Capitalismo y libertad.* Madrid: Síntesis.

Galbraith, J. (1982). *La pobreza de las masas.* Barcelona: Plaza & Janés.

Hayek, F. (2011). *Camino de servidumbre.* Alianza Editorial.

Low, J. y Chien, P. (2004). *La ventaja invisible. Cómo impulsan los intangibles el rendimiento empresarial.* Barcelona: Empresa Activa.

Postman, N. (1988). *La desaparición de la niñez.* Barcelona: Círculo de Lectores.

Rothbard, M. (1995) *La ética de la libertad.* Unión Editorial.

Seligman, Martin, E. (1986). *Indefensión.* Madrid: Editorial Debate.

Watkins, P. (2017). *La crisis de los medios.* Logroño: Pepitas Ediciones.

[6] Para acabar, un ejemplo de un actor con reconocida trayectoria contra el estereotipo laboral. El escritor Pérez Reverte refiere una grabación mediante cámara oculta que el programa televisivo «Gente Maravillosa» realizó al actor Arturo Fernández (1929-2019) recientemente fallecido:
El complot consiste en que un director de casting rechaza a una candidata a azafata de sala por tener 52 años y le dice que es «demasiado mayor». Arturo Fernández, que es totalmente ajeno a que se trata de un montaje, interviene en la disputa para reprender al supuesto director de casting:
«Perdón que me meta en esto pero creo que lo importante es la elegancia, la experiencia y todo ello mezclado con la juventud». Además, añade el actor que «no todas pueden ser Miss España». Esta otra chica es una cría y al público no le interesa la edad, es más importante la amabilidad y la educación» (…) No puedes rechazar a esta muchacha porque tiene un porte distinguido. Me parece que tienes un despiste de tres pares de narices. No es que diga que no sirves para hacer el casting pero ¿qué problema hay? Hay una distinción que es la veteranía. Esta mujer ha trabajado en esto 15 años. En cada profesión se tiene que empezar por abajo. Estamos rechazando a personas que tienen 40 o 50 años, y para mí es la mejor edad de una mujer».

Relação da liderança do diretor com o comprometimento e a motivação dos professores no contexto educativo português

LURDES NEVES

JOAQUIM LUÍS COIMBRA

Universidade do Porto - Portugal

Introdução

O sistema de ensino público tem sido, tradicionalmente, caracterizado por mecanismos de gestão fortemente centralizados. Todavia, os diretores escolares e professores têm testemunhado e vivenciado uma mudança que reporta a uma autonomia imposta, agregando em si a exigência de uma maior flexibilidade na abordagem ao currículo escolar facultado pelas escolas. Neste sentido, estas deixaram de ser percebidas como 'agências de prestação de currículo' para se assumirem e desenvolverem enquanto 'centros educacionais' (Estrela, 2001).

O papel profissional do professor, por sua vez, constitui um conceito socialmente construído (Helsby, 1995), marcado pela ambiguidade e complexidade do sistema de ensino público e influenciado pelo contexto histórico, cultural e político em que está inserido (Korthagen, 2001; Sergiovanni, 2004). Deste modo, tecer uma compreensão sobre o seu significado implica atender ao facto de se tratar de um conceito em permanente construção (Gimeno, 1995) e sujeito a diferentes interpretações e análises, enraizadas em diferentes esforços políticos, profissionais e institucionais (Hargreaves, 2000; Helsby, 2000).

O exercício da profissão de professor tem sido profundamente afetado, ao longo dos anos, pela intensificação da burocratização dos procedimentos e processos de trabalho, pela maior responsabilização incutida por parte dos diversos atores e partes interessadas do sistema educativo e até mesmo pelo escrutínio público (Day, 1999; Estrela, 2001; Helsby, 2000). Efetivamente, os professores, para além da componente letiva, têm vindo a ser avaliados pelas suas opções e pelos resultados dos seus alunos, sendo-lhes frequentemente solicitados relatórios, justificações e fundamentações, a que eram completamente alheios no passado, e geradores de desconfiança. O poder crescente da pressão dos pais e a publicação dos *rankings* escolares tem promovido igualmente junto dos docentes alguma tensão. Em

conjunto, estes fatores de mudança têm vindo, inevitavelmente, a contribuir para um decréscimo da motivação dos professores, da identificação com a profissão e do comprometimento face às suas escolas, bem como para a sua, cada vez mais generalizada, insatisfação no trabalho.

Neste contexto, o líder (i.e., o diretor escolar) tem um papel particularmente importante na medida em que pode articular, incentivar e mobilizar os seus seguidores – professores, técnicos especializados e auxiliares de ação educativa – para a concretização dos objetivos que se prendem com a construção de uma educação de qualidade, a melhoria das competências adquiridas e dos resultados escolares obtidos pelos alunos.

Ao longo dos últimos anos, o tema da liderança nas instituições educativas tem sido um abordado uma das variáveis chave para o desenvolvimento dos professores e das escolas (Timperley, 2005). Destacam-se diversos trabalhos ao nível da evolução histórica da temática como o de Bush (2011), Bass (2008) ou Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia (2011), o de Blackmore (2004) na Austrália, o estudo comparativo entre Portugal e Inglaterra de Day, Flores e Viana (2007), a meta-análise sobre liderança educacional em Portugal de Costa, Figueiredo e Castanheira (2013), a revisão sistemática da literatura de Castanheira e Costa (2011), Liberman e Miller (2004) e Jacobs, Gordon e Solis (2016) nos EUA, Frost (2012), Frost e Durrant (2003) e Muijs e Harris (2006) no Reino Unido e de Polon (2011) no Brasil.

Já atendendo à perspetiva de Decy e Ryan (1985) sobre a motivação e os princípios que circunscrevem a teoria da autodeterminação, as lideranças escolares assumem particular relevância na promoção de contextos com baixo nível de controlo que estimulem a autonomia, onde cada indivíduo possa enveredar por escolhas próprias, bem como internalizar e integrar normas e valores (e.g., Brown & Ryan, 2003; Deci & Ryan, 1985; Reeve, 2006a, 2006b). No âmbito deste domínio conceptual, enfatizam-se, como ferramentas predominantes, a necessidade do desenvolvimento de um sentido de responsabilidade (para as atividades a realizar ou desafios a enfrentar) e a criação de possibilidades e oportunidades para participar nas tomadas de decisão; neste caso, a compreensão de eventuais situações negativas ou mesmo de tarefas com um nível de dificuldade mais elevada são potenciadoras da emergência de emoções negativas. Ou seja, os líderes escolares têm a responsabilidade de potenciar a criação de climas organizacionais que promovam a satisfação das

necessidades de autonomia e de relacionamento dos professores (Winter & Sweeney, 1994). Caso isto não se verifique, poderá haver da parte do corpo docente uma falta de envolvimento e de motivação para a participação na vida da escola, por se sentir excluído das tomadas de decisão.

Os estilos de liderança podem, assim, contribuir positivamente para o comprometimento afetivo do professor com a escola (e.g., Bogler, 2001; Bogler & Somech, 2004; Nguni, Sleegers, & Denessen, 2006), em particular, através do apoio fornecido aos professores e do desenvolvimento de um clima de escola positivo (e.g., Day, 2008; Day et al., 2007; Stronge & Jones, 1991; Whitaker, 2000; Winter & Sweeney, 1994). Para além da liderança dos diretores das escolas, outros fatores têm vindo a ser apontados como catalisadores ou inibidores do comprometimento dos professores (Clugston, 2000) como, por exemplo, o comportamento dos alunos, o apoio administrativo, as exigências dos pais e as políticas nacionais de educação (Costa, Figueiredo e Castanheira, 2013; Bush (2011); Bass (2008); Day, 2000; Louis, 1998; Tsui & Cheng, 1999).

Em suma, no que concerne à relação entre o clima organizacional, liderança educacional e comprometimento dos professores, considera-se de particular relevância, para o presente estudo, que os líderes escolares tenham a possibilidade de potenciar a criação de climas organizacionais que promovam a satisfação das necessidades de autonomia e de relacionamento dos professores. Através desta via, os líderes escolares podem contribuir para o aumento da motivação intrínseca dos professores, da promoção de uma plena internalização da motivação extrínseca, bem como para o comprometimento afetivo com a escola.

Finalmente, os líderes escolares podem contribuir para a satisfação no trabalho e bem-estar psicológico percebido pelos professores, e com isso trazer consequentes atitudes positivas face ao trabalho (Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005) por parte dos professores na escola.

2. A liderança e a ética em contexto educativo

Quando a missão institucional se circunscreve à educação, formação e desenvolvimento de crianças e jovens (os adultos de amanhã), o exercício de uma liderança, não só transformacional como também ética e moral, assume uma relevância mais significativa, com efeitos evidentes na sociedade em geral. De

referir, neste sentido, que a dimensão ética e moral da atividade organizacional se tornou, há mais de uma década até à atualidade, numa das principais preocupações de gestores, políticos e investigadores, devido às suas consequências nas relações e em toda a atividade organizacional (Robertson, Crittenden, Brady, & Hoffman, 2002; Brown & Treviño, 2006; Brown et al., 2005; Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia, 2011), particularmente quando estas se reportam ao contexto educativo, tendo em conta a responsabilidade destas instituições na sociedade. Por conseguinte, os efeitos da conduta ética e moral das instituições e dos seus líderes representantes nas relações interpessoais com os professores são determinantes para a saúde e bem-estar psicossocial de todos os intervenientes do processo educativo. Atualmente, os gestores e investigadores têm centrado a sua atenção na obtenção de resultados no que toca à diminuição de taxas de abandono e melhoria do sucesso educativo, particularmente na promoção de medidas que potenciem os resultados académicos e a melhoria das notas da avaliação externa dos alunos. Verifica-se ainda que existe uma grande pressão da tutela para a diminuição da diferença entre as classificações da avaliação interna e externa dos alunos, pelo que a liderança deverá definir orientações estratégicas que propiciem estes resultados. Na liderança em contexto educativo destacam-se particularmente os seguintes desafios: o isolamento, o individualismo, a mudança das relações entre a direção e os outros professores, a gestão da ambiguidade e a adoção dos princípios éticos na conduta, o tempo insuficiente para a colaboração, a relação inadequada entre professores, a falta de incentivos, bem como adaptação a estratégias de controlo e de comprometimento com o contexto educativo (Iorque-Barr & Duke, 2004).

O modelo de liderança mais desenvolvido nas escolas tem sido o modelo de liderança transformacional (Leithwood, 1994; Nguni et al., 2006) que conceptualiza a liderança em sete dimensões: 1. construir uma visão para a escola; 2. estabelecer objetivos para a escola; 3. estimular intelectualmente; 4. oferecer apoio individual; 5. modelar boas práticas e valores organizacionais importantes; 6. demonstrar altas expectativas de performance, criando uma cultura escolar produtiva; e 7. desenvolver estruturas que facilitem a participação em decisões da escola. Nesta perspetiva, os líderes transformacionais podem produzir a mudança organizacional e contribuir para a satisfação e desempenho no trabalho a nível individual, de grupo e do contexto educativo (Bogler, 2001; Fuller, Patterson, Hester & Stringer, 1996;

Lowe, Kroeck & Sivasubramanian, 1996). Isto tanto ao nível dos professores, individualmente, como da classe docente e da escola, enquanto estrutura organizacional, se devem estimular níveis mais elevados de motivação intrínseca, confiança organizacional e comprometimento (Leithwood, 1994).

A análise dos modos como os líderes são percecionados, avaliados e representados é uma questão central no estudo da liderança em contexto organizacional, e, em particular, no contexto educativo. Estas perceções, juízos e representações construídas sobre os líderes e a liderança podem ser afetadas por diversas variáveis, como a faixa etária e a formação e por outras condicionantes, como o tempo de antiguidade na profissão (Barreto, 2009; Gonçalves, 2008).

Alguns autores (e.g., Rego & Braga, 2014) defendem o modelo da liderança transformacional por integrarem os conceitos dos valores e da ética na liderança. Deste modo, apesar dos efeitos positivos advindos de uma liderança transformacional, deve ser tido em conta o princípio de que a avaliação ética e moral da liderança não pode encerrar-se na análise das consequências da liderança em si mesma. É assim necessário diferenciar o caráter moral do líder bem como a legitimidade ética dos valores embebidos na visão e na respetiva articulação com amoralidade dos processos de escolha e ação que líderes e liderados abraçam e prosseguem.

Têm emergido, assim, conceptualizações da liderança com o objetivo de estreitar o foco nas questões éticas e morais, procurando fundamentar e desenvolver conceptual e operacionalmente o construto da liderança ética e moral e de compreender o impacto da dimensão ética e moral da liderança (Brown & Treviño, 2006; Brown, Treviño & Harrison, 2005; Brown et al., 2005; Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia, 2011).

No que diz respeito às questões éticas e moral da liderança, Bass e Steidlmeier (1999) reconhecem que a dimensão ética da liderança transformacional é em si moralmente neutra, ou seja, sem diferenciação dos valores morais subjacentes ao seu comportamento. No limite, dois líderes podem adotar comportamentos transformacionais idênticos e suscitar até consequências semelhantes. Todavia, são os valores subjacentes que permitem identificar as dimensões ética e moral do seu comportamento.

Howell e Avolio (1992) acrescentem que os líderes transformacionais podem atuar tanto de forma ética como antiética, dependendo dos valores que incorporem na sua visão e orientação estratégica. Para conferir maior valorização à dimensão ética na liderança e se promover a compreensão do impacto dos líderes éticos sobre os seus seguidores, surge o conceito de liderança ética e os modelos associados a este constructo (Brown & Treviño, 2006; Brown et al., 2005).

Nesta perspetiva, a liderança ética define-se como a "demonstração de conduta normativamente adequada a realizar através de ações pessoais e relações interpessoais, e a promoção da tal conduta aos seus seguidores através de uma comunicação de duas vias, reforço e tomada de decisão" (Brown et al., 2005, p. 120). A liderança ética é um constructo que pode ser medido através de quatro dimensões: moralidade e justiça, partilha de poder, esclarecimento do papel e liderança despótica (De Hoogh & Den Hartog, 2008). Nesta abordagem multidimensional da liderança ética, assiste-se a uma relação antagónica entre as noções de liderança ética e liderança despótica. A liderança ética reflete os comportamentos que vão ao encontro dos interesses dos seguidores e a liderança despótica, pelo contrário, reflete o comportamento autoritário, que serve o interesse do próprio líder. Assim, constituem-se como construtos independentes, correlacionados negativamente e medidos pelas dimensões referidas: *moralidade e justiça, partilha de poder, esclarecimento do papel* e *liderança despótica* (De Hoogh & Den Hartog, 2008).

3. A motivação em contexto educativo

A motivação no trabalho é definida como "um conjunto de forças energéticas que se originam tanto dentro como fora do indivíduo, para iniciar o comportamento relacionado com o trabalho e para determinar sua forma, direção, intensidade e duração" (Latham & Pinder 2005, p.486).

Destacando-se a Teoria da Autodeterminação (TAD; Deci & Ryan, 2008) que propõe uma visão multidimensional sobre a motivação e distingue como os diferentes tipos de motivação podem ser promovidos ou desencorajados. Nesta perspetiva, são três os tipos de motivação possíveis: *a amotivação, a motivação intrínseca e a motivação extrínseca*. A *amotivação* define-se como a ausência de motivação para uma atividade (Ryan & Deci, 2000). Já a *motivação intrínseca* é a capacidade de fazer uma atividade por si mesma, isto é, porque é interessante e agradável. Em

contrapartida, a *motivação extrínseca* refere-se ao comprometimento com atividades por razões instrumentais (receber recompensas, ser aprovado, evitar as punições e/ou desaprovação, aumentar a autoestima ou chegar a um objetivo pessoalmente valorizado). Existem ainda diferentes subtipos de motivação extrínseca que variam na forma como são reguladas e internalizadas (Ryan & Deci, 2000).

Uma primeira forma de motivação extrínseca, que não é completamente internalizada, é a regulação externa que perspetiva a realização de uma atividade para a obtenção de recompensas. Já a *regulação introjetada* define-se como a regulação do comportamento através da pressão interna de forças do ego, nomeadamente da vergonha e da culpa e que se designa como o ego-envolvimento. Esta forma de internalização é experienciada como controlo interno (Ryan & Connell, 1989). Finalmente, a regulação identificada pressupõe que a realização de uma atividade seja feita porque se identifica de forma volátil com o seu valor ou significado, que é aceite como próprio. A regulação identificada difere da motivação intrínseca nas atividades em que não é realizada por satisfação interna, mas pelo valor instrumental que representa. Em contraste, a motivação controlada internamente tem sido a explicação para a maioria dos resultados desejáveis ao nível comportamental, atitudinal e afetivo (Deci & Ryan, 2008).

Na perspetiva da Teoria da Autodeterminação (Decy & Ryan, 2008) enfatiza-se que as lideranças escolares devem promover contextos que estimulem a autonomia, nos quais as pessoas podem exercer as suas próprias escolhas, e internalizar/integrar normas - baixo nível de controlo (e.g., Brown & Ryan, 2003; Deci & Ryan, 1985; Reeve, 2006a, 2006b). Desta forma, surge a possibilidade de participar nas decisões e promover a compreensão perante eventuais sentimentos negativos, quando é necessário realizar uma tarefa difícil, assim como o desenvolvimento de um sentido para as atividades a realizar.

A liderança em contexto educativo pode constituir, assim, um agente de motivação (Gordon & Solis, 2016; Frost, 2012; Polon, 2011) e um reforço da motivação intrínseca para que os professores se motivem, implicando que o diretor seja acessível, justo e firme com pais e alunos (Deci & Ryan, 2008). Os diretores poderão ainda constituir-se como agentes essenciais no desenvolvimento de apoio e motivação dos professores, justiça e confiança, bem como ter a preocupação com o seu crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (Deci & Ryan, 2008; Bono

& Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005; Lortie & Clement, 1975; Winter & Sweeney, 1994; Jacobs, Gordon & Solis, 2016; Frost, 2012; Polon, 2011).

4. Comprometimento dos professores (CO)

O conceito de comprometimento foi caracterizado como uma forte crença na aceitação de metas e valores, a vontade de exercer esforços consideráveis em nome da organização e um forte desejo de manter a participação na mesma (Mowday, Porter & Steers, 1982; Wykes, 1998; Gomes, 2009). O comprometimento organizacional tem sido estudado tanto como uma variável de contexto (Bogler & Somech, 2004) como uma variável mediadora da liderança (Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005) e tem sido identificado como um dos fatores mais importantes para o sucesso da educação (Day, 2005; Huberman, 1997; Nias, 1981).

O comprometimento organizacional tem sido definido como um preditor do desempenho dos professores na escola (Howell & Dorfman, 1986; Rosenholtz, 1991; Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005), contribuindo para a prevenção do *burnout* do professor (Day, 2005). O comprometimento organizacional dos professores assume ainda uma importante influência sobre os resultados cognitivos sociais, comportamentais e afetivos dos alunos (Bogler & Somech, 2004; Day, 2005; Firestone, 1996; Louis, 1998). O comprometimento constitui-se como uma parte da vida profissional do professor (Elliott & Crosswell, 2001), podendo ser aumentado ou diminuído por fatores, que já foram anteriormente referidos, como a liderança dos diretores, o comportamento dos alunos, o apoio administrativo, as exigências dos pais bem como das políticas nacionais de educação (Day, 2000; Louis, 1998; Riehl & Sipple, 1996; Tsui & Cheng, 1999). Os professores que estão comprometidos têm a crença duradoura de que eles podem fazer a diferença no percurso de vida e de aprendizagem dos alunos (eficácia e eficiência) através de quem eles são (a sua identidade), do que eles sabem (conhecimentos, estratégias, habilidades) e de como eles ensinam (ou seja, as suas crenças, atitudes, valores pessoais e profissionais incorporados nos seus comportamentos) (Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005). Ebmeier e Nicklaus (1999) relacionam os conceitos de comprometimento e emoção, distinguindo a parte da reação afetiva ou emocional de um professor à sua experiência num ambiente escolar de uma outra parte do processo, que determina o

nível de investimento pessoal que os professores fazem numa determinada escola ou grupo de alunos. Esta conexão entre a experiência emocional e o investimento emocional torna-se fundamental para compreender as perceções de seu trabalho, dos colegas e liderança escolar, assim como a interação entre estes e as suas vidas pessoais (Crosswell, 2006). Segundo este autor, existem seis dimensões de comprometimento que são preditores do desempenho dos professores na escola: 1) comprometimento como paixão; 2) comprometimento como investimento de tempo extra; 3) comprometimento como um foco no bem-estar e realização do aluno; 4) comprometimento como a responsabilidade de manter o comprometimento; 5) comprometimento como uma forma de transmissão de conhecimento e/ou valores; e 6) comprometimento como o envolvimento com a comunidade escolar.

No modelo do comprometimento como fator de eficácia do desempenho dos professores (Bryk & Driscoll, 1988; Meyer & Allen, 1991) concetualiza-se o comprometimento organizacional (CO) como estando dividido em três componentes que podem coexistir entre si: afetivo, normativo e de calculativo. O comprometimento organizacional afetivo pode ser definido como a identificação emocional com a organização; já o normativo é a obrigação percebida (ética ou moral) de permanecer na organização; finalmente, o calculativo é definido como o custo percecionado de deixar a organização (como perda de antiguidade ou de salários mais baixos).

O CO tem sido referido como tendo um efeito mediador em variáveis como a satisfação, o clima organizacional e a motivação laboral (Choi, Tran & Park, 2015; Demirtas & Akdigan, 2015; Kim, 2014; Lyndon & Rawat, 2015; Mahmoud, 2008).

Em suma, a melhoria da perceção do nível de capacitação professores, isto é, a forma como os professores se sentem capazes para responder aos desafios que a escola lhes coloca, contribui para os sentimentos de comprometimento com a escola por parte do professor e para o seu comprometimento perante os alunos (Bogler & Somech, 2004).

Os líderes escolares têm, portanto, a responsabilidade de promover climas organizacionais que facilitem a satisfação das necessidades de autonomia e de relacionamento dos professores. Desta forma, poderão potenciar a motivação dos professores, o seu comprometimento para com a escola, um desempenho eficaz, a satisfação e as atitudes positivas face ao trabalho e o bem-estar psicológico (e.g., Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005).

Considerando que poderão existir comportamentos éticos ou menos éticos (despóticos) por parte do líder educativo junto dos professores e que a motivação poderá surgir como mediadora da liderança em variáveis organizacionais (como o comprometimento organizacional), este estudo tem como objetivo verificar, em contexto educativo, a relação que se estabelece entre a liderança ética, o comprometimento organizacional e a motivação dos professores.

5. Metodologia

Amostra

A amostra deste estudo é constituída por 204 professores de 30 agrupamentos de escola do Norte (distrito do Porto) e Centro do país (distrito de Aveiro). Destes participantes, 156 (76.5%) são do sexo feminino e os restantes 48 (23.5%) do masculino. Relativamente à idade, 26 (12.7%) participantes encontram-se na faixa etária entre 20 e os 40 anos, 87 (42.6%) estão entre os 40 e os 50 anos e 91 (44.6%) estão entre os 50 e os 60 anos. No que diz respeito aos anos de experiência, 18 (8.8%) participantes têm até 15 anos de experiência, 43 (21.1%) participantes têm entre 15 e 20 anos de experiência, 45 (22.1%) apresentam entre 20 e 25 anos de experiência e 98 (48.0%) têm mais de 25 anos de experiência profissional.

Instrumentos

O protocolo de avaliação foi composto pelo questionário sociodemográfico construído para o presente estudo, o Questionário de Liderança Ética (Hoogh & Den Hartog, 2008; versão portuguesa de Neves, Jordão, Cunha, Vieira & Coimbra, 2016; QLE), a Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho (Gagné et al., 2015; versão portuguesa de Neves & Coimbra, *in press*; MWMS) e a Escala de Avaliação do Comprometimento Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1991, 1993; versão portuguesa de Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008).

O questionário sociodemográfico permitiu a recolha de informação sobre a idade e o género, e os anos de experiência profissional.

O Questionário de Liderança Ética – QLE (Hoogh & Den Hartog, 2008; versão portuguesa de Neves et al., 2016) constitui uma adaptação e validação para a população portuguesa da Escala de Liderança Ética, sendo constituído por 23 itens, cotados numa escala tipo Likert de 7 pontos. Permite avaliar a liderança ética em

duas dimensões: 1) liderança ética – considera o modo como os líderes se devem comportar de forma ética e moral (*α* = .96); 2) liderança despótica – reflete o comportamento autoritário que serve o interesse do próprio líder (*α* = .91).

A Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho - MWMS (Gagné et al., 2015; versão portuguesa de Neves & Coimbra, *in press*) é uma escala multidimensional constituída por 19 itens com o objetivo de avaliar a motivação para o trabalho. Esta engloba 5 dimensões: 1) *amotivação* (*α* = .93); 2) *regulação extrínseca* (*α* = .90); 3) *regulação identificada* (α = .77); 4) *regulação introjetada* (*α* = .89); e 5) *motivação intrínseca* (*α* = .89). Estas dimensões avaliam os diversos níveis de motivação para o trabalho, desde a ausência de motivação (amotivação) até ao nível ótimo de motivação (motivação intrínseca). Os itens de cada dimensão são avaliados numa escala tipo Likert de 7 pontos.

A Escala de Avaliação do Comprometimento Organizacional – EACO (Meyer et al., 1991, 1993; versão portuguesa de Nascimento et al., 2008) é um questionário multidimensional, constituído por 19 itens, que avalia o nível de comprometimento do trabalhador com a organização. Engloba os 3 componentes que constituem o comprometimento organizacional: afetivo (*α* =.86), calculativo (*α* = .72) e normativo (*α* = .75). Os itens são avaliados numa escala tipo Likert de 7 pontos.

O presente estudo está centrado nas seguintes hipóteses de investigação:

1. A perceção da liderança ética está correlacionada positivamente com o comprometimento organizacional e com a motivação intrínseca;
2. A perceção da liderança despótica está correlacionada negativamente com o comprometimento organizacional e com a motivação intrínseca;
3. A perceção da liderança ética poderá ser um preditor da motivação intrínseca mediado comprometimento organizacional;
4. A perceção da liderança despótica poderá ser um preditor do comprometimento organizacional mediado pela motivação extrínseca.

Procedimentos

Realizou-se um contacto presencial com os diretores de 30 escolas secundárias e agrupamentos de escolas públicas do Norte e Centro do país, aos quais se explicitou os objetivos e se solicitou a participação no presente estudo. Depois de os

diretores aceitarem a participação, foi solicitado o envio do *link* por *email* para todos os professores. Adicionalmente, foi colocado pelo diretor, no portal *online* de cada agrupamento, o *link* para o preenchimento dos questionários. Foi, ainda, solicitado aos professores que reencaminhassem o *link* para todos os colegas nas mesmas condições. No protocolo de avaliação enviado, os participantes foram informados acerca dos objetivos, da voluntariedade da sua participação assim como da confidencialidade dos dados recolhidos.

A recolha de dados decorreu entre os meses de agosto e novembro de 2015, tendo sido incluído o questionário sócio demográfico onde era solicitada a idade, o género e os anos de profissão dos participantes. Foram recolhidos 204 questionários válidos. Posteriormente, os dados foram analisados através do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 22.0).

Os testes estatísticos utilizados na análise dos dados dependeram do tipo de variável analisada e/ou do cumprimento dos pressupostos para o uso de testes paramétricos. Quando estes pressupostos não se verificaram, foram aplicados testes não paramétricos (Hair, Black, Babin & Anderson, 2009; Maroco, 2007).

6. Resultados

Primeiramente, foram analisados os valores de fiabilidade dos questionários utilizados. Seguidamente, foram apresentados os resultados obtidos pelos participantes nas variáveis em análise e, posteriormente, foi realizada a exploração das variáveis em relação à informação sociodemográfica e as análises correlacionais entre as variáveis. Finalmente, foram analisados os resultados relativos à relação entre a liderança, comprometimento e motivação.

Os valores de alfa de Cronbach permitiram-nos verificar o nível de fiabilidade de cada um dos instrumentos, ou seja, estimar o grau em que o resultado medido reflete o resultado verdadeiro, ou seja, quanto uma medida está livre da variância dos erros aleatórios (Field, 2013). Observando a Tabela 1 é possível constatar que os valores de alfa encontrados neste estudo apresentam valores aceitáveis α >.70) (Field, 2013). Verificou-se que os valores encontrados neste estudo estão próximos dos valores dos estudos de adaptação, excetuando os valores das dimensões do comprometimento que se mostraram bastante inferiores aos valores do estudo de adaptação.

Tabela 1

Valores de Consistência Interna (Alfa de Cronbach)

	Estudos e Amostras				
	Adaptação e validação portuguesa		Presente estudo		
	α	*N*	α	*Média* (*DP*)	*N*
QLE		316			204
Ética	.95		.96	5.46 (1.06)	
Despótica	.89		.91	2.44 (1.28)	
MWMS		468			204
Amotivação	.81		.93	1.79 (1.43)	
Regulação Extrínseca	.74		.90	2.37 (1.30)	
Regulação Identificada	.74		.77	6.14 (0.96)	
Regulação *Introjetada*	.78		.89	4.75 (1.42)	
Motivação Intrínseca	.88		.89	5.26 (1.15)	
EACO		461			204
Comprometimento Afetivo	.91		.86	5.51 (1.11)	
Comprometimento Calculativo	.84		.72	3.69 (1.13)	
Comprometimento Normativo	.91		.75	4.29 (1.12)	

Na Tabela 1, pode observar-se que as médias mais elevadas dizem respeito à liderança ética, à regulação identificada e ao comprometimento afetivo. Por outro lado, a amotivação e a liderança despótica são as dimensões com níveis mais baixos.

Pela observação da Tabela 2, verifica-se que a liderança ética está correlacionada positivamente com a motivação intrínseca (r=.318**; p <.01) e com o comprometimento organizacional. Estes resultados permitem confirmar a primeira hipótese de investigação em que afirmávamos que a perceção da liderança ética está correlacionada positivamente com o comprometimento organizacional (r=.264**; p <.01) e com a motivação intrínseca (r=*.318****; p* <.01). De acordo com os critérios de Cohen (1988), a correlação entre a ética e a motivação intrínseca é moderada e entre a ética e o comprometimento é baixa. Confirma-se, também, a tendência da segunda hipótese, uma vez que os resultados demonstram que a liderança

despótica está negativamente correlacionada com o comprometimento organizacional (*r = -.177; p* <.05) e negativamente correlacionada com a motivação intrínseca (*r* = - *.276; p* < .01). Contudo, de acordo com Cohen, Cohen, West e Aiken (2003), a força destas relações é baixa, o que indica que a influência das variáveis é menor e que poderão existir outros fatores que influenciam a relação entre a liderança despótica, o comprometimento organizacional e a motivação intrínseca.

Verifica-se, ainda, que a liderança despótica está correlacionada positivamente com a regulação extrínseca (*r* = .233*; p* < .01), sendo a força desta relação moderada.

Tabela 2

Valores de Correlações de Pearson

	1	2	3	4
1. Liderança Ética				
2. Liderança Despótica	*-.623***			
3. Regulação Extrínseca	*-.004*	*.233***		
4. Motivação Intrínseca	*.318***	*-.276***	*-.110*	
5. Comprometimento Organizacional	*.264***	*-.177**	*.144**	*.234***

**p < .05. **p < .01*

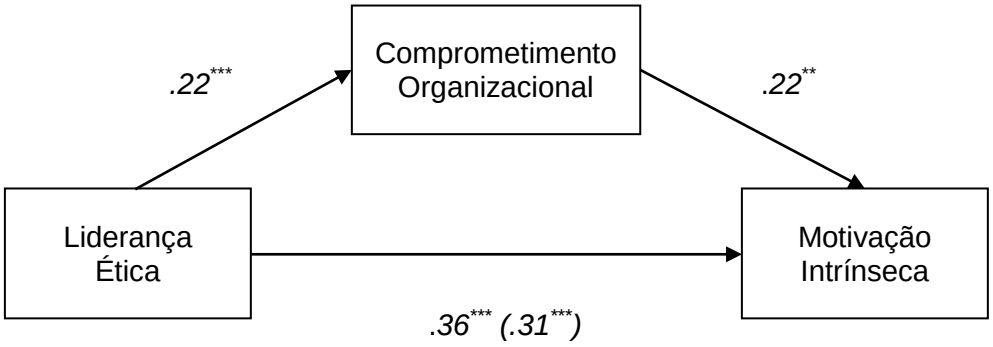
Apesar da perceção da liderança ética estar correlacionada positivamente com o comprometimento organizacional e a força dessa relação ser moderada (*r*= .318*; p* < .01), decidiu dar-se continuidade a outras explorações para verificar se iam de encontro a outros estudos que parecem evidenciar o impacto positivo da liderança ética na motivação intrínseca (Den Hartog & De Hoogh, 2009; Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia, 2013) e no comprometimento (Bogler & Somech, 2004).

Deste modo, a análise de regressão foi utilizada para investigar a terceira hipótese, onde se enunciava que a perceção da liderança ética poderia ser um preditor da motivação intrínseca mediado pelo comprometimento organizacional (*cf*. Figura 1). Os resultados indicam que a liderança ética poderá ser um preditor significativo do comprometimento (*b = .22, SE = .06, p < .001*), que o comprometimento é um preditor significativo da motivação intrínseca (*b = .22, SE = .09, p < .01*) e que a liderança ética é um preditor significativo da motivação intrínseca (*b = .36, SE = .07, p < .001*). Estes resultados suportam a hipótese de mediação. O valor da liderança ética diminuiu após controlar o mediador, o comprometimento (*b = .31, SE = .08, p <*

.001), consistente com uma mediação parcial. Aproximadamente 12% da variância da motivação intrínseca é explicada pelos preditores ($AdjR^2 = .12$, $F_{(2, 201)} = 14.45$, $p < .001$), sendo este efeito de magnitude considerada fraca (Cohen *et al.*, 2003).

O efeito indireto foi testado usando uma abordagem de estimativa de *bootstrap* com 1000 amostras (Shrout & Bolger, 2002). Os resultados indicam que o coeficiente indireto é significativo($b = .10$, SE = .03, *95% IC* [*.005, .124*]). De acordo com os resultados obtidos a liderança ética parece estar associada a índices de motivação intrínseca mais elevados, mediada pelo comprometimento.

Figura 1. Coeficientes de Regressão Estandardizados para a Relação entre a Liderança Ética e a Motivação Intrínseca Mediada pelo Comprometimento Organizacional



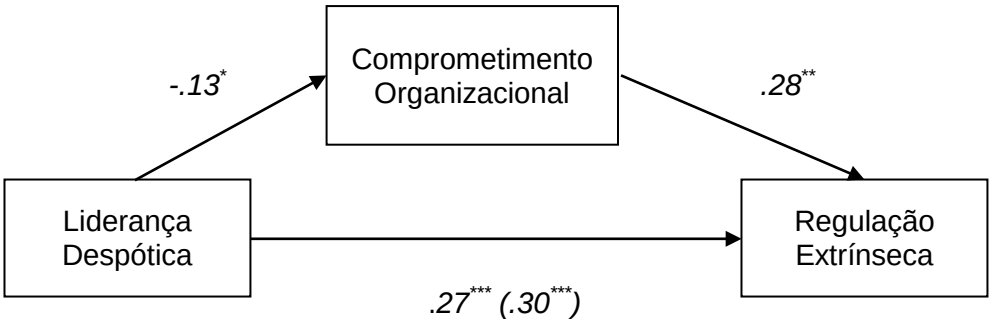
***p < .01. ***p < .001.*

Para verificar a quarta hipótese, de que o comprometimento organizacional é um mediador no efeito da liderança despótica sobre a regulação extrínseca, recorreu-se à análise de regressão (*cf*. Figura 2). Apesar do grau da relação ser baixo entre a liderança despótica e a regulação extrínseca ($r = .233$, $p < .01$), a força da relação era significativa e, como tal, decidiu dar-se continuidade a outras explorações para verificar se iam ao encontro de outros estudos (Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005) que salientam a relação entre a liderança ética e a motivação. Para os autores, embora exista um contínuo na liderança ética e na despótica, eles são tratados como constructos independentes, correlacionados negativamente e medidos pelas dimensões referidas: moralidade e justiça, partilha de poder, esclarecimento do papel e liderança despótica (De Hoogh & Den Hartog, 2008). Já a liderança despótica poderá considerar-se mais próxima do constructo de liderança transacional, que se traduz em estratégias de controlo do comportamento ou promoção do comprometimento com a escola com atividades por razões

instrumentais (como receber recompensas, a aprovação, evitar as punições e/ou desaprovação), que a TAD preconiza como motivação extrínseca ou uma forma de regulação extrínseca (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Os resultados indicam que a liderança despótica é um preditor significativo do comprometimento ($b = -.13$, $SE = .05$, $p < .05$), que o comprometimento é um preditor significativo da regulação extrínseca ($b = .28$, $SE = .10$, $p < .01$) e que a liderança despótica é um preditor significativo da regulação extrínseca ($b = .27$, $SE = .030$, $p < .001$). Após controlar o mediador - comprometimento organizacional - o valor da liderança despótica aumentou ($b = .30$, $SE = .08$, $p < .001$). Estes resultados mostram que o comprometimento não é um mediador entre a liderança despótica e a regulação extrínseca. Aproximadamente 8% da variância da regulação extrínseca é explicada pelos preditores ($AdjR^2 = .08$, $F_{(2.201)} = 9.88$, $p < .001$), sendo este efeito de magnitude fraco (Cohen et al., 2003).

Figura 2. Coeficientes de Regressão Estandardizados para a Relação entre a Liderança Despótica e a Regulação Extrínseca Mediada pelo Comprometimento Organizacional



*p <. 05. **p < .01. ***p < .001

Discussão e conclusão

Este trabalho tem como objetivo verificar na amostra em estudo as relações entre a liderança ética, o comprometimento organizacional e a motivação em contexto educativo.

No que concerne aos resultados obtidos, consideraremos a sua análise e discussão em função de cada uma das hipóteses apresentadas.

Relativamente à primeira hipótese de investigação, constatou-se que perceção da liderança ética está correlacionada positivamente com o comprometimento afetivo e

com a motivação intrínseca. De acordo com os critérios de Cohen (1988) e Cohen et al. (2003), a correlação entre a liderança ética e a motivação intrínseca é moderada e entre a liderança ética e o comprometimento é baixa. Esta informação vai ao encontro de diversos estudos (Demirtas & Akdigan, 2015; Kim, 2014; Lyndon & Rawat, 2015; Mahmoud, 2008), onde se verificaram relações positivas entre diversos tipos de liderança e/ou práticas de liderança com o comprometimento organizacional e para o comprometimento afetivo do professor com a escola, (e.g., Bogler, 2001; Bogler & Somech, 2004; Nguni, Sleegers & Denessen, 2006). Vai ainda ao encontro do estudo de Trang, Armanu, Sudiro e Noermijati (2013), onde se verificaram relações positivas entre a liderança, o comprometimento organizacional e a motivação para o trabalho, ainda que estes estudos refiram o impacto da liderança no comprometimento, num sentido mais geral, ou a liderança transformacional e não a dimensão ética, especificamente. Tendo em conta que, no presente estudo, a relação entre a liderança ética e o comprometimento é baixa, poderá, assim, justificar-se a realização de outros estudos com amostras maiores para se avaliar, particularmente, o impacto da dimensão ética da liderança no comprometimento.

Analisando os resultados, o facto de a liderança ética se relacionar positivamente com a motivação (Den Hartog & De Hoogh, 2009; Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia, 2013) e com o comprometimento organizacional (Bogler & Somech, 2004), foi encontrado tanto nos resultados deste estudo como na revisão bibliográfica. (Den Hartog & De Hoogh, 2009; Yukl, Mahsud, Hassan & Prussia, 2013; Bogler & Somech, 2004) o que deve ser considerado para reflexão, na melhoria das práticas de liderança em contexto educativo.

Relativamente à segunda hipótese - a perceção da liderança despótica está correlacionada negativamente com o comprometimento afetivo e com a motivação intrínseca - os resultados apresentados demonstram que a liderança despótica está relacionada negativamente com o comprometimento organizacional e com a motivação intrínseca, mas, positivamente com a regulação extrínseca. Contudo, de acordo com Cohen et al. (2003), a força destas relações é baixa. Esta informação parece ir ao encontro de diversos estudos (Demirtas & Akdigan, 2015; Kim, 2014; Lyndon & Rawat, 2015; Mahmoud, 2008).

Já em relação à 3ª terceira hipótese de investigação, concluiu-se que a liderança ética é um preditor significativo do comprometimento (b = .26, SE =.06; p < ,001), que o comprometimento é um preditor significativo da motivação intrínseca (b = .26, SE = .09; p < .01) e que a liderança ética é um preditor significativo da motivação intrínseca (b = .36, SE = .07; p <,001).). Estes resultados suportaram, assim, a hipótese de mediação pelo comprometimento. O valor da liderança ética diminuiu após controlar o mediador (o comprometimento organizacional), o que é consistente com uma mediação parcial. Aproximadamente 13% da variância da motivação intrínseca foi explicada pelos preditores ($AdjR^2$ = .12, p < .001) [F(2.201) = 14.45, p < .001]. Os resultados evidenciam que o efeito de liderança ética no comprometimento é baixo e torna-se mais elevado esse efeito da liderança ética quando a motivação intrínseca e a liderança ética são integrados ainda que o efeito da motivação intrínseca em termos de magnitude seja baixa. Os líderes escolares têm a responsabilidade de promover climas organizacionais que promovam a satisfação das necessidades de autonomia e de relacionamento dos professores, porque, ao fazê-lo, aumentam a sua motivação intrínseca, promovem uma plena internalização da motivação extrínseca e o comprometimento afetivo com a escola (e.g., Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005).

Finalmente, quanto à quarta hipótese de investigação - a perceção da liderança despótica é um preditor do comprometimento calculativo mediado pela motivação extrínseca - os resultados indicaram que a liderança despótica é um preditor significativo do comprometimento, que o comprometimento é um preditor significativo da regulação extrínseca e que a liderança despótica é um preditor significativo da regulação extrínseca.

Apesar do grau da relação entre a liderança despótica e a regulação extrínseca ser baixo, a força da relação era moderada e significativa e, como tal, decidiu dar-se continuidade a outras explorações para verificar se iam ao encontro de outros estudos (e.g., Bono & Judge, 2003; Brown & Ryan, 2003; Gagné & Deci, 2005).

Após controlar o mediador, comprometimento organizacional, o valor da liderança despótica aumentou (b = .30, SE = .08, p < .001), o que demonstra que o comprometimento não é um mediador entre a liderança despótica e a regulação extrínseca. Aproximadamente apenas 8% da variância da regulação extrínseca é

explicada pelos preditores ($AdjR^2$ = ,08, p < ,001) [F(2,201) = 9,88, p < ,001], sendo este efeito de magnitude fraco (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003).

A liderança ética deriva do constructo de liderança transformacional (Brown & Treviño, 2006) e a sua manifestação tem como resultados níveis mais elevados de motivação intrínseca, confiança, comprometimento e fidelidade (Iorque-Barr & Duke, 2004; Leithwood, 1994). Já a liderança despótica poderá considerar-se mais próxima do constructo de liderança transacional que se traduz em estratégias de controlo do comportamento ou promoção do comprometimento com a escola com atividades por razões instrumentais, como receber recompensas, a aprovação, evitar as punições e/ou desaprovação, aumentar a autoestima, ou chegar a um objetivo pessoalmente valorizado que TAD como motivação extrínseca (Ryan & Deci, 2000).

De acordo com os resultados obtidos, a correlação entre a liderança ética e a motivação intrínseca é moderada e entre a liderança ética e o comprometimento é baixa. O comprometimento é ainda um preditor significativo da motivação intrínseca e a liderança ética é um preditor significativo da motivação intrínseca. Para além disso, apesar da força da relação entre a liderança despótica e a regulação extrínseca ser significativa, a liderança despótica está negativamente correlacionada com o comprometimento organizacional.

A presente investigação indica-nos assim que os diretores das escolas ou agrupamentos escolares poderão tentar aumentar a motivação dos professores agindo de forma ética e influenciando a motivação para o trabalho num ambiente de comprometimento organizacional positivo.

Embora o presente trabalho se revele pertinente para uma compreensão mais abrangente e complexa da liderança em contexto educativo, este apresenta algumas limitações, nomeadamente ao nível das variáveis em estudo. Efetivamente, poderiam ter sido consideradas outras variáveis, como, por exemplo, as dimensões pessoais, profissionais ou situacionais dos professores (Day et al., 2006), a perceção da satisfação com o ensino ou da autoeficácia dos professores (Canrinus et al., 2012), ou mesmo a comparação entre a liderança transformacional e transacional e respetivo impacto na motivação e no comprometimento dos professores (Nguni et al., 2006), comparativamente com os resultados obtidos com a liderança ética no presente estudo. Torna-se ainda importante referir que a amostra deste estudo é reduzida e que uma amostra maior poderia proporcionar a

apresentação de resultados mais robustos, nomeadamente no que se refere aos resultados obtidos em cada uma das escolas e nas relações entre os constructos. Seria relevante, pois, a replicação do presente estudo numa amostra de maior dimensão. Para além deste aspeto, não foi considerado o estilo de liderança de cada escola, uma vez que em algumas escolas o número de professores que responderam não foi significativo para ser considerada a caracterização individual de cada uma.

Por outro lado, as medidas utilizadas são todas de autorrelato e centradas nas perceções dos professores sobre o diretor (líder), sendo a perceção de cada professor. Por último, a aplicação dos instrumentos esteve circunscrita apenas a duas zonas do país (Norte e Centro, tendo em conta as respostas obtidas para a participação).

Como recomendações aos diretores em contexto educativo, perspetiva-se que para se ser um líder ético é necessário tempo para integrar as várias responsabilidades, o que se torna particularmente limitativo na liderança de um agrupamento de escolas dada a sua dispersão geográfica e o número de professores e alunos. Para o exercício da liderança ética e para que os professores percecionem aa liderança ética é fundamental que o diretor crie reuniões com os professores em que seja possível a atribuição do *feedback* do desempenho, discutir as preocupações e planeie o futuro. O diretor que assume a liderança terá de dedicar parte do seu tempo e esforço no apoio das coordenações de professores (lideranças intermédias) para que, a longo prazo, seja possível o exercício das lideranças partilhadas e compartilhar, cada vez mais, o peso da liderança ética. Se a motivação dos professores e o seu comprometimento se refletir na melhoria da aprendizagem dos alunos como resultado da liderança do diretor, então, este tornar-se-á num líder melhor sucedido.

A variável cooperação entre diferentes atores escolares pode ser igualmente ponderada, considerando, por exemplo, a ligação de partilha de conhecimento entre professores. Estudos futuros podem atender ainda a adicionais variáveis moderadoras, como, por exemplo, o *stress* ocupacional, o *burnout* e a autoeficácia.

O presente estudo revela-se como um importante contributo para o estudo da liderança e contexto educativo, em particular para a análise da sua dimensão ética.

Salienta-se, ainda, a necessidade de considerar, para as relações analisadas empiricamente, outros tipos de liderança, nomeadamente a transformacional e a transacional. Neste âmbito, seria interessante desenhar um estudo comparativo entre os vários tipos de liderança, atendendo, em particular, aos seus efeitos nas variáveis estudadas na presente investigação ou outras sugeridas anteriormente.

Finalmente, importa referir a necessidade de realização de futuros estudos que relacionem a liderança, e em concreto a liderança ética, com o comprometimento e a motivação dos professores, em outras amostras, dada a escassez de estudos empíricos sobre a relação entre estas variáveis no contexto educativo português.

Neste sentido, sugere-se que estudos futuros possam introduzir outras variáveis dependentes da liderança ética e do comprometimento (enquanto variável moderadora), como, por exemplo, os resultados organizacionais/institucionais, atendendo não só a medidas percetivas como também a medidas objetivas

Bibliografía

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Barreto, A. (2009). *Liderança transformacional na escola: Estudo de caso sobre o presidente de um agrupamento* (Tese de mestrado não publicada). Aveiro: Departamento de Ciências da Educação da Universidade de Aveiro.

Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research & managerial applications* (4th ed.). New York, NY: Free Press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In R. Ayman & M. M. Chemers (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). San Diego, CA: Academic Press.

Blackmore, J. (2004). Restructuring educational leadership in changing Contexts: a local/global account of restructuring in Australia. *Journal of Educational Change*

September 2004, Volume 5, Issue 3, pp. 267–288.
doi:10.1023/B:JEDU.0000041044.62626.99.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, *37*(5), 662-683. doi: 10.1177/00131610121969460.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, *20*(3), 277-289. doi: 10.1016/j.tate.2004.02.003.

Bono, J., & Judge, T. (2003). Self-concordance at work: Understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal, 46*(5), 554-571. doi: 10.2307/30040649.

Brown, K., & Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(4), 822-848. doi: 10.1037/0022-3514.84.4.822.

Brown, M., & Treviño, L. (2006). Socialized charismatic leadership, values congruence, and deviance in work groups. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 954-962. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.

Brown, M., Treviño, L., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97*(2), 117-134. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002.

Bryk, A. S. & Driscoll, M. E. (1988). *The high school as community: Contextual*

influences and consequences for students and teachers. In Valerie E. L. (EDS) *Handbook of the* Sociology of Education (pp 327-344). Madison, University of Wisconsin-Madison.

Canrinus, E., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychological Education*, *27*(1), 115-132. doi: 10.1007/s10212-011-0069-2

Castanheira, P. & Costa, J. A. (2011). In Search of transformational leadership: a

(meta)analysis focused on the Portuguese reality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, pp. 2012–2015. doi: org/10.1016/j.sbspro.2011.04.045.

Costa, J., Neto-Mendes, A., Ventura, A., Rodrigues, M. & Castanheira, P. (2011). Projeto ELO – Observatório de liderança escolar: Mapeamento do quadro conceptual de análise. In S. R. Carlos e S. N. Fernando (Coord.), *Livro de Atas do XI Congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação* (Vol. 4, pp. 313-318). Guarda: Instituto Politécnico da Guarda. ISBN: 978-972-8681-35-7.

Choi, S., Tran, T., & Park, B. (2015). Inclusive leadership and work engagement: Mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *43*(6), 931-943. doi: 10.2224/sbp.2015.43.6.931

Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(4), 477-486.

Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, *12*(4), 425-434. doi: 10.1177/014662168801200410.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Eribaum Associates.

Crosswell, L. (2006). *Understanding teacher commitment in times of change* (Doctoral dissertation, Australia, Queensland University). Retirado a partir de http://eprints.qut.edu.au/16238/.

Day, C. (2000). Stories of change and professional development: The costs of commitment. In C. Day, A. Fernandez, T. Hauge & J. Moller (Eds.), *The life and work of teachers: International perspectives in changing times* (pp. 109-129). London, UK: Routledge Falmer.

Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London, UK: Routledge Falmer.

Day, C. (2007). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change*, *9*(3), 243-260. doi: 10.1007/s10833-007-9054-6.

Day, C., Flores, M., & Viana, I. (2007). Effects of national policies on teachers' sense of professionalism: findings from an empirical study in Portugal and in England.

European Journal of Teacher Education, *30*(3), pp. 249-265. doi: 10.1080/02619760701486092.

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Pantheon.

Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *49*(3), 182-185. doi: 10.1037/a0012801.

De Hoogh, A., & Den Hartog, D. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, *19*(3), 297-311. doi: 10.1016/j.leaqua.2008.03.002.

Demirtas, O., & Akdogan, A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, *130*(1), 59-67. doi: 10.1007/s10551-014-2196-6.

Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2009). Empowering behavior and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behavior from a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *18*(2), 199-230. doi: 10.1080/13594320802362688.

Ebmeier, J., & Nicklaus, H. (1999). The impact of peer and principal collaborative supervision on teachers' trust, commitment, desire for collaboration, and efficacy. *Journal of Curriculum and Supervision*, *14*(4), 351-378.

Elliott, B. & Crosswell, L. (2001). Commitment to teaching: Australian perspectives on the interplays of the professional and the personal in teachers' lives. *International symposium on teacher commitment*. European Educational Research Conference, Lille, France.

Estrela, M. T. (2001). Questões de profissionalidade e profissionalismo docente. In M. Teixeira (Org.), *Ser professor no limiar do século XXI* (pp. 113-142). Porto, PT: ISET.

Ferreira, F., & Flores, M. (2012). Repensar o sentido da comunidade de aprendizagem: Contributos para uma conceção democrática emancipatória. In

M. Flores & F. I. Ferreira, *Currículo e comunidades de aprendizagem: Desafios e perspetivas* (pp. 201-248). Santo Tirso, PT: De Facto Editores.

Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London, UK: Sage.

Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Firestone, W. (1996). Images of teaching and proposals for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational Administration Quarterly*, *32*(2), 209-235. : 10.1177/0013161X96032002003.

Frost, D. (2012). From professional development to system change: Teacher leadership and innovation. *Professional Development in Education*, *38*(2), 205-227. doi: 10.1080/19415257.2012.657861.

Frost, D., & Durrant, J. (2003). Teacher leadership: Rationale, strategy and impact. *School Leadership & Management*, *23*(2), 173-186. doi: 10.1080/1363243032000091940.

Fuller, J. B., Patterson, C. E., Hester, K., & Stringer, D. Y. (1996). A quantitative review of research on charismatic leadership. *Psychological Reports, 78*(1) 271-287. doi: 10.2466/pr0.1996.78.1.271.

Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. doi: 10.1002/job.322.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., & Aspeli, A., et al. (2014). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178-196. doi: 10.1080/1359432X.2013.877892.

Gimeno, J. (1995). *El currículum: Una reflexion sobre la práctica* (5th ed.). Madrid, ES: Morata.

Gomes, D. R. (2009). Organizational change and job satisfaction: Mediating role of organizational commitment. *Exedra: Revista Científica*, *1*, 177-195.

Gonçalves, M. (2008). *Estilos de liderança: Um estudo de auto-perceção de enfermeiros gestores* (Tese de mestrado não publicada). Universidade Fernando Pessoa, Porto.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.

Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2004). The development and validation of the GLOBE culture and leadership scales. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman & V. Gupta (Eds.), *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* (Vol. 1, pp. 205-218). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching*, *6*(2), 151-182. doi: 10.1080/713698714.

Hargreaves, A., & Fink, D. (2007). *Liderança sustentável*. Porto, PT: Porto Editora.

Helsby, G. (1995). Teachers' construction of professionalism in England in the 1990s. *Journal of Education for Teaching*, *21*(3), 317-332. doi: 10.1080/02607479550038536.

Helsby, G. (2000). Multiple truths and contested realities: The changing faces of teacher professionalism in England. In C. Day, A. Fernandez, T. E. Hauge & J. Moller (Eds.), *The life and work of teachers: International perspectives in changing times* (pp. 93-108). London, UK: Falmer Press.

Howell, J. (1986). Leadership and substitutes for leadership among professional and nonprofessional workers. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *22*(1), 29-46. doi: 10.1177/002188638602200106

Howell, J., & Avolio, B. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation? *Executive*, *6*(2), 43-54. doi: 10.5465/AME.1992.4274395

Huberman, M. (1997). Coda: New paths for bold ventures. In S. A. Raizen (Ed.), *Bold Ventures Volume 1* (pp. 201-207). Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers.

Iork-Barr, J. & Duke, K. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership?

Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research.*,

Vol. 74, No. 3, pp.255–316. ProQuest Education Journals.

Jacobs, J., Gordon, S. P., & Solis, R. (2016). Critical issues in teacher leadership. *Journal of School Leadership*, *26*(3), 374-406.

Kanungo, R., & Mendonça, M. (1996). *Ethical dimensions of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of South Korea's public sector. *Public Organization Review*, *14*(3), 397-417. doi: 10.1007/s11115-013-0225-z

Korthagen, F. (2001). Developing teachers: The challenges of lifelong learning. *Teaching and Teacher Education*, *17*(2), 263-269.

Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, *30*(4), 498-518. doi: 10.1177/0013161X94030004006.

Lieberman, A., & Miller, L. (2004). *Teacher leadership*. São Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lyndon, S. & Rawat, P. S. (2015). Effect of leadership on organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, *51*(1). doi: 10.1007/978-3-319-14908-04.

Lortie, D. C., & Clement, D. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Louis, K. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, *9*(1), 1-27. doi: 10.1080/0924345980090101.

Lowe, K., Kroeck, K., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, *7*(3), 385-425. doi: 10.1016/S1048-9843(96)90027-2.

Lyndon, S., & Rawat, P. S. (2015). Effect of leadership on organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, *51*(1), 97-98. doi: 10.1007/978-3-319-14908-04.

Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional

leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, *22*(2), 286-295.

Maier, M. (2002). Ten years after a major malfunction… Reflections on “the challenger syndrome”. *Journal of Management Inquiry*, *11*(3), 282-292. doi: 10.1177/1056492602113013.

Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa, PT: Edições Sílabo.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-z.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, NY: Academic Press.

Muijs, D., & Harris, A. (2006). Teacher led school improvement: Teacher leadership in the UK. *Teaching and Teacher Education, 22*(8), 961-972. doi: 10.1016/j.tate.2006.04.010.

Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *14*(1), 115-133.

Neves, M., & Coimbra, J. (*in press*). Escala multidimensional de motivação no trabalho, versão portuguesa: Estudo de validação em contexto educativo. *Revista Paidéia*.

Neves, M., Jordão, F., Pina e Cunha, M., Vieira, D., & Coimbra, J. (2016). Estudo de adaptação e validação de uma escala de perceção de liderança ética para líderes portugueses. *Análise Psicológica*, *34*(2), 165-176, jun. 2016 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312016000200005&lng=pt&nrm=iso>.acessos em 24 jun. 2017. http://dx.doi.org/10.14417/ap.1028

Nguni, S., Sleegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, *17*(2), 145-177. doi: 10.1080/09243450600565746.

Nias, J. (1981). 'Commitment' and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, *33*(3), 182-190. doi: 10.1080/0013191810330302.

Polon, T. P.(2011). *Perfis de Liderança e seus reflexos na Gestão Escolar*. In: 34a Reunião

Anual da ANPED, 2011, Anais Natal/RN: Centro de Convenções, 2011. Disponível em: <http://www.anped.org.br/app/webroot/34reuniao/images/trabalhos/GT14/GT14-965%20int.pdf.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603-609. http://dx.*doi*.org/10.1037/h0037335.

Reeve, J. (2006a). Teachers as facilitators: What autonomy-supportive teachers do and why their students benefit. *Elementary School Journal, 106*(3), 225-236. doi: 10.1086/501484.

Reeve, J. (2006b). Thematic issue: Autonomy, volitional motivation, and wellness. *Motivation and Emotion*, *30*(4), 257-258. doi: 10.1007/s11031-006-9050-9

Rego, A., & Braga, J. (2014). *Ética para engenheiros. Desafiando a síndrome do vaivém challenger* (3ª ed.). Lisboa, PT: LIDEL Edições Técnicas.

Robertson, C., Crittenden, W., Brady, M., & Hoffman, J. (2002). Situational ethics across borders: a multicultural examination. *Journal of Business Ethics*, *38*(4), 327-338. doi: 10.1023/A:1016067231599

Ryan, R., & Connell, J. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(5), 749-761. doi: 10.1037//0022-3514.57.5.749.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020.

Sergiovanni, T. (2004). *O mundo da liderança. Desenvolver culturas, práticas e responsabilidade pessoal nas escolas*. Porto, PT: Edições ASA.

Shrout, P., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*(4), 422-445. doi: 10.1037//1082-989x.7.4.422.

Steidlmeier, P. (1999). Gift giving, bribery and corruption: Ethical management of business relationships in China. *Journal of Business Ethics*, *20*(2), 121-132. doi: 10.1023/A:1005960026519.

Stronge, J., & Jones, C. (1991). Middle school climate: The principal's role in influencing effectiveness. *Middle School Journal*, *22*(5), 41-44. doi: 10.1080/00940771.1991.11496008.

Timperley, H. (2005). Distributed leadership: Developing theory from practice. *Journal of Curriculum Studies*, *37*(4), 395-420. doi: 10.1080/00220270500038545.

Trang, I., Armanu, Sudiro, A., & Noermijati (2013). Organizational commitment as mediator variable influence of work motivation, leadership style and learning organization to the employees performance. *Journal of Business and Management, 7*(2)*,* 12-25.

Tsui, K., & Cheng, Y. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, *5*(3), 249-268. doi:10.1076/edre.5.3.249.3883.

Whitaker, D. (2000). *Escolha da carreira e globalização*. São Paulo, BR: Moderna.

Whitaker, T., Whitaker, B., & Lumpa, D. (Orgs.) (2010). *Motivating and inspiring teachers: The educational leader's guide for building staff morale*. New York, NY: Eye on Education.

Winter, J., & Sweeney, J. (1994). Improving school climate: Administrators are key. *NASSP Bulletin*, *78*(564), 65-69. doi:10.1177/019263659407856414.

Wykes, L. M. (1998). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Human Resource Development Quarterly*, *9*(3), 309-312.

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *20*(1), 38-48. doi:10.1177/1548051811429352.

¿Es posible mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración?

ANA VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ
ÍGOR MELLA NÚÑEZ
GABRIELA MÍGUEZ SALINA
Universidade de Santiago de Compostela/España

1. Desempleo de larga duración en un contexto económico de incertidumbre

Desde el año 2008, las tasas de desempleo en la Unión Europea han ido progresivamente aumentando hasta llegar a alcanzar niveles históricos. Es pertinente afirmar, por tanto, que la conocida como "Gran Recesión" ha deteriorado las condiciones del mercado laboral drásticamente, convirtiéndose en la peor crisis financiera desde la "Gran Depresión" (1930) (Katz, 2010).

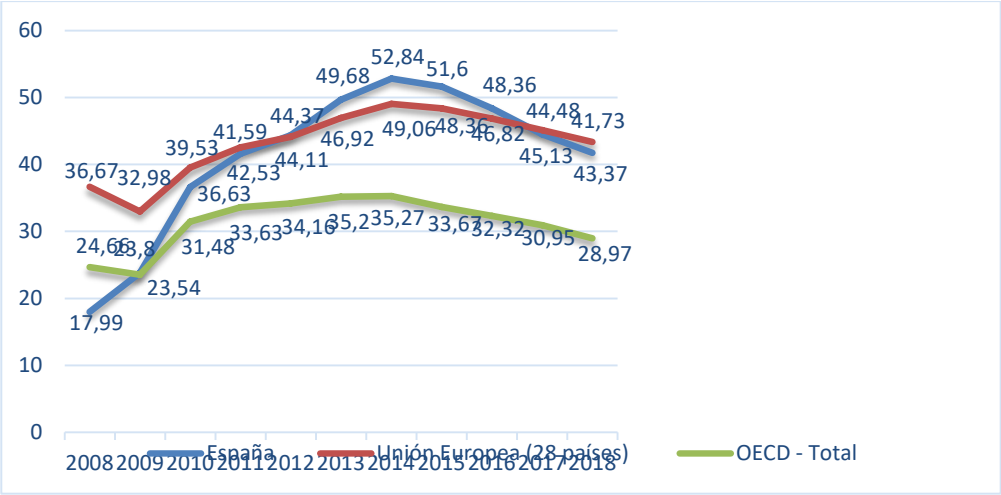
La intensificación de las consecuencias de esta coyuntura se produce en algunos territorios dentro del panorama internacional, caso de Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda y España, por la combinación de una fuerte crisis económica junto con la irrupción de la burbuja inmobiliaria que causan un profundo golpe en los sistemas financieros de estos países (Junankar, 2011). En conjunto, uno de los signos más preocupantes de la existencia de problemas estructurales en el mercado laboral es el aumento del paro de larga duración (Katz, 2010). Lógicamente, porque reduce la fuerza de trabajo y, además, porque está correlacionado con una baja ratio de empleo (Heindenreich, 2015).

Una definición integrada del desempleo de larga duración (*long-term unemployment*) es la que sostiene la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) que incluye dentro de esta categoría "el grupo de personas que han estado en situación de desempleo durante 12 meses o en períodos superiores". Por su parte, la tasa de paro de larga duración evidencia la proporción de personas que se encuentran en esta situación sobre el total de los desempleados.

De modo global, la tasa de paro de larga duración en la Unión Europea entre 2008 y 2014 experimentó un notable incremento, afectando a 12 millones de personas dentro del entorno comunitario (Comisión Europea, 2019a). A su vez, estos datos contrastan con el panorama general de los países que integran la OCDE, donde la

tasa global de desempleo de larga duración es menor, aunque sigue siendo elevada (véase Figura 1).

Figura 1. Tasa de paro de larga duración como proporción de la tasa de desempleo



Fuente: OCDE, Labour Market Statistics, Incidence of unemployment by duration (2019)

Como se evidencia, la fluctuación de esta tasa en la OCDE y la Unión Europea induce a pensar que el impacto de la coyuntura económica ha sido muy desigual en el contexto internacional. Y es que no debemos olvidar la incidencia que variables como las políticas macroeconómicas, la estructura y el funcionamiento del mercado laboral tienen sobre el desempleo (Consejo de la Unión Europea, 2016).

No obstante, es posible advertir que en algunos países comunitarios -tal es el caso de lo sucedido en el contexto nacional- el paro de larga duración ha logrado alcanzar niveles sin precedentes. Un dato al respecto es que, durante el peor momento de la recesión económica, el 16% de la fuerza de trabajo y, aproximadamente, dos tercios de las personas desempleadas (64%) en España habían estado buscando trabajo durante más de un año (Bentolila, García-Pérez, & Jansen, 2017). Igualmente, un análisis de los colectivos más afectados dentro de la circunstancia nacional permite dilucidar que las personas desempleadas de mayor edad -concentrándose en el grupo de 25 a 54 años- disponen de un mayor riesgo de experimentar períodos largos de paro (véase Tabla 1).

Tabla 1. Parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año. Distribución porcentual (2019-2008)

	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años
2019	5.3	10.0	65.2	19.5
2018	4.4	9.8	67.1	18.6
2017	4.2	10.2	68.5	17.2
2016	3.7	9.7	70.4	16.1
2015	4.1	11.5	70.8	13.5
2014	3.7	12.0	72.0	12.3
2013	4.7	12.8	71.1	11.3
2012	5.4	13.4	70.4	10.8
2011	6.1	13.5	70.4	10.0
2010	7.7	13.7	68.8	9.8
2009	11.1	13.2	65.7	9.9
2008	11.0	12.6	65.0	11.3

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019)

Se trata pues, de una situación preocupante, mucho más dados los dramáticos cambios que ha producido la crisis en los flujos entre períodos de empleo y desempleo, y la clara deteriorización de la calidad de las ocupaciones en el mercado laboral. Tanto es así que la mayoría de los empleos que se crean en la época actual son de carácter temporal y cuentan con una duración más limitada que en períodos anteriores a la crisis financiera.

Además, este último aspecto lleva a pensar que las medidas de fomento de empleo de carácter temporal podrían no disminuir *per se* las tasas de desempleo. Así, tal y como aseguran Bentolila et al. (2017), no está claro a priori de qué modo los puestos de trabajo de corta duración ayudan a que las personas desempleadas recuperen su carrera profesional. Situación, para la cual, es necesaria una respuesta obligada por parte de las pertinentes instituciones hacia una mayor proyección y gestión de las medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de este colectivo.

En conjunto, la pérdida de riqueza por el desempleo ha producido una caída en el gasto en consumo que provoca una lenta recuperación de las economías (Junankar, 2011). Igualmente, el paro de larga duración expone a los individuos a la exclusión

social (Bentolila et al., 2017), a consecuencias perjudiciales en su bienestar mental y psicológico (Bentolila et al., 2017; Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [CEDEFOP], 2018), además de afectar a la estabilidad financiera del núcleo familiar, ocasionando un impacto negativo en el entorno académico de los hijos/as (Rothstein, 2016). A su vez, son reseñables los estudios que encuentran una asociación entre el desempleo de larga duración y el crimen violento, lo que supone altos costes para la sociedad (Nordin & Aldén, 2017).

Por último, y aunque las evidencias actuales vinculan a las personas de mayor edad con una mayor probabilidad de sufrir episodios de desempleo de larga duración, no podemos olvidar que los factores socioeconómicos y las desventajas del entorno familiar impulsan a que los más jóvenes acaben, finalmente, por encontrarse en esta situación.

Y es que las desigualdades sociales -y su sostenimiento en el tiempo- es la variable más significativa que incide en la posibilidad de experimentar períodos de desempleo de larga duración (Lallukka et al., 2019). Evidencia de la alta exposición que tiene la juventud de estar en esta situación es que, en el año 2016, 1.3 millones de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años llevaban buscando empleo durante 12 meses en el seno de la Unión Europea (Eurofound, 2017).

2. Factores de riesgo o determinantes en el desempleo de larga duración

Desde una perspectiva global, la manifestación de altos niveles en las tasas de desempleo de larga duración es el resultado de las políticas macroeconómicas lideradas por los distintos países. Específicamente, el aumento en estas tasas ha sido analizado como el resultado de mercados laborales rígidos que se caracterizan por altos costes de contratación y legislación restrictiva en las áreas de protección del empleo, la existencia de sindicatos con fuerza dentro del sistema laboral, así como altas prestaciones por desempleo (Heindenreich, 2015).

Siguiendo a Heindenreich (2015), el riesgo de estar en situación de desempleo de larga duración en la actual coyuntura refleja tres formas diferentes de segmentación del mercado laboral. En primer lugar, la *polarización*, esto es, la alta diferenciación entre los empleos de “buena” o “mala” calidad, producto de una legislación que impide la movilidad entre los distintos segmentos laborales. En segundo lugar, la *dualización*, esto es, las diferencias en términos de ocupación entre las personas

con altas y bajas cualificaciones, así como entre las personas con contratos fijos y de carácter temporal. Por último, la *marginalización*, que atiende al proceso en el que ciertos individuos están relegados a los márgenes de la sociedad, implicando la persistencia de exclusión social entre los grupos con mayor desventaja dentro del mercado laboral.

Las dimensiones citadas que muestran la segmentación del mercado laboral se postulan como factores que, de un modo u otro, están afectando a los procesos de contratación en el mundo del trabajo. En particular, esta situación está ocasionando una carencia de demanda laboral, elevando los costes de contratación de los trabajadores a tiempo completo, disminuyendo los incentivos para el empleo y, en fin, fortificando la flexibilidad en el mercado laboral y la discriminación de los colectivos con altas desventajas (véase CEDEFOP, 2018).

Sin embargo, no podemos olvidar que uno de los elementos cardinales que ha afectado al colectivo de personas desempleadas de larga duración es el cambio producido en términos de habilidades y competencias necesarias para la empleabilidad (capital humano) (Becker, 1964). Huelga decir que la empleabilidad se concibe, entonces, como una inversión de los individuos para desarrollar y mantener su empleo, pero también para conseguir uno nuevo si lo requiere (Hillage & Pollard, 1998).

En concreto, la citada modificación en los requisitos de las habilidades es objeto de análisis no solo en el marco de una crisis financiera, sino también en relación con las demandas de los sectores tecnológicos y de innovación en una economía del conocimiento. Y es que, en la época contemporánea, los futuros trabajadores necesitan tanto de una buena capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno, como de un amplio conjunto de habilidades genéricas y multidisciplinares que les permitan afrontar la incertidumbre social y laboral (Allen & Van der Velden, 2011). En esta línea, la carencia de habilidades y cualificaciones que se ajustan al puesto de trabajo y la falta de experiencia laboral previa se postulan como las principales barreras de acceso al empleo percibidas por las personas paradas de larga duración (McQuaid & Lindsay, 2002).

Y es que un hecho de carácter recurrente durante los períodos de altas tasas de desempleo es el desajuste entre la formación recibida y la exigida por el puesto de trabajo, dando lugar al fenómeno de la *sobrecualificación*. Concretamente, este es el

resultado de la suma de una mayor competición en el mundo del trabajo, una menor demanda de trabajadores cualificados y una expansión del nivel de titulados superiores, donde los individuos que cuentan con un nivel de cualificación disponen de una mayor facilidad en su transición al empleo, aunque sea en puestos de trabajo que no se corresponden con su formación (Wolbers, 2003). En consecuencia, los trabajadores con cualificaciones educativas más altas, un estatus ocupacional elevado, y/o un vínculo contractual estable con una empresa tienen un menor riesgo de estar en situación de desempleo a corto y largo plazo. En efecto, la alta diferencia entre las posibilidades de empleo de los colectivos con altas y bajas cualificaciones vuelve a señalar la segmentación ocupacional acusada que contiene el mercado laboral nacional y europeo (Heindenreich, 2015).

Empero, la situación mantenida de los desempleados de larga duración no solo se explica por el desajuste de sus competencias con las requeridas por el mercado laboral, sino también por la falta de motivación y de vínculos con el mundo del trabajo. Justamente, este efecto fue acuñado por Blanchard y Summers (1986) como “histéresis”, refiriéndose con este concepto a la persistencia sustancial del desempleo y a sus efectos prolongados que ocasionan que este grupo de personas a menudo no puedan regresar a su carrera profesional anterior, a sus niveles salariales precedentes, y a conseguir satisfacción con su trabajo, incluso cuando consiguen encontrar uno nuevo (Heindenreich, 2015).

Además, la falta de motivación se produce en un panorama empresarial marcado por las altas expectativas y perspectivas de los empleadores, lógicamente por la gran suma de candidatos que obtienen para un mismo puesto de trabajo. En este contexto, una de las variables que han sido analizadas frecuentemente en las últimas décadas es la influencia del desempleo como factor discriminante en los procesos de contratación. En concreto, la literatura académica se ha centrado en el análisis del paro de larga duración sobre las perspectivas de los empleadores, constatando la existencia de prejuicios y, por consiguiente, de un estigma hacia este grupo (McQuaid & Lindsay, 2002). En concreto, los responsables de contratación podrían utilizar la información sobre el desempleo como un “instrumento de señalización” a la hora de seleccionar a sus trabajadores, discriminando especialmente a los parados de larga duración, cuyas habilidades podrían haberse deteriorado (Eriksson & Rooth, 2014).

De acuerdo con el estudio de Eriksson y Rooth (2014), este “efecto de estigma” por parte de los responsables de contratación se reporta, de una manera importante, en relación con los sujetos que cuentan períodos de desempleo superiores a 9 meses en puestos de trabajo que requieren de cualificaciones medias o bajas. En este caso, los empleadores perciben este hecho como una señal negativa, lo que potencia su exclusión en este procedimiento. De igual modo, este efecto se acentúa cuando se alude a las personas desempleadas de mayor edad, siendo ellos mismos los que identifican la “discriminación por parte del empleador” como la principal barrera de acceso al empleo (McQuaid & Lindsay, 2002).

Todo lo expuesto hasta aquí permite aseverar las causas y consecuencias que el paro de larga duración ejerce en la población activa, lo que refleja también la ineficacia de las medidas de actuación destinadas a la creación y mantenimiento del trabajo. No cabe duda, entonces, que postular políticas dirigidas hacia el empleo y la inclusión social es un desafío clave si lo que se persigue es la equidad de la ciudadanía.

3. Medidas de actuación ante el desempleo de larga duración: las políticas activas de empleo

Como se ha visto hasta ahora, es dramática la huella que el desempleo de larga duración ha dejado en la población, siendo palpables también las ineficiencias al respecto de los mercados laborales en el contexto nacional y europeo (Eriksson & Rooth, 2014).

Y es que es evidente que las políticas introducidas hasta el momento en la Unión Europea y en los países que integran la OCDE -políticas fiscales y monetarias de carácter agresivo- no han sido efectivas, en la mayoría de los casos, en disminuir el desempleo (Junankar, 2011). Es más, el sostenimiento de las personas que están desempleadas está causando un aumento de la exclusión social (CEDEFOP, 2018). Valga como ilustración que el riesgo de pobreza para las personas que están en paro es más de cinco veces superior que para las que tienen trabajo (el 44% frente al 8%) (Comisión Europea, 2009).

En este sentido, la literatura académica en el ámbito de la economía ha dispuesto una serie de medidas de actuación fundamentales ante el desafío de reducir las tasas de paro: la creación de empleo indirecta a través las políticas

monetarias/fiscales (por ejemplo, incrementando la creación de puestos de trabajo en el sector público), las reformas generales del mercado laboral (cambio de la legislación de protección de empleo, disminución de los costes laborales, etc.), la disminución de los beneficios por desempleo, la mejora de calidad de los sistemas educativos y de formación en su relación con el mundo del trabajo, y/o la posibilidad de poner en marcha políticas activas de empleo (*active labour market policies*) (Junankar, 2011).

En concreto, las políticas activas de empleo han gozado de una especial atención por parte de los gobiernos en el Estado del Bienestar en su labor de combatir el desempleo a corto y largo plazo, así como para la creación de un mercado laboral socialmente inclusivo y económicamente productivo (Card, Kluve, & Weber, 2016; Morel, Palier, & Palme, 2012). Por políticas activas de empleo se entienden las medidas de política social que estimulan la participación en el mercado laboral a través de inversiones en capital humano y asistencia en la búsqueda de trabajo (Benda, Koster, & Van der Veen, 2019).

Dentro de este marco, las políticas activas de empleo cumplen dos funciones principales a la hora de facilitar la empleabilidad de los desempleados (Benda et al., 2019; Vooren, Haelermans, Groot, & Van den Brink, 2019):

1. Mejorar el proceso de ajuste en el mercado laboral con el objetivo de resolver la problemática del desempleo. Concretamente, tratan de eliminar el desajuste entre las habilidades requeridas por los empleadores y la demanda laboral mediante *programas de formación* (mejora del capital humano). Ello incrementará la posición en el mercado laboral de los parados de larga duración, incrementando su probabilidad de acceso a una ocupación.
2. Intensificar y hacer más activa la búsqueda de empleo a través de la mejora de programas y servicios destinados a facilitar el citado proceso de ajuste en el mundo del trabajo (influencia del comportamiento de búsqueda del desempleado). Para ello, se utiliza la asistencia en los servicios públicos de empleo, un apoyo fundamental que trata de promover la motivación de este colectivo y, en consecuencia, su empleabilidad.

De igual modo, las políticas activas de empleo pueden ser divididas en las siguientes categorías: (a) formación presencial o en el puesto de trabajo (por ejemplo, los

programas de capacitación y perfeccionamiento) dirigidos a la mejora del capital humano (b) asistencia, seguimiento y apoyo directo en la búsqueda de empleo (c) incentivos para el empleo través de subvenciones para la contratación en el sector público y privado (Martin, 2015; Card et al., 2016; Vooren et al., 2019). No obstante, otros autores incluyen otras políticas dentro de esta clasificación como los incentivos para *start-ups* y las políticas exclusivamente dirigidas a los colectivos más vulnerables (véase Escudero, 2018).

Dado que en el contexto europeo las cifras de desempleo han aumentado considerablemente, el Consejo de la Unión Europea, en el marco de sus políticas activas de empleo ha desarrollado una Recomendación comunitaria dirigida a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (Consejo de la Unión Europea, 2016) que llama a los Estados Miembro a desarrollar acciones que incrementen el registro y seguimiento de este grupo, el apoyo individualizado para la transición al mercado laboral y/o la mejora de las relaciones entre los empleadores, los *partners* en el ámbito social, el empleo y los servicios sociales, las autoridades del gobierno, y proveedores de formación y educación.

Huelga decir que, en España, se han liderado las denominadas “prácticas prometedoras para el apoyo a los desempleados de larga duración” gestionadas, sobre todo, por entidades sin ánimo lucrativo y fundaciones con un margen de implementación hasta el año 2022. Específicamente, han demostrado ser prácticas de interés las lanzaderas de empleo, la integración laboral a través de la creación de empresas sociales, así como el apoyo individualizado mediante servicios especializados y la implicación de los distintos interlocutores sociales (Comisión Europea, 2019b). Medidas que se suman a la medida reciente liderada por el gobierno nacional, el Plan “Reincorpora-Te” (2019-2021) que trata de prevenir y reducir el desempleo de larga duración mediante 6 ejes de actuación: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional (Boletín Oficial del Estado, núm. 85, 9/4/2019).

Más allá de la iniciativa nacional y comunitaria, de lo que se trata es de evaluar la efectividad de las políticas activas de empleo transversalmente, todo ello con el propósito de orientar las políticas que se dirigen a mejorar la empleabilidad del colectivo de desempleados de larga duración. No obstante, hasta el momento, las

evaluaciones de impacto se han centrado en la efectividad de un determinado programa, grupo o período de tiempo, lo que no proporciona una respuesta general a la cuestión de qué tipo de programas son eficaces, con qué destinatarios y bajo qué circunstancias (Vooren et al., 2019).

En este sentido, con el propósito de distinguir los programas con mayores beneficios para la reducción del colectivo de parados, se utiliza como criterio de selección los informes y estudios sustentados en la comparación de varios programas y territorios, dando lugar a evaluaciones rigurosas que permiten extraer conclusiones relevantes a tal efecto.

En primer lugar, el estudio de Card et al. (2016, 2017) concluye que los programas de formación, específicamente los orientados a la mejora del capital humano tienen altos beneficios en afrontar el desempleo de larga duración. No obstante, estos autores encuentran un efecto de estos programas a medio y largo plazo (2 o 3 años después de su finalización). De igual modo, confirman un efecto positivo de los programas dirigidos a la búsqueda y asistencia de empleo, y los incentivos a la contratación en el sector privado, siendo particularmente efectivos en un clima de recesión económica.

En la misma línea, el metaanálisis de Vooren et al. (2019), constata que la asistencia al empleo -a corto plazo-, y los incentivos a la contratación -a largo plazo- son los programas más efectivos en mejorar los resultados en el mercado laboral de los participantes. Por su parte estos autores encuentran efectos positivos de la formación, aunque no estadísticamente significativos. A su vez, realizan una apreciación al respecto, indicando que la formación en el puesto de trabajo es de mucha mayor utilidad que la estandarizada en aulas ya que está más adaptada a las necesidades de las empresas.

Por último, el estudio de Escudero (2018) vuelve a confirmar los efectos positivos de los programas orientados a la formación -con beneficios para el total de la población desempleada- y de las subvenciones a la contratación. Asimismo, se refiere a la importancia de los incentivos para la *start-ups* tanto para la reducción del paro, como para incrementar el empleo en la población.

Conclusiones

El presente trabajo ha permitido concluir las causas y las graves consecuencias que la recesión económica ha ocasionado sobre la población en su conjunto, estando afectadas de un modo importante las personas en situación de desempleo de larga duración. En este contexto, las políticas activas de empleo se disponen en la literatura académica como un instrumento clave en miras al sostenimiento del Estado de Bienestar.

Desde una perspectiva teórica, la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración implica atender a la complejidad de las múltiples barreras que afronta este colectivo en su acceso y mantenimiento del empleo. Así, concordamos con McQuaid y Lindsay (2002), cuando afirman que la empleabilidad tiene que transcender de un modelo de capital humano centrado en una serie de competencias exigidas por el mercado laboral, e ir hacia un enfoque que integra esta última óptica con las circunstancias económicas locales y las actitudes de los empleadores que alteran sus posibilidades y oportunidades de éxito en el mundo del trabajo.

La finalidad de afrontar, entonces, la empleabilidad de este colectivo pasa por incluir en las políticas activas de empleo los programas que, hasta el momento, han resultado ser efectivos en el marco internacional. Es, por tanto, necesario un cambio hacia políticas de empleo que se centren en la inclusión de los colectivos con más desventajas y donde la formación intensiva, los incentivos a la contratación, la orientación, así como la asistencia al empleo sean fundamentales. Ello permitirá fomentar la creación de un entorno de apoyo hacia los desempleados de larga duración, mitigando las desventajas de encontrarse en esta situación durante un período prolongado.

Bibliografía

Allen, J., & van der Velden, R. (2011). Introduction. En J. Allen, & R. van der Velden (Eds.), The Flexible Professional in the Knowledge Society (pp. 1-14). Nueva York: Springer.

Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Benda, L., Koster, F., & Van der Veen, R. (2019). Activation is not a panacea: active labour market policy, long-term unemployment, and institutional complementary. *Journal Social Policy*, 1-24. doi: 10.1017/S0047279419000515

Bentolila, S., García-Pérez, J. I., & Jansen, M. (2017). Are the Spanish long-term unemployed unemployable? *SERIEs. Journal of the Spanish Economic Association*, *8*(1), 1-41. doi: 10.1007/s13209-017-0155-z

Blanchard, O. J., & Summers, L. W. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem. *NBER Working Paper*, 1950, 15-78.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2016). Active labour market policies and long-term unemployment. En S. Bentolila & M. Jansen (Eds.), *Long-term Unemployment After the Great Recession: Causes and remedies* (pp. 11-24). Londres: Centre for Economic Policy Research, CEPR Press.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *NBER Working Paper Series*, 21431, 1-71.

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2018). *From long-term unemployment to a matching a job. The role of vocational training in sustainable return to work.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.

Comisión Europea. (2009). *La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: Un marco europeo para la cohesión social y territorial.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.

Comisión Europea. (2019a*). Report from the Commision to the Council. Evaluation of the Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labor market*. Bruselas: Autor.

Comisión Europea. (2019b). *Promising practices for supporting the long-term unemployed (LTUs).* Recuperado de https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=0&advSearchKey=ppltu2019&mode=advancedSubmit&catId=1307&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0

Consejo de la Unión Europea. (2016). *Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.* Bruselas: Autor.

Eriksson, S., & Rooth, D. O. (2014). Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment. *American Economic Review*, *104*(3), 1014-1039. doi: 10.1257/aer.l04.3.1014

Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, *7*(4), 1-26. doi: 10.1186/s40173-018-0097-5

Eurofound. (2017). *Long-term unemployment youth: Characteristics and policy responses*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.

Heidenreich, M. (2015). The end of the honeymoon: The increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe. *Journal of European Social Policy*, *25*(4), 393-413. doi: 10.1177/0958928715594544

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis.* Londres: Department for Education and Employment.

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.* Recuperado de http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3966&L=0

Junankar, P. N. (2011). The Global Economic Crisis: Long Term Unemployment in the OECD. *IZA Discussion Paper*, 6057, 1-87.

Katz, L. F. (abril, 2010). *Long-term unemployment in the Great Recession*. Declaración en el Joint Economic Committee, U.S. Congress.

Lallukka, T., Kerkelä, M., Ristikari, T., Merikukka, M., Hiilamo, H., Virtanen, M., . . . Halonen, J. I. (2019). Determinants of long-term unemployment in early adulthood: A Finnish birth cohort study. *SSM-Population Health*, 8, 1-12. doi: 10.1016/j.ssmph.2019.100410

Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylized facts and evidence of their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 84, 1-34.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). The ‘employability gap’: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, *20*, 613-628. doi: 10.1068/c22m

Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (2012). *Towards a Social Investment State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol: Bristol University Press.

Nordin, M., & Almén, D. (2017). Long-term unemployment and violent crime. *Empirical Economics*, *52*(1), 1-29. doi: 10.1007/s00181-016-1068-6

Organización para el Desarrollo y Cooperación Económicos. (2019). *Long-term unemployment rate (indicator)*. Recuperado de https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm

Rothstein, D. S. (2016). An Analysis of Long-term Unemployment. *Monthly Labor Review*, *139*(7), 1-44.

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2019). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, *33*(1), 125-149. doi: 10.1111/joes.12269

Wolbers, M. H. (2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, *19*(3), 249-266. doi: 10.1093/esr/19.3.249

A relação entre as Universidades e seus Diplomados: Emergência e Desenvolvimento dos Departamentos de *Alumni*

ALEIKA MAGDA SILVA DA COSTA MAGALHÃES
JOAQUIM LUÍS COIMBRA
Universidade do Porto, FPCEUP

Introdução

A Educação de Adultos tem sido destaque em diversos países como em Portugal e Austrália e alcançado um papel importante na promoção de diretrizes e políticas que apoiem a formação e aprendizagem dos adultos ao longo da vida. Segundo Freire (2005), "Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender". ´Mesmo sendo um fenómeno recente, a Educação de Adultos vem sofrendo uma evolução desde revolução francesa, durante o século XIX e primeira metade do século XX. (Canário, 1999:11). É neste sentido que a aprendizagem não acontece somente num dado período da vida e nem se limita apenas a contextos formais como a escola. Em resposta a essa temática, o objetivo dessa investigação envolve compreender as relações entre as Universidades e seus diplomados e como acontece o aprendizado dentro do contexto dos adultos e do dos temas Aprendizagens Informais e Não formais e as Aprendizagens ao Longo da Vida. Serão analisados os aspectos voltados para participação, motivação, criação de sentido e significado dado pelos ex-alunos na relação que estes estabelecem entre a Universidade após serem diplomados. As relações entre as Universidades e seus Diplomados se constituem por diversos fatores que integram interesses Sociais, Económicos e Acadêmicos por parte das Instituições de Ensino; por outro lado, estas relações podem contribuir para aspectos que não são explícitos, mas que fazem parte da trajetória de vida do ex-aluno em seus diferentes contextos, sobretudo para sua formação profissional. Neste contexto, o estudo analisará as contribuições destas relações Diplomados e Instituição no âmbito das Aprendizagens ao Longo da Vida, Informais e Não formais dos ex-alunos. A aprendizagem acontece em diversas situações e lugares, em meio a conversas, convívio com familiares, amigos, igreja, participação social, cívica, política, no movimento associativo e nos departamentos de *alumni,* entre outras situações.

Pensamos sempre na escola como um ambiente no qual adquirimos o conhecimento, mas a educação tem um conceito mais amplo que ultrapassa os ambientes formais e inclui também os contextos não formais e informais. A educação formal segundo Gadotti, “tem objetivos claros e específicos e é representada principalmente pelas escolas e universidades. Ela depende de uma diretriz educacional centralizada como o currículo, com estruturas hierárquicas e burocráticas, determinadas em nível nacional, com órgãos fiscalizadores dos ministérios da educação.” (Gadotti, 2005). Sendo assim, podemos dizer que a educação informal acontece de forma espontânea, não existe uma estruturação dos conhecimentos e nem tão pouco uma metodologia educacional; este tipo de aprendizado pode ocorrer em casa, no convívio com os familiares, no clube, no sítio onde mora, nas ruas, igreja, na relação com os media e com o consumo e em diversos outros contextos onde ocorram processos de interação entre as pessoas, sejam momentos intencionais ou não.

Por esta razão os programas “*Alumni*”, enquanto espaços não formais e informais, podem contribuir para o desenvolvimento das aprendizagens na formação de adultos que podem também ser articuladas pelos ex-alunos em diferentes situações exigidas do percurso de vida pessoal e formação profissional.

2. Objetivos

Ao sair da Universidade os ex-alunos iniciam um processo de reflexão sobre projetos que envolvem aspectos pessoais, sociais, profissionais e de vida. Exigindo necessidade de como cidadão, se capacitar, gerir suas carreiras e formação ao longo da vida.

Uma das principais dificuldades que um diplomado tem é a de ingressar no mercado de trabalho e dar continuidade ao seu aprendizado e formação profissional. Para adquirir essas capacidades o ex-aluno não depende apenas do diploma, mas também de outras competências pessoais e de relacionamento que o torne capaz de fazer as melhores escolhas de formação e aprendizado. Isto facilitará a sua permanência no mercado de trabalho e a sua condição de dar melhores respostas às diferentes dificuldades e exigências que terá ao longo da trajetória de vida e carreira.

O instrumento qualitativo história de vida será realizado com os ex-alunos com a

finalidade de identificar as aprendizagens que foram construídas durante a participação no programa *Alumni,* bem como a criação de significados dado pelo ex-aluno nessas interações com seus pares e com os membros da Instituição. Pretende-se analisar os diferentes tipos de discursos sobre os aspectos voltados para participação, motivação e permanência dos ex-alunos, o significado e o sentido que é dados pelos ex-alunos ao participar do programa *Alumni* e quais contribuições do programa para a sua Aprendizagem ao longo da vida.

3. Percurso Metodológico. História de Vida

Por meio do instrumento qualitativo, será utlizado a história de vida, que tem como finalidade identificar as aprendizagens que foram construídas durante a participação no programa *Alumni,* e a criação de significados dado pelo ex-aluno nessas interações com seus pares e com os membros da Instituição.

A história da pessoa contada acerca da vida pode ser tomada como um retrato do próprio *self* e de sua identidade. A representação da nossa experiência é portanto uma narrativa, segundo Vieira (2014): “tais narrativas tem a função de construir uma configuração integrativa do *self* no mundo adulto” .Um indivíduo constrói a narrativa sobre si mesmo a partir das narrativas culturais, experiências em diferentes contextos de tragédia, romance, comédias e a partir das suas relações interpessoais, com familiares, amigos, professores e diferentes sistemas sociais.

A partir dessas interações é simultaneamente construído também o seu sistema de crenças, ou seja, aquilo que atribuímos como verdade e que influenciam na tomada de decisão e no conjunto ações que fazemos na vida cotidiana. A tomada de consciência durante esse processo de contar a sua própria história, para além de ajudar a examinar a si mesmo, conhecer-se, também ajuda a identificar os seus interesses, preferências, experiências e quais suas motivações que o fizeram escolher um caminho e não um outro, e por fim aprender mais sobre si.

Acredito que a narrativa biográfica, mostrará além das suas histórias de vidas, a subjetividade de cada ex-aluno relacionada a experiência com a Instituição Educacional após ser diplomado e ainda a importância desta relação diplomados-Instituição para suas aprendizagens educativas, pessoais, sociais e profissionais.

4. Análise Documental

Com intuito de compreender melhor, a análise documental segundo Bardin, “tem por

objectivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformaçao” (Bardin, 1977).

Portanto a análise documental trata-se de uma fase preliminar, que possibilita construir e extrair novas informações a partir dessa base de dados inicial.

Com o intuito de compreender melhor a análise documental, segundo Bardin, “tem por objectivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformação”. (Bardin, 1977).

Pretende-se analisar os diferentes discursos orientadores para implementação da Estratégia *Alumni*, as diferenças nos aspectos voltados para a cultura, sobretudo os hábitos e as tradições, que contribuem para escolha das ações que serão implementadas pela Instituição.

5. Resultados Esperados

Dentre os resultados esperados pela pesquisa realizada com os ex-alunos é identificar se a manutenção das relações entre os diplomados e a Instituição de ensino contribuem para a troca de experiência, conhecimento e aprendizagem ao longo da vida.

Outro resultado relevante da pesquisa que será realizada com a Instituição, é compreender se os diferentes eventos promovidos permitem a interação entre os ex-alunos e partilha sobre os desafios profissionais e trajetórias de carreiras.

Considerações

A perspetiva é que a investigação permita compreender a realidade entre as relações com diplomados e as Instituições, os interesses que podem não serem explícitos, mas que fazem parte da construção e do estabelecimento das relações entre as partes envolvidas. Por um lado, existe os interesses económicos, financeiros das Universidades e em outra parte, os interesses e expectativas dos ex-alunos pelo aprendizado, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. O projeto tem a intenção de contribuir para a compreensão dessas diferenças e conflitos de interesses, com proposta de melhorias quanto aos princípios orientadores e implementação da temática de inclusão em relação aos aspectos voltados para Aprendizagens informais dos ex-alunos.

Bibliografía

Anibal, A. (2013). Da educação permanente a aprendizagem ao longo da vida e a validação das aprendizagens informais e não formais: recomendações e práticas*. Instituto Universitário de Lisboa,* 3. issn:1647-0893.

Canario, R. (2013). Novos (des)caminhos da educação de adultos?. *Universidade de Lisboa*, 557. doi: 10.5007/2175-795X.2013v31n2p555.

Gadotti, M. (2005). A questão da educação formal/não-formal. Sion: Institut internacional des Droits de 1º Enfant. 1-11.

Moura, M.M.T. (2004). *A prática pedagógica dos alfabetizadores de jovens e adultos: Contribuição de Freire, Ferreiro e Vygotsky – 3. Ed.* Maceió: Edufal.

Simões, A., & Lima, L. (2019). Um académico pioneiro da educação permanente e de adultos em Portugal. *Universidade de Coimbra.* doi: 10.14195/978-989-26-0228-8_2.

Kimball, B. A. (2015). 'Democratizing' fundraising at elite universities: the discursive legitimation of mass giving at yale and harvard, 1890-1920. History of Education Quarterly, 55(2), 164-189. doi:10.1111/hoeq.12112.

Knott, M. J. F., Jeanie M. & Regan, C. E. (2018). Outcomes assessment in a capstone management course: engaging multiple stakeholders. Organization Management Journal, 15(3), 144-157.

Necesidades de orientación profesional en Galicia: a idade como factor condicionante

MARÍA-JOSÉ MÉNDEZ-LOIS
MILENA VILLAR VARELA
MARÍA DEL MAR SANJUÁN ROCA
Universidade de Santiago de Compostela/España

Introdución

O mercado de traballo en España está, na actualidade, sometido a constantes cambios que poñen de manifesto a conveniencia de atender as necesidades de orientación profesional da poboación adulta. Ademais, na conxuntura de crise económica que vivimos, o problema agudízase ao ser mais as persoas que non poden cumprir os seus proxectos vitais (persoais ou profesionais) por culpa de variados factores como a falla de recursos económicos, o desemprego e o emprego precario, entre outros.

As necesidades que xorden desta situación fan que as persoas sintan a miúdo unha desorientación persoal, un desprazamento, que xera demandas de axuda que fan que as persoas adultas necesiten acceder a servizos de orientación profesional que lles permitan coñecer as prospectivas dos sectores nos que traballan e as formacións máis adecuadas aos perfís demandados.

A orientación profesional en España, entendida como o apoio proactivo aos individuos, estase convertendo no eixo central das políticas activas de emprego e como punto base das avaliacións de necesidades desde as que planificar accións de formación e avaliar resultados. Esta definición integrouse no noso contexto pero, a pesar disto, aínda son poucos os estudos que afrontan a tarefa de identificar e delimitar as necesidades das persoas adultas en relación co seu desenvolvemento profesional e vital (García del Dujo e Martín, 2004; Guerrero, 2005; Suárez-Ortega, 2006; Más, 2007; Aneas e Donoso, 2008; De la Fuente e González-Castro, 2009; Loiodice, 2012; Fullana et al. 2015; Padilla-Carmona, Sánchez-García e Suárez-Ortega, 2016; etc.) e ademais moitas destas investigacións centráronse en colectivos concretos (inmigrantes, mulleres, estudantes universitarios, persoas con diversidade funcional, etc.) ou aspectos específicos (inserción laboral, valores

laborais, uso dos servizos de orientación, etc.) polo que se carece de investigacións que aborden, de forma sistemática e xeneralizada, esta cuestión de maneira que sexa posible derivar consecuencias para a intervención. E este feito ten grande importancia pois desde as administracións téñense potenciado servizos dirixidos á poboación adulta pero sen prestar grande importancia ao coñecemento previo das necesidades sobre as que se debe intervir, así como as estratexias e mecanismos máis apropiados para isto.

Os estudos, anteriormente citados, realizados no noso pais con traballadoras e traballadores que están en situación de ocupados/as ou desempregados/as presentan, de maneira sintética, tres tipos de necesidades de orientación: a) manter a empregabilidade, permanecer no mercado de traballo; b) unha formación continua ao longo da vida que tamén permite manter a empregabilidade; e c) necesidade de situarse nun lugar dentro do mercado e, a súa vez, articular as diversas necesidades vitais e profesionais, é dicir, desenvolver e xestionar o proxecto profesional-vital.

Os obxectivos do estudo descritivo que presentamos son identificar as necesidades de orientación percibidas, por una mostra de homes e mulleres, na idade adulta e analizar se existen diferencias significativas en relación á idade das persoas consultadas.

En relación á idade son diversos os autores e autoras (Blanch, 1990; Cavanaugh e Blanchard-Fields, 2002; Sánchez García, 2004; Villar Varela e Méndez-Lois, 2014) que consideran a idade como un factor moi importante que condiciona o acceso ao emprego, ao mesmo tempo que un factor de exclusión, que se agudiza en certos grupos con menores recursos.

As funcións da orientación profesional variarán en función da idade do colectivo, centrándose no desenvolvemento profesional, a mellora da formación inicial, a elección e demanda do primeiro emprego, a estabilización dos proxectos profesionais e vitais, a reinserción profesional, a recualificación para o mantemento do posto e a reubicación nas etapas de transición (Echeverría, Isus, Martínez e Sarasola, 2008; Álvarez e López, 2012; Loiodice, 2012).

Super (1957) establece diferentes etapas de desenvolvemento vocacional e propón que a forma de adaptarse de cada persoa a un periodo da súa vida permitirá predicir a técnica coa que se adaptará nas seguintes etapas. Estas etapas son: crecemento,

exploración, establecemento (ensaio e estabilización), mantemento e retiro. Neste artigo referirémonos as etapas de exploración, establecemento e mantemento da persoa con respecto ao mercado de traballo, xa que son as etapas que abarcan a vida laboral.

2. Método

A mostra do estudo está conformada por 614 suxeitos dos que o 50,5% son mulleres e o 49,2% homes que, estando ou non en situación de desemprego, son usuarios/as dos servizos públicos de orientación. A mostraxe realizouse por cotas, establecéndose estratos que representan as características diferenciais da poboación no referente a trazos sociodemográficos (xénero, idade, situación laboral, nivel de cualificación e procedencia) respectando unhas porcentaxes previamente establecidas á hora de delimitar as cotas de cada estrato.

O instrumento empregado é un inventario de necesidades de orientación no desenvolvemento profesional que se elaborou *ad hoc* polo equipo de investigación do proxecto. Esas necesidades preséntanse, no cuestionario de recollida de datos, como unha serie de afirmacións a fin de que as persoas consultadas manifesten o seu grado de acordo coas mesmas nunha escala tipo likert na que o valor 0 indica que a persoa está en total desacordo e o valor 5 indica un total acordo. As necesidades foron agrupadas en cinco bloques: necesidades para a autoexploración; necesidades de formación; necesidades para a toma de decisións e a planificación persoal e profesional; necesidades para a busca de emprego e necesidades para a xestión e posta en práctica do proxecto.

O grado de estabilidade e consistencia interna do inventario de necesidades é alto, tal e como expresa o seu coeficiente de fiabilidade ($\alpha = 0.945$).

3. Resultados

Os resultados da análise descritiva básica dos ítems incluídos no inventario permítennos deducir que as valoracións emitidas denotan un nivel intermedio/alto en todas as capacidades e competencias contempladas. A media dos elementos sitúase en 3,707. Podería considerarse, polo tanto, que as persoas consultadas non manifestan un alto grado de necesidade de recibir orientación persoal e profesional pero convén destacar que as puntuacións sempre se manteñen entre 2,96 e 4,11 o

que nos indica que ningunha das competencias contempladas esta desenvolta plenamente.

A análise por separado de cada unha das cinco subdimensións estudadas sinálanos que as maiores necesidades de orientación das persoas adultas danse nas necesidades de formación, cunha media de 3,45 na subdimensión, mentres as menores necesidades de orientación se centrarían nas de exploración onde a media é de 3,8. Unha análise pormenorizada de cada unha das dimensións sinálanos que:

Na dimensión de exploración, conformada por cinco ítems, a competencia menos desenvolta está en relación coa propia exploración e o coñecemento útil sobre un/unha mesmo/a e é polo tanto a que se debería traballar máis nun programa de orientación. Como se pode ver na táboa 1, as menores necesidades de orientación nesta subdimensión daríanse en relación ao autoconcepto das persoas consultadas.

Táboa 1. Medias e desviacións típicas das respostas ás distintas capacidades e competencias que delimitan as necesidades de orientación das persoas consultadas na subdimensión de exploración

	N	Media	Desv. típ.
Necesidades para a autoexploración			
Teño información útil sobre min mesmo/a para elaborar o meu itinerario	605	3,63	1,067
Teño claros os postos de traballo que me interesan	608	3,98	1,081
Teño clara a dirección do meu futuro profesional	606	3,67	1,153
Sei establecer os meus obxectivos profesionais	605	3,75	1,042
Teño bo autoconcepto	608	4,00	,992

Na subdimensión de formación, constituída por tres ítems, a competencia menos desenvolta relaciónase co aproveitamento da formación recibida para atopar ou mellorar o emprego do suxeito, aspecto que debería ser máis traballado e mellorado por parte das accións de orientación que se planifiquen. As menores necesidades de orientación nesta subdimensión, como se pode observar na táboa 2, danse en

relación á consideración de ter suficiente formación para a súa incorporación ao mercado laboral.

Táboa 2. Medias e desviacións típicas das respostas ás distintas capacidades e competencias que delimitan as necesidades de orientación das persoas consultadas na subdimensión de formación

	N	Media	Desv. típ.
Necesidades de formación			
Teño suficiente formación para incorporación ao mercado laboral	606	3,50	1,167
Sei aproveitar a miña formación para atopar ou mellorar o meu emprego	605	3,41	1,199
Sei obter Información sobre alternativas de formación	605	3,46	1,165

Na subdimensión de toma de decisións e planificación persoal e profesional, composta por seis ítems, pódese observar que a competencia menos desenvolta, e que debería ser máis traballada nos programas de orientación para o emprego, está en relación con saber anticiparse ás dificultades como paso previo á toma de decisións. Na táboa 3 recóllense, así mesmo, os aspectos que necesitarían dunha menor orientación, nesta subdimensión, que se relacionan coa avaliación constante das decisións sobre a carreira por parte da propia persoa.

Táboa 3. Medias e desviacións típicas das respostas ás distintas capacidades e competencias que delimitan as necesidades de orientación das persoas consultadas na subdimensión de toma de decisións e planificación persoal e profesional

	N	Media	Desv. típ.
Necesidades para a toma de decisións e a planificación persoal e profesional			
Coñezo os meus puntos fortes/débiles para elaborar itinerario de formación e inserción	605	3,71	1,029
Sei anticiparme ás dificultades antes de tomar decisións	607	3,58	1,087
Son competente para tomar decisións	603	3,78	1,012
Emprego a miña experiencia previa para tomar decisións	606	3,70	1,142

O meu itinerario de inserción é coherente coas miñas metas	605	3,70	1,125
Avalío de maneira constante as decisións sobre a miña carreira	603	3,92	1,019

Na subdimensión de busca de emprego, conformada por tres ítems, vese claramente que a competencia menos desenvolta e que precisa de axuda para prosperar por parte dos profesionais da orientación profesional, está en relación co desfrute dunha rede de contactos que faciliten ao suxeito o acceso ao emprego (ver táboa 4). Por outra banda, as menores necesidades de orientación nesta subdimensión danse en relación ao coñecemento das técnicas de busca de emprego, aspecto no que a orientación non debería incidir moito.

Táboa 4. Medias e desviacións típicas das respostas ás distintas capacidades e competencias que delimitan as necesidades de orientación das persoas consultadas na subdimensión de busca de emprego

	N	Media	Desv. típ.
Necesidades para a busca de emprego.			
Coñezo as técnicas de busca de emprego	604	4,11	1,002
Busco emprego de forma regular e sistemática	604	3,93	1,153
Teño una rede de contactos que facilitan o acceso ao emprego	601	2,96	1,439

Por último, na subdimensión de xestión e posta en práctica do proxecto, composta por sete ítems, a competencia que necesitaría maior número de accións de orientación, tal como se recolle na táboa 5, sería a relacionada coa consecución dos obxectivos profesionais propostos, xa que é a menos desenvolta. De forma xeral, a capacidade para atopar o modo de conciliar a vida familiar e profesional non require de grande axuda nin traballo por parte da orientación, ao igual que o aproveitamento de novas oportunidades, ao estar estas capacidades e competencias adecuadamente desenvoltas.

Táboa 5. Medias e desviacións típicas das respostas ás distintas capacidades e competencias que delimitan as necesidades de orientación das persoas consultadas na subdimensión de xestión e posta en práctica do proxecto

	N	Media	Desv. típ.
Necesidades para a xestión e posta en práctica do proxecto			
Sei afrontar a incerteza propia do mercado laboral	606	3,70	1,064
Son capaz de conseguir os meus obxectivos profesionais	605	3,31	1,073
Sei sacar o máximo partido dos meus puntos fortes na miña vida profesional	604	3,69	1,016
Afronto, de forma adecuada, os meus fracasos e os meus éxitos	605	3,70	1,079
Son capaz de detectar as miñas novas necesidades para mellorar a miña vida profesional	598	3,69	1,039
Son capaz de encontrar o modo de conciliar satisfactoriamente a miña vida familiar e profesional	606	3,77	1,193
Cando xorden oportunidades interesantes, doume conta e aprovéitoas	607	3,75	1,070

As respostas obtidas representan, en igual proporción, as opinións dos homes e mulleres que compoñen a mostra. En relación á análise diferencial por grupos de idade, realizada a través da t de Student, obtivéronse diferencias significativas nalgunhas afirmacións referidas a todas as dimensións consideradas no estudo nas distintas mostras (global que abarca o conxunto de todas as persoas que responderon ao inventario, homes que se configura coas respostas só dos varóns que responderon ao inventario e mulleres que se refire ás respostas do grupo feminino que participou no estudo):

Na primeira dimensión referida as **necesidades de orientación en exploración e autocoñecemento**, encontramos as seguintes diferencias significativas:

- Na capacidade *Ter información útil sobre min mesmo/a para elaborar o itinerario de formación e inserción*. Estas diferencias afectan de modo desigual en distintos rangos de idade:

- Na mostra global consultada, entre o grupo de <25 e os >45. O grupo máis novo ten máis desenvolta esta capacidade ($\bar{x}$=3,68) que o grupo maior, que precisaría máis accións orientadoras ($\bar{x}$=3,35)

  t (202) = 2,093, p = .038

- Na mostra global consultada, o grupo de 25 a 30 anos, ten menos necesidades nesta capacidade ($\bar{x}$=3,66) que o grupo de máis de 45 anos ($\bar{x}$=3,35)

  t (143,336) = 1,947, p = .050

- Na mostra global consultada, entre o grupo de 31 a 45 anos, que ten menos necesidades nesta capacidade ($\bar{x}$=3,67) que o grupo de máis de 45 anos ($\bar{x}$=3,35)

  t (356) = 2,208, p = .027

- Na mostra de homes, entre o grupo de <25 e os >45. O grupo máis novo ten menos necesidades nesta capacidade ($\bar{x}$=3,60) que o grupo maior, que precisaría máis accións orientadoras ($\bar{x}$=3,06)

  - t (106) = 2,422, p = .017

- Na mostra de homes consultada, o grupo de 25 a 30 anos, que ten menos necesidades nesta capacidade ($\bar{x}$=3,06) que o grupo de máis de 45 anos ($\bar{x}$=3,57)

  - t (104) = 2,276, p = .025

- Na mostra de homes consultada, entre o grupo de 31 a 45 anos, que ten menos necesidades nesta capacidade ($\bar{x}$=3,53) que o grupo de máis de 45 anos ($\bar{x}$=3,06)

  t (152) = 2,045, p = .043

Na dimensión segunda, referida ás **necesidades de orientación na formación**, detectamos diferencias significativas en canto a:

- *Saber obter información sobre alternativas de formación. Estas diferenzas afectan a distintos rangos de idade:*
  - Na mostra global consultada, o grupo de 31-45 e o grupo de >45. O grupo máis novo ten menos necesidades neste aspecto ($\bar{x}$=3,54) que o de máis idade ($\bar{x}$=3,20).

    t (355) = 2,260, p = .024
  - Na mostra de homes, entre os que ocupan o rango de idade de 25 a 31 anos e os maiores de 45. O grupo de menos idade presenta menos necesidades de orientación neste aspecto ($\bar{x}$=3,59) que os de maior idade ($\bar{x}$=3,09)

    t (103) = 2,120, p = .036
- *Saber aproveitar a formación para atopar ou mellorar o emprego.* Estas diferenzas afectan a distintos rangos de idade:
  - Na mostra de homes, entre o grupo de 31-45 e o grupo de >45. O grupo de menos idade ten menos necesidades de orientación neste aspecto ($\bar{x}$=3,49) que o de máis idade ($\bar{x}$=3).

    t (152) = 2,065, p = .041

Na terceira dimensión, referida ás **necesidades de orientación para a toma de decisións e a planificación persoal e profesional**, encontramos as seguintes diferencias significativas:

- Na capacidade de *ter en conta os puntos fortes e débiles para elaborar o seu itinerario de formación e inserción*. Estas diferencias afectan de modo desigual en distintos rangos de idade:
  - Na mostra de mulleres de menos de 25 anos e as que se atopan entre os 25 e 30 anos. As máis novas ($\bar{x}$=4,14) teñen máis desenvolta esta capacidade, mentres que as mulleres de 25 a 30 anos ($\bar{x}$=3,60) precisan de orientación profesional para mellorar este aspecto.

    t (103) = 2,659, p = .009

– Na mostra de mulleres máis novas (menores de 25 anos) e as que teñen entre 31 y 45 anos. Estas últimas ($\bar{x}$=3,72) precisan da orientación profesional para ser capaces de ter en conta os seus puntos fortes e débiles, mentres que as máis novas ($\bar{x}$=4,14) amosan esta capacidade máis desenvolta.

$$t\ (206) = 2{,}579,\ p = .011$$

– Na mostra de mulleres menores de 25 anos e as maiores de 45. Neste caso as mulleres menores de 25 ($\bar{x}$=4,14) amosan un maior desenvolvemento desta competencia, mentres que as maiores de 45 ($\bar{x}$=3,70) deixan entrever unha clara necesidade de orientación profesional.

$$t\ (94) = 2{,}178,\ p = .032$$

- *Saber afrontar as dificultades propias do mundo laboral*. Estas diferencias afectan de modo desigual en distintos rangos de idade:
  – Na mostra de homes, entre os que ocupan o rango de idade de 25 a 31 anos e os maiores de 45. O grupo de menos idade presenta menos necesidades de orientación neste aspecto ($\bar{x}$=3,81) que os de maior idade ($\bar{x}$=3,14)

$$t\ (103) = 2{,}946,\ p = .004$$

  – Na mostra de homes, entre o grupo de 31-45 e o grupo de >45. O grupo de menos idade ten menos necesidades de orientación neste aspecto ($\bar{x}$ =3,76) que o grupo maior ($\bar{x}$=3,14).

$$t\ (151) = 2{,}920,\ p = .004$$

Na cuarta dimensión, acerca da **busca de emprego**, atópanse diferencias significativas nos seguintes casos.

- En relación ao *coñecemento das técnicas de busca de emprego*, aparecen diferencias significativas:

– Na mostra global consultada, entre o grupo < 25 e o grupo de >45. O grupo máis novo ten menos necesidades neste aspecto ($\bar{x}$=4,18) que o de máis idade ($\bar{x}$=3,89).

$$t\ (203) = 1{,}948,\ p = .050$$

– Na mostra global consultada, o grupo de 31-45 e o grupo de >45. O grupo máis novo ten menos necesidades neste aspecto ($\bar{x}$=4,15) que o de máis idade ($\bar{x}$=3,89).

$$t\ (354) = 2{,}021,\ p = .044$$

– Na mostra de mulleres estudadas máis novas (menores de 25 anos) e as máis maduras (maiores de 45 anos). As mulleres maiores de 45 anos presentan máis necesidades de orientación profesional neste aspecto ($\bar{x}$=4,00) que as menores de 25 anos ($\bar{x}$=4,44).

$$t\ (94) = 2{,}247,\ p = .027$$

• En relación á *dispoñibilidade dunha rede de contactos que lle faciliten o acceso a un emprego, ou a manterse no mercado de traballo*.

– Na mostra de mulleres menores de 25 anos amósase unha competencia máis alta neste campo ($\bar{x}$=3,35), e precisan, polo tanto, dunha menor orientación profesional que as maiores de 45 anos ($\bar{x}$=2,72).

$$t\ (93) = 2{,}001,\ p = .048$$

Na dimensión quinta, referida as **necesidades de orientación na xestión e posta en práctica do proxecto**, detectáronse diferencias significativas nos seguintes casos:

• Con respecto á capacidade de *conciliar satisfactoriamente a vida familiar e profesional*, encontramos diferencias significativas:

– Na mostra de mulleres de menos de 25 anos e as que se atopan entre os 25 e os 30 anos. As máis novas teñen esta capacidade máis desenvolta ($\bar{x}$=4,20) que as maiores ($\bar{x}$=3,49).

$$t\ (98{,}831) = 3{,}095,\ p = .03$$

– Na mostra de mulleres, entre as máis novas (menores de 25 anos) e as que teñen entre 31 e 45 anos. As mulleres entre 31 e 45 anos" ($\bar{x}$=3,74) precisan da orientación profesional para mellorar esta competencia, a diferencia das máis novas ($\bar{x}$=4,20).

$$t\ (207) = 2{,}502,\ p = .013$$

– Na mostra de mulleres, entre as que ocupan o rango de idade de 25 a 30 anos e as maiores de 45. Estas últimas acadan un desenvolvemento axeitado na conciliación da vida familiar y profesional ($\bar{x}$=4,13), mentres que aquelas que se atopan no rango de idade "de 25 a 30 anos" ($\bar{x}$=3,49) precisan da orientación profesional para satisfacer as súas necesidades.

$$t\ (95{,}069) = -2{,}835,\ p = .006$$

– Na mostra de mulleres, entre 31 e 45 anos e as maiores de 45 son as primeiras ($\bar{x}$=3,74) as que precisan dunha maior orientación profesional que resolva as súas necesidades fronte ás mulleres maiores de 45 anos ($\bar{x}$=3,96).

$$t\ (203) = -2{,}082,\ p = .039$$

- Na competencia para *aproveitar oportunidades interesantes* tamén se atopan diferencias significativas destacables:

– Na mostra de mulleres estudadas menores de 25 anos e aquelas que se atopan entre os 25 e os 30 anos. Estas últimas presentan maiores necesidades de orientación profesional ($\bar{x}$=3,64) para aprender a aproveitar oportunidades, que as máis novas ($\bar{x}$=3,98), que teñen máis desenvolta esta capacidade.

$$t\ (103) = 2{,}265,\ p = .026$$

- *Analizar as decisións tomadas para mellorar as que teña que tomar no futuro*, atópanse as seguintes diferencias significativas:

– Na mostra de homes, entre o grupo de menos de 25 anos e os que se atopan entre os 25 e 30 anos. Os de maior idade ($\bar{x}$=4,01) teñen máis desenvolta esta capacidade, mentres que os de menor idade ($\bar{x}$=3,66) precisan de orientación profesional para mellorar este aspecto.

$$t\ (133{,}517) = -2{,}080,\ p = .039$$

- *Ser capaz de conseguir os meus obxectivos profesionais.* Nesta capacidade atópanse diferencias significativas:

– Na mostra de homes, entre o grupo <25 e o grupo de >45. O grupo de menos idade ten maiores necesidades de orientación neste aspecto ($\bar{x}$=3,08) que o grupo maior ($\bar{x}$=3,54).

$$t\ (107) = -2{,}010,\ p = .047$$

Conclusións

Os datos que se presentan amosan as necesidades dunha mostra de poboación galega ao longo da súa vida laboral. A partir dos resultados podemos determinar cales son as súas carencias e potencialidades en cada un dos grupos de idade establecidos, e determinar as necesidades de orientación profesional para desenvolver e mellorar as distintas dimensións xa citadas.

É preciso destacar a existencia de diferencias significativas nos grupos de idade estudiados non só na mostra global senón tamén tendo en conta a variable xénero, como tamén tiña destacado con anterioridade Sánchez (2004),. Recordando a Super (1957), este xa establecía distintas etapas de desenvolvemento profesional, polo que en cada dimensión estudada os diferentes colectivos amosan distintas necesidades.

Así, sinalar que, na dimensión de exploración e autocoñecemento, as maiores diferencias por grupos de idade danse na mostra global e no subgrupo dos varóns na capacidade ter información útil sobre un/unha mesmo/a para elaborar o itinerario de formación e inserción. Nestas diferencias son maiores sempre as necesidades nos grupos de maior idade.

Na dimensión de necesidades de orientación na formación danse diferenzas significativas na mostra global e no subgrupo de homes, con maiores dificultades á hora de obter información sobre alternativas de formación no grupo de maiores de 45 anos. Tamén se da outra diferenza significativa no subgrupo de homes á hora de aproveitar a formación para atopar un mellor emprego. Neste caso o grupo de maiores de 45 anos é o que presenta maiores necesidades.

Na terceira dimensión, referida ás necesidades de orientación para a toma de decisións e a planificación persoal e profesional danse dous grupos de diferenzas significativas, un no subgrupo de mulleres referido a ter en conta os puntos fortes e débiles para elaborar o seu itinerario de formación e inserción, con maiores

necesidades no grupo de maiores de 45 anos. E o outro no subgrupo de homes, en relación a saber afrontar as dificultades propias do mercado laboral. Tamén, neste caso, é o grupo de maiores de 45 anos o que presenta máis necesidades de orientación. Estes feitos poden ser debidos a que o grupo de maiores de 45 anos posúan menor formación ou posúa unha maior experiencia de éxitos e fracasos no mundo laboral, mantendo así un grado menor de expectativas sobre as capacidades citadas.

Na dimensión relativa á busca de emprego atopamos diferencias significativas na mostra global e no subgrupo feminino en relación ao coñecemento de técnicas de busca de emprego. Novamente, a maior idade constátanse maiores dificultades. E o mesmo ocorre no subgrupo de mulleres en relación coa dispoñibilidade dunha rede de contactos que lle faciliten o acceso ao emprego. As máis novas do subgrupo son as que manifestan ter menos necesidades neste tema.

Por último, na quinta dimensión referida, as necesidades de orientación na xestión e posta en práctica do proxecto, danse dúas situacións diferentes en relación as diferenzas significativas. Por unha banda o subgrupo de mulleres amosa diferencias significativas, pola idade, en relación á capacidade de conciliar satisfactoriamente vida familiar e profesional, sendo o rango de 31-45 anos o que necesitaría máis apoios neste tema e tamén en aproveitar oportunidades interesantes, onde o grupo que presenta máis necesidades é o de entre 25 e 30 anos. Por outra banda, o subgrupo de homes menores de 25 anos presenta máis necesidades en analizar as decisións tomadas para mellorar as futuras, e o grupo menor de 25 anos en ser capaces de conseguir os propios obxectivos profesionais.

Así pois séguese considerando de moito interese que os programas de orientación para o emprego leven a cabo actuacións para paliar as necesidades de orientación que presentan os suxeitos que reclaman os seus servizos, ben por estar en situación de desemprego, ben por querer mellorar a súa situación laboral ou profesional, pero é preciso que sempre teñan en conta os elementos interseccionais que traen consigo as persoas que atenden como son, neste caso que nos ocupa, o xénero e a idade.

Bibliografía

Álvarez, P. R. e López, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 23 (1), 13-25.

Aneas, A. e Donoso, T. (2008). Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19, 51-60.

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Cavanaugh, J.C. e Blanchard-Fields, F. (2002). *Adult development and aging. United Statesof America*. Wadsworth: Thomson learning.

De la Fuente, R. e González-Castro, J.L. (2009). Empleo, formación e inserción de colectivos en riesgo de exclusión. Un reto social y económico para la empresa receptora*. Bordón, Revista de Pedagogía*, 61, 33-45.

Echeverría, B. (coord.), Isus, S., Martínez, M.P. e Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: Editorial UOC.

Fullana, J., Pallisera, M., Martín, R., Ferrer, C. e Puyalto, C. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación*, vol. 13, núm. 1, p. 53-68.

García del Dujo, A. e Martín, V. (2004). Perfil laboral y necesidades de formación en personas adultas en paro (30-45 años): un estudio empírico. *Revista de Educación*, 233, 297-318.

Guerrero, C. (2005). Orientación de trabajadores y trabajadoras ocupados: el caso de la Región de Murcia. *IV Congreso de formación para el trabajo*. Zaragoza, 9-11 de Noviembre, disponible en http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/guerrero.pdf

Loiodice I. (2012). Orientar a las personas adultas en una sociedad compleja. Universidad de Foggia (Italia). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23 (1), p. 3-12.

Mas, O. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 44/1, p. 1-15.

Padilla-Carmona, T., Sánchez-García, M. F. e Suárez-Ortega, M. (2016). Necesidades de orientación profesional de usuarios de servicios públicos de empleo en España. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol. 17, núm. 2, p. 151-162.

Sánchez García, M. F. (2004). Orientación laboral para la diversidad y el cambio. Madrid: Sanz y Torres.

Suárez-Ortega, M. (2006). *La construcción del proyecto profesional/vital de mujeres adultas: un reto para la intervención orientadora*. Tesis Doctoral. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Super, D.E. (1957). *The psychology of Careers*. New York: Harper Row. (Ed.en castellano, 1963, Madrid: Rialp).

Villar Varela, M. e Méndez-Lois, M. J. (2014). Necesidade de orientación profesional de las mujeres gallegas en función de la edad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25 (2), p. 127-138.

La competencia mediática en el colectivo adulto: retos y potencialidades

MARI-CARMEN CALDEIRO-PEDREIRA
M. CARMEN SARCEDA-GORGOSO
Universidad de Santiago de Compostela/España

1. Sociedad digital, tecnología y competencia mediática

El uso de la tecnología por parte de la sociedad en general constituye una realidad innegable hoy en día. La ingente cantidad de dispositivos tecnológicos hace que, la totalidad de la ciudadanía deba desarrollar un nivel mínimo de competencia mediática. Es decir, ha de cultivar la habilidad que le permita actuar de forma crítica, autónoma y responsable ante los mensajes e información que recibe. Para ello resulta fundamental saber cuáles son los conocimientos que, en este caso, la población adulta, posee de la tecnología y las demás dimensiones que conforman la mencionada competencia.

Una necesidad que se circunscribe al hecho de que, en la sociedad digital el usuario ha dejado de ser un mero agente pasivo que consume y debe transformarse en un productor de contenidos, es decir, un «prosumer» (García-Ruíz, Ramírez y Rodríguez-Rosell, 2014). Una idea que ya apuntaban el Parlamento y la Comisión Europea (DOUE, 2009) cuando formulaban las Recomendaciones sobre alfabetización mediática.

Concretamente, en el caso gallego, al que se refieren los datos, la necesidad se acentúa ya que, si nos referimos al colectivo de mayores se constata que suponen un elevado porcentaje de la ciudadanía en general al ser, más del 25%, mayores de 65 años. (INE, 2019). Por tanto, el aproximarse a su nivel de competencia mediática aportará información importante para detectar posibles necesidades y, en consecuencia, diseñar posibilidades de formación.

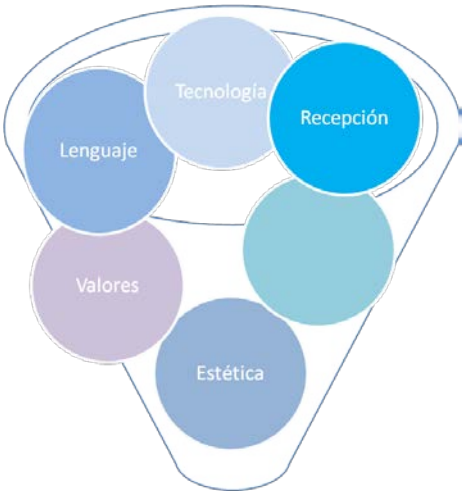
1.1. La competencia mediática

Instituciones como la Unesco o la ONU hacen referencia a la necesidad de alfabetización a lo largo de toda la vida; en este sentido el Parlamento y la Comisión Europea (2009) han dictado las Recomendaciones sobre alfabetización que hacen

referencia a diferentes colectivos. Una referencia y una educación que se justifica por la rapidez con la que los medios de comunicación y las tecnologías evolucionan.

En este contexto conviene definir el concepto de competencia mediática, un término al que se ha referido inicial y posteriormente Ferrés (2007, Ferrés y Piscitelli, 2012). Se trata de una habilidad que conjuga seis dimensiones: la de la tecnología que hace referencia al manejo de las herramientas y dispositivos digitales; la del lenguaje referida al conocimiento de los mensajes e iconos que se utilizan en el ámbito virtual; la de la estética y los valores que conforman la base de la dimensión de la interacción y la producción de contenidos audiovisuales. Dimensiones que se reflejan de forma gráfica en la Figura 1.

Figura 1. Dimensiones de la competencia mediática



Fuente. Elaboración propia partiendo de Ferrés (2007)

1.2. La competencia mediática en el colectivo de mayores

Uno de los retos más destacables hoy en día es la convivencia con la innovación y la tecnología, para ello se sugiere, especialmente entre el colectivo de mayores de 55 años, es decir, el conjunto de personas que no han nacido con la tecnología entre sus manos pero que sin embargo han de interrelacionarse en ocasiones de forma exclusiva a través de ella. Así, por ejemplo, en el caso de la telefonía son cada vez menos los teléfonos fijos que se utilizan o, por ejemplo, se usan cada vez más la banca electrónica para realizar diferentes transacciones. Asimismo, la comunicación con la administración pública se realiza en muchas ocasiones a través de aplicaciones concretas. Por todo ello resulta imprescindible un empoderamiento

mediante la educación en medios (García-Ruíz y Pérez-Escoda, 2019). Un empoderamiento que busca el desarrollo de nuevas formas de enseñar y aprender basadas en la tecnología y la innovación, formas que capaciten al usuario para actuar de forma crítica (Caldeiro y Aguaded, 2015), reflexiva y autónoma ante los contenidos digitales y que, al mismo tiempo le doten de los conocimientos tecnológicos necesarios y del lenguaje audiovisual que le permite comunicarse en la era hipermedia.

En esta línea se enmarca el trabajo que se presenta, cuyo objetivo se centra en *Conocer la importancia que tienen diferentes medios en el quehacer diario de los participantes*.

2. Método

2.1. Método

Esta investigación, de corte descriptivo, se aborda desde una metodología de corte cuantitativo, en áreas a conseguir la máxima objetividad (Abalde y Muñoz, 1991). Los datos fueron tratados y analizados con ayuda del programa SPSS Statitics versión 25.

2.2. Participantes

En el estudio que se presenta, se ha encuestado a un total de 51 personas de la ciudad de Lugo, con edades comprendidas entre 55 años y más de 80 años, siendo el tramo de 55 a 75 años el que aglutina el mayor número de participantes (84,3%). El instrumento ha sido aplicado en el Aula Senior del Campus de Lugo y en un centro de día de la misma ciudad. La modalidad en el caso de la universidad fue online, debido a un mayor conocimiento y uso de la tecnología por parte de los asistentes; en el caso del centro de día, la aplicación se realizó de forma individual y transcribiendo los datos, dado que no todos los encuestados contaban con la movilidad suficiente para utilizar dispositivos tecnológicos, a pesar de poseer una capacidad mental total y una agudeza excelente.

En cuanto a su caracterización, cabe señalar que predominan las mujeres (66,7%) sobre los hombres (33,3%), y en cuanto al estado civil, las personas casadas (56,9%) o viudas (29,4%) constituyen mayoría. Hay que señalar que, en lo que respecta al ámbito familiar, en su mayor parte conviven con dos (25,5%) o tres personas más (33,3%).

2.3. Instrumento

Puesto que se optó por una metodología cuantitativa, el instrumento escogido para llevar a cabo este estudio descriptivo fue el cuestionario, instrumento que, como señala Arribas (2004), posibilita, además de la recogida de información, la cuantificación y universalidad de esta.

Para el desarrollo de este estudio, se elaboró un cuestionario *ad hoc*, para el que se seleccionaron un conjunto de 28 preguntas organizadas temáticamente. En este trabajo se presentan las respuestas a aquéllas que se vinculan con la importancia que se les otorga a distintos medios en el quehacer diario, puesto que no cabe duda acerca de que vinculada directamente con la competencia mediática está el uso que habitualmente se hace de los medios.

3. Resultados

En primer lugar, interesaba conocer la importancia que tienen en el quehacer diario de los participantes, diferentes medios: tradicionales (prensa en papel, radio, televisión) y digitales (prensa digital, teléfono móvil, Internet, y redes sociales).

3.1. Medios tradicionales

Atendiendo a la *prensa en papel*, la puntuación media que se le atribuye es de 3,57 (dt=1,500) en una escala de 5 puntos, lo cual parece indicar que tiene una elevada presencia. Así lo confirman también los porcentajes alcanzados en las opciones de respuesta (gráfico 1), y que alcanzan sus valores más elevados con relación a quienes le atribuyen “bastante” o “mucha” importancia (15,7% y 41,2%, respectivamente).

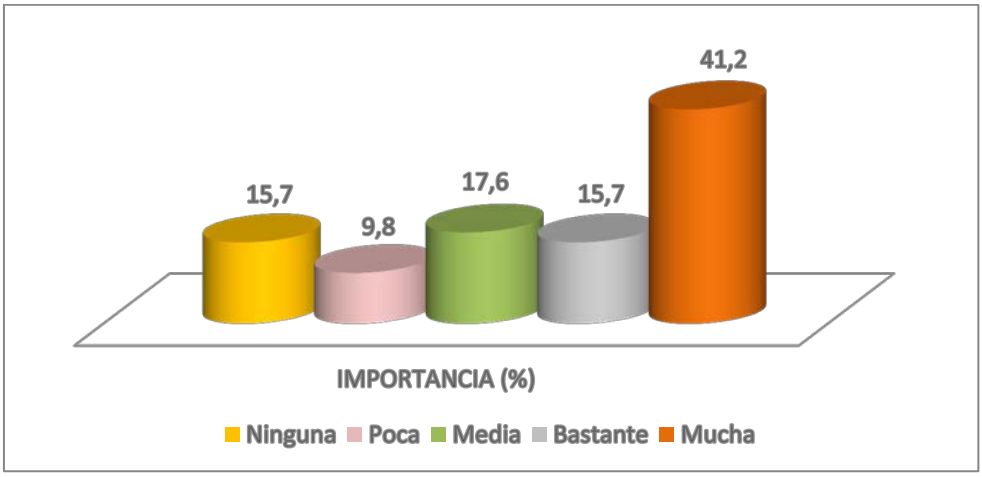


Gráfico 1. Importancia en el quehacer diario de la prensa en papel

También interesaba conocer la importancia de otro medio clásico: *la radio*. Las respuestas ofrecidas por los mayores indican que ésta es media-alta (x=3,63; dt=1.428), situándose, los porcentajes de respuesta más elevados (gráfico 2) con relación a aquéllos que opinan que tiene “bastante” o “mucha” importancia (21,6% y 39,2%, respectivamente).

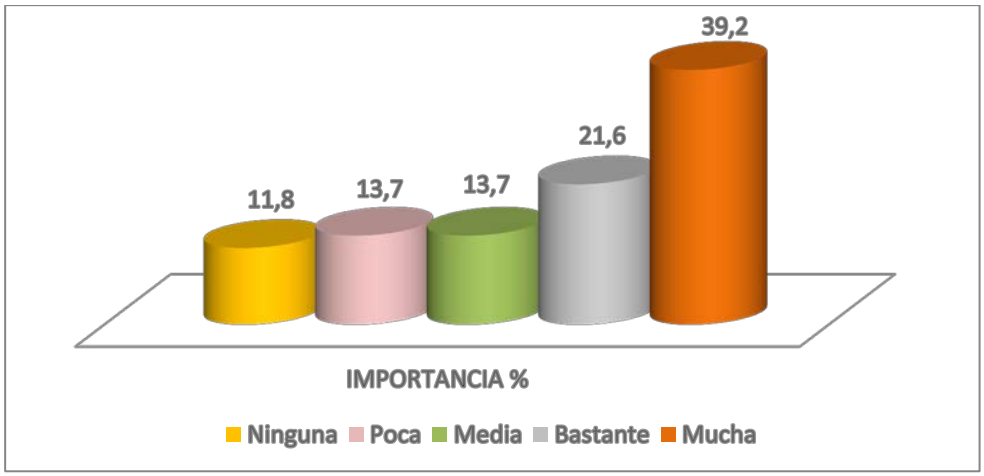


Gráfico 2. Importancia en el quehacer diario de la radio

Finalmente, como medio tradicional se profundizó en la *televisión*. Se muestra, a juicio de los participantes, como el más importante (X=4,24; dt=1,069), coincidiendo la mayoría (gráfico 3) en otorgarle “mucha” importancia (58,8%).

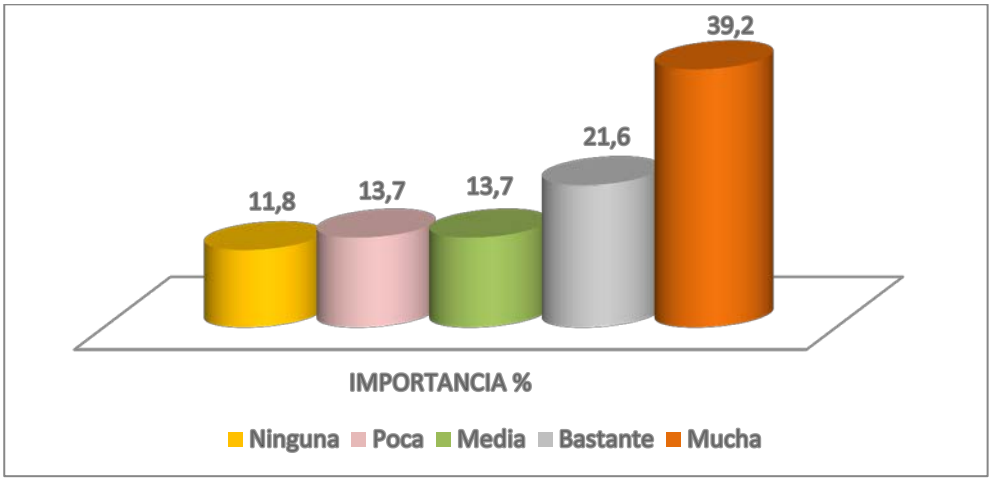


Gráfico 3. Importancia en el quehacer diario de la televisión

3.2. Medios digitales

Si la prensa en papel tenía una importante presencia en el día a día de los mayores, no parece que suceda lo mismo con la *prensa digital*, constatándose una menor presencia (X=1,73; dt=1,097), así como valoración de su importancia (gráfico

4), no llegando al 8% los participantes que consideran que tiene “bastante” o “mucha” (gráfico 2).

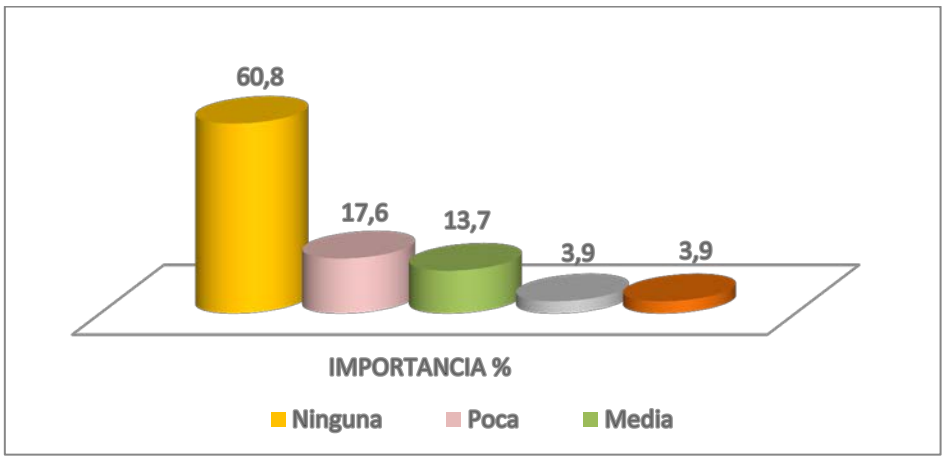


Gráfico 4. Importancia en el quehacer diario de la prensa digital

Esta situación se revierte si el foco de atención se pone en el *teléfono móvil* (X=3,43; dt=1,746), con relación al que casi la mitad de las respuestas (gráfico 5) afirman que tiene “mucha” importancia (49%), aunque tampoco es desdeñable el porcentaje (25,5%) que considera que tiene “ninguna”.

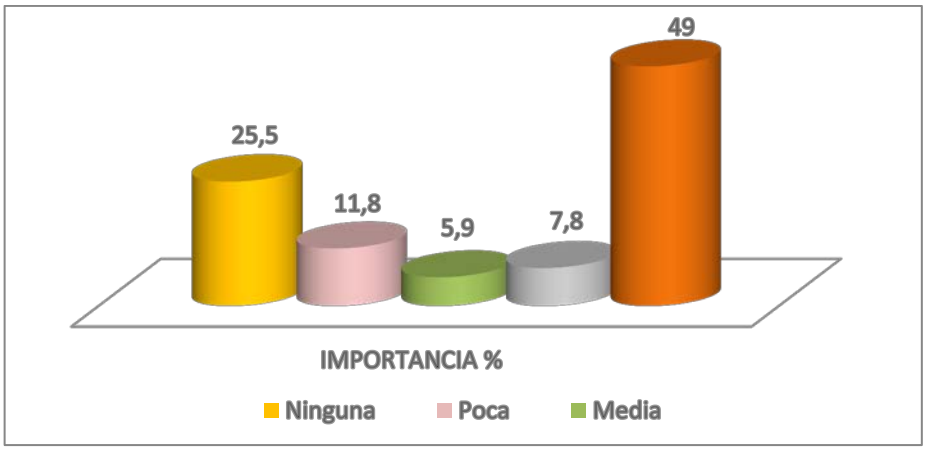


Gráfico 5. Importancia en el quehacer diario del teléfono móvil

Como tercer medio digital se propuso *Internet*, cuya valoración se sitúa en la franja negativa (X=2,33; dt=1,506), así como los porcentajes de respuesta (gráfico 6) en aquellos participantes que afirman que su importancia en el día a día es “ninguna” (47,1%) o “poca” (13,7%)

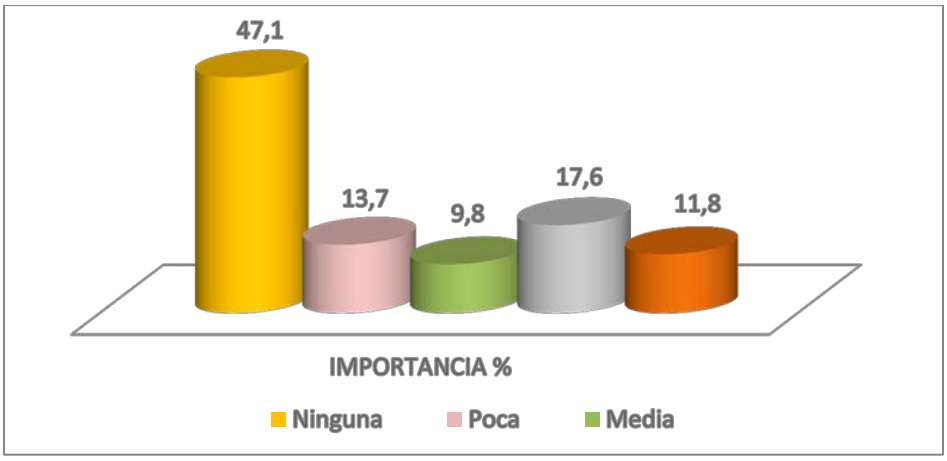


Gráfico 6. Importancia en el quehacer diario de Internet

Finalmente, se indagó sobre las *redes sociales*, que presentan la media y desviación típica más bajas de todos los medios analizados (X=1,43; dt=,985). Esto tiene su reflejo directo en los porcentajes de las distintas opciones de respuesta (gráfico 7), constándose que un aplastante 80,4% afirma que es "ninguna" la importancia que tiene en su quehacer diario.

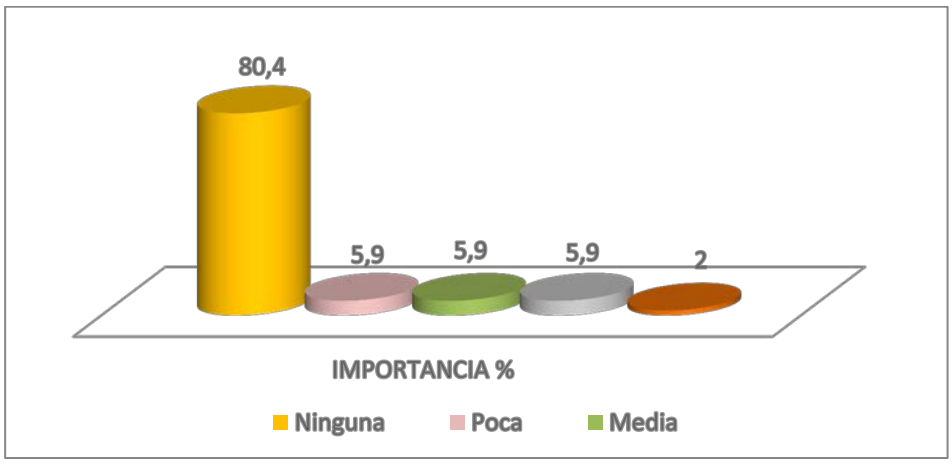


Gráfico 7. Importancia en el quehacer diario de las redes sociales

Conclusiones

Como se desprende de los datos presentados, el colectivo adulto analizado presenta un uso muy diferenciado de los medios en cuanto a frecuencia, según tengan estos carácter tradicional o tecnológico. La televisión, radio y prensa en papel destacan como los más habituales en el día a día, seguidos del teléfono móvil que parece ser un medio bastante habitual y, a gran distancia de Internet, prensa electrónica y redes sociales.

Así las cosas, parece incuestionable que serán las futuras generaciones las que hagan que la balanza se incline hacia los medios tecnológicos. La sociedad digital, donde es posible realizar la práctica totalidad de actividades de la vida diaria a través de la red, demanda el alcance de la competencia mediática por parte de los natitantes (Fernández-García, Blasco-Duatis y Caldeiro-Pedreira, 2016), es decir, de los más jóvenes que han nacido con la tecnología y de los mayores, la ciudadanía que cuenta con una mayor capacidad crítica y carece de la dimensión de la tecnología. Una aseveración que demuestran los datos que constan en esta investigación.

En este sentido, se apela al aprendizaje a lo largo de toda la vida o el «life long learnig» (Longworth, 2005) que permite la vida en sociedad y la convivencia de la ciudadanía en el contexto mediático no sólo el actual sino el que, con el devenir de los años, vaya surgiendo. Una adecuada formación fomentará no solo la convivencia y el entendimiento digital sino también el desarrollo de relaciones interculturales y la comprensión del lenguaje virtual. Un reto al que, de forma inapelable, se enfrenta, no solo en colectivo gallego al que nos hemos referido sino la totalidad de la ciudadanía que puebla el globo terráqueo.

Bibliografía

Abalde, E. y Muñoz, J.M. (1991). *Metodología cuantitativa vs. cualitativa*. A Coruña: Servizo de Publicacións da Universidade da Coruña, 1992, 89-99. Recuperado de https://goo.gl/38A9VY

Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas profesión*, 5(17), 23-29.

Caldeiro, M. C y Aguaded, J. I. (2015). Alfabetización comunicativa y competencia mediática en la sociedad hipercomunicada. *Ridu, 9 (1).* Pp. 45-64. (http://goo.gl/Kf8yVw)

DOUE (2009). Recomendación de la Comisión sobre la alfabetización mediática en el entorno digital para una industria audiovisual y de contenidos más competitiva y una sociedad del conocimiento incluyente. Recupeado de https://bit.ly/34EaQS1

Fernández-García, N; Blasco-Duatis, M. & Caldeiro-Pedreira, M. (2016). *Communication and Education by Transmedia. Report on ICT skills in four*

secondary schools in Europe. *Cuadernos Artesanos de Comunicación*, 108 – English Version. La Laguna (Tenerife): Latina. (http://goo.gl/fl9mrK)

Ferrés, J. & Piscitelli, A. (2012). Media Competence. Articulated Proposal of Dimensions and Indicators. *Comunicar, 38*, 75-82. https://doi.org/10.3916/C38-2012-02-08

Ferrés, J. (2007). Competence in media studies: its dimensions and indicators. *Comunicar, 29*, 100-107. https://doi.org/10.3916/C29-2007-14

García-Ruiz, R. & Pérez-Escoda, A. (2019). Empoderar a la ciudadanía mediante la educación en medios digitales. Hamut´ay, 6(2), 7-23. http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i2.1771

García-Ruiz, R., Ramírez, A. & Rodríguez, M.M. (2014). Educación en alfabetización mediática para una nueva ciudadanía prosumidora. *Comunicar, 43*, 15-23. https://doi.org/10.3916/C43-2014-01

INE (2019). Proporción de personas mayores de cierta edad por comunidad autónoma. Recuperado de https://bit.ly/33vVqzi

Longworth, N. (2005). *El aprendizaje a lo largo de la vida en la práctica*. Barcelona:

Paidós.

Agradecimientos: La presente investigación corresponde a las producciones del Grupo Gallego de estudios para la formación e inserción laboral «GEFIL GI-1867» y se ha realizado además, en el marco del proyecto de I+D " YOUTUBERS E INSTAGRAMMERS: LA COMPETENCIA MEDIATICA EN LOS PROSUMIDORES EMERGENTES" (RTI2018-093303-B-I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

El programa universitario senior de la USC: El IV Ciclo ¿edadismo en la formación? «NO»

Mª DEL CARMEN GUTIÉRREZ MOAR

Universidade de Santiago de Compostela/España

Introducción

La experiencia formativa que presentamos en el área temática titulada: *El edadismo en la formación, la orientación y el empleo: Paradigmas, teorías, prácticas y recursos* se enmarca en la titulación propia de la Universidad de Santiago de Compostela (USC) denominada: Programa Universitario para Personas Mayores. IV Ciclo como un espacio de desarrollo personal y de procesos enseñanza-aprendizaje que gesten una buena práctica formativa que aúne una experiencia valiosa tanto para su vida como para sus intereses formativos, que busca ayudar a erradicar el edadismo.

Estructuramos el contenido de nuestra aportación en los apartados siguientes: El primer punto, se dedica a presentar la construcción social reconocida bajo el término edadismo que como otros «-ismo» sabemos que se reducen pero se activan o reactivan en las generaciones y entre generaciones continuamente por lo que la clave es estar alerta.

En segundo punto, se encarga de hacer un semblante histórico del Programa Universitario Senior de la USC llamado IV Ciclo desde 1997 hasta la actualidad.

Y el tercer epígrafe titulado, ¿edadismo en la formación del IV CICLO? «No», busca esgrimir las razones técnicas por las cuales el IV Ciclo es una experiencia formativa que lucha contra el edadismo desde la oferta y la demanda de un plan de estudios senior propio de la USC y adaptado al Espacio Europeo Educación Superior (EEES).

2. Edadismo: una continua lucha para que no se reactive

Bravo (2014 y 2018) indica que el término adaptado de la expresión inglesa «ageism» fue acuñado por el gerontólogo Robert Butler en la década de los 60 para referirse a los estereotipos y prejuicios existentes en relación a la edad.

Los especialistas (Losada, 2004; Medina, 2018) conocen como edadismo a aquella construcción social que desarrolla un concepto estereotipado o actitudes

prejuiciosas hacia el proceso de envejecimiento, la vejez y las personas mayores únicamente por el efecto del paso del tiempo y de ser mayor.

Hoy es registrado este edadismo como una de las tres grandes formas de discriminación social por detrás del racismo y sexismo (De Lemus y Expósito, 2005). La sociedad puede tener una imagen basada en estereotipos generalmente falsos, pero que influyen sobre las actitudes y comportamientos de todos los que interactúan con personas mayores y que suponen un claro ejemplo de desigualdad entre los miembros de una misma sociedad. Además, puede existir un «autoedadismo» cuando son las personas mayores las que se discriminan a sí mismas por su edad. Esta situación indica lo poderoso y tan aceptado que está socialmente al ser asumida por los propios discriminados.

El edadismo es a veces muy sutil (Losada, 2004), a través de las conversaciones cotidianas, en comentarios que surgen sin darnos cuenta, es decir, están tan integrados en nuestras expresiones y vocabulario que indican que el lenguaje no es neutro. Algunas expresiones edadistas que podemos escuchar hoy en nuestra vida cotidiana son: "pareces un/a viejo/a gruñón o gruñona"; “no vistes de acuerdo a tu edad”; ya está mayor para estas cosas”; “presenta una ausencia de vínculo con la actualidad”; “de joven, ¡era tan guapo o guapa…!”; “no tienen capacidad de aprendizaje”, etc. Y, sobre el autoedadismo cuando afirman: “ya, a mi edad, ¿qué puedo esperar?”;"los mayores ya no valemos para nada"…

En general, sabemos que el edadismo reduce el sentimiento de autoestima y autoeficacia en quienes lo mantienen y/o reciben.

La *vejez* debería ser considerada una etapa más del ciclo vital y *el proceso de envejecimiento* reconocerse como universal (afecta de un modo continuo e irreversible a todos los seres vivos) personal e individual (no todos los individuos envejecen por igual ni a la misma velocidad); heterogéneo (enorme variabilidad individual), un fenómeno progresivo (pérdida gradual de nuestros sistemas de reserva) y adaptativo (estrategias de afrontamiento).

Ante este «-ismo» cabe decir que… (Medina, 2018).

- Es una imposición de la que ningún individuo queda exento.
- NO debemos tolerar las conductas edadistas.

– Ningún prejuicio es innato y de nosotros/as depende ponerle fin.
– El perfil de nuestros mayores y la realidad de las personas mayores ha cambiado y está cambiando.

Solo nos resta recordar que los mitos, prejuicios y estereotipos se reducen y vuelven a activarse en el espacio sociocultural y entre generaciones, por lo que no hay que bajar la guardia.

3. El programa universitario senior de la USC: El IV ciclo

En la última década del siglo pasado, en los 90, es cuando la mayor parte de las universidades españolas abren su espacio a programas senior específicos. Programas Universitarios para Mayores (PUMs) que han ido evolucionando hacia una estructura académica y organizativa semejante a la oferta universitaria reglada de cada momento histórico (Lorenzo; Rodríguez y Gutiérrez, 2011).

Según Seijas; Gutiérrez y Rodríguez (2013) la USC inicia la andadura para elaborar su Programa Universitario para Mayores: IV Ciclo en 1995 cuando celebraba el V Centenario bajo el lema de «Gallaecia Fulget», pero no abrirá sus puertas hasta el curso académico 1997-98. El PUM: IV Ciclo es, desde su comienzo en octubre de 1997, un modelo formativo integrado en los demás ciclos que se imparten dentro de la Universidad. Cuando la política universitaria se regía por la Ley de Reforma Universitaria (LRU, 1983) se incluyeron en el Catálogo de Títulos Oficiales tres títulos: Títulos de 3 años (diplomaturas, ingenierías y arquitecturas técnicas) llamados de primer ciclo o ciclo corto, títulos de 4 o más años (licenciaturas, ingenierías y arquitectura) llamados de segundo ciclo, o ciclo largo, y títulos de sólo segundo ciclo, de dos años, como por ejemplo la Licenciatura en Psicopedagogía. Posteriormente, si seguíamos la carrera académica accedíamos al Tercer Ciclo o Doctorado que tras dos años de formación entrábamos en la fase de elaboración y defensa de una Tesis Doctoral.

Fruto de esta estructura organizativa de la LRU de 1983 entre 1995 y 1996 se empezó a pensar un nombre para el PUM de la USC. Se denominó IV Ciclo, para dar continuidad a la formación dentro de la universidad del momento. Se crea un título propio senior de 5 años [Diplomatura -3 años- y Licenciatura -5 años-y el Excelsor o trabajo de investigación original, individual o colectivamente dirigido por

un docente o grupo de docentes similar a una Tesis]. El IV Ciclo inicia su andadura en octubre de 1997 dirigido por el profesor José Manuel Mayán Santos.

Fariña (2019) afirma que el primer plan de estudios estuvo vigente, en ambos Campus, Santiago y Lugo; desde el curso 1997/1998 hasta el 2000/2001. El programa senior se ha ido transformando parcialmente en función de las necesidades y demandas surgidas entre 1997 y 2001.

En el TFM de Fariña (2019) se plasma la vigencia de los distintos Planes de Estudios, así como los cambios parciales realizados. Así, entre 2001/2002 y 2011/2012 las modificaciones son: Durante 2001/2002 se inicia la redistribución de las materias a lo largo de los cursos académicos, acción que termina en 2003/2004 para los dos Campus, Santiago y Lugo. Ahora, de 2004 a 2012 en los tres primeros cursos, el alumnado cursaría tres materias de tres créditos cada una y, en cuarto y quinto, o cursos de especialización, la matricula era de una materia con nueve créditos.

De 2012/2013 a 2015/2016 se clasifican las materias por su carácter en: obligatorias comunes, de libre configuración básicas, optativas generales, optativas vinculadas a itinerarios (cultural o de acompañamiento sociosanitario) y de libre configuración avanzadas. En los dos primeros cursos estudian cuatro materias obligatorias y, opcionalmente, una de libre configuración básica. Y, en tercer y cuarto curso, elegirán cuatro materias, entre las optativas ofertadas. Y, opcionalmente, una quinta, de libre configuración avanzada.

Las titulaciones de la LRU de 1983 se extinguen totalmente al final del curso académico 2017/18, pero se inicia el proceso de cambio con la Declaración de Bolonia, de 1999 junto a nuevo marco legal en la Universidad con la Ley Orgánica de Universidades (LOU, 2001) y la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU, 2007). Se abre paso así al EEES para adaptar los planes de estudios a la demanda social. El primer nivel es el Grado o enseñanzas universitarias de primer ciclo, básicas o de formación general con 240 ECTS[7], 4 cursos, con excepciones singulares (Medicina, Arquitectura,…); los estudios de Postgrado (Máster y Doctorado) tienen como finalidad la adquisición de formación especializada de segundo y tercer ciclo, conducentes a los títulos oficiales de Máster

[7] European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) o Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.

(1 ó 2 cursos especialización académica-profesional o de investigación) y de Doctor, formación avanzada en técnicas de investigación (3 ó 4 cursos) para culminar con la elaboración y defensa de la Tesis Doctoral.

A nivel académico como indican Seijas; Gutiérrez y Rodríguez (2013) y Olveira y Gutiérrez (2016) la adaptación del PUM: IV Ciclo al EEES se inicia entre 2011 y 2016 y el título se llamará *Graduado Senior*. Implicó transformaciones a gran escala, por ejemplo: una reestructuración de la docencia primero en 4 cursos y luego en 5; con un total de 60 ECTS, crear más materias cuatrimestrales que anuales, trabajar con materias de tres créditos europeos, diseñar las sesiones expositivas e interactivas (teoría y práctica) en las materias, configurar el carácter de obligatoriedad, troncalidad u optatividad que se ha resuelto ofreciendo una optatividad completa en cada uno de los cursos que configuran el Grado Senior, emplear el Campus Virtual al crear e-aulas, establecer la Comisión Académica del Título, etc. A lo largo de estos años, la estructura académica se fue modificando, evolucionando y adaptándose a las demandas del alumnado y docentes, así como a las posibilidades organizativas, administrativas de la universidad, y a las recomendaciones de la Asociación Estatal de Programas Universitarios para Mayores (AEPUM).

Desde el curso 2016/2017 a la actualidad se ejecuta la última modificación, para ambos Campus que es el plan de estudios vigente.

Las características generales que tiene el Graduado Senior Europeo del IV Ciclo Universitario de la USC son hoy, para Fariña (2019) las siguientes: Se presenta el PUM IV Ciclo en cinco años con un total de 60 créditos ECTS, distribuidos en asignaturas optativas, de tres créditos ECTS, que, al superarlas con éxito, se obtiene el Diploma de Graduado Senior. Cada año académico hay que cursar cuatro asignaturas optativas de las ofertadas, (12 créditos anuales) que, multiplicado por cinco años, es igual a los sesenta de la titulación *Graduado Senior*. Así mismo, parte de los 60 créditos, pueden obtenerse, a lo largo de los cinco cursos, realización actividades complementarias, reconocidas por la USC.

La distribución espaciotemporal de las materias es: una sesión semanal de dos horas, de lunes a viernes, para materias cuatrimestrales y, cuando es anual una sesión semanal de una hora, de lunes a viernes.

El alumnado es itinerante por los distintos centros de la USC: Ciencias de la Educación, Filología, Enfermería, Biología, Medicina, Geografía e Historia, etc., en función de las optativas elegidas.

Por lo general, el alumnado suele escoger asignaturas que le supongan acudir a la Universidad dos días a la semana; el estudiantado distribuye su carga lectiva del modo en que le sea más cómodo y efectivo pudiendo, incluso, realizar todas las asignaturas del curso en un solo cuatrimestre.

Superados los sesenta créditos el alumnado es Graduado Senior en IV Ciclo. Título que certifica los estudios cursados, y es la llave de acceso al Graduado Superior Senior con el diploma Excelsor.

Otras características particulares del PUM IV Ciclo presentadas por Gutiérrez; Seijas; Losada y Rodríguez (2013) son:

- Primer Programa Universitario para Mayores en Galicia.
- Enseñanza presencial en la USC.
- La USC, con el PUM IV Ciclo, es miembro fundador de la Asociación Estatal de Programas Universitarios para Personas Mayores (AEPUM)
- Cuatro áreas: Ciencias de la Salud, Ciencias Experimentales y Técnicas, Ciencias Sociales y Jurídicas y humanidades.
- Las personas mayores comparten procesos formativos, actividades de ocio y el tiempo libre, de extensión cultural, dinamización, participación social y voluntariado propios del contexto social e institucional universitario con el resto del estudiantado de la USC.
- Poner en valor un proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en la comunicación, la interacción, el trabajo en equipo y la defensa de la interdisciplinariedad y transferencia del conocimiento.
- Programa de formación consolidando en la Universidad de Santiago.
- El prestigio del PUM IV Ciclo es muy alto.

4. ¿Edadismo en la formación del IV Ciclo? «NO»

En este epígrafe tenemos que dar respuesta a ¿Cómo actuar para reducir el edadismo desde la formación? Se trata de fomentar actuaciones desde el ámbito de

la educación y desde el principio de la Educación a lo Largo de la Vida dirigidas a reducir la presencia del edadismo promoviendo una acepción del proceso de envejecimiento, la vejez y de las personas mayores como saludables, activas, exitosas, óptimos, positivos, …; porque *hay que dar vida a los años y no solo años a la vida*.

En la actualidad, el IV Ciclo es el programa de formación dirigido al alumnado mayor de 50 años, con independencia de su nivel previo, pero con características y demandas de formación reglada en el ámbito universitario.

Desde los conceptos de dignidad y respeto, los PUM son la puerta de acceso a las aulas universitarias de todos los sectores de la población con independencia de su formación académica. Con ello se está ejecutando una democratización y transferencia del conocimiento ya que simultáneamente se implantan procesos de mejora de la calidad de vida en los participantes ofreciendo formación dirigida al desarrollo de destrezas, habilidades, aptitudes, competencias, conocimientos y valores que revierten en una mejora en la participación de todos los agentes.

En este sentido, existe un constante aumento del alumnado y escaso nivel de abandono, porque hay estudiantado vinculado al programa desde 1997. Se constata con los datos, porque en el curso 1997-98, inicio del PUM: IV Ciclo se ofertaron 22 materias para un total de 67 estudiantes.

La evolución de materias ofertadas y matrícula en el PUM IV Ciclo desde el curso académico 2015/2016 al 2018/2019 se presentan en las Tablas 1 y 2.

Tabla 1. Evolución del número de materias ofertadas

2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
50	48	53	53

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del IV Ciclo

Tabla 2. Evolución de la matrícula

2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
319	330	360	392

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del IV Ciclo

Las tablas indican la buena salud del PUM IV Ciclo. La tabla 1 constata el crecimiento de la oferta de materias a lo largo de los años dentro y fuera del Plan de Estudios, así como en la configuración de Seminarios Temáticos.

La tabla 2 presenta la elevación constante del alumnado ya que el «boca a boca» en el entorno genera buenos comentarios del alumnado y de los docentes hacia Programa Universitario Senior. Crece la búsqueda de la información y la publicidad más allá de la que realiza la institución.

En cuanto a los miembros del equipo docente también hay profesorado vinculado al programa desde 1997 y nuevas incorporaciones a través del carácter de las materias y de los Seminarios Temáticos.

El PUM: IV Ciclo de la USC es un espacio que maximiza las oportunidades de formación a través de experiencias de enseñanza-aprendizaje bidireccionales (docentes-discentes, discentes-discentes y docentes-docentes) del contacto real con las personas mayores que quieren ser universitarios/as senior y algunas actividades intergeneracionales con alumnado de Grado en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas.

Es relevante afirmar que las iniciativas desde el ámbito de la educación en general y desde la formación universitaria senior en particular, gestamos experiencias positivas para erradicar el edadismo al mejorar a la vez, los niveles de conocimiento, bienestar y satisfacción tanto personal como grupal.

La comunidad educativa senior de la USC (institución, administración y servicios, docentes y discentes) desde su programa y experiencia formativa denomina IV Ciclo dicen «NO» al edadismo tanto en la gestión administrativa (Dirección y Personal de Administración y Servicios -PAS-) como en proceso de enseñanza-aprendizaje entre el Docente Personal e Investigador-PDI- y el alumnado); porque el PUM IV Ciclo defiende que cualquier espacio y tiempo pueden ser educativos, por lo tanto, se adhiere a la defensa de los principios de la educación y del aprendizaje a lo largo de la vida. Así, el modelo reconoce que todos los aprendizajes que realizan los ciudadanos deben ser integrados en las posibilidades de la formación, tanto los ejecutados a través de procesos de autoeducación como de heteroeducación, sean estos formales, no formales e informales.

Conclusiones

En consonancia con lo que defiende la AEPUM podemos decir que los PUMs mantienen *un carácter social* al mejorar la calidad de vida, favorecer las relaciones intergeneracionales, establecer redes sociales de cooperación dentro y fuera de la universidad y *un carácter formativo* al potenciar el aprendizaje autónomo y dirigido, divulgar y actualizar la información, democratizar el conocimiento, hacer transferencia del conocimiento, mejorar y crear nuevas relaciones interpersonales, fomentar los intercambios formativos (Rodríguez y Otros 2012 y 2016). Tratan en resumidas cuentas de mejorar la calidad de vida de este grupo etario a través del trabajo intelectual (cognición-pensar) en consonancia con el resto de las dimensiones del ser humano (voluntad-querer, afectividad y emociones-sentir, operativa e intencional- elegir y hacer, .proyectiva y moral- decidir y actuar y creativa-crear) (Gutiérrez, 2008).

Y más concretamente, el PUM. IV Ciclo de la USC favorece el desarrollo de un ámbito educativo en el que poder realizar intervenciones educativas manteniendo y desarrollando destrezas, hábitos, habilidades, actitudes, conocimientos y valores para que este grupo humano pueda seguir su trayectoria vital, es decir, mantener su autonomía personal y un aprendizaje autónomo y guiado, que nazca la participación sociocultural y de la acción voluntaria tanto en su comunidad social de referencia como en la sociedad, en general por lo tanto, dice claramente «no» al edadismo en la formación que oferta la entidad y sus recursos humanos (Dirección, PAS y PDI) como ante las demandas de nuestro alumnado.

Bibliografía

Asociación Estatal de Programas Universitarios para Personas Mayores (AEPUM). Recuperado de https://www.aepumayores.org/

Bravo Segal, S. (2014). GERONTOFOBIA: la edad no es el problema sino la actitud y discurso hacia ella. [Texto online]. Recuperado de https://www.learn2talk.net/index.php/entry/gerontofobia-la-edad-no-es-el-problema-sino-la-actitud-y-discurso-hacia-ella

Bravo Segal, S. (2018). Edadismo en medios masivos de comunicación. Una forma de maltrato discursivo hacia las personas mayores. *Discurso & Sociedad*,

1(12), 1-28. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6760177

Civera Mollá, C. (Coord.) (2013). *XIII Encuentro Estatal de Programas Universitarios para Mayores: "Nuevos tiempos, Nuevos retos para los Programas Universitarios para Mayores"*. Celebrado en Valencia del 19 al 21 de junio de 2013. Valencia: Servei d'Extensió Universitària. Universitat de València. Recuperado de https://www.aepumayores.org/sites/default/files/LIBRO_CONGRESO_XII_VALENCIA.pdf

De la Torre Cruz, T.; Luis Rico, M. I.; Escolar Llamazares, M. C. y Huelmo García, J. (2016). Programas Universitarios para Personas Mayores y Buenas Prácticas. International *Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 2016, 255-264. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851776029.pdf

De Lemus, S. y Expósito, F. (2005). Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género *Pensamiento Psicológico*, 4(1), 33-51. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/801/80112046005.pdf

Delgado Núñez, A. A. (2012). Las Universidades para Mayores en España ante el reto de su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). *Palabras Mayores*, 9,1-18.

Fariña Martínez, C. (2019). *El Programa Universitario para Mayores IV Ciclo: análisis de la evolución del alumnado y materias desde el curso académico 1997/1998 al 2018/2019*. Trabajo Fin de Máster (TFM). Santiago: Universidad de Santiago de Compostela (Material Inédito).

Gutiérrez Moar, Mª C. (2008). Valores y educación Integral: Una encrucijada de caminos hacia la felicidad vital. En Sociedad Española de Pedagogía*, Actas de Comunicaciones del XIV Congreso Nacional y III Iberoamericano de Pedagogía. Educación Ciudadanía y Convivencia. Diversidad y Sentido Social de la Educación* (pp. 335-341). Zaragoza. Sociedad Española de Pedagogía.

Gutiérrez Moar, Mª C.; Seijas Rosende, B.; Losada Vázquez C. y Rodríguez Martínez, A. (2013). Impacto de los programas universitarios de mayores en las actividades de extensión cultural, dinamización y participación social. En C. Civera Mollá, (Coord.). *XIII Encuentro Estatal de Programas Universitarios para*

Mayores: "Nuevos tiempos, Nuevos retos para los Programas Universitarios para Mayores". Celebrado en Valencia del 19 al 21 de junio de 2013 (pp. 390-394). Valencia: Servei d'Extensió Universitària. Universitat de València. Recuperado de https://www.aepumayores.org/sites/default/files/LIBRO_CONGRESO_XII_VALENCIA.pdf

Gutiérrez Moret, M. (2019). Edadismo en la escuela. ¿Tienen estereotipos sobre la vejez los futuros docentes? *Revista Educación*, 43(2), 2215-2644. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/32951-Texto%20del%20art%C3%ADculo-127832-1-10-20190626.pdf

Lorenzo Vicente, J. A.; Rodríguez Martínez, A. y Gutiérrez Moar, Mª C. (2011). Educación y calidad de vida. Los programas universitarios para mayores en España. *Revista de Ciencias de la Educación*, 225-226, 29-50.

Losada Baltar, A. (2004). *Edadismo: Consecuencias de los estereotipos, del prejuicio y la discriminación en la atención a las personas mayores. Algunas pautas para la intervención*. Madrid, Portal Mayores, Informes Portal Mayores, nº 14, 1-15. Recuperado de http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/losada-edadismo-01.pdf

LRU (1983). Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. BOE, n º209, de 1 de septiembre de 1983. Recuperado de https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-23432

LOMLOU (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE, nº 89, de 13 de abril de 2007. Recuperado de https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786

Lopes *Dos Santos*, M. C. (2018). El nuevo envejecimiento frente al edadismo y la soledad. Un proyecto de intervención sociosanitario. *II Congreso Intersectorial de Envejecimiento y Dependencia en contexto comunitario. Una nueva mirada a la Evidencia*. Celebrado en Jaén el 27 y 28 de septiembre de 2018. [Texto online]. Recuperado de http://ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e30083

LOU (2007). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE, nº 307, de 24 de diciembre de 2001. Recuperado de https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515

Medina, R. (2018). Vejez, envejecimiento y edadismo. En M. P. Rodríguez Pérez, y T. Aguado (Coords.) *Representaciones artísticas y sociales del envejecimiento* (pp. 27-41). Madrid: Dykinson.

Olveira Olveira, Mª E. y Gutiérrez Moar, Mª C. (2016). El ámbito Educativo de los Programas Universitarios de Mayores. El IV Ciclo de la USC. Comunicación presentada al *XII Congreso Internacional de Psicogerontología: Psicología positiva y bienestar en las personas mayores. Una perspectiva intergeneracional.* Celebrado en Las Palmas de Gran Canaria del 27 al 29 de octubre de 2016.

OMS (2019). *El edadismo en el lugar de trabajo*. [Texto online]. Recuperado de https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/es/

Programa Universitario para Mayores: IV Ciclo. Recuperado de https://www.usc.es/gl/titulacions/ivciclo/

Rodríguez Martínez, A.; Gutiérrez Moar, Mª C. y Seijas Rosende, B. (2012). Envejecimiento activo, aprendizaje a lo largo de la vida y buenas prácticas en los Programas Universitarios para las Personas Mayores. Pérez Serrano, G. *Envejecimiento Activo y Solidaridad Intergeneracional: Claves para un envejecimiento activo*. Madrid: UNED. Publicado en formato CD ROM con ISBN: 978-84-695-5654-2.

Rodríguez Martínez, A.; Olveira Olveira, M. E. y Gutiérrez Moar Mª C. (2016). Educación Institucional y Mayores. Construyendo un ámbito educativo desde los Programas Universitarios de Mayores. En J. M. Touriñán y S. Longueira (Eds.) *Pedagogía y construcción de ámbitos de educación: La función de educar* (pp. 311-333). Calí-Colombia: Editorial Redipe.

Seijas Rosende, B.; Gutiérrez Moar Mª C. y Rodríguez Martínez, A. (2013). Adaptación del Programa de Mayores “IV Ciclo Universitario” de la Universidad de Santiago de Compostela (USC) al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En C. Civera Mollá, (Coord.). *XIII Encuentro Estatal de Programas Universitarios para Mayores: “Nuevos tiempos, Nuevos retos para los*

Programas Universitarios para Mayores”. Celebrado en Valencia del 19 al 21 de junio de 2013 (pp. 155-167). Valencia: Servei d’Extensió Universitària. Universitat de València. Recuperado de https://www.aepumayores.org/sites/default/files/LIBRO_CONGRESO_XII_VALENCIA.pdf

Alfabetización emocional para el talento senior: olvidada pero emergente

Mª DEL CARMEN GUTIÉRREZ MOAR
Universidad de Santiago de Compostela/España
MARÍA DEL CARMEN GÓMEZ GÓMEZ
Universidad Isabel I / España

Introducción

La aportación que presentamos dentro de la línea temática: *Nuevas alfabetizaciones emergentes para las personas trabajadoras mayores* unen dos puntos calientes del entorno laboral actual: La alfabetización emocional y el talento senior y como su unión pasa de olvidada a emergente.

La estructura del contenido de nuestro trabajo presenta en primer lugar, la caracterización del talento senior a nivel laboral porque la discriminación por edad, ante los cambios demográficos en el empleo, plantea nuevos retos a las organizaciones, instituciones y empresas. En segundo lugar, identificamos la Inteligencia Emocional (IE) y la alfabetización emocional en el trabajo ya que llegar a ser competente emocionalmente imprime al entorno laboral de las entidades una seña de identidad distintiva hacia un desempeño profesional sobresaliente y una marca personal de los aspirantes que buscan su empleabilidad. El punto tercero habla de empoderar los recursos humanos en la medida en que en el entorno laboral debe primar el talento y la solidaridad intergeneracional ya que distintas generaciones de personas (baby boomers, generación X, millenials, perennials, centennials) conviven profesionalmente. Esta solidaridad intergeneracional debe garantizarse a través del talento y la alfabetización emocional para ser creativos y reinventarse ante el cambio del mercado laboral.

2. Talento senior hoy: Generación Perennials

La tendencia poblacional en nuestro país es, desde hace varias décadas hasta la actualidad, conducente al envejecimiento demográfico que convierte tanto a España como a la Comunidad Autónoma de Galicia en territorios con indicadores demográficos fuertemente marcados por el aumento de personas de edad. Por ello, el envejecimiento que experimentan es un proceso «irreversible».

A grandes rasgos el perfil de las personas adultas y mayores en España 2019 y su evolución indican, para Abellán García y Otros (2019), que hacia 2050 casi habrán duplicado sus efectivos actuales, existirá una alta feminización, la mayoría residirá en municipios urbanos, Galicia, seguirá siendo una de las comunidades autónomas más envejecidas y se constatará que desde el siglo XXI asistiremos a una notable mejora en la supervivencia del colectivo.

En el campo de la formación de las personas adultas y mayores también nos preguntamos ¿cómo serán en 2050? Rodríguez Cabrero y Otros (2013) establecen que las repercusiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje a lo largo de la vida los muestran como personas con más alto nivel de estudios y mayor índice de utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs). Otras características aluden a mejores ingresos, junto a expectativas y exigencias de la autonomía, la calidad de vida y la participación más elevadas.

En general, los mayores de 50 años se enfrentan, desde hace décadas también, a la discriminación, prejuicios y estereotipos, así como a prácticas de empleo obsoletas asociados a la edad (edadismo) cuando buscan reincorporarse al mercado laboral. El talento senior se ha visto relegado de atención por parte de los expertos en Recursos Humanos (RRHH), porque primaba la globalización, la movilidad del empleo y la incorporación de la «generación del milenio» o «generación Y» (millenials: jóvenes nacidos a partir de los 80, sobradamente preparados, alto poder adquisitivo, exigentes e informados, con alta competencia digital e hiperconectados y con valores sociales y éticos) la mayoría de las ocasiones.

No es menos cierto que el gradual proceso de envejecimiento poblacional plantea, ya nuevos retos a las organizaciones, instituciones y empresas, porque las obliga a ayudar agestar un cambio demográfico en el empleo que implique replantearse cómo será el mercado laboral y cómo se debe gestionar el talento, en general y el senior o experto especialmente. Para las entidades laborales el desafío más grande es ser más flexibles y personalizadas, es decir cómo conjugar lo mejor de cada generación y conseguir que equipos compuestos por profesionales de diversas generaciones se complementen en lugar de competir entre sí para seguir aportando a la entidad y hacerla crecer.

En este trabajo, el término talento que nos interesa es el definido por la Fundación Transforma España (2017, p. 17) como “simple y llanamente la habilidad para hacer

bien algo”. Además, la ecuación del talento es: Talento = (C + V) x A. Donde la “C” es el Conocimiento, la “V” los Valores y la “A” la actitud. Esta definición implica que ante el conocimiento tenemos generaciones preparadas; los valores son fundamentales y se eligen a lo largo de toda una vida (educación axiológica) y la actitud es clave en cada momento, porque su ausencia anula los demás elementos de la ecuación.

La actitud del talento es el hilo conductor que nos une a la expresión talento senior y/o generación «Perennial» y todas las combinaciones posibles entre generaciones.

El término «Perennial» fue acuñado en 2016 por la directora creativa y empresaria tecnológica, Gina Pell (Pell, 2018 y Pell y Hoffman, 2018). El vocablo viene de "perenne" un símil, para indicar que son como los árboles que no pierden sus hojas, es decir, de larga duración. Este neologismo aplicado a los RRHH de las organizaciones, instituciones o empresas formula un sentido de continuidad y permanencia al definir una nueva categoría humana diversa y sin etiquetas, donde la edad es lo de menos, porque lo que importa es la actitud y la capacidad de innovar y crear. Es, en suma, la defensa de las actitudes que comparten las personas más allá de las diferencias generacionales asociadas la edad de nacimiento. Son la generación sin edad ya que no pertenece a un grupo específico.

Los perennials rechazan todas las etiquetas y estereotipos asociados a su edad porque se agrupan por sus rasgos de su personalidad como, por ejemplo: talentos, gustos y estilo de vida. Se caracterizan por buscar satisfacción personal, social y laboral, estar en constante cambio (reinventarse y adaptarse), centrados en la necesidad de logro, querer aprender y crear cosas nuevas, asumir riesgos por lo que les motiva e interesa, ser constantes para intentar y alcanzar lo que se proponen, estar actualizados y ser altamente tecnológicos y se relacionan con distintos grupos etarios.

Otros de sus intereses van encaminados a disfrutar de su solvencia económica (dinero para vivir, viajar, comprar…sin excesos), practicar deporte y cuidarse (alimentación, descanso y salud), ser más abiertos de mente en cuanto a la vida y las relaciones interpersonales ya que se muestran más relajados, sociables, empáticos e inclusivos.

Pell, 2018 se definió como perennial bajo las siguientes consideraciones: involucrarse; ser curiosa, apasionada, compasiva, creativa, confiada, colaborativa; de mentalidad abierta, global e inclusiva, con capacidad para asumir riesgos y saber focalizarse en lo quiere.

En resumen, para Ana Eloísa Zúñiga, experta en talento humano (2019) "*los perennials suman y multiplican*". Suman, porque se mueven fácilmente entre generaciones y multiplican; porque son gestores de cambio.

Para Puyol y Otros (2018) el perfil de los trabajadores con más de 55 años en nuestro país indica que existe un aumento de los trabajadores mayores en general. Inicialmente era mayor en el caso de los varones, pero hoy es superior la presencia femenina; dentro de la población ocupada el peso global de los perennials crece con pocas diferencias de género, la pirámide de edades indica que el grupo entre 55 y 59 años acoge a la mayoría de los trabajadores senior ocupados mientras que desde los 65 años el número es bajísimo, porque va más allá de la edad de jubilación; en cuanto a las características socio-laborales existe un mejor nivel educativo y del grado profesionalización nuevamente con mayor presencia femenina; el porcentaje de ocupados a tiempo completo es menor con la edad y las vidas laborales de los hombres son, de momento, más largas que las de las mujeres.

Si miramos el *Mapa del talento en España 2019* (Ballesteros y Sabater, 2019 y Pascual, 2019) ¿qué valores en España y Galicia tendremos para saber cómo generarlo, atraerlo y retenerlo? Aplicando el Índice Global de Competitividad en Atracción y Retención del Talento (GTCI) de 2018[8] con seis pilares. España ocupa la posición 31 (54,9%) en el ranking mundial, con 119 países. Y entre los 28 países de la Unión Europea, España está en el puesto 17. Y, Galicia posee la posición 12 (38,4%) en el ranking de las 17 Comunidades Autónomas del país [Ver Anexo 1. Tabla 1].

A nivel general, en España existen más semejanzas en los indicadores inputs de talento [Pilar 1: Facilitar, Pilar 2: Atraer, Pilar 3: Crecer y Pilar 4: Retener] que en los en los indicadores outputs de impacto de talento [Pilar 5: Capacidades Técnicas y Pilar 6: Conocimiento]. Los datos indican que España ante el talento no es líder en

[8] The Global Talent Competitiveness Index (GTCI).

ningún pilar, hay grandes diferencias regionales (noreste y suroeste), pero tiene capacidad para hacerlo crecer y retener mientras que obtiene una menor respuesta para generarlo o atraerlo, aunque podría existir capacidad de mejora.

En el caso de Galicia la Comunidad Autónoma obtiene valores por debajo de la media en todos los pilares, pero se sitúa en la zona media del ranking de las Comunidades Autónomas. Se muestra con capacidad para atraer, hacer crecer y retener el talento, pero su aspecto más negativo es facilitarlo.

El informe sobre el mapa del talento en España 2019 (Ballesteros y Sabater, 2019 afirma globalmente que si aprovechamos el talento favorecemos la renta per cápita y la productividad, a la vez que el progreso económico permitirá una mayor inversión en talento.

3. Alfabetización emocional laboral

Clásicamente, desde la psicometría del Coeficiente Intelectual (CI) se entendía la inteligencia como aquello que medían los tests de inteligencia con la finalidad de clasificar y orientar a los individuos educativa y laboralmente. Median la inteligencia analítica como el grado de conocimiento, comprensión y entendimiento de las cosas.

Hoy podemos escuchar y leer que existen distintas «inteligencias» a las que se han referido como Inteligencias Múltiples (IM) acuñadas por Howard Gardner entre 1983, 2001 y 2005. Las «inteligencias» son: Lingüística-verbal, lógico-matemática, visual-espacial, musical, corporal-kinestésica, intrapersonal e interpersonal naturalista, moral y existencial-espiritual. Esta aportación abre la puerta a la pluralidad de las capacidades humanas rompiendo con el concepto clásico de la inteligencia reconocida como única y general.

Ahora estamos en disposición de diferenciar entre el Coeficiente Intelectual (CI) y el Coeficiente Emocional (CE) [Ver Anexo 2. Tabla 2], porque la mente emocional y racional presentan diferencias, pero también relaciones complementarias ya que disponer de un alto CI facilitará aprender a desarrollar la IE.

Ya, Goleman en los 90 afirmaba que el CI es responsable 20% de los factores determinantes del éxito lo cual supone que el 80% restante depende del CE. Indica que las personas necesitan del CI, pero para tener éxito personal, escolar, social y profesional hace falta que desarrollen el CE.

La IE es un constructo psicopedagógico que ha significado una revolución desde la década de los 90 bajo las aportaciones iniciales de Peter Salovey, John Mayer y Daniel Goleman. Se conceptualiza en general, como los atributos relacionados con la personalidad que nos permiten ser competentes o hábiles para percibir, asimilar, entender y gestionar la información emocional ligada al logro personal, social, académico y profesional. De este modo, equilibramos la trilogía sentir, pensar y actuar.

Ser competente emocionalmente es parte de la autorrealización de las personas cuando aprenden que cognición y emoción caminan juntas en la medida en que los procesos cognitivos son una fuente emocional y las emociones son activos motivacionales que influyen en nuestra atención, percepción, cognición, afrontamiento y creatividad.

La IE y la alfabetización emocional siguen siendo un marco útil especialmente para las organizaciones, instituciones y empresas con el fin de que los RRHH trabajen en equipo, con los menores roces o con una resolución pacífica de los conflictos en busca de objetivos comunes personal y laboralmente. Desde este punto de partida (Cherniss y Goleman, 2013; Villa Camacho, 2013; Weisinger, 2003). los ejes de actuación de una cultura organizacional hacia la «alquimia emocional en el trabajo» deberían ser:

Las capacidades intrapersonales o de autoconocimiento: Conocernos (fortalezas y debilidades), comprender nuestros afectos, emociones y sentimientos y afirmar y defender nuestras ideas, creencias desde el respeto a la diferencia (ser asertivos) que crean un ecosistema laboral.

Las capacidades interpersonales: Ser conscientes y comprender que los demás poseen afectos, emociones y sentimientos. Nos relacionamos y preocupamos por los otros, establecemos vínculos afectivo-emocionales estables personales y laboral bajo una comunicación positiva (clara y abierta), liderazgo, apoyo al trabajador, solidaridad, trabajo en red, cooperación y colaboración (crear equipos) para competir y emprender como parte de una organización, institución o empresa.

La capacidad de adaptación (asimilación y acomodación): Atender tanto al contexto como a la situación (clima laboral y de trabajo basado en la energía, fuerza y entusiasmo), ver las posibilidades reales de mantener o cambiar los propios

afectos, emociones, sentimientos, ideas y pensamientos, ser empáticos o ponerse en la piel o zapatos de los demás, así como en saber resolver problemas o conflictos si estos se presentan, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar,...

Inoculación y control del estrés: Afrontar los impulsos del estrés, tolerar presiones y frustraciones, controlar situaciones cargadas emocionalmente desde la calma y la negociación.

Activar factores motivacionales asociados al estado de ánimo: Automotivación, optimismo, alegría, sentido del humor, deleitarse de uno mismo y de los demás, disfrutar del trabajo, …

Capacidad volitiva: Disponer de voluntad para conseguir las metas y los objetivos que nos propongamos. Compromiso y pasión por la excelencia

Ser proactivos: Hábiles para tomar la iniciativa o ser resolutivos ante retos, oportunidades, amenazas y problemas, responsabilizándose de sus propios actos y decisiones, …

Creatividad, innovación y negocios: Siendo inconformista por naturaleza la creatividad es la competencia innata para tener ideas originales, innovadoras y diferentes, es decir, con valor de cambio, transformación y emprendimiento.

Entendemos que las competencias emocionales o blandas (soft skills) desarrolladas en una corporación, para que sea *emocionalmente inteligente*, puede significar la comprensión de la importancia que tienen las emociones en la gestión del factor humano para la eficacia y la eficiencia ya que la IE y la alfabetización emocional sería la «marca corporativa» si queremos que las organizaciones, instituciones o empresas se distingan de la competencia. Y, dos, cuando hablamos de la inserción laboral y empleabilidad ante el reclutamiento y selección de personal una «marca personal emocional» permite candidatarse por poseer aquellas habilidades, fortalezas y valores que le hacen diferente y le permiten destacar sobre el resto, es decir, convertirse en la mejor opción ante distintas posibilidades.

4. Millennial, perennials… distintas generaciones en el trabajo: empoderar los recursos humanos

La verdadera riqueza laboral es hablar de talentos, porque sobrevivir y prosperar en una sociedad cada vez más heterogénea, exige ser creativos y reinventarse. Así, las

organizaciones, instituciones y empresas deben gestionar la diversidad de sus empleados/as como una fuente de ventaja competitiva (señal de la marca). La diversidad ofrece oportunidades para mejorar el rendimiento, pero también genera retos y desafíos.

El «empoderamiento» o *empowerment* es un término que describe la importancia de potenciar los recursos, adoptar una visión ecológica y el derecho de las personas a ser diferentes. Es una mentalidad de responsabilidad, capacidad y autonomía de un empleado o grupo de empleados donde se combina competencias, experiencia, y visiones diferentes entre las generaciones de trabajadores. El verdadero valor es unir talentos con la finalidad de que se realicen, es decir, cuando están al servicio del empleador/a y de la sociedad en la que se proyectan. Es lo que llamamos «talentos realizados» a la vez desde tres ópticas: Personal, social y profesionalmente.

Esta trilogía nos informa de que la dimensión individual del talento va asociada a la construcción y conquista de la felicidad o bienestar subjetivo y emocional por lo que hace y logra (confianza y motivación); la dimensión socio-comunitaria de los talentos les imprime un valor social y cívico que equilibra la relación entre derechos y deberes hacia un concepto de ciudadanía activa y responsable que defienda principios democráticos, participativos y sostenibles y, por último, la dimensión laboral o productiva de los talentos que retroalimenta la riqueza individual y colectiva desde la empleabilidad, el emprendimiento y la relación indivisible entre competencia (centrado en la persona) y competitividad (éxito profesional); porque para poder competir hay que ser competente y al ser competente estarás en disposición de competir garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Todas las generaciones de personas que conviven hoy en entornos laborales traen en sus mochilas una historia de vida: vivencias y experiencias marcadas por la sociedad donde crecieron y se educaron, circunstancias que los diferencian y condicionan su forma de ver la vida, de afrontar el trabajo o de comportarse y relacionarse personal, social y profesionalmente.

El desafío, y los retos a asumir por las organizaciones, instituciones o empresas es lograr que generaciones tan diferentes convivan en su entorno profesional y se entiendan. Y para ello el primer paso es conocerse, a grandes rasgos [Ver Anexo 3. Tabla 3]. El segundo paso será reflexionar sobre cómo fichar y contratar talentos,

focalizando su gestión desde dentro hacia fuera de las entidades. Así, se relacionarían las generaciones potenciando el valor la experiencia y los conocimientos, generando espacios para la formación intergeneracional, programas de mentoría, es decir, desde la puesta en marcha de oportunidades que den continuidad al avance del conocimiento y de los procesos formativos, a la transferencia eficaz de lo aprendido (competencias, destrezas, habilidades y actitudes) al entorno profesional, a la creación buenas prácticas desde la motivación hacia el logro de resultados (productividad y éxito laboral) y, en definitiva a todos los posibles cambios que se den en el puesto de trabajo desde la creación de equipos sólidos y diversos compuestos por un capital humano y emocional dónde se aúnan distintos talentos.

Conclusiones

Las ideas clave que hemos querido presentar con nuestro trabajo teórico son:

(1) El desafío más grande de las entidades laborales es ser más flexibles y personalizadas para gestionar el talento humano desde la actitud que muestra. Espacio adecuado para facilitar, atraer, hacer crecer y retener talento. Y, la IE y la alfabetización emocional conecta el talento con las capacidades técnicas y el conocimiento.

(2) Toda organización, institución o empresa debe descubrir la importancia e influencia que la IE y el CE tienen en el desarrollo del talento de las personas y equipos, así como en el índice de productividad. Y finalmente, el peso psicopedagógico adquirido en el departamento de RRHH[9] para analizar los puestos de trabajo, seleccionar, formar y evaluar al personal, mejorar las condiciones de trabajo, gestar una comunicación positiva, promover la salud emocional, buscar motivación, bienestar y clima laboral adecuados, etc.

(3) Crear entornos laborales intergeneracionales, es decir equipos de trabajadores pertenecientes a distintas generaciones (baby boomers, generación X, millenials, perennials, centennials) que conviven profesionalmente y están unidas por la actitud del talento humano con la finalidad de que se realicen personal, social y profesionalmente a la vez.

[9] Psicólogos organizacionales y pedagogos laborales.

Bibliografía

Abellán García, A.; y Otros (2019). *Un perfil de las personas mayores en España, 2019. Indicadores estadísticos básicos.* Informes Envejecimiento en red, 22, 1-38. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Ballesteros Mª C. y Sabater, S. (Eds.) (2019). *Mapa del talento en España 2019.Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas.* Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) y Departamento de Economía de la Innovación de la Fundación Cotec para la innovación tecnológica.

Cárdenas Ruiz S. (2019). Perennials: Quiénes son y por qué deben importarnos Recuperado de https://www.pragma.com.co/blog/perennials-quienes-son-y-por-que-deben-importarnos

Carmona-Fuentes, P.; Vargas-Hernández, J. G.; Rosas-Reyes, R. E. (2015): Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 3(2), 53-68.

Caruso, D. R. y Salovey, P. (2005). *El directivo emocionalmente inteligente*. Madrid: Algaba Ediciones, S.A.

Cherniss, C. y Goleman, D. (2013). *Inteligencia Emocional en el Trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Editorial Kairós, S.A.

Fundación Transforma España (2017). *Transforma talento. España hacia una sociedad y economía de los talentos realizados. Una visión optimista pero contundente de la sociedad civil. Primer informe. Diagnóstico general y modelo objetivo: por qué no somos hoy un país basado en el talento y cómo podríamos serlo mañana.* Madrid: Autor. Recuperado de https://ftransformaespana.es/wp-content/uploads/2017/03/informe-transforma-talento.pdf

Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Ed. Círculo de Lectores.

Martín Cavanna, J. y Roca Chillida, J. M. (2019). *Carrera y Talento Senior Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35*. Madrid: Fundación Compromiso y Transparencia.

Pascual, F. (2019). Mapa del talento en España 2019. Recuperado de https://youtu.be/ntsgcME7QOQ

Pell, G. (2018). Explains the Perennial mindset. BlogHer17 Spotlight Talk Recuperado de https://youtu.be/22F__4Rm2Cc

Pell, G. y Hoffman, S. (2018). The Perennial Mindset in the Era of Ageless. Recuperado de https://arts.berkeley.edu/the-perennial-mindset-in-the-era-of-ageless-with-gina-pell-and-susan-hoffman/

Puyol, R. (Coord.) y Otros (2018). *Los trabajadores senior en la empresa española. Realidades y retos*. Madrid: ie Foundation, Fundación Diversidad y Editorial Instituto de Empresa S.L. Recuperado de http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2018/06/IE_INFORME_IMP.pdf

Rodrigo, B. (2019). El talento senior reclama su lugar. Recuperado de https://www.abc.es/economia/abci-talento-senior-reclama-lugar-201902120140_noticia.html

Rodríguez Cabrero, G. y Otros (2013). *Los mayores que vienen. Autonomía, solidaridad y participación social*. Madrid: Fundación Pilares para la Autonomía Personal.

Villa Camacho, M. E. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *Revista Questionar. Investigación Específica*, *1*(1), 83-91.

Weisinger, H. (2003). *La inteligencia emocional en el trabajo: La comprensión de las propias emociones como una forma de lograr la comunicación óptima. Madrid:* Editorial Punto de Lectura.

Zúñiga, A. E. (2019). Llegaron los perennials. Recuperado de https://www.dinero.com/management/articulo/quienes-son-los-perennials-y-por-que-son-importantes-para-las-empresas/276332

Anexo 1: Tabla 1. Valores del talento en España y Galicia

PILARES DEL TALENTO	Índice Global de Competitividad en Atracción y Retención del Talento (GTCI) 2018	
	ESPAÑA	**GALICIA**
Pilar 1: *Facilita*r (base: entorno regulatorio, de negocios y del mercado de trabajo)	47,5%	29,7%
Pilar 2: *Atraer* (captar capital financiero y humano. Apertura hacia el interior y exterior)	50,4%	42,3%
Pilar 3: *Crecer* (educación, formación, aprendizaje y oportunidades)	48,5%	43,3%
Pilar 4: *Retener* (sostenibilidad, protección social y estilos de vida)	45,9%	46,4%
Pilar 5: *Capacidades Técnicas* (mercado de trabajo, cualificaciones y empleabilidad)	51,6%	43,1%
Pilar 6: *Conocimiento* (cualificación: formación e innovación) «talento llama a talento»	47,5%	27,9%
TOTAL	**Posición 31** 54,9%	**Posición 12** 38,4%

Fuente: Elaboración propia de partir de Ballesteros y Sabater (2019)

Anexo 2: Tabla 2. Identificación del Coeficiente Intelectual y Coeficiente Emocional

Coeficiente Intelectual (CI)	Coeficiente Emocional (CE)
- Dato innato, mediado por la genética. - Se desarrolla en la niñez y en la edad adulta se mantiene y no se desarrolla - Obtenido en una prueba estandarizada o test de inteligencia - Representa habilidades cognitivas y las destrezas para aplicar el razonamiento - Inteligencia no flexible - Pensar, aprender y resolver problemas cotidianos - Potencial intelectual para aprender - Permite adquirir conocimientos con rapidez y facilidad	- Es el grado de Inteligencia Emocional (IE) del individuo - Dato mediado por la experiencia (enseñable y aprendible) - Recomendable desarrollarlo desde la infancia, pero puede hacerse a lo largo de toda la vida (plasticidad neuronal) - Hay tests y pruebas para evaluar el CE - La IE es una inteligencia flexible - Depende de la actitud de las personas - La IE está a caballo entre la parte cognitiva y la emocional de la persona - Requiere tiempo y perseverancia - Capacidad de comprender emociones y saber equilibrarlas

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Tabla 3. Caracterización de las generaciones de personas que conviven en entornos laborales

BABY BOOMERS (50-68 AÑOS)	GENERACIÓN X (36-49 AÑOS)	GENERACIÓN Y MILLENNIALS (19-35 AÑOS)	PERENNIALS (55-65 AÑOS Y MÁS)	GENERACIÓN Z CENTENNIALS (<19 AÑOS)
- Nacen época de incremento de la natalidad. Son una generación numerosa - Vivieron la época de Guerra Fría: Reivindican derechos sociales y la incorporación de la mujer al mercado laboral - Trabajar es importante Se comprometen y son fieles con su vida profesional - Buenos para crear equipos - El trabajo significa seguridad y estabilidad - Suelen trabajar muchos años en la misma	- Acceden al mercado laboral tras la Guerra Fría (época de incertidumbres) - La mayoría están en el mercado laboral y ejercen su liderazgo - Primer empleo durante el capitalismo salvaje - Trabajo es igual a acumular de riqueza y superarse personalmente - Incorporación femenina al mercado laboral, pero un alto porcentaje permanece en el ámbito doméstico - Se desarrollan profesionalmente en una entidad y reflexionan antes de asumir cambios	- Jóvenes nacidos entre 1980 y 2000 - Nacen con el boom económico y llegan a la madurez en el nuevo milenio - Entran al mundo laboral tras el capitalismo puro - Alta preparación académica y dominio de idiomas - Autoconfianza elevada y esperan del jefe que los escuche y felicite - Respetan el conocimiento y la credibilidad de los compañeros/as - Alto compromiso individual y suelen cambiar de trabajo con frecuencia - Vida mediada por la tecnología y	- No están pendientes de la edad cronología - No se sienten mayores ni encajan en el cliché de la mediana edad - Rechazan las etiquetas y los estereotipos asociados a la edad (edadismo) - Pertenecen a esta generación por su personalidad y por lo que puedan hacer en el mundo - Personas curiosas con ganas de aprender y crear - Conectados globalmente por lo que saben lo que pasa el mundo - Están al día con la	- Próximos en incorporarse al mercado laboral - Altamente centrados en la tecnología. Estudian y leen online - Difícil captar su atención y se preocupan por el medio ambiente y las personas - Aspiran a tener su propia empresa y/o a poder vivir de sus hobbies - Buscan trabajos flexibles, a distancia, y que les permitan realizar varias actividades a la vez - Son muy creativos

organización, institución o empresa. - Son la voz de la experiencia	- Estables, trabajan en equipo y fomentan relaciones laborales de confianza - Adaptados a las Tics y al desarrollo tecnológico posterior	se adaptan a su ritmo cambiante - Las generaciones anteriores son adictas al trabajo. - Desean equilibrar vida laboral y personal - Las mujeres no renuncian a su vida profesional - Gusto por emprender, aprender y tomar decisiones - Mayor tolerancia al fracaso - Quieren disfrutar del momento	tecnología - En su círculo personal y profesional hay personas de todas las edades - Su principal factor de agrupamiento son las motivaciones e interés. - Gran espíritu colaborativo. - Aprecian las posiciones de liderazgo y los discursos inteligentes	

Fuente: Elaboración propia

Prejuicios en torno a la edad, a tener en cuenta en la orientación e inserción laboral de los/as trabajadores/as de más edad

ANDREA DOPAZO IGLESIAS
MARGARITA VALCARCE FERNÁNDEZ
Universidade de Santiago de Compostela

Introducción

Los prejuícios también están presentes y tienen expresión y simbología propia en la empleabilidad y la orientación laboral, afectando a las relaciones que se construyen en la práctica de los procesos de intermediación para la inserción laboral, entre profesionales y beneficiarios/as de los servicios.

Hemos explorado algunas cuestiones que podrían resultar de interés para ambas con el fin de describir una pequeña parte de esta casuístia en torno a su impacto en la inserción laboral de las personas de más edad. El "edadismo" constituye un obstáculo real cuando la percepción de la edad se considera factor de empleabilidad.

En este trabajo presentamos los resultados de una investigación básica acerca de las percepciones de las personas en búsqueda de empleo sobre los/as otros/as según su edad. Exponemos los resultados obtenidos a partir de un cuestionario breve aplicado a una muestra de conveniencia de personas desempleadas demandantes de empleo de distintas edades, sexo, estudios y profesiones, en un intento de concretar algunas de esas barreras. También exponemos algunas conclusiones al respecto del posible impacto de los prejuícios en empleadores/as, oferentes y orientadores/as por igual, con el fin de animar otras investigaciones futuras de mayor profundidad.

Tres son los conceptos que pretendemos poner en relación en esta comunicación: la empleabilidad, los prejuicios y la orientación. Existen prejuicios en la acción orientadora al valorar la empleabilidad de una persona de más edad?, ¿Cómo pueden afrontarse los prejuicios de la persona desempleada y del profesional de la orientación en su encuentro para trabajar la inserción laboral?

2. Edadismo, empleabilidad y orientación

La empleabilidad es un concepto difícil de definir, poco estudiado y con un gran rango de significados. Es además dinámico, ya que posee componentes sociales que evolucionan con el tiempo, y según Lantarón (2016, p. 71) podría definirse como «el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona».

La mayoría de las definiciones coinciden en atribuirle tres rasgos comunes:

- Responde al ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Relaciona la inserción laboral y las condiciones de trabajo.
- Hace referencia a la adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

Podemos relacionarlo a su vez con otros dos conceptos básicos; la formación y el desempleo. La educación puede aumentar la empleabilidad de una persona de manera que puede mitigar el desempleo de igual manera que el desempleo de larga duración causará efectos negativos en la empleabilidad (Formichella y London, 2012).

Gómez (2012, p. 66) entiende la empleabilidad como la «capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado». Define el concepto con una única visión en la que el peso de la empleabilidad recae en el individuo, en sus capacidades y actitudes así como los conocimientos que posee. Coincidiendo con Santos, Lorenzo y Vázquez (2018), entendemos que la empleabilidad es un conjunto entre las capacidades del individuo y el entorno cambiante que lo rodea, así como sus circunstancias personales (familia, responsabilidades, etc.).

El término, además, está directamente relacionado con la empresa y el trabajo, ya que éste sería el objetivo de la empleabilidad. Y en este caso Lombana y Muñoz (2017, p. 172) defienden que el individuo «además de las competencias adquiridas por la formación, deben tener habilidades y capacidades pertinentes para desempeñar determinada labor. Cuando ese potencial individual se encuentra con la necesidad de una empresa, se habla del concepto de empleabilidad». Según nuestra consideración los individuos deben dar respuesta a las necesidades de la empresa, por lo que la empleabilidad estará ligada a las ofertas laborales que son

cambiantes, y a la economía ya que esta influye directamente en el trabajo. Además, la empleabilidad no solo se centra en la búsqueda de empleo, sino también en la capacidad de permanecer en él (Campos, 2003).

Por otra parte Un prejuicio es una «actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibida como miembro de ese grupo» (Berges, 2008, p. 1). Más específica es la definición de Allport et al. (1954) en la cual se refieren a prejuicio como una actitud tanto positiva como negativa, especialmente, hacia un grupo o una persona, por el simple hecho de formar parte de ese grupo, de manera infundada, suponiendo que todos poseen las mismas características. El prejuicio hará que se evalúe al exogrupo2 (aquel grupo que no percibimos como propio), perdure en el tiempo y modifique el comportamiento hacia la persona o grupo. La actitud prejuiciosa se conformaría por un conjunto de creencias que comparten los miembros de un grupo, una serie de emociones provocadas por dicho grupo y un conjunto de comportamientos hacia los miembros del exogrupo (Sabucedo y Morales, 2015).

Podemos ver los estereotipos en los diferentes ámbitos de la vida y por lo tanto también a la hora de buscar trabajo. El hecho de que sea una persona la que decida si un individuo es o no idóneo para un puesto de trabajo hace que la elección sea subjetiva y en ocasiones discriminatoria. La discriminación basada en la edad, según Sarabia y Castanedo (2015) hace que se produzcan situaciones en las cuales las personas reciben peor trato por causa de ser mayor de lo esperado o justamente lo contrario.

En el caso de la vejez, existen estereotipos basados en creencias falsas que perjudican a las personas mayores dotándolas de características infundadas tales como la incapacidad física o psíquica y la enfermedad. Envejecer en nuestra sociedad puede tener connotaciones negativas atribuyendo situaciones tales como decadencia o carga, pérdida de capacidades o deterioro biológico (Sarabia y Castanedo, 2015). Estos adjetivos se convertirán en estereotipos propios del grupo de las personas de mayor edad y se mantendrán en la sociedad. Uno de los términos fruto de estos estereotipos es el edadismo, que se refiere al «prejuicio sistemático y discriminatorio contra las personas por el simple hecho de ser mayores» (De Lemus y Expósito, 2005, p. 40).

Hoy en día, la edad es un factor muy importante a la hora de conseguir empleo llegando incluso a no ser óptimo para el puesto por no tener la edad exacta que se pide. En la mayoría de los casos, los/as empleadores/as no justifican su rechazo hacia una persona por su edad, sino que lo atribuyen a otras explicaciones. Pero esto no lo hace menos visible, ya que incluso en algunas ofertas de empleo y sobre todo en ciertos sectores, uno de los requisitos es ser menor de 30 años.

3. Perfil y caracterización de los trabajadores de más edad

Según el informe del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2018) en los últimos años nos encontramos con que la natalidad ha estado descendiendo, omitiendo un pequeño aumento en el 2017 que puede considerarse poco significativo. Vivimos en un país envejecido por lo que el colectivo de mayores de 45 años aumenta año tras año, constituyendo el 46.79% de la población total, siendo casi la mitad de la totalidad. Sólo en Galicia hay 1.443.369 de personas que tienen más de 45 años.

Se cerraba el año 2017 con un 38.75% de la población de más de 45 años empleada, quedándose a gran distancia de los menores de esta edad que constituían un 49.07%. Encontramos que dentro del colectivo de personas con más de 45 años existe una gran diferencia en cuanto a las cifras de empleo ya que las personas con más de 59 años se ven gravemente afectadas por el desempleo. Tan solo el 10.73% de la población de más de 59 tiene un empleo, según los datos proporcionados. Esta cifra se queda muy lejos del 74.05% de personas empleadas que constituye el grupo de personas entre 45 y 49 años. Entre los 50 y 54 años podemos observar que el 70.32% de la población cuenta con un empleo y en el tramo de 55 a 59 años el 61.54%. Observamos, por lo tanto, que el tramo con más personas empleadas del colectivo de mayores de 45 es el de 45 a 49 años, descendiendo notablemente según avanzamos en los tramos de edad hasta llegar a los 59 que nos encontramos con una tasa de empleo sumamente baja.

A lo largo del 2017 se realizaron 21.501.303 contrataciones, siendo destinadas solamente el 24.16% de ellas al colectivo con más de 45 años a pesar de que no haya dejado de incrementar desde el 2008. El sector donde más contratación se realiza es el de servicios, siendo el 62.54% de las contrataciones que se realizan, seguido de la agricultura, la industria y por último la construcción.

El colectivo de demandantes de empleo constituye el 49.71% de las personas mayores de 45 años, es decir, la mitad de la población de este colectivo está desempleado y en la búsqueda de un empleo, aumentando con respecto a los datos del año anterior. Las personas de este colectivo más afectas son, como el resto de los demandantes de empleo, los que carecen de formación académica o los que poseen una titulación de niveles inferiores. Según los datos podemos observar que un elevado número de los/as parados/as de más de 45 años permanecen más de dos años siendo demandantes de empleo llegando a alcanzar 713.693 personas. Una cifra muy alejada de las 116.624 personas que permanecen menos de un mes en situación de demandante de empleo. Los/as parados/as de larga duración de este colectivo constituyen más de la mitad de la población de personas desempleadas con un 57.09% destacando especialmente, entre otras comunidades autónomas, Galicia.

En cuanto a las ocupaciones más demandadas por las personas desempleadas de este colectivo podemos encontrarnos con diferencias muy significativas entre hombres y mujeres. El empleo más demandado es el de personal de limpieza, siendo el mayor número de demandas realizadas por mujeres; de 666.692 demandas en el año 2017 menos de 88.000 han sido realizadas por hombres. También se encuentran entre los empleos más demandados el de vendedor/a en tiendas y almacenes, camareros/as, empleados/as administrativos/as y peones de la construcción, en donde nos encontramos también una gran diferencia, siendo mayor el número de demandas por parte de hombres.

Este colectivo cuenta con problemas intrínsecos que hace que sea más difícil acceder a un nuevo empleo. Uno de los principales motivos es la brecha digital. Entendemos la brecha digital como una barrera entre las personas que tienes acceso y saben manejar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las personas que no tienen acceso a ellas o no saben utilizarlas (De la Selva, 2015). Muchas de las personas mayores de 45 años, especialmente los de mayor edad, no crecieron con las nuevas tecnologías. En su infancia no eran accesibles y en su etapa formativa los centros carecían de ellas, por lo tanto no están familiarizadas con las mismas. El hecho de que en muchas profesiones sea indispensable el perfecto uso de nuevas tecnologías hace que estas personas no sean consideradas para el desempeño de estos puestos laborales.

Otra de las problemáticas con las que se encuentra este colectivo es la formación obsoleta que poseen, ya que muchas de las titulaciones y por lo tanto, los conocimientos que han adquirido con esos estudios han cambiado. Esto crea la necesidad de una renovación y actualización formativa por parte de las personas de más de 45 años para poder desempeñar de manera competente cualquier puesto laboral.

4. Preguntas de investigación

4.1. ¿Cuáles son los prejuicios de la población desempleada en torno a la edad como factor de empleabilidad?

Uno de los objetivos de nuestra investigación es concretar barreras y obstáculos percibidos por la población desempleada para la inserción laboral en función de la edad. Con esto pretendemos saber cuáles son los estereotipos construidos por este colectivo sobre las personas jóvenes y mayores para averiguar si estos desarrollan prejuicios que pueden llegar a afectar a la empleabilidad de las personas. Hemos incluido en el cuestionario una cantidad de adjetivos calificativos que representan estereotipos sobre los que hemos pedido a los informantes su valoración y con qué edades los relacionan. Queremos saber cuáles de éstos consideran propios de cada grupo de población en función de su edad para extraer alguna conclusión acerca de las relaciones entre estos y la empleabilidad de las personas de más edad.

4.2. ¿Cuáles son las barreras y obstáculos percibidos por la población desempleada para la inserción laboral, en función de la edad?

A través de diferentes preguntas de tipo abierto queremos conocer directamente de las personas desempleadas si han sufrido alguna situación que les haya impedido la consecución de algún puesto laboral a causa de su edad. Y así, enumerar algunos posibles prejuicios de la población desempleada en torno a la edad como factor de empleabilidad.

5. Contexto del trabajo de campo

El trabajo de campo se lleva a cabo en Santiago de Compostela en un Centro Integrado de Formación (CIFP). Es un centro que ofrece formación relativa a los certificados de profesionalidad referida al Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales.

A este centro acuden personas de todos los niveles educativos que se encuentran en situación de desempleo, que tienen más de 18 años y se hayan inscritas en el sistema público de empleo. La formación tiene diversa duración y les proporciona formación teórica y práctica específica acorde a un certificado de profesionalidad, que se completa con módulos transversales relativos a cuestiones de género, seguridad y salud laboral, y medio ambiente entre otros. Además, en la mayoría de estas acciones, al finalizar realizan prácticas laborales acordes con la temática del curso que hayan superado en el centro.

6. Población y muestra

La población de estudio de esta investigación son los hombres y mujeres que acuden en calidad de alumnos al CIFP, en Santiago de Compostela, para la formación en diversos ámbitos laborales en el presente año 2019. Se ha elegido este centro por la proximidad y la accesibilidad.

Nuestra muestra es de conveniencia, ya que ha sido elegida de manera intencionada seleccionando los casos que se encuentran disponibles en el momento de la investigación (López, 2004). Las personas elegidas para participar en esta investigación son 44 alumnos de formación para el empleo de diferentes edades, sexo y nivel de estudios. Finalmente cubrieron el cuestionario 36 alumnos (82%) que se encontraban en el centro realizando actividades formativas: 21 hombres y 15 mujeres en un rango de edad de entre 20 y 60 años.

Tabla 1. Muestra

Rango de edad	Mujer	Hombre	Total
20-29	6	1	7
30-39	2	3	5
40-49	4	9	13
50-60	3	8	11
Total	**15**	**21**	**36**

Fuente: elaboración propia

7. Metodología e instrumento

El instrumento que se ha empleado es un cuestionario semiabierto con preguntas abiertas y cerradas. Consta de cuatro grupos de preguntas. En el primer grupo se incluyen aquellas que permiten construir el perfil académico y profesional de los/as informantes sobre su edad, sexo, profesión, estudios, y percepción de la edad en relación al acceso al empleo.

En el segundo grupo se incluyen preguntas dicotómicas (si o no) sobre la discriminación y obstáculos percibidos en el acceso al empleo, con posible respuesta abierta en la que deberán explicar, en el caso de dar una respuesta positiva, el motivo de la misma.

El tercer grupo está compuesto por una sola pregunta en la que se les ofrece una serie de factores que podrían intervenir en la consecución de un empleo en los que deberán puntuar cada uno de los ítems del 1 al 5, siendo el 1 la puntuación que otorga menos importancia y el 5 la de mayor relevancia.

A continuación, se incluyen dos preguntas abiertas, para finalizar con una tabla que ha sido realizada después de una revisión bibliográfica que nos ha facilitado información para la elección de una serie de adjetivos que deberán relacionarse con cualidades atribuibles a las personas en búsqueda de empleo, en la que se solicita que se relacione cada uno de ellos con personas jóvenes, de más edad o con cualquier persona sin importar su edad.

8. Resultados

8.1. Caracterización de la muestra

Los primeros datos del cuestionario nos ofrecen una visión amplia de la muestra facilitando la descripción del perfil de los/as informantes. Esto nos permite hacer una clasificación de los sujetos en cuanto a la edad y el sexo observando que en nuestra muestra hay más hombres que mujeres, y que el rango de edad más significativo es el que abarca de 40 a 49 años.

Gráfico 1. Muestra según el sexo

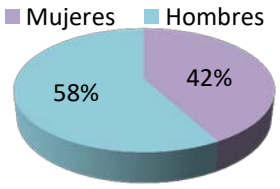
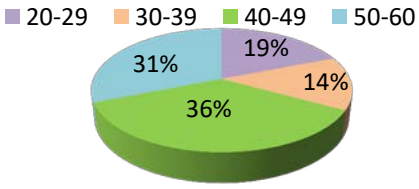


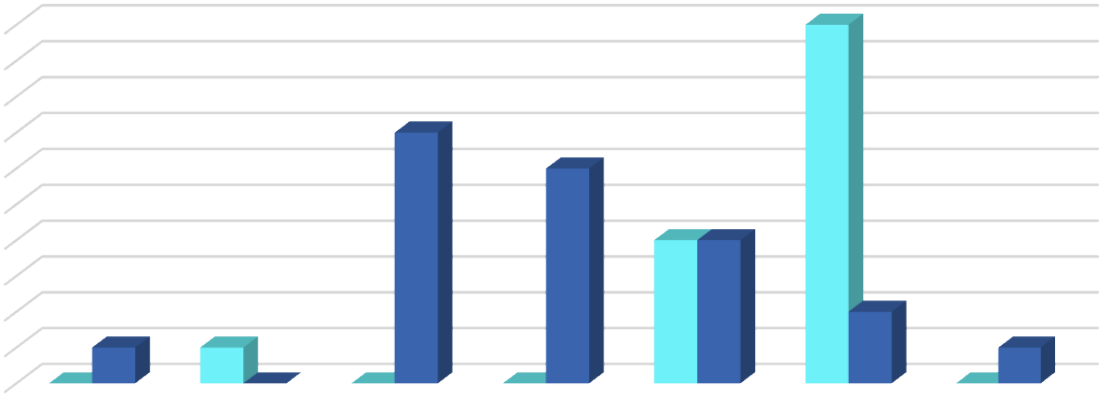
Gráfico 2. Muestra según edad



Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel de estudios tenemos grandes diferencias en lo que a sexo se refiere, ya que como observamos en el gráfico 3, la mayoría de mujeres (todas excepto una) poseen estudios superiores, mientras que en el grupo de los hombres está más repartido siendo la secundaria no obligatoria el nivel de estudios más recurrente. Por lo tanto, y sin hacer una diferenciación entre sexos, vemos que un gran porcentaje de sujetos tienen estudios superiores, especialmente estudios universitarios.

Gráfico 3. Muestra según sexo y nivel de estudios



Fuente: elaboración propia

A la hora de hablar sobre las profesiones de nuestros encuestados nos encontramos con una gran lista de profesiones de distintos ámbitos, como vemos en la tabla 2. A pesar de eso hay dos profesiones que nos encontramos con mayor frecuencia. Estas son la de camarero (tres hombres y una mujer) y bióloga, siendo cuatro mujeres las que se dedican a esta profesión.

Tabla 2. Profesiones por sexo

Profesiones	**Frecuencia**	
	Mujer	Hombre
Administrativo/a	1	
Ama de casa	1	
Auxiliar de topografía		1
Biólogo/a	4	
Camarero/a	1	3
Carpintero/a		3
Chófer		1
Ebanista		1
Editor/a de vídeo		1
Empresario/a		1
Expendedor/a		1
Ganadero/a		1
Geógrafo/a	1	
Geólogo/a	1	
Ilustrador/a	1	
Patrón/a portuario		1
Productor/a audiovisual	1	
Químico/a		2
Sport manager	1	
Técnico/a de laboratorio	1	
Técnico de salud ambiental		1
Vigilante de seguridad		1
Sin respuesta: trabaja lo fines de semana y las otras dos personas que marcaron la opción de “otras ocupaciones” sufren alguna discapacidad que les impide trabajar.	1	3

Fuente: elaboración propia

En el último ítem de caracterización de la muestra les preguntábamos cuál era su situación laboral siendo el 91.6% de la muestra desempleados.

Tabla 3. Situación laboral

Situación laboral	Mujer	Hombre	total
Empleado	1		1
Desempleado	13	20	33
Otras ocupaciones	1	1	2

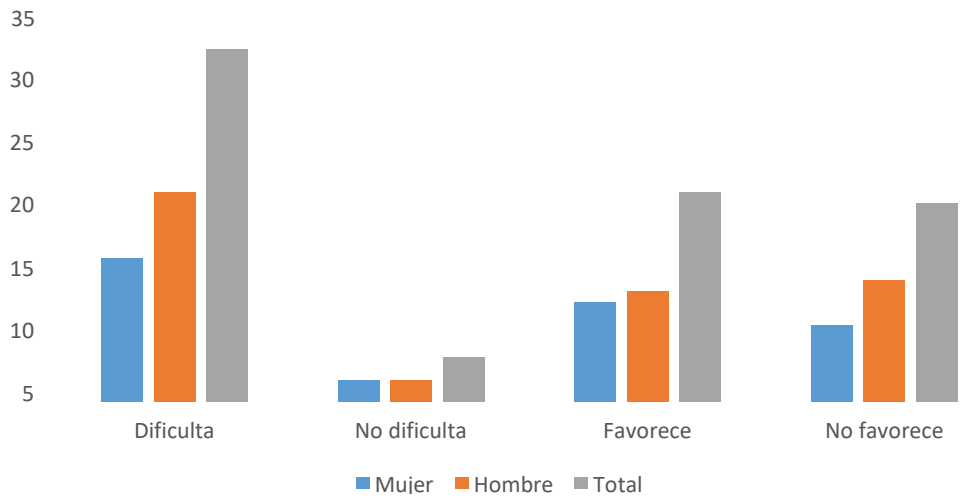
Fuente: elaboración propia

La persona empleada tan solo trabaja lo fines de semana y las otras dos personas que marcaron la opción de “otras ocupaciones” sufren alguna discapacidad que les impide trabajar.

8.2. Dificultades y facilidades en torno a la edad

La pregunta 1.6. y 1.7. hacen referencia a las dificultades y facilidades en torno a la edad. Queremos saber si nuestros sujetos han percibido discriminación positiva o negativa por su edad. Un porcentaje muy elevado de personas creen que la edad sí que dificulta el posible acceso a un empleo, siendo más hombres los que consideran esta opción, como vemos en el gráfico 4.

Gráfico 4. ¿favorece o dificulta la edad el acceso al empleo?



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta de si la edad favorece el logro de un empleo, las opiniones están bastante divididas, aunque la mayoría de las personan consideran que la edad sí que favorece en la inserción laboral.

Hemos realizado una tabla en la que pretendíamos que los encuestados marcaran del 1 al 5 cuáles eran los factores más importantes para ellos en relación con el empleo. En esta cuestión las puntuaciones están muy repartidas, en general. Los datos más significativos que podemos observar en la tabla 4 son los siguientes.

Tabla 4. Factores relevantes en la empleabilidad

Factores	**Mujer**					**Hombre**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Edad	1	2	5	2	2	1	1	3	7	10
Sexo	3	1	4	1	3	5	2	8	4	3
Títulos	3		3	3	1		1	6	8	7
Competencias y cualificación		2	3	1	5	1	1		9	9
Experiencia	1		2	7	3			5	6	9
Manejo de tecnologías actuales		2	1	3	4		1	3	6	9
Conocer personas		1	3	3	4	3	2	7	3	7
Disponibilidad para cambiar de puesto y funciones		5	2		3	2	2	5	5	6
Disponibilidad para cambiar de centro de trabajo o territorio		4	2	2	2		4	3	6	6
Aceptación de cualquier salario	2		4	2	3	1	1	8	4	6
Otros										

Fuente: elaboración propia

En el factor de la edad podemos ver que tanto la mayoría de las mujeres como la mayoría de los hombres los consideran de gran importancia, especialmente los hombres ya que casi el 50% de ellos consideran que es muy importante y el 80% de los encuestados varones consideran que tiene importancia o mucha importancia, ya que han marcado las puntuaciones 4 y 5. Las mujeres, por el contrario, han dividido más su opinión siendo la puntuación 3 la más señalada, por lo que no lo consideran importante pero tampoco lo obvian.

En cuanto a las competencias y la cualificación, al igual que los títulos, los hombres también lo consideran muy importante, más del 80% de nuestra muestra ha dicho que es importante o muy importante. En el caso de las mujeres de nuevo tiene las opiniones divididas, existiendo más mujeres que no lo consideran de mucha importancia.

Los hombres consideran que la experiencia es muy importante ya que ninguno de ellos lo ha puntuado por debajo del 3, al igual que las mujeres, a pesar de que haya un sujeto que no lo considera nada importante. En cuanto al manejo de las nuevas tecnologías los hombres vuelven a darle mucha importancia mientras que las mujeres le dan importancia pero con valores más diferenciados.

En el resto de los ítems las respuestas están muy divididas.

Por lo que respecta a la pregunta abierta en la que queríamos conocer si habían sido objeto de alguna discriminación laboral por causa de su edad, el 41.6% de los encuestados manifiesta no haber percibido ninguna discriminación. Tan solo tres personas han respondido que sí que han recibido una discriminación directa y dos personas la han notado en personas cercanas a ellos.

En el cuestionario C6 podemos leer que «*aún no he percibido nombrada discriminación, pero considero que aún no he alcanzado cierta edad para percibirla*». Esto nos da a entender que la discriminación por culpa de la edad es más visible en edades más tardías como explica el C9 haciendo referencia a que «*muchas ofertas de empleo te piden una cierta edad*». Esto lo explica el C12 diciendo que lo consideran «*demasiado mayor para realizar un trabajo teniendo 40 años*». Esto nos podría mostrar la gran limitación de edad que algunas empresas imponen. «*En muchas ocasiones, incluso no te dicen que no eres adecuado por tu edad, aunque esa discriminación es percibida*», como comenta en este caso C16: «*no lo sé, pues no te lo dicen*». Otros encuestados nos comentan que no han percibido ninguna discriminación pero que pueden percibir que le dan mucha importancia a la edad en los procesos de selección de personal.

Tan solo una persona ha hecho referencia a la discriminación por edad en ambos sentidos, es decir, hacia personas mayores y jóvenes. Podemos observar que hay un gran porcentaje que consideran que a pesar de no haber recibido discriminación por su edad existen personas de su entorno que sí que han recibido discriminación, o ellos mismos las han vivido pero no lo consideran de manera directa ya que no se les ha dicho. También podemos comentar el hecho de que no puedas tener acceso a enviar un currículum solo por la edad. Esta discriminación es percibida como indirecta porque no han tenido contacto con la empresa o el empleador pero creemos que es una discriminación directa a todas las personas que tengan más o menos edad de la que la empresa pide.

Podemos observar como el C23 ha percibido discriminación hacia personas mayores y jóvenes, en el caso de la persona joven por no tener experiencia. Es necesario hacer hincapié en las respuestas de la pregunta 1.10 ya que más del 80% de las personas han contestado que la falta de experiencia es el mayor obstáculo de la gente joven a la hora de encontrar un empleo. El hecho de que a las personas jóvenes no consigan un empleo a pesar de tener los estudios y cualificaciones necesarias hacen que sea muy complicado para ellos acceder a un empleo de su profesión ya que si a una persona no se le da la oportunidad de trabajar por no tener experiencia nunca podrán conseguirla, ya que todas las puertas se le cerrarán por el mismo motivo, como comenta el C7: la experiencia «*la exigen pero no la dan tampoco*».

La siguiente pregunta también es de tipo abierta y se les preguntaba cuál era, a su juicio, los obstáculos que les impiden a los jóvenes encontrar empleo; el 80.33% de los encuestados decían que la falta de experiencia. También recalcaron otros factores como puede ser la falta de oportunidades, la exigencia de titulaciones demasiado altas, la actitud de los jóvenes, las ganas de trabajar y la falta de cualificación.

En la pregunta 1.11 les planteábamos cuáles era los obstáculos que impedían encontrar trabajo a una persona de mayor edad, lo que ha suscitado una gran cantidad de respuestas diferentes. Varias personas han contestado que lo prejuicios que manifiestan las personas solo por su edad, mientras que otros ponían directamente la edad y la dificultad que las personas mayores podrían tener en ciertos trabajos que requieren esfuerzos físicos.

En la pregunta 1.12 planteamos varios adjetivos que deberían relacionar con personas jóvenes, mayores o indistintamente. Las respuestas son muy variadas ya que en casi todos los adjetivos hay personas que han marcado cada una de las tres casillas. Por otra parte, los resultados de esta pregunta son los de más valor y los dividiremos por tramos de edad y sexo. Empezaremos a analizar a las mujeres más jóvenes, entre 20 y 29 años, que consideran que el adjetivo «*desactualizado»* hace más referencia a las personas mayores, mientras que los otros grupos de mujeres dividen sus opiniones pero siendo más persistentes en relacionarlo con una persona de edad más avanzada. Las mujeres de entre 20-29 años consideran que la gente joven es más «*energética*» que las personas mayores mientras que las mujeres de

entre 40 y 60 años consideran que son las personas mayores más energéticas. Las mujeres de todos los rangos de edad consideran que las personas mayores son las más «*experimentadas*» a excepción de una persona de entre 40 y 49 años que considera que lo son los jóvenes. La mayoría considera que el adjetivo «*flexible*» debería atribuirse a las personas más jóvenes, al igual que «*ágil*». Casi todas las mujeres han considerado que las personas mayores son más «*rígidas y regresivas*». Un número significativo de mujeres entre 20 y 29 años y entre 40 y 49 consideran que las personas mayores son más «*desfasadas*» que la gente joven.

El análisis de los hombres que participaron en el estudio será menos minucioso ya que contamos con un grupo de edad (de 20 a 29 años) en los que solo tenemos un sujeto, por lo que no consideramos que las respuestas puedan ser generalizadas. Por lo tanto, obviaremos este grupo y analizaremos los otros tres grupos dentro de los hombres.

En cuanto al término «*desactualizado*» todos los hombres, excepto cuatro, afirman que es un término que relacionan con las personas mayores mientras que el término «*energético*» es más propio de una persona joven. Todos coinciden, excepto un sujeto, que la «*experiencia*» es un atributo propio de las personas mayores mientras que atribuyen a los jóvenes la «*flexibilidad*». Los hombres consideran que las personas mayores son más «*resolutivas*» a la vez que más «*regresivos*». Piensan, además, que las personas mayores estarían más «*desfasadas*».

En los resultados de esta cuestión nos encontramos con seis adjetivos que resaltan por encima de los demás: «*energético, receptivo, desfasado, desactualizado, experimentado y rígido*».

El 61% de la muestra considera que las personas jóvenes son más energéticas que las mayores y el 33% los considera más receptivas. En cuanto a las personas mayores los adjetivos que se les atribuye con más frecuencia son el de «*desfasado*» (el 57.6% así lo ha considerado), «*desactualizado*» (69.4%), «*experimentado*» (91.6%) y «*rígido*» (52.7).

En estos resultados vemos una gran diferencia y es que los adjetivos atribuídos a las personas jóvenes son positivos y están bien vistos en la sociedad y por lo tanto aumentan la empleabilidad mientras que los adjetivos que corresponden con las personas mayores son negativos y por lo tanto discriminatorios. Podemos ver que el

adjetivo «d*esactualizado*» es el que más relacionan con una persona mayor y a su vez ya vimos en la pregunta 1.11. que se consideraba como uno de los obstáculos que pensaban que las personas mayores tenían a la hora de encontrar trabajo. «*desfasado*» y «*rígido*» son otros de los adjetivos más relacionados con las personas mayores, adjetivos negativos que crean prejuicios que pueden empeorar la empleabilidad de las personas mayores y que por lo tanto obstaculizan la consecución de un empleo.

Cabe destacar que la mayoría de nuestros encuestados se encuentran en el rango de edad que consideramos como personas mayores, ya que decíamos que el 67% de nuestra muestra supera los 40 años y más del 30% supera los 50. En páginas anteriores podíamos ver que los prejuicios, en este caso negativos, se formaban hacia el exogrupo, pero en este caso vemos que muchos de los prejuicios se han formado en torno al endogrupo, es decir, al grupo al que pertenecen. Como ejemplo de esto podemos ver que el 81.81% de las personas de más de 50 años consideran que una persona mayor está desactualizada. También el 63.63% de las personas de este mismo grupo consideran que las personas mayores están desfasadas.

Conclusiones

Al inicio de esta investigación nos planteábamos dos objetivos siendo el primero de ellos el de concretar barreras y obstáculos percibidos por la población desempleada para la inserción laboral en función de la edad. En una de las preguntas de nuestro cuestionario les preguntábamos a los participantes si habían sufrido alguna discriminación por culpa de la edad, a lo que más del 40% de los encuestados han dicho que no. Es bastante significativo que haya habido un 16.6% de la muestra que no ha respondido a esta cuestión. Hay personas que han dicho que no habían sufrido ninguna dicriminación por varios factores: consideran que no han llegado a la edad en la que sí podría existir discriminación, la han percibido indirectamente aunque cuando realizan una entrevista no les dicen que los descartan por la edad.

Hemos observado por nuestros resultados que gran parte de nuestra muestra considera que las personas más jóvenes tienen rasgos positivos, a pesar de carecer de la experiencia de las personas mayores. Por otro lado, las personas mayores son consideradas por nuestros encuestados como personas con mucha experiencia pero también desfasados y rígidos.

Podríamos decir que los prejuicios hacia las personas jóvenes son positivos y mejorar la empleabilidad de las personas mientras que los prejuicios hacia las personas mayores son negativos y empeoran la empleabilidad de estos.

Para la realización de esta investigación nos hemos encontrado con varias dificultades. Las diferencias entre los resultados obtenidos entre hombres y mujeres son bastante diferentes posiblemente porque casi todas las mujeres poseen estudios superiores y la mayoría de los hombres estudios medios.

Pudimos observar también durante la aplicación de nuestro instrumento que las personas encuestadas se han visto influídas unas por otras. El espacio en el que nos encontrábamos a la hora de contestar los cuestionarios era ajustado para las personas que se encontraban allí por lo que los participantes estaban muy cerca unos de otros, pudiendo ver las respuestas de los que se encontraban a los lados. Además de esto, hubo personas que hablaron y comentaron a lo largo de la aplicación de nuestro instrumento. Ejemplo de esto es el cuestionario 18, en el cual observamos que después de haber completado la cuestión 1.12, la referente a los adjetivos, ha tachado casi todo lo escrito y lo ha modificado, cambiando esos adjetivos atribuidos tanto a personas jóvenes como a mayores para la columna de indiferente.

Bibliografía

Allport, G. W. (1962). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Álvarez, M. Á. (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: Cedecs

Berges, B. M. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a la investigación*, (3), 5.

Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*, *33*(2), 1-9.

Castaño, C. (1983). *Psicología y orientación vocacional*. Un enfoque interactivo. Barcelona: Barcanova.

De la Selva, A. R. A. (2015). Los nuevos rostros de la desigualdad en el siglo XXI: la brecha digital. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, *60*(223), 265-285.

De Lemus, S. & Expósito, F. (2005). Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género. *Pensamiento Psicológico*, *1*(4), 33-51.

Fernández, C. y De la Riva, B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista Española de Pedagogía*, 265, 559-577. Recuperado de https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2016/12/pedagogia_laboral.pdf

Formichella, M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, (47), 79-91.

Garcés Montoya, A. (2006). Juventud y escuela: Percepciones y estereotipos que rondan el espacio escolar. *Ultima década*, 14(24), 61-77

Glosario (2018, 27 de marzo). Recuperado de https://glosarios.servidor-alicante.com/psicologia/endogrupo

Gómez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-84.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

Lombana, C. J. & Muñoz, S. A. (2017). Competitividad, educación y empleabilidad: consideraciones para el desarrollo de los países. *Clío América*, *11*(22), 169-176.

Martelo, R. J., Villabona, N., & Jiménez-Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de programas académicos mediante la herramienta Ábaco de Régnier. *Formación universitaria*, *10*(1), 15-24.

Martínez, P. (2002). *La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención*. Madrid: Eos.

Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, *8*(2), 129-138.

Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de Investigación Educativa*, *18*(2), 261-287

Repetto, E. (2002). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Madrid: UNED.

Rodríguez Moreno, M. L. (1998). *La orientación profesional. I. Teoría*. Barcelona: Ariel Educación.

Sabucedo, J.M. & Morales, J.F. (2015). *Psicología Social. Madrid*: Médica Panamericana

Santos, M.A, Lorenzo, M. & Vázquez, A. (2018). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Madrid: Síntesis.

Sarabia Cobo, C. M., & Castanedo Pfeiffer, C. (2015). Modificación de estereotipos negativos en la vejez en estudiantes de enfermería. *Gerokomos*, *26*(1), 10-12.

SEPE (2018). Informe del mercado de trabajo de los mayores de 45 años.

Sánchez, M. F., & González, M. Á. (2012). *Bases teórico-prácticas de la orientación profesional* (Vol. 2330702). Editorial UNED.

Tejada, C. M. (2006). Perfiles profesionales. Recuperadode http://travesia.mcu.es/portalnb/jspui/bitstream/10421/708/1/com_511.pdf

Valls, F. (1998). *Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogos*. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.

Vélaz de Madrano, C. (1998). *Orientación e intervención psicopedagógica: concepto, modelos, programas y evaluación*. Málaga: Aljibe

Aprendendo a ser e a viver como Reformado

MAYARA CORDEIRO DOS SANTOS MARTINI

JOAQUIM LUIS COIMBRA

Universidade do Porto, FPCEUP

Introdução

A presente comunicação é um Projeto de Dissertação de Mestrado, na área de Educação e Formação de Adultos, da Universidade do Porto, que tem por finalidade analisar o seguinte tema de pesquisa: «*Aprender a ser e a viver como reformado»,* estudando a totalidade das aprendizagens ao longo da vida, principalmente na esfera da reforma, conceitualizando a importância da Orientação para a Pré-Reforma.

Sabe-se que a partir do atual cenário mundial, envolvido com o avanço de novas tecnologias, com o aumento da expectativa de vida e no crescente aumento de ações no ambito do desenvolvimento humano, cada vez mais se faz necessário refletir a respeito de novas formas de contribuir para a qualidade de vida da população, seja na esfera pessoal ou social, a fim de garantir harmonia entre os papeis dos sujeitos e o mundo globalizado. Em contrapartida a estes avaços, ainda há muitos estigmas no mercado de trabalho em relação a trabalhadores adultos com mais idade e reformados.

Soares et al. (1997) afirmam que o reformado está na «*contramão do projeto social do sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante maior parte da vida*» (p.145). Soares e Costa (2011) acreditam que no contexto da nossa atual sociedade, há uma grande apreciação da produção, ação e do capital, fazendo com que o trabalho se torne peça fundamenal para a «*construção da identidade humana*» (p.12), e que realizar a transição para a reforma, de maneira não eficiente, pode impactar na saúde emocional/mental do indivíduo, que passou a maior parte de sua vida trabalhando.

O meu interesse pessoal nesta temática se dá pela minha identificação com os estudos na área de desenvolvimento de carreira e sua plenitude; por compreender e acreditar que há sempre novas formas de se reinventar, refazer e recomeçar planos de vida, e por já ter realizado uma pesquisa sobre Orientação para a Reforma com

participantes já reformados, percebi a necessidade de se pesquisar a fase anterior a este mmento.

Quando realizado pesquisas científicas na área da Reforma, da Pré-Reforma, Envelhecimento, muito foi encontrado sobre aspectos psicossociais das problemáticas envolvendo a reforma, doenças crônicas, lutos relacionados a mudança de estatuto dos envolvidos e cuidados neste ciclo de vida, e pouco se encontrou a respeito de programas ou estudos promovendo a prevenção dos pontos negativos encontrados. Por esta razão, acredita-se que o estudo deste tema seja de suma importância, pois pode contribuir na perspectiva de qualidade de vida dos reformados, em novas formas de se trabalhar questões a respeito de planejamento de futuro.

Este Projeto de Dissertação tem como objetivo geral: analisar a percepção de adultos, no período de pré-reforma, a respeito das Aprendizagens ao Longo da Vida na transição para a reforma.

Tendo assim, como objetivos específicos:

- Analisar como é percebido e vivenciado o processo de transição pelos adultos pré-reformados;
- Compreender como as relações interferem ou não neste processo de transição;
- Identificar quais os elementos que influenciam a transição para a reforma;
- Compreender se/como foi realizado o planejamento de vida dos participantes para a transição para a reforma.

2. Desenvolvimento

Fontaine (2000) aborda que o envelhecimento populacional está sendo cada vez mais visado no cenário mundial, uma vez que, devido a melhorias no âmbito da saúde – *progressos médicos* - e nas condições de vida dos indivíduos, a perspectiva de vida vem aumentando a cada ano, fazendo com que se reflita e estude comportamentos relacionados à velhice. «*O desafio do século XXI não será dar tempo ao tempo, mas dar qualidade ao tempo*» (p. 11).

O envelhecimento, ainda para Fontaine (2000), é um processo que pode ser percebido em três níveis: *biológico, social e psicológico*. O biológico é o nível mais visível, pois carrega consigo o estigma da velhice e está presente nas transformações do próprio sujeito, como: no seu visual (aparecimento de rugas, manchas, cabelos brancos), na condição física (e consequente uso de meios de locomoção) e no surgimento de doenças em decorrência da idade avançada. O nível social corresponde às mudanças no *estatuto social* do indivíduo. Suas relações sociais, a forma como é visto pela sociedade, entre outros, que acontecem com a chegada da reforma. E por último, o psicológico, que provoca modificações e transformações nas «*atividades intelectuais e nas motivações*» dos reformados e pré-reformados (p. 11).

Sobre este tema, é importante distinguir os significados entre o envelhecimento e a velhice. De acordo com Fontaine (2000), o envelhecimento representa um «conjunto de fenômenos dinâmicos que evocam transformações do organismo de natureza biológica ou psicológica, em função do tempo» (p.12). Já a velhice, para o autor, representa, e é caracterizada por um grupo de pessoas acima dos 60 anos. O autor ainda afirma que os processos vivenciados pelo envelhecimento diferem muito de indivíduo para indivíduo, pois as pessoas são naturalmente diferentes, sendo assim «algumas pessoas mostram-se resistentes ao envelhecimento, chegando mesmo a mostrar melhor desempenho com a idade, ao passo de outras declinam ao sofrerem um processo patológico» (p.13).

E esta é uma etapa que apresenta alguns contrastes. Antunes e Cabral (2016) acreditam que o aumento da expectativa de vida, «permite que a questão seja analisada com critérios científicos rigosos» (p.19). E este «analisar» implica a percepção de estudos envolvendo os pontos positivos e negativos desta etapa do desenvolvimento humano. O olhar mais rigoroso da ciência sobre o envelhecimento humano é importante no sentido de viabilizar maior qualidade de vida para o sujeito nesta etapa de vida. Por outro lado, Para Cabral e Ferreira (2017), as novas configurações do envelhecimento – da longevidade, também podem significar que, vivendo mais, as pessoas podem estar mais sujeitas a doenças crônicas, assim como a ter um «declínio das suas redes pessoais e sociais» (p.11).

Antunes e Cabral (2016) apontam que o conceito do envelhecimento geralmente está associado a sentimentos de: «perda, fragilidade, isolamento, tristeza,

abandono, afastamento» (p.40). As autoras fazem uma crítica a tal fato, devido as sociedades cada vez mais terem como *ideal* de vida e de beleza apenas o que é jovial, que para *ser ativo*, a pessoa precisa estar rejuvenescida. Tal ideal faz com que o envelhecimento se torne um processo *vergonhoso*, pois caminha contra este fluxo, já que nele habitam outros processos de uma nova etapa de vida.

«[...] enquanto o avançar da idade encurta o tempo futuro disponível, intensifica o envelhecimento e aproxima a morte, qualquer consideração existencial sobre estas questões é eclipsada na nossa sociedade» (Antunes e Leandro, 2016, p.09). Em contrapartida, Fontaine (2000) afirma que, mesmo o termo *velhice* ainda estar relacionado a aspectos negativos, muitos trabalhos e pesquisas realizados – principalmente após a Segunda Guerra Mundial, apontam que o envelhecimento «pode também ser fonte de inúmeras oportunidades para melhorar ou conservar uma boa qualidade de vida» (p.13).

Para a Organização Mundial da Saúde (2002), a OMS, se as políticas governamentais promoverem políticas públicas que realcem o «Envelhecimento Ativo», podem «melhorar a saúde, a participação e a segurança dos cidadãos idosos» (p.06). A OMS estima que, no ano de 2025, 1.2 bilhões de pessoas estará acima dos 60 anos de vida – como consequência a diminuição da taxa de fertilidade e a condições propícias para a longevidade. Por isto reforça a necessidade de se planejar, com qualidade, boas condições de vida para a população mundial.

Trazendo um pouco da realidade de Portugal para o contexto desta temática, Barros (2013) aborda que, com taxas e índices cada vez mais altos do envelhecimento da população, é necessário «proporcionar a esta franja da população uma vida mais ativa, saudável e com maior qualidade» (p.169). A autora ainda afirma que, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE - 2012) o índice de envelhecimento no país está contemplado da seguinte forma: em 2011 a estimativa era que para cada 100 jovens existam 128 idosos e a mesma pesquisa realizada em 2001 apreciava que os idosos apareciam como 102.

Sendo assim, Barros (2013) acredita que no decorrer do processo do envelhecimento, é de suma importância perceber quais são as necessidades desta nova configuração da velhice, auxiliando na passagem de novos desafios, nossas percepções de vida «de forma a proporcionar um envelhecimento ativo e bem-sucedido (...) permitindo uma melhor adaptação do adulto à nova etapa de vida»

(p.169). A fim de complementar e ampliar o olhar a respeito do que tange o Envelhecimento e a Velhice, se faz necessário conceitualizar o que é e o que representa o desenvolvimento humano, principalmente nesta fase de vida.

De acordo com Fonseca (2004), nos princípios do século XX os estudos a respeito do desenvolvimento infantil e da adolescência, e mais tarde do adulto e do idoso, foram fundamentais para a compreensão das fases – mesmo que com o passar dos anos, as pesquisas e estudos realizados comprovam muitas alterações nos conceitos e na relação com as pessoas. «[...] ao longo da segunda metade do século foram emergindo concepções de natureza multidisciplinar que reflectiam conceitos diferenciados de desenvolvimento» (p.19).

A Psicologia do Desenvolvimento, segundo Fonseca (2004), auxilou muito no processo do reconhecimento de que o desenvolvimento humano "não se limita à infância ou a adolescência" (p.20) como era vista no passado, mas que ela ocorre durante todas as fases de vida dos indivíduos. «[...] não há só um caminho mas sim múltiplos caminhos possíveis de desenvolvimento, os quais se acentuam progressivamente com o avanço da idade» (p.20). Além do mais, há uma dificuldade em se estudar processos de desenvolvimento nas fases adulta e da velhice, pois:

Para Cavanaugh, porém,

> a pesquisa do desenvolvimento psicológico na idade adulta e na velhice revela-se particularmente difícil quando comparada com a investigação desse mesmo desenvolvimento noutras fases de ciclo de vida. Isto sucede assim na medida em que se torna necessário ter em atenção a multiplicidade de influências exercidas sobre o desenvolvimento humano e que são derivadas não apenas de aspectos biológicos, psicológicos e sociais, mas também de experiências individuais que são extremamente diversificadas e susceptíveis de alterar a leitura que habitualmente fazemos dos factores que influenciam o desenvolvimento (Cavanaugh 1997 cit. in Fonseca 2004, p. 29).

Cavanaugh (1997 cit. in Fonseca 2004) acredita que além das problemáticas citadas acima, os pesquisadores desta fase do desenvolvimento precisam ter em consideração as «mudanças desenvolvimentais e de comportamento que emergem ao longo desse tempo» (p.29) e não apenas na idade cronológica dos indivíduos.

Pois, segundo o autor, as pessoas não possuem as mesmas características ou as mesmas experiências vivenciadas apenas por terem a mesma idade cronológica.

Fonseca (2004) apresenta em seu livro diversas abordagens e estudos a respeito do desenvolvimento humano, com ênfases nos aspectos específicos da vida adulta e velhice, e um deles se relaciona muito com este projeto de dissertação, o que enfoca os «ganhos e perdas desenvolvimentais». Nele, o autor apresenta que «num dado ponto do ciclo de vida, teremos que admitir que algumas capacidades funcionais estão a crescer, enquanto outras estão a diminuir» (p. 96). Baltes (1987 cit. in Fonseca 2004) alega que em todas as etapas do desenvolvimento humano é sempre caracterizado com «traços de crescimento (ganho) e de declínio (perda)» (p.96), e que para continuar mantendo o crescimento, o ganho, os sujeitos precisam reduzir/diminuir suas perdas.

Nesse contexto, a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), que também é uma das temáticas principais deste Projeto de Dissertação, faz uma importante contribuição. Porém, antes de adentrar no assunto da ALV, é relevante fazer uma breve conceitação sobre o que é a Educação de Adultos e como decorreu este processo. Para compreender sua historicidade, se faz necessário recorrer ao Relatório das Organizações das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO, 2010).

Este Relatório traz uma retrospectiva das seis Conferências Internacionais já realizadas a respeito da temática «Educação de Adultos», e aqui serão abordadas duas das Conferências que se relacionam com os objetivos deste projeto de dissertação. O documento compartilha que a 1ª Conferência Internacional sobre Educação de Adultos ocorreu na Dinamarca em 1949, com o intuito e objetivo de assegurar o direito à Educação para Adultos com o lema de «*reconciliação e paz*».

Sobre a Educação de Adultos (EA), a Unesco (2012) afirma que devido ao atual momento do mundo em termos de globalização, que tem por principais características as «mudanças rápidas, integração e avanços tecnológicos» (p. 08), a EA surge para amparar a população na sua emancipação, no desenvolvimento e aperfeiçoamento de seus conhecimentos e competências, além de proporcionar melhora na comunidade e contexto em que a população está inserida. Com isto, a EA se materializa como um projeto de «transformação social».

Novamente retomando a respeito das Conferências, o Relatório aborda que, no ano de 1976 a Conferência em Nairóbi, Quênia, foi muito significativa para a Educação de Adultos, pois além de concretizar e propagar um maior compromisso entre os governos para implementar a Educação de Adultos como parte do sistema educativo, foi o de fazê-lo na perspectiva da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV). Esta perspectiva foi considerada como uma «educação sem fronteira» (p.08) tendo oportunidades mais abertas e flexíveis aos adultos, adaptadas principalmente as suas necessidades e a realidade em que estão inseridos. O Memorando da Educação de Adultos (2000) acrescenta ao conceito da ALV, objetivos relevantes para a compreensão da mesma. Segundo este documento ela visa a promoção da *cidadania ativa*, impulsionando e estimulando a *empregabilidade*.

Coimbra, Parada e Imaginário (2001) abordam em seus estudos que a ALV oportuniza novas formas de se refletir a respeito das relações existentes entre «educação, escola e sociedade» (p.43). Faure et. al (1972 cit. in UNESCO 2010) afirma que a Aprendizagem ao Longo da Vida está inserida em todo o *processo educacional,* tendo como objetivo principal «preparar o adulto futuro para as várias formas de autonomia e autoaprendizagem [...]assim, torna-se o instrumento e a expressão de uma relação circular que inclui todas as formas, expressões e momentos do ato educativo» (p.23).

Desta forma, a ALV por meio da EA se torna uma aliada no processo de transição para a reforma dos indivíduos, de forma a reconhecer e engrandecer as aprendizagens adquiridas ao longo da vida, proporcionando melhoria à qualidade de vida do sujeito nesta etapa de desenvolvimento, que ainda é caracterizada por muitos estigmas e adversidades. Antunes (2014) acredita que a ALV exerce distintos *propósitos* nas fases de desenvolvimento humano, e considera que, para os adultos ou seniores, ela está relacionada a «aquisição e atualização de conhecimentos, ao mesmo tempo que promove o envolvimento e a participação em atividades de natureza diversa, sejam elas culturais, de entretenimento e lazer, políticas ou sociais» (p.91).

Neste sentido, para percorrer o objetivo proposto neste trabalho e na desmistificação do papel dos seniores em nossa sociedade atual e futura, esta pesquisa será desenvolvida por meio da abordagem qualitativa. Os participantes da pesquisa serão sujeitos em pré-reforma que atendam os seguintes critérios: estejam no período de

pré-reforma – com no mínimo 1 ano e máximo de 3 anos para a reforma; idade entre 58 e 68 anos; e que estejam exercendo alguma atividade laboral. Como instrumento de pesquisa serão utilizadas entrevistas semiestruturadas. No total serão realizadas 12 entrevistas com os participantes – contudo o número pode variar caso o conteúdo proposto para a análise seja esgotado. Os dados serão analisados por meio da análise de conteúdo. Esta pesquisa encontra-se em fase de desenvolvimento.

3. Considerações Finais

Este trabalho, Projeto de Dissertação do Mestrado em Educação e Formação de Adultos, tem por objetivo compreender e desenvolver uma pesquisa ampla na área da Orientação da Pré-Reforma na região metropolitana do Porto, compreendendo e estimulando as Aprendizagens ao Longo da Vida e a preparação para as futuras etapas do desenvolvimento humano dos envolvidos.

Freire (2000 cit in Antunes 2014) afirma que “onde há vida, há inacabamento” (p.55). Antunes (2014) acrescenta ainda, a partir desta citação, que os seres humanos são “resultado de um processo histórico que se vai edificando e redefinindo a medida em que vivemos e que se encontra o seu término apenas no momento em que a vida cessa” (p.89). E sendo assim, «vivemos aprendendo» e este ciclo de constantes aprendizagens até então, não se encerra com a transição para a reforma ou no momento em que somos considerados seniores, ele apenas se prepara para uma nova etapa do desenvolvimento humano.

Soares e Costa (2011) apontam em seus estudos que quando os adultos seniores se percebem na fase de transição para a reforma ou já nesta fase, sem terem uma preparação anterior ao fato, podem desenvolver «crises de identidade ou consequentes dificuldades de elaboração de novos projetos de futuro, resultando em uma crise psicológica» (p.42).

A respeito disto, neste contexto, o presente estudo tem por objetivo contribuir e analisar a transição do trabalho para a reforma de maneira positiva, a fim de auxiliar nos processos de dificuldade e transformá-los em potencialidades para os indivíduos, valorizando as aprendizagens adquiridas ao longo da vida, reforçando que não há limites para «aprender a ser» e que isto é muito importante para as próximas fases do desenvolvimento humano.

Bibliográfía

Antunes, S. M. G. (2014). *Plasticidade e Aprendizagem ao Longo da Vida*. In: Idadismo Prioridade na Construção Social da Idade (2014). Porto: Euedito.

Coimbra, J.L. & Parada, F. (2001). *Formação ao Longo da Vida e Gestão da Carreira*. Lisboa. Eurodois. p. 51,93 e 115.

Comissão das Comunidades (2000). *Memorando sobre a Aprendizagem ao longo da vida.* Bruxelas. Retirado em Janeiro e Junho de 2019, disponível em: https://infoeuropa.eurocid.pt/files/database/000033001-000034000/000033814.pdf.

Dejours, C. (2004). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5 ed. São Paulo: Cortez- Oboré.

Fonseca, A. M. (2005). *Desenvolvimento humano e envelhecimento*. Lisboa: Climepsi.

Fontaine, R. (2000). *Psicologia do Envelhecimento*. Lisboa: Climepsi.

Soares, D. H. P.; Costa, A. B. (2011). *Aposenta-AÇÃO: aposentadoria para a ação*. São Paulo: Vetor.

Soares, D. H. P. et al (2007). *Aposenta-AÇÃO: Aposentadoria para a ação*. Porto Alegre. Revista do Núcleo de Estudo Interdisciplinar sobre Envelhecimento. V.12, p. 143-161.

Unesco (2010). *Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos.* Brasília. Retirado em Janeiro e Junho de 2019, disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000188644/PDF/188644por.pdf.multi>.

A insustentável leveza da criatividade: novas perspetivas de complexidade na sociedade de educação

ANDREIA VALQUARESMA
JOAQUIM LUÍS COIMBRA
Universidade do Porto/Portugal

Introdução

A vivência humana na contemporaneidade parece determinada pela capacidade de o sujeito psicológico humano responder, de modo rápido, adequado e criativo a uma miríade de desafios de cariz pessoal, profissional, social e cultural. De facto, a modernidade líquida (Bauman, 2001) trouxe consigo alterações profundas ao tecido social refletidas não apenas no modo como se encara e define o ser humano, mas também na conceção das relações que este estabelece entre si próprio, o outro e o(s) mundo(s) que vai (co)construindo ao longo do seu percurso desenvolvimental. Mais ainda, a liberdade que advém da adoção de uma postura fluida, leve e independente (Silva, Vieira, Guimarães, & Melo Júnior, 2017) – com a transitoriedade a sobressair como uma das características mais prementes das sociedades modernas – é agudizada, também, pela revolução tecnológica que parece impor um ritmo frenético, indutor de um sentido inquietante e descompassado entre a vivência intra/interpsíquica e a realidade circundante. Lidar com a incerteza passou a ser a única certeza num mundo em mutação constante. E esta instabilidade repercute-se não apenas na esfera individual mas, com a mesma intensidade, no modo como a educação, a formação e o trabalho se devem articular no sentido de, reconhecendo o impacto dessas alterações, providenciarem a cada indivíduo as melhores possibilidades de desenvolvimento, libertando-o, em último grau, para exercerem o seu máximo potencial criativo. De um ponto de vista psicológico, sendo esses domínios palcos privilegiados de construção de narrativas pessoais configuradoras da identidade pessoal, social e cultural de cada um, revelam-se fundamentais para uma compreensão crítica do lugar da criatividade na contemporaneidade.

Em retrospetiva se, aquando da implementação do modelo capitalista, educação e trabalho eram consideradas estruturas sociais estáveis – não obstante se

constituíssem, essencialmente, como meios de promoção e inserção social -, na atualidade constatamos uma mudança de perspetiva, na qual a flexibilidade e o curto prazo surgem como principais guias orientadores do comportamento humano, constringindo essa capacidade desenvolvimental indispensável de projeção no futuro, de construção de novas realidades. Ora, é precisamente nesse espaço edificador de mundos que a criatividade tende a brotar, revelando a sua natureza transversal e determinante para o sentido de "*rightness of fit*"[101] (Goodman, 1978/1995) de cada mundo construído. Este sentido relaciona-se intrinsecamente com a satisfação estética do indivíduo relativamente aos mundos que constrói, o que, em tempos de modernidade líquida, se entrecruza com a significação estética que o mundo do trabalho e a sociedade de educação passam a adquirir [vd. (Stiegler, 2004/2018)]. Porém, esta aparente libertação da carga com que se cunhava educação e trabalho traduziu-se, na realidade, no incremento da dominação e da coerção sobre o indivíduo, de tal modo que "*a oferta dessas armas e a capacidade de usá-las parecem hoje distribuídas de maneira mais desigual do que nunca antes na história moderna"* (Bauman, 2001, p. 173). Essa é, aliás, uma perspetiva consentânea com a de Stiegler (2004/2018) que, aquando da sua definição da sociedade hiperindustrial nos alerta para os perigos da massificação e padronização de comportamentos que subjazem a estes ideais contemporâneos, onde se enfatiza a esfera do calculável ao invés de se explorarem áreas do saber onde a qualidade da experiência vivida, percebida e co-construída por cada um, se torna fator de incomensurável valor.

2. Criatividade e Contemporaneidade

2.1. Criatividade e Inovação: leitmotiv de políticas públicas

É nesta conjuntura que vemos emergir criatividade e inovação como sinónimos, mormente no âmbito de formações discursivas que procuram impor regimes de legitimidade - ilegitimáveis de outro modo que não o da redução de uma categoria à

---

[10] Goodman (1978/1995) propõe a noção de "*rightness of fit*" para expressar a ideia de que, no processo de construção de mundos a adequabilidade das versões dos mundos que criamos não depende do quanto se aproximam da realidade que representam (ou da veracidade com que o fazem) mas de um sentido claro de que se encaixam no mundo a que pertencem.

outra –, fomentando interpretações erróneas e até, porventura, abusivas. Difunde-se, assim, a noção de criatividade como mais uma *soft skill* avulsa, passível de treino intensivo e maioritariamente dependente de fatores intraindividuais. Neste sentido, a criatividade apresenta-se como baluarte da sobrevivência (Gray, 2016; Verkerke & Callanan, 2018) num mundo onde exigências sociais e necessidades individuais tendem a posicionar-se em polos antagónicos, gerando sentimentos contraditórios que se revelam perniciosos para o desenvolvimento psicológico. Após um período durante o qual se elevaram as vozes dos defensores da teoria do capital humano - marcado pelo investimento na formação ao longo da vida e pelas pressões para a produtividade e competitividade - a criatividade e a inovação impõem-se como elementos incontornáveis dos discursos educativos e economicistas atuais. Forçando a oposição entre educação/formação *vs.* criatividade/inovação, atribui-se a esta última díade o condão de elevar as sociedades em crise, proporcionando-lhes novos modos de organização e funcionamento. Porém, descortinando a aura de salvação que emanam à superfície, uma análise mais aprofundada tende a revelar uma degradação do conceito de criatividade, já que se limita a sua utilização a um efeito retórico que desconsidera processos, conteúdos e condições sem os quais a tarefa de definir e apreender um construto, na sua génese, multidimensional, dinâmico e complexo, toca o impossível.

De facto, nos domínios da educação, formação e emprego, cada vez mais encontramos, no âmbito de programas curriculares ou objetivos programáticos, a alusão à criatividade. Porém, esta tende a surgir espartilhada nessa roupagem de *soft skill*, suscitando sérias dúvidas quanto ao real impacto que pode causar em processos de mudança desenvolvimental cuja natureza pouco se comove com intervenções breves e descontextualizadas. Na verdade, este antagonismo aporta riscos sérios ao funcionamento psicológico, dado que o indivíduo, ao ter que se movimentar nesta espécie de limbo gerado pela vivência da incerteza, se arrisca a experienciar a fragmentação da sua consciência e a consequente incapacidade de compreender, crítica e analiticamente, a complexidade da realidade envolvente. Paralelamente, a própria definição de identidade parece ser colocada em causa pela divulgação ininterrupta de objetivos que oprimem a individualidade em busca da massificação, da estandardização descaracterizadora. Com efeito, na sociedade

instrumentalizadora e funcionalista em que parecemos viver, o impulso à criatividade vive em conflito permanente com uma cultura orientada para resultados e geradora de uma dinâmica social assente em indicadores quantitativos e padronizados de desempenho. Coloca-se, assim, em causa a dimensão do desafio, persistentemente descrita como vital para o desenvolvimento psicológico em geral e para a criatividade em particular (Bandura, 2001; Csikszentmihalyi, 1999; Kaufman & Beghetto, 2009; Kelly, 1955/1991; Piaget, 1956; Vygotsky, 1930/1979). A motivação potenciadora da mudança alicerça-se na confrontação do indivíduo com a dissonância, sendo que, no reino da criatividade é na quebra da *homeostasis* que reside a novidade. Contudo, aquilo que observamos num mundo comandado pela flexibilidade é a redução a um único padrão de ordem determinado pela facilidade na execução de tarefas (só assim pode um sistema que se fundamenta na transitoriedade sobreviver), decidido em reduzir complexidades e minorar resistências, o que, paradoxalmente, tende a conduzir os indivíduos a uma visão acrítica e indiferenciada da realidade (Bauman, 2001). Ora, a criatividade é *per se*, singularidade e complexidade, daí que nos pareça volátil a rota traçada em termos de políticas públicas que se fundamentem numa noção leve e desprendida da essência complexa e complexificadora da criatividade. Em nosso entender, é crucial que essa natureza seja reconhecida em primeira instância, para que normas e orientações estruturantes da sociedade de educação passem a equacioná-la de modo transversal, com um gradiente de complexidade crescente que se adeque ao fluxo do desenvolvimento psicológico individual, em estreita articulação com o contexto, sociedade e cultura envolventes.

2.2. Criatividade e a Sociedade de Educação

Pela constelação de fatores que influem na criatividade a sua materialização revela-se uma árdua tarefa. A abrangência de dimensões e esferas do funcionamento psicológico, social e cultural que intersecta dificulta uma visão coerente e global da mesma. Paralelamente, o facto de, simultaneamente, ser permeada e permear uma miríade de contextos traduz-se numa bruma persistente em torno da sua definição, operacionalização e avaliação. Não obstante, podemos qualificar de incontestável a sua importância no domínio educativo e formativo, de tal maneira que, as orientações mais recentes de diversos organismos internacionais a elegem como uma das competências chave para o século XXI(Finnish National Agency for Education, 2017; Ministério da Educação, 2017;

National Advisory Committee on Creative and Cultural Education, 1999; OECD, 2018). Sem embargo, talvez fosse interessante relembrar a recomendação dada por Hanna Arendt (1957/1979) na década de cinquenta quanto à importância das instituições educativas (e formativas) estarem focadas na preparação dos alunos para o mundo real, uma vez que, esta visão se encontra imbuída do princípio de que é no mundo real - dinâmico, multideterminado e complexo– que residem os principais desafios à existência e desenvolvimento humano. Na verdade, esta assunção pressupõe pensarmos a educação/formação sob uma perspetiva holística, sublinhando a pertinência da educação estética para uma visão educativa assente na importância de se potenciar um percurso educativo ou formativo que preconiza a realização pessoal dos indivíduos como objetivo de relevo. De facto, muitos destes desafios fomentam uma apreciação estética qualitativamente diferenciada que não conseguimos encontrar em contextos exclusivamente artificiais (como as salas de aula ou de formação). Logo, um enfoque demasiado orientado na prossecução de objetivos educativos de cariz quantitativo (facilmente replicáveis dentro de uma sala de aula ou de formação) tende a ignorar essa diferenciação que, pese embora aparentemente subtil, pode repercutir-se nos níveis mais profundos das estruturas psicológicas individuais e coletivas. Tal como referia Vygotsky (1930/2004), para que as janelas de aprendizagem se convertam em oportunidades reais de crescimento e aprendizagem temos que apelar, incontornavelmente, à criatividade, uma vez que, esta permite alcançar o controlo metacognitivo que determina a capacidade de o sujeito psicológico humano operar, autonomamente, sobre o mundo. Ou seja, em termos práticos, importa definir objetivos educativos e formativos que gravitem em torno da apreensão do como, onde e porquê da aprendizagem (Gardner, Perkins, Boix-Mansilla, Fischer, & Dede, 2008), que sustentam competências de análise crítica, tomada de perspetiva social e, inclusivamente, metacognitivas, capazes de encaminharem o indivíduo para níveis de desenvolvimento cuja complexidade se entrelaça e promove a criatividade. A este nível, a consideração da dimensão cultural da educação é de capital relevância, em virtude de esta (em conjugação com uma educação para a criatividade) exortar uma diversidade de expressões que orientam o indivíduo para a complexidade, trespassando múltiplos estratos do desenvolvimento psicológico humano, ao ponto de se internalizarem em camadas sucessivas e interconectadas de perceções, conceções, atitudes e comportamentos que constroem novas visões

e significados do mundo, potencialmente alterando estruturas psicológicas pré-existentes.

2.3. Criatividade e a Perspetiva do Ciclo Vital

Por outro lado, esta aceção holística e desenvolvimental da criatividade no âmbito de contextos educativos, formativos e de trabalho na contemporaneidade, remete- nos para a conceção do desenvolvimento ao longo do ciclo vital (Baltes, 1987, 1997; Baltes, Lindenberger, & Staudinger, 2006), particularmente no que concerne a problemática do envelhecimento. Encarado como uma etapa relevante do processo ontogenético experienciado pelo sujeito psicológico humano, a análise dessa etapa de vida faz ressaltar a influência de mecanismos de autorregulação no modo (mais ou menos) adaptativo como se internalizam diferentes vivências. Efetivamente, a resiliência individual depende do modo como se integram recursos sociais e de personalidade (Bandura, 1977), sendo que a sua integridade na velhice promove um adequado funcionamento psicossocial e bem-estar subjetivo apesar das eventuais perdas biológicas, afetivas, sociais e cognitivas que possam ocorrer (Baltes, 1987, 1997). Considerando que a criatividade aporta um potencial metacognitivo inegável – cuja intrínseca relação com as estruturas onde se fundam os mecanismos autorregulatórios se torna visível, por exemplo, ao nível da identidade criativa, autoconceito criativo e autoeficácia criativa – parece-nos tangível que esta possa surtir um impacto significativo ao longo de todo esse processo desenvolvimental, e, especificamente, aquando do envelhecimento. Se a esta teia de relações adicionarmos o facto de que "*as mudanças adaptativas ao longo da vida podem ser mais abertas e multidirecionais*" (Baltes et al., 2006, p. 569), com influências contextuais e variações culturais capazes de determinarem o sentido do desenvolvimento, a importância da criatividade complexificadora - que se baseia no *possibility thinking* (Craft, 2002, 2011) e articula uma multiplicidade de dimensões desenvolvimentais – torna-se evidente. Esta importância encontra eco nos efeitos das relações interpessoais sobre a plasticidade comportamental, porquanto a exposição a situações reais de resolução de problemas (consensualmente conotadas como criativas) tende a produzir respostas de maior nível de complexidade, que é incrementada com a idade, o que parece sugerir quanto ao significado positivo de influências socioculturais acumuladas (Baltes & Staudinger, 1996).

Na realidade, a relação entre criatividade e envelhecimento tem vindo a ser cada vez mais estudada, principalmente porque, durante largas décadas, pareceu prevalecer o mito de que a criatividade – habitualmente conotada como um movimento expressivo, de profunda atividade e intensa libertação da energia criativa – seria uma prerrogativa da juventude. A associação entre criatividade e a abertura a novas experiências, à flexibilidade cognitiva e à vontade de romper com o sistema vigente, decerto terá contribuído para que esse mito se enraizasse. Porém, também a visão sociocultural do envelhecimento se foi transformando, sendo que as alterações sentidas no mundo do trabalho (contexto preferencialmente associada à vida ativa) – com adiamentos sucessivos da idade da reforma – muito contribuíram para tal. Assim, na contemporaneidade, parece afirmar-se a compreensão do desenvolvimento enquanto processo transversal a todo o curso de vida, de tal maneira que o envelhecimento passou a ser considerado um momento com similar potencial desenvolvimental e criativo. Com efeito, estudos recentes no domínio da neurociência da criatividade apontam, precisamente, para uma vivência criativa da velhice como algo que ocorrerá, naturalmente, caso não se experienciem problemas ao nível do funcionamento/estrutura cerebral (Jung & Vartanian, 2018; Seligman, Forgeard, & Kaufman, 2016; Weinberg & Galenson, 2019). Para além disso, estando a criatividade profundamente associada a um sentido de vivência mais satisfatório, abrir (ou manter) um lugar reservado para ela pode constituir-se como uma estratégia relevante para combater efeitos nefastos do normal processo de envelhecimento (plasticidade cerebral, limitações a nível motor,…), orientando os indivíduos para um envelhecimento positivo onde a possibilidade de abraçar atividades de desenvolvimento individual podem ser experienciadas com a disponibilidade de quem se libertou das constrições impostas pelo mundo do trabalho. Logo, mais do que nos focarmos em modos e estratégias que potenciem um envelhecimento produtivo, ao adicionarmos um construto tão complexo, dinâmico e multideterminado como o de criatividade à equação, estamos a salientar a importância de serem, igualmente, valorizadas as atividades de desenvolvimento pessoal, nas quais indivíduos com idades mais avançadas - libertos das constrições e responsabilidades assumidas quando ativos no mundo do trabalho – podem exercer, com mais conhecimento e sabedoria, o seu potencial criativo.

A este nível, não podemos desconsiderar as alterações sociais que a revolução tecnológica ameaça impor relativamente à importância atribuída a atividades de lazer, vividas com maior intensidade no período da reforma; sendo que, estas podem ancorar ganhos significativos ao nível do desenvolvimento pessoal, social e cultural. Logo, este facto não pode ser olvidado pelas políticas públicas de educação, formação e emprego, pois para que o desenvolvimento possa ocorrer de modo transversal ao longo de todo o ciclo de vida é fundamental que a sociedade consiga corresponder aos desafios da contemporaneidade proporcionando recursos económicos, sociais e culturais progressivamente mais diversificados e avançados, que potenciem as possibilidades de cada indivíduo inibir o decréscimo da sua plasticidade comportamental (Baltes et al., 2006). Desta forma, a criatividade continua a ser relevante quando o processo de envelhecimento permanece como um momento privilegiado de otimização de oportunidades de desenvolvimento do indivíduo, permeado por práticas saudáveis de entre as quais aqui destacamos a educação e a formação ao longo da vida. Ao se providenciarem oportunidades, desafios e momentos de reflexão articulados com as características de cada contexto de vida promove-se uma definição identitária positiva, única e diferenciadora que sustenta um sólido processo de individuação, por oposição à desindividuação que a modernidade líquida parece acarretar.

Conclusão

Nas últimas décadas agudizaram-se as transformações sociais e culturais cujo impacto nos processos de desenvolvimento psicológico se tem vindo a revelar profundo e significativo. Assim, a revolução tecnológica exacerbou um *zeitgeist* fugaz e acelerado, muitas das vezes contraproducente para os prolongados e contínuos processos de mudança psicológica que subjazem ao desenvolvimento humano. Esta desarmonia parece ter-se repercutido numa miríade de contextos, de entre os quais o educativo, formativo e de trabalho foram aqui salientados, nomeadamente pelo hiato que aparenta persistir entre objetivos, estratégias e resultados em termos da preparação do sujeito psicológico humano para lidar adaptativamente com os inúmeros desafios que a contemporaneidade lhe coloca. Perante esta imprevisibilidade a demanda pela criatividade tem vindo a disseminar-se nos discursos políticos como último reduto de sobrevivência, ocultando, em nosso entender, uma apreciação superficial de um construto cujo entendimento

apenas se poderá alcançar à luz de um sistema complexo, dinâmico, multideterminado e contextualmente situado. Imbuídos dessa compreensão, torna-se possível articular criatividade, educação e desenvolvimento numa perspetiva de *lifespan* onde o processo ontogenético se cruza com determinantes contextuais – sociais e culturais – para revelar a criatividade como atributo intrínseco à complexidade das estruturas psicológicas.

Em termos práticos, este modo de problematizar a tríade mencionada transporta-nos para o reconhecimento da essencialidade de se definirem objetivos, orientações e programas educativos e formativos que suplantem o imediato e procurem alicerçar o futuro através da promoção de competências transversais cujos efeitos se acumulam no longo prazo e que, na sua origem, contribuem para uma criatividade transformadora, com potencial de adensar a teia complexa de interseções que partilha com todos os domínios do desenvolvimento humano. Referimo-nos, por exemplo, ao pensamento crítico, tomada de perspetiva social e tomada de decisão (Hondzel & Hansen, 2015), cujo papel diferenciador e promotor da individuação se torna vital para enfrentar um mundo em constante mudança (Goodman, 1978/1995). Estas mesmas competências manifestam a sua relevância ao longo de todo o ciclo de vida, contribuindo para um envelhecimento bem-sucedido, em termos de seleção de metas, otimização dos meios para atingir essas metas e busca de compensações quando os meios para atingi-las se encontram ausentes (Baltes et al., 2006). Importa, então, que a sociedade de educação seja capaz de abandonar velhos paradigmas, profundamente descompassados da realidade atual, para abraçar um novo olhar sobre os pilares que a sustentam. Um olhar que, ao invés de valorizar um conhecimento massificado mas desarticulado com os processos de construção de mundos novos e singulares, se desafie a procurar alternativas que promovam a individuação e a criatividade, essas, sim, ferramentas poderosas na otimização de funcionalidades e compensação de perdas normativas e não normativas que caracterizam qualquer processo de desenvolvimento humano.

Bibliografía

Arendt, H. (1979). *Entre o passado e o futuro* (M. Barbosa, Trans.). São Paulo: Perspectiva. (Documento original publicado em 1957)

Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of the lifespan developmental

psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology.* 23, 611-696.

Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny. Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist, 52*(4), 366-380.

Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (2006). Life Span Theory in Developmental Psychology *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (6th ed., Vol. 1, pp. 569-664). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.

Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (1996). *Interactive Minds. Life-Span perspectives on the social foundation of cognition*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Craft, A. (2002). *Creativity and Early Years Education*. London: Continuum.

Craft, A. (2011). *Creativity and education futures: Learning in a digital age*. England: Trentham Books.

Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 313-335). New York: Cambridge University Press.

Finnish National Agency for Education. (2017). *Finnish Education in a Nutshell*. Grano Oy: Ministry of Education and Culture.

Gardner, H., Perkins, D., Boix-Mansilla, Fischer, K., & Dede, C. (2008). *The Future of Learning Dialogs at HGSE.*

Goodman, N. (1995). *Modos de fazer mundos*. Porto: Edições ASA. (Documento original publicado em 1978)

Gray, A. (2016). The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills- you-

need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/

Hondzel, C. D., & Hansen, R. (2015). Associating creativity, context, and experiential learning. *Education Inquiry, 6*(2), 177-190. doi: https://doi.org/10.3402/edui.v6.23403

Jung, R., & Vartanian, O. (2018). *The Cambridge Handbook of the Neuroscience of Creativity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (2009). Beyond Big and Little: The Four C Model of Creativity. *Review of General Psychology, 13*(1), 1-12.

Kelly, G. (1991). *The Psychology of Personal Constructs: theory and personality*

(Vol. 1). London: Routledge. (Documento original publicado em 1955)

Ministério da Educação. (2017). *Perfil dos alunos para o século XXI*. Lisboa: Ministério da Educação.

National Advisory Committee on Creative and Cultural Education. (1999). *All Our Futures: Creativity, Culture and Education*. Retrieved from UK:

OECD. (2018). *The future of education and skills* Retrieved from http://www.oecd.org/education/2030/oecd-education-2030-position-paper.pdf

Piaget, J. (1956). *The Child's Conception of Space*. New York: Routledge and Legan Paul, Ltd.

Seligman, M. E. P., Forgeard, M., & Kaufman, S. B. (2016). *Creativity and Aging: what we can make with what we have left*. New York, NY: Oxford University Press.

Silva, L. L., Vieira, L. B., Guimarães, S., & Melo Júnior, J. A. C. (2017). Sobre as Relações de Trabalho na Modernidade Líquida: Reflexões a partir de Zygmunt Bauman *Revista Brasileira de Educação e Cultura*(16), 45-56.

Stiegler, B. (2005). Individuation et grammatisation: Quand la technique fait sens…. *Documentaliste-Sciences de L'information, 42*, 354-360. doi:10.3917/docsi.426.0354

Stiegler, B. (2018). *Da Miséria Simbólica* (L. Lima, Trans.). Lisboa: Orfeu Negro. (Documento original publicado em 2004)

Verkerke, E., & Callanan, L. (2018). The next big thing for business? Creativity.

Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2018/02/great-minds-don-t-think- alike-how-creativity-and-cognitive-diversity-fuel-business-greatness

Vygotsky, L. (1979). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, Massachussests: Harvard University Press. (Documento original publicado em 1930)

Vygotsky, L. (2004). Imagination and creativity in childhood *Journal of Russian and East European Psyhology, 42*(1), 7-97. (Documento original publicado em 1930)

Weinberg, B. A., & Galenson, D. W. (2019). Creative Careers: The Life Cycles of Nobel Laureates in Economics. *De Economist*, 1-19. doi:10.1007/s10645-019-09339-9

Agenda 2030 y retos globales.

El papel de la formación a lo largo de la vida

SILVANA LONGUEIRA MATOS

LORENA CASAL OTERO

RAQUEL MARIÑO FERNÁNDEZ

Universidade de Santiago de Compostela/España

Introducción: La Agenda 2030

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible es un acuerdo internacional aprobado el 25 de septiembre de 2015 por todos los estados miembros de la Asamblea General de la ONU en un acuerdo histórico (NU, 2015). Entró en vigor el 1 de enero de 2016 y, tal y como su denominación indica, marca un plazo de 15 años para su consecución.

La gran aportación de la Agenda 2030 es aunar en un mismo documento el compromiso con la erradicación de la pobreza y con el planeta. Ene ste sentido pueden determinarse dos antecedentes evidentes, coincidentes con dos procesos clave de las Naciones Unidas (ver Figura 1):

- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), identificado como el proceso de erradicación de la pobreza previo a la Agenda 2030 (NU, 2000);
- Rio+20, centrado en proteger el medioambiente frente a la degradación derivda de la acción humana (NU, 2012).

Figura 1. Antecedentes de la Agenda 2030

Fuente: UNESCO Etxea, 2017

La Agenda 2030 propone 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desglosados en 169 metas, que se han agrupado en 5 bloques, las denominadas 5P en su traducción al inglés: las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas (partnerships).

En este trabajo no pretendemos entrar en el debate conceptual sobre desarrollo o sostenibilidad. Utilizaremos el concepto de desarrollo sostenible propuesto por el Informe Brundtland (1987) «aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones» (ONU, 1987, p. 23).

En todo caso, nos interesa destacar aquí las tres vertientes del concepto, ya que no podremos lograr un desarrollo realmente inclusivo y duradero si no se integran la perspectiva económica, la social y la medioambiental.

Todo este entramado genera un compromiso internacional basado en la integralidad, la universalidad y el lema de «no dejar a nadie atrás». Esto implica que:

- La Agenda 2030 es universal en la medida en que es una llamada a la acción para todos los países por igual, a diferencia de los ODM, no sólo está dirigida a los países empobrecidos. Pretende así un cambio de paradigma hacia un modelo de desarrollo sostenible desde los tres ámbitos ya mencionados: medioambiental, social y económico. Los ODS hacen ver que todos los países son países en desarrollo.
- Además, las metas de cada ODS y sus indicadores no son parciales ni marcan porcentajes de población beneficiaria. Los ODS son para todas las personas y la máxima «no dejar nada atrás», indica que hay que hacer hincapié en la población más vulnerable.
- La integralidad es complementaria a la universalidad puesto que muestra las interrelaciones complejas de los ODS, impidiendo seleccionar o priorizar unos sobre otros y considerarlos aisladamente.

En este trabajo interesa especialmente la implicación de la propuesta en relación con la población mayor, su formación y sus aportaciones a este desarrollo sostenible necesario.

2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la población mayor

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están interrelacionados y no es posible referirse de forma aislada a cada uno de ellos sin implicar a los demás.

Sin perder esta perspectiva, para este trabajo nos parecen especialmente singulares los siguientes (NU, 2016).

2.1. ODS 1. Fin de la pobreza

El ODS 1 pretende poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. UN (2016) indica que

«a nivel mundial, el número de personas que viven en situación de extrema pobreza disminuyó desde un 36 % en 1990 hasta un 10 % en 2015. (…) Más de 700 millones de personas, o el 10 % de la población mundial, aún vive en situación de extrema pobreza a día de hoy, con dificultades para satisfacer las necesidades más básicas, como la salud, la educación y el acceso a agua y saneamiento, por nombrar algunas. La mayoría de las personas que viven con menos de 1,90 dólares al día viven en el África subsahariana. En todo el mundo, los índices de pobreza en las áreas rurales son del 17,2 %; más del triple de los mismos índices para las áreas urbanas».

Respecto a las personas que trabajan, su puesto no garantiza una vida digna. Se calcula que el 8 % de las personas trabajadoras a nivel mundial vivían en situación de extrema pobreza en 2018.

2.2. ODS 3. Salud y bienestar

Este objetivo se dedica a la garantía de una vida sana y a la promoción del bienestar para todos en todas las edades. Son grandes avances el aumento de la esperanza de vida y la reducción de las causas de muerte comunes asociadas con la mortalidad infantil y materna.

«Sin embargo, se necesitan más esfuerzos para erradicar por completo una gran variedad de enfermedades y abordar un gran número de problemas de salud, tanto constantes como emergentes. A través de una financiación más eficiente de los sistemas sanitarios, un mayor saneamiento e higiene, y un mayor acceso al personal

médico, se podrán conseguir avances significativos a la hora de ayudar a salvar las vidas de millones de personas». (UN, 2016)

2.3. ODS 4. Educación de calidad

El ODS 4 está dedicado a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Las NU (2016) señalan que

«la educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza. Durante la última década, se consiguieron grandes avances a la hora de ampliar el acceso a la educación y las tasas de matriculación en las escuelas en todos los niveles, especialmente para las niñas. No obstante, alrededor de 260 millones de niños aún estaban fuera de la escuela en 2018; cerca de una quinta parte de la población mundial de ese grupo de edad. Además, más de la mitad de todos los niños y adolescentes de todo el mundo no están alcanzando los estándares mínimos de competencia en lectura y matemáticas».

2.4. ODS 5. Igualdad de género

El objetivo 5 pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. NU (2016) indica que la igualdad de género, además de ser un derecho fundamental, es «uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible».

«Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género.

A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses». (UN, 2016)

2.5. ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

El ODS 8 se centra en la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

«Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida». Además, la probabilidad de que «uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) verán sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020». (UN, 2016)

2.6. ODS 10. Reducción de las desigualdades

Este objetivo se centra en reducir la desigualdad en y entre los países.

«La desigualdad dentro de los países y entre estos es un continuo motivo de preocupación. A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad en algunas dimensiones, como la reducción de la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajos ingresos, la desigualdad aún continúa.

(…) Las desigualdades también están aumentando para las poblaciones vulnerables en países con sistemas sanitarios más deficientes y en países que se enfrentan a crisis humanitarias existentes. Los refugiados y los migrantes, así como los pueblos indígenas, los ancianos, las personas con discapacidad y los niños se encuentran especialmente en riesgo de ser excluidos. Además, el discurso de odio dirigido a los grupos vulnerables está en aumento». (NU, 2016)

2.7. ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles

El ODS 11 se basa en lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. En palabras de NU

«El mundo cada vez está más urbanizado. Desde 2007, más de la mitad de la población mundial ha estado viviendo en ciudades, y se espera que dicha cantidad aumente hasta el 60 % para 2030.

Las ciudades y las áreas metropolitanas son centros neurálgicos del crecimiento económico, ya que contribuyen al 60 % aproximadamente del PIB mundial. Sin embargo, también representan alrededor del 70 % de las emisiones de carbono mundiales y más del 60 % del uso de recursos.

La rápida urbanización está dando como resultado un número creciente de habitantes en barrios pobres, infraestructuras y servicios inadecuados y

sobrecargados (como la recogida de residuos y los sistemas de agua y saneamiento, carreteras y transporte), lo cual está empeorando la contaminación del aire y el crecimiento urbano incontrolado». (NU,2016)

2.8. ODS 12. Producción y consumo responsable

Este objetivo pretende garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Según NU

«El consumo y la producción mundiales (fuerzas impulsoras de la economía mundial) dependen del uso del medio ambiente natural y de los recursos de una manera que continúa teniendo efectos destructivos sobre el planeta.

El progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro (y ciertamente, nuestra supervivencia)». (NU, 2016)

3. El ODS 4: Educación de calidad

Aunque hemos visto que son varios los ODS vinculados al tema que nos ocupa, queremos dedicar un apartado específico al objetivo 4, «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos».

De las metas que incluye este ODS destacamos las siguientes:

4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4. Las competencias para la sostenibilidad

El informe publicado por la UNESCO en 2017 recoge ocho competencias vinculadas a la sostenibilidad que deben ser observadas para cualquier nivel educativo y en relación a cualquier grupo de edad:

- **Pensamiento sistémico:** las habilidades para reconocer y comprender las relaciones; analizar sistemas complejos; pensar en cómo se integran sistemas dentro de diferentes dominios y escalas diferentes; y gestionar la incertidumbre.
- **Capacidad anticipatoria:** comprender y evaluar futuros múltiples - posibles, probables y deseables; crear visiones propias para el futuro; aplicar el principio de precaución; para evaluar las consecuencias de las acciones; y para tratar los riesgos y los cambios.
- **Competencia normativa**: comprender y reflexionar sobre las normas y valores que subyacen en las acciones; y negociar los valores, los principios, los objetivos y los objetivos de la sostenibilidad, en un contexto de conflictos de intereses y compensaciones, conocimientos y contradicciones.
- **Competencia estratégica**: las habilidades para desarrollar e implementar colectivamente acciones innovadoras que favorecen la sostenibilidad a nivel local y más allá.
- **Colaboración**: aprender de los demás; comprender y respetar las necesidades, perspectivas y acciones de los demás (empatía); comprender, relacionarse y ser sensibles a otros (liderazgo empático); para gestionar

conflictos en un grupo; y para facilitar la resolución de problemas colaborativos y participativos.

- **Pensamiento crítico**: la capacidad de cuestionar normas, prácticas y opiniones; para reflexionar sobre los valores, percepciones y acciones propios; y tomar posición en el discurso de sostenibilidad.
- **Autoconciencia**: la capacidad de reflexionar sobre el propio papel en la comunidad local y (global) de la sociedad; para evaluar y motivar las acciones continuamente; y para gestionar los sentimientos y deseos.
- **Resolución de problemas** (integrada): la capacidad global para aplicar diferentes marcos de resolución de problemas a problemas complejos de sostenibilidad y desarrollar opciones de solución viables, integradoras y equitativas que promueven el desarrollo sostenible, integrando las competencias anteriores.

A su vez en 2015 CRUE Universidades Españolas había publicado cuatro competencias sintéticas relacionadas con la sostenibilidad (CADEP-CRUE, 2011):

1. Contextualización crítica del conocimiento estableciendo interrelaciones con la problemática social, económica y ambiental, local y/o global.
2. Utilización sostenible de recursos y en la prevención de impactos negativos sobre el medio natural y social.
3. Participación en procesos comunitarios que promuevan la sostenibilidad.
4. Aplicación de principios éticos relacionados con los valores de la sostenibilidad en los comportamientos personales y profesionales.

5. Consideraciones finales

Nos enfrentamos a una situación de emergencia global que afecta a todos los países y a todas las personas. En 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas ha concretado 17 grandes retos globales que ha denominado Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que nos interpelan directamente a todas.

Es especialmente singular nuestra implicación desde el ámbito educativo para un adecuado desarrollo integral del alumnado y para su desempeño profesional.

La UNESCO y la CRUE han hecho propuestas sobre las competencias relacionadas con la sostenibilidad que es posible sintetizar en el desarrollo de una mirada crítica del conocimiento atendiendo a las tres dimensiones del desarrollo (medioambiental, social y económica) y desde la perspectiva *glocal*; la utilización sostenible de recursos; la implicación en procesos comunitarios centrados en sostenibilidad; asunción de principios éticos vinculados a la sostenibilidad y movilizados desde lo personal y lo profesional.

Cabe preguntarnos, además, sobre las implicaciones de estas competencias en la formación a lo largo de la vida y cómo insertar estas competencias en la formación permanente.

La meta 4.7 señala que de aquí a 2030 debemos asegurar que todas las personas adquieran a través de la educación los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

Es por lo tanto un reto razonable interrogarse sobre cómo conseguir cumplir esta meta en las etapas de vida que ya no coinciden con niveles educativos reglados vinculados a una escolarización que pueda generar competencias transversales intencionales, sino cómo conseguir esta capacitación a través de la educación no formal e informal.

Pero, además, es de interés interrogarnos sobre cuáles pueden ser las aportaciones de las generaciones más experimentadas a los nuevos modelos de desarrollo sostenible que se pretenden construir.

Bibliografía

ONU (1987) *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Nuestro futuro común*. A/42/427. Recuperado de http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/42/427

CADEP-CRUE (2011). *Directrices para la introducción de la Sostenibilidad en el Curriculum*. Recuperado de

http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Declaraciones/Directrices_Sosteniblidad_Crue2012.pdf

NU (2000). *Declaración del Milenio.* Asamblea generald e las Naciones Unidas. A/RES/55/2. Recuperado de https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf

NU (2012). *El futuro que queremos*. Asamblea generald e las Naciones Unidas. A/RES/66/288. Recuperado de https://undocs.org/es/A/RES/66/288

NU (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Asamblea generald e las Naciones Unidas. A/RES/70/1. Recuperado de https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

NU (2016). *Agenda 2030.* Recuperado de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

UNESCO (2017b). Education for Sustainable Development Goals. Learning Objectives. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444

UNESCO Etxea (2017a). *El derecho humano al medio ambiente en la Agenda 2030*. Recuperado de http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/dossierDDHHamb.pdf

A linguaxe do audiovisual na formación ao longo da vida. Unha experiencia en camiños de coñecemento

ÁLVARO DOSIL ROSENDE
SILVANA LONGUEIRA MATOS
Universidade de Santiago de Compostela

1. O cine como linguaxe

É aceptado comunmente que o cine representa un dos maiores acontecementos culturais do século XX. A día de hoxe recoñecemos que os soportes audiovisuais gozan de omnipresencia nas nosas sociedades, razón de máis para que o coñecemento e o manexo da linguaxe audiovisual e cinematográfica deba estar presente na educación do ser humano do século XXI xa que, ademais de ser un medio de distracción e entretemento, tamén é unha ferramenta moi útil para a observación, a análise, a comunicación e a comprensión do escenario no que vivimos.

O cine é un medio idóneo para a aprendizaxe porque posúe a capacidade de introducirse na vida das persoas e influír nos seus valores, nas súas actuacións e no modo que teñen de ver o mundo, xerando nos espectadores reflexións sobre situacións reais ou ficticias. O cine é a arte social dos nosos tempos, ten a capacidade de congregar diversas manifestacións artísticas ata convertelo nun arte no seu conxunto, suscitando o interese e a aceptación en calquera lugar do planeta, entre persoas de calquera idade ou condición. Precisamente por isto o cine acada a aprobación social xa que conecta con dimensións plenamente persoais e afonda, analiza e reflicte a vida das persoas, os seus problemas e motivacións, os seus sentimentos e as súas paixóns. Este modo de actuar do cine conecta co mundo interior do espectador estimulando pensamentos, valoracións e aprendizaxes e influíndo nos comportamentos e actitudes.

Neste texto abórdase o desenvolvemento da experiencia de intervención educativa con maiores no programa *Camiños de coñecemento e experiencia* do IV Ciclo da Universidade de Santiago de Compostela, a través do cine como ferramenta para a comunicación. Os motivos para inserir un seminario arredor do cine como linguaxe e como ferramenta educativa en *Camiños de coñecemento e*

experiencia son numerosos e relevantes: a educación xeral ao longo da vida, o envellecemento activo e o fomento da actividade intelectual e da actividade emocional atópanse entre os argumentos máis relevantes para a posta en marcha desta iniciativa.

Estamos rodeados de medios audiovisuais e moita da información que percibimos e recibimos no noso día a día achégasenos a través de medios, soportes, produtos ou contidos audiovisuais. É de suma importancia preparar a toda a cidadanía para poder recibir, descifrar, interpretar e experimentar o audiovisual xa que, como afirma Pereira (2010, p. 252):

O cine converterase nun bo recurso pedagóxico se ao espectador se lle capacita para a análise crítica daquelas situacións argumentais, símbolos e mensaxes que orienten sobre os riscos a evitar, ou que apoien o desenvolvemento de posicións máis maduras, favorecendo a *educación en valores*. Como consecuencia, o cine pode ser unha ferramenta eficaz de traballo cando o convertemos en algo máis que un puro elemento de diversión.

2. Obxectivos do seminario

O obxectivo xeral deste seminario é afondar na alfabetización cinematográfica para contribuír a que as persoas maiores adquiran novas alfabetizacións mediante as cales comprender, comunicar e expresar ideas, pensamentos e conceptos. Para acadar este obxectivo xeral propóñense os seguintes obxectivos específicos:

a. Promover a apreciación do feito cultural en xeral e do feito artístico en particular a través do cine.

b. Abordar o cine como resultado artístico e como forma de expresión.

c. Achegarse á creatividade, ao sentido estético e á sensibilidade a través do cine.

d. Fomentar o coñecemento, a comprensión e a valoración crítica do cine e das situacións que se nos presentan a través das obras cinematográficas.

e. Impulsar o equilibrio entre a dimensión educativa e a dimensión lúdica do cine.

f. Achegarse ao cine dende a práctica participando na elaboración dunha curtametraxe.

g. Contribuír ao envellecemento activo e á empregabilidade.

h. Promover o envellecemento activo.

3. A organización das sesións de intervención no seminario

Este seminario consta de dúas sesións, unha teórica e outra práctica, de 90 minutos cada unha. Na sesión teórica abordamos os contidos necesarios para xerar unha primeira imaxe mental do cine como obxecto de coñecemento, partindo da conceptualización e historia do cine. Na sesión práctica transformamos o espazo nun set de rodaxe, onde os alumnos son os protagonistas indiscutibles.

3.1. A sesión teórica: historia do cine e experiencia cinematográfica e audiovisual

A sesión teórica ten unha duración de unha hora e media. A organización dos contidos a abordar nesta primeira sesión está artellada para promover o descubrimento, o coñecemento e a comprensión do cine como revolución dos medios de comunicación do ser humano. É precisamente a capacitación para a análise crítica de situacións argumentais, símbolos e mensaxes, á que aludimos no primeiro apartado deste texto, a que tratamos de desenvolver na sesión teórica de este seminario, a través dos seus contidos.

Os contidos que integraron esta sesión teórica foron os seguintes:

- Que é o cine.
- Historia do cine: orixe, antecedentes, primeiros pasos e evolución do cine dende a súa orixe ata os nosos días.
- Breve historia do cine a través de imaxes: a través de fotogramas de películas históricas tratamos de recordar a que película nos remite cada un dos fotogramas escollidos e que valores e actitudes se transmiten.
- Cine como linguaxe e sistema de comunicación estruturado.
- Cine como arte mixto que engloba formas de expresión propias do teatro, a pintura, a música e a literatura.
- Potencialidades que aporta o cine como recurso pedagóxico.
- Reflexión sobre cine e hábitos culturais da sociedade actual a partir dos datos de consumo audiovisual e cinematográfico do INE.

- Fundamentos e elementos básicos do cine: dirección, guión, escenografía, composición, encadre, enfoque, iluminación, harmonía cromática e actores e actrices.
- Cine como ferramenta para a comunicación de ideas, pensamentos, emocións, sentimentos e estados de ánimo.
- Reflexión grupal sobre cales son as películas que deixaron pegada en cada un dos asistentes e os motivos polos cales pensan que isto sucedeu.
- Visionado de obras cinematográficas especificamente seleccionadas para este seminario co obxectivo de reflexionar a través do cine.

Estes contidos están deseñados para descubrir, comprender, experimentar e apreciar o cine e o audiovisual. Ademais, existen na sociedade moitos estereotipos e prexuízos entorno ás persoas maiores, que se reflicten tanto na vida cotiá como nos medios de comunicación e tamén no cine. Nunha sociedade audiovisual como a nosa, a imaxe é unha importante fonte de coñecemento, e o cine convértese nun excelente recurso didáctico para favorecer e motivar a aprendizaxe. É unha valiosa ferramenta coa que aprender sobre a vida mesma en xeral e sobre as relacións humanas en particular, onde observar e aprender acerca das relacións entre as persoas en diferentes momentos do seu ciclo vital; permite reflexionar, analizar, comprender, pensar, mirar e proporciona ferramentas para axudar ás persoas no seu proceso de envellecemento, mellorando a súa calidade de vida. A través destas películas podemos afondar no coñecemento das persoas maiores e as cuestións relevantes para eles nas súas dinámicas vitais e na súa relación con outras xeracións. Son películas que mostran o mellor modo de envellecer para axudar a reducir os estereotipos negativos acerca da vellez e mostrando o envellecemento activo e a solidariedade interxeracional.

3.2. A sesión práctica: expresión cinematográfica e audiovisual

Nun intento por rescatar do esquecemento a tradición oral transmitida de xeración en xeración como poden ser os refráns, nesta parte práctica do seminario exercitaremos a nosa memoria individual e colectiva e trataremos de deixar gravados para a eternidade os refráns que supuxeron unha das canles de comunicación máis frecuentadas ao longo de moitísimas xeracións, tendo como precedente máis próximo o proverbio.

A sesión práctica ten a intención de servir como elemento estimulante para todos os participantes, pois require da participación de todos e cada un dos presentes e consiste, a grandes trazos, na transformación da aula nun set de rodaxe. Para que esta sesión resulte de proveito, ao final da sesión anterior convídase a todos os participantes a elaborar unha sinxela tarefa, que consiste en que cada un traia memorizado un refrán que lle guste especialmente e que, ademais, saiba explicar o seu significado coas súas propias palabras. Tamén se lles advirte de que van a ser os protagonistas dunha curta.

Nesta sesión práctica participamos na rodaxe dunha curta cuxo fío condutor son os refráns como elementos que identifican a nosa forma de ser, pensar e sentir. Esta actividade ten varios obxectivos, entre os que atopamos o rexistro en soporte audiovisual dos refráns que foron pasando de xeración en xeración e que supoñen unha mostra en continua mutación do poder da transmisión oral, xa que é esta a principal canle de transmisión dos refráns. Tamén supón un exercicio de valentía, pois non resulta doado poñerse diante da cámara e interpretar. Por outra banda, tamén consideramos que supón unha actividade que fomenta o pensamento, a pescuda e o exercicio da memoria.

Esta segunda sesión organizouse da seguinte forma:

- Na segunda sesión do seminario rodamos, entre todos, una curtametraxe.
- Os alumnos traían pensado da casa un refrán que lles guste.
- Tamén debían reflexionar sobre o significado que ten para eles ese refrán.
- Ademais, deben pensar en situacións ás que nos recorde ese refrán así como se hai algunha persoa á cal lles recorde ese refrán.

Para esta filmación simulamos a produción dunha curtametraxe na realidade e tomamos en conxunto decisións estéticas e narrativas como poden ser as seguintes:

- Escollemos a escenografía entre todos
- Determinamos cal é o mellor encadre para cada plano
- Determinamos cal é o mellor enfoque
- Elaboramos un guión a partir da memoria individual e colectiva, rescatando do esquecemento os refráns, memoria e tradición oral transmitida ao longo dos

séculos de maiores a pequenos

- Os materiais utilizados para esta actividade son os seguintes: cámara de vídeo con soporte, gravadora de son, ordenador, proxector e alta voces.

Esta actividade pretende promover a expresión a través do cine e o audiovisual mentres se leva a cabo un traballo de documentación e rexistro da transmisión da tradición oral a través dos refráns. Esta intervención ten desenvolvementos ulteriores, pois a través da pescuda de refráns exercitamos a capacidade memorística da intelixencia, revivimos recordos e momentos, exercitamos a memoria e a nosa capacidade de adaptación a novas situacións e vivimos unha experiencia en moitos casos completamente nova, xa que a maioría das e dos participantes nunca viviron a experiencia de estar nun set de rodaxe e ser os protagonistas dunha película. Sempre que o tempo o permitiu escollemos espazos naturais ou emblemáticos de cada unha das poboacións onde se impartía o seminario, pois tamén contribúe esta condición á toma de decisións conxuntas e a filmar nun espazo co que as e os participantes teñan certo vínculo afectivo.

Logo da fase gravación pasamos á fase de Visionado, un momento de encontro con nós mesmos onde os participantes se sorprenden ao verse filmados e observan atentamente como actúan e como se expresan. O programa *Camiños de coñecemento e experiencia* está dotado con unha xornada de clausura, onde se reúne a todos os participantes de todos os concellos onde se levou a cabo o programa para un acto de clausura e entrega de diplomas. No acto correspondente á clausura do curso 2019 proxectouse unha curta de 15 minutos onde se recollían as intervencións de moitas das alumnas e alumnos que participaron ao longo de todo o ano no programa.

Conclusións

O IV ciclo supón unha oportunidade para contribuír ao envellecemento activo e a empregabilidade. É desexable un modelo educativo que preste especial atención á educación ao longo da vida e que promova e fomente o envellecemento activo contribuíndo a manter e exercitar as nosas capacidades intelectuais e emocionais. A educación xeral ao longo da vida, neste caso a través do cine e do audiovisual, amplía as posibilidades das persoas maiores para realizarse no ámbito laboral e preparan para unha actividade profesional en bo estado mental, psicolóxico e

intelectual, aportando coñecementos, destrezas, actitudes e hábitos fundamentais que os capacitan para ser axentes actores e autores dos seus propios proxectos.

Ademais, achegar as ferramentas necesarias para entender, comprender e experimentar o cine como unha experiencia emocionalmente enriquecedora tamén nos axuda ás persoas a mellorar a nosa capacidade empática, social, de traballo en equipo e, en definitiva, a manter en boa forma as nosas capacidades intelectuais e emocionais, tan necesarias hoxe en día para a convivencia pacífica e para gozar dunha mellor relación intrapersonal e unha óptima relación interpersoal, tanto no fogar como na contorna laboral e no contexto social.

A través deste seminario búscase fomentar o uso de novas linguaxes necesarias para o desenvolvemento no mundo actual. Nas iniciativas de aprendizaxe ao longo da vida adoita pasar que as metodoloxías acaban caendo na trampa da pasividade do alumnado, en vez de fomentar o aprendizaxe activo e autónomo. Este programa promove o mantemento dunha cidadanía activa e participativa capaz de entender, interpretar e experimentar as novas linguaxes, a través da dotación de autonomía aos alumnos e da aprendizaxe a través da expresión e a experiencia, a retroalimentación e a construción do coñecemento a través da participación de todos os axentes.

Non se trata de ensinar cine senón de educar co cine, aproveitar todas as potencialidades que nos aporta o fenómeno audiovisual para construír a nosa experiencia de vida e integrar novos aspectos á nosa bagaxe.

Desta forma, a través do seminario “O cine como linguaxe” impartido en *Camiños de coñecemento e experiencia* do IV Ciclo da USC, promovemos o envellecemento activo, a reflexión, o pensamento, a imaxinación, a xeración de hipóteses, a curiosidade, o desenvolvemento de criterio e xuízo a redor dos feitos, a recursividade, a capacidade simbolizadora do ser humano, a autonomía e individuación, a independencia e un feixe de coñecementos, habilidades, capacidades e destrezas que se transforman en valiosos recursos para a empregabilidade en todas as idades no contexto actual.

Bibliografía

Bergala, A. (2007). *La hipótesis del cine. Pequeño tratado sobre la transmisión del cine en la escuela y fuera de ella.* Barcelona: Laertes.

Garcia Escudero, J. M. (1970). *Vamos a hablar de cine*. Madrid: Salvat. Hueso, A. L. (1998). *El cine y el siglo XX.* Barcelona: Ariel.

INE (2019). *Encuesta de hábitos y prácticas culturales 2018-2019*. Recuperado de https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:1712f192-d59b-427d-bbe0-db0f3e9f716b/encuesta-de-habitos-y-practicas-culturales-2018-2019.pdf

Pereira Domínguez, C. (2010). El cine como ámbito de educación. La educación "por" y "para" el cine. En J.M. Touriñán (Dir.), *Artes y Educación. Fundamentos de Pedagogía Mesoaxiológica* (pp. 238-262). A Coruña: Netbiblo.

Touriñán, J. M y Longueira, S. (Coord.) (2018). *La construcción de ámbitos de educación. Pedagogía general y aplicada.* Santiago de Compostela: Andavira.

A participación como ferramenta educativa: achegas cara a educación ao longo da vida

TAMARA VALLADARES DE VERA
SILVANA LONGUEIRA MATOS
Universidade de Santiago de Compostela

1. O edadismo ante o envellecemento da poboación

A miúdo o envellecemento da poboación é considerado un fenómeno con repercusións negativas, desta concepción xorde o *edadismo* ou estereotipificación e discriminación das persoas segundo a súa idade que repercute nas persoas tanto novas como a maiores. Habitualmente as pirámides de poboación invertidas como é o caso da nosa comunidade autónoma enténdense como insostenibles e catastrofistas en relación a temas como o mantemento das pensións, o futuro mercado de traballo ou a maior presenza de recursos humanos de maior idade, aos que se considera menos capaces para a aprendizaxe e a adaptación. Sen embargo, existe investigación que ven a observar a correlación positiva existente entre o grao de desenvolvemento dos países coa proporción de persoas maiores (Pérez Salanova, 2002).

1.1. O edadismo e o ámbito da educación

Dende a o ámbito da educación non escapamos da tendencia xeral, facendo un rastreo xeral en bases de datos especializadas atopamos que a maioría de documentos céntranse na solución da problemáticas relacionadas co envellecemento (físicos, sanitarios, psicolóxicos...) ou programas de envellecemento activo nos que as persoas maiores son receptoras de formación en vez de actores e actrices da mesma, desaproveitando as posibilidades de enriquecemento e desenvolvemento que este colectivo pode aportar como axentes activos na súa vida e na vida das comunidades, así mesmo indica tamén Fernández-Ballesteros (2000) e Bermejo (2012). O desenvolvemento de enfoques educativos desproblematizadores e non estereotipados é o primeiro paso para un cambio de visión da sociedade ao envellecemento. Para logralo é necesario analizar e, mellorar aspectos básicos de contido, metodoloxía ou roles educador/a-participante.

Debido ao efecto dos prexuízos, xeralmente, as persoas maiores percíbense como incapaces e tenden a recoñecerse a través da carencia en vez de a través da posibilidade. De aquí xorde a importancia da educación para a participación. A participación é a ferramenta para a promoción dunha desexable democracia real –entendendo esta non unicamente como representativa-. A través da creación e participación en institucións e asociacións diversas, tanto a análise dos problemas sociais como para a acción conxunta, conseguirase o empoderamento de todos os colectivos da sociedade civil.

2. Educación ao longo da vida para a participación das persoas maiores

Promocionar a participación de todos os grupos sociais, pero sobre todo daqueles que están en situación de vulnerabilidade, é tarefa ineludible para o ámbito educativo. Por isto é necesario facer especial fincapé na necesidade de estimular a participación das persoas maiores como membros da cidadanía. O certo é que as persoas cobramos a nosa identidade e estima no seo dunha comunidade que nos recoñece dereitos, ou pola contra, nolos nega, que fainos saber que somos membros seus ou fainos sentirnos estraños (Escámez, 2008). Se unha comunidade deixa sen protección a algún dos seus membros nos seus dereitos sociais básicos, como entendemos que é o caso da participación das persoas maiores, está demostrando con feitos que non o considera en realidade como cidadán ou cidadá seu. E seguindo toda lóxica, a que non se trata como cidadán/cidadá, tampouco identificarase a si mesmo/a como tal; quizais é debido a esta razón a causa da baixa participación das persoas maiores do noso país.

Na actualidade, a aprendizaxe ao longo da vida ao longo da vida eríxese como unha oportunidade para que as persoas maiores desfruten dunha vida plena e feliz, escapando de prexuízos incapacitantes. A Pedagoxía Xerontolóxica ofrece propostas concretas para que os programas socioeducativos de aprendizaxe ao longo da vida dean resposta as necesidades das persoas participantes á vez que promoven a cidadanía participativa que anhelamos. Pois como vimos vendo, esta ademais de ser un deber é unha necesidade e un dereito.

A aprendizaxe ao longo da vida segundo Bermejo:

Permite tomar conciencia do local (o persoal) no social (o comunitario, o global). E por isto, convértese nun poderoso recurso para lograr o desenvolvemento individual

e unha mellor convivencia social. Unha sociedade que promove un modelo de cidadanía democrática, anhela a participación plena de todos os seus membros, e por iso, a aprendizaxe ao longo da vida constitúe tamén un dereito para os seus cidadáns e cidadás, incluídos os de máis idade. (2012, p. 28)

2.1. A realidade da participación das persoas maiores

Os datos do Informe IMSERSO (2016) corroboran que, na sociedade española, as persoas maiores constitúen o grupo de poboación máis distante fronte a política. En ningún outro as enquisas recollen tan elevado grao de acordo con afirmacións tales como que «é mellor non meterse en política» ou que «a política parécelle tan complicada que a xente como vostede non pode entender o que acontece» pronúncianse de acordo con elas, o 58’9% e o 53,6% das persoas maiores.

En relación á participación en asociacións de diverso tipo e en accións sociais a maioría de persoas de 65 anos ou máis tampouco pertencen nin pertenceron nunca a agrupacións sociais, xa sexan de carácter deportivo (o 86,7%), cultural ou de ocio (o 79,7%), de apoio social ou dereitos humanos (o 88,4%) u outra clase de asociacións voluntarias (o 89’9%). En todas elas, sen embargo existe unha minoría máis ou menos significativa de persoas maiores que non só figuran, senón que participan activamente. Dita minoría, aproximadamente o 9% tanto no caso dos grupos culturais ou de ocio como das parroquias u outras asociacións relixiosas, así como o 3% no caso dos grupos deportivos, das organizacións de apoio social ou dereitos humanos e de outras entidades voluntarias.

En canto a participación das persoas maiores en accións sociais e políticas, o 4’6% afirma asistir a algunha manifestación no último ano e o 26’3% no pasado. Menos habitual aínda é participar nalgún momento dunha folga, cousa que afirma unicamente un 0’7% no último ano e o 20,6% no pasado, fronte a un 78’5% que nunca acudiu a ningunha. E xa menos frecuente resulta a participación das persoas maiores en foros ou blogs de debate político na Internet, posto que o 98’1% das persoas maiores xamais dispuxo dela.

Toda esta información lévanos a vislumbrar o que viñamos defendendo, a participación das persoas maiores é relativamente inferior a rexistrada entre persoas de calquera outro grupo de idade. Así por exemplo se consideramos as novas (18-24 anos), nos últimos doce meses afirman participar dunha manifestación o 18’4% e

a unha folga o 20’9% e de participar nun foro ou blogue de debate político en internet un 6’8%.

A participación das persoas maiores ten lugar en entornos tan variados como son asociacións, consellos de participación ou congresos, aos que pódese engadir estruturas asociativas de segundo nivel como son federacións, agrupacións de asociacións, coordinadoras... Con gran variedade de proxectos concretos. O tipo de participación que se leva a cabo nas diferentes entidades é un aspecto difícil de captar se non se investiga máis alá dos estatutos ou dos programas de actividade ou naquela participación máis informal que forma parte da cotidianidade dos contextos comunitarios sen estar inscritas ou rexistradas formalmente.

3. Experiencia: Cidades e Comunidades Amigables coas Persoas Maiores

É interesante, como exemplo deste tipo de formación para a participación das persoas maiores o proxecto da OMS «Cidades e Comunidades Amigables coas Persoas Maiores» pois aglutina todo tipo de estratexias para a participación das persoas maiores: proxectos de carácter interxeracional, con perspectiva de xénero, consellos consultores de persoas maiores, congresos...

O proxecto da OMS «Cidades e Comunidades Amigables coas Persoas Maiores» ten como unha das súas características principais a participación das persoas maiores tendo en conta as súas necesidades, percepcións, opinións e propostas no proceso de análise e mellora dos municipios en oito ámbitos diferentes que inciden no día a día das persoas: espazos ao aire libre e edificios; transporte; vivenda; participación social; respecto e inclusión social; traballo e participación cidadá; comunicación e información; apoio comunitario e servizos sociais e de saúde. Unha cidade amiga coas persoas maiores é unha cidade deseñada para toda a poboación... Algúns dos obxectivos que prantexan este tipo de cidades con:

- Promover cambios que melloren a calidade de vida de toda a poboación
- Desenvolver o potencial das persoas maiores
- Fomentar a participación das persoas maiores nos ámbitos cidadáns...

O blogue que existe deste proxecto a nivel estatal atopámolo no seguinte enlace: https://blogciudades.imserso.es, no que se poden encontrar diferentes proxectos que

tratan de poñer en relevo a participación das persoas maiores nos diferentes municipios.

Conclusións

A perspectiva da participación como una vía de fortalecemento da sociedade civil, aínda que non estea situada unicamente no campo xerontolóxico, permite comprender de que maneira as persoas maiores participando cooperan no desenvolvemento da sociedade e como isto produce efectos na construción do valor público, do valor colectivo. Ademais disto, dende un enfoque máis dirixido de cara ao benestar subxectivo deste colectivo e, así como o tema deste congreso indica da súa mellor inserción e adaptación ao mundo laboral, a participación reporta beneficios na mellora da autovaloración das persoas maiores, no aumento de formas de expresión das súas capacidades –do pensar, do expresarse, do facer...- de demostración das súas posibilidades de aprender e de aportar, así como en termos de incremento de nivel de recoñecemento externo por parte do resto de grupos de idade da comunidade (Pérez Salanova, 2002).

É fundamental que as persoas educadoras exerzamos como axentes de cambio e transformación ante esta situación (Bermejo, 2012), deixando de lado as actuacións paternalistas para levar a cabo accións de carácter plural ou comunitario que posibiliten o encontro, a participación e a valorización da vellez pola riqueza non só por parte da súa experiencia vital previa, senón tamén da presente e da futura de cara a un fortalecemento da representatividade de todos os grupos sociais na sociedade civil. Só unha sociedade civil máis diversa será quen de construír unha democracia que sexa capaz de afrontar os novos retos globais.

Bibliografía

Bermejo, L. (2012). Envejecimiento activo, pedagogía gerontológica y buenas prácticas socioeductivas con personas adultas mayores. Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa, 51, 27-44.

Escámez, J. (2008). Ciudadanía, Sociedad Civil y participación; una mirada pedagógica. En J.M. Touriñán, *Educación en valores, Sociedad Civil y Desarrollo Cívico* (pp. 93-109). A Coruña: Netbiblo.

Fernández-Ballesteros, R. (2000). *Rev Mult Gerontol* 2000; 10 (3), 143-145

IMSERSO (2016). *Las personas mayores en España. Informe 2016*. Madrid: IMSERSO

Pérez Salanova (2002). La participación de las personas mayores. Apuntes para una agenda de intervenciones gerontológicas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45, 21-32

PÓSTERS

La población trabajadora mayor ante el edadismo en el empleo: un estudio bibliográfico

LAURA REGO-AGRASO

MARÍA PAULA RÍOS DE DEUS

MARÍA JOSÉ MOSQUERA-GONZÁLEZ

MARÍA LUISA RODICIO-GARCÍA

Universidade da Coruña, España

MARÍA PENADO ABILLEIRA

Universidad Isabel I-Burgos, España

Introducción

La situación de las personas mayores en relación al empleo representa una realidad con múltiples aristas: por un lado, se recomienda el envejecimiento activo como elemento clave en las sociedades actuales en el que el mantenimiento del empleo juega un papel relevante, pensando incluso, desde ciertas ópticas (Doménech & García, 2012), en el incremento de la prolongación de la vida laboral. Sin embargo por otro lado, se pone en evidencia la necesidad de tener en cuenta los elementos condicionantes de las desigualdades en la esperanza de vida de la población mayor como por ejemplo la clase social, el nivel socioeconómico y el nivel de estudios (Martín, Domínguez-Rodríguez & Bacigalupe, 2019) antes de llevar cabo este tipo de medidas. Dichas propuestas y el debate surgido en este sentido en torno a los sistemas de pensiones y su mantenimiento, teniendo en cuenta la situación del mercado laboral, parecen venir derivadas del "progresivo envejecimiento poblacional, el cual es producto de un descenso sostenido en las tasas de natalidad y del incremento de la esperanza de vida" (De Lemus & Expósito, 2005, p.33)[11].

[11] Todo ello en los países industrializados de Occidente, mientras que en otras latitudes —particularmente en aquellos países que se engloban en lo que se denomina Tercer Mundo—, la situación demográfica es justamente la contraria (Hernández Borge, 2006): la pirámide poblacional cuenta en su base con una proporción elevada de niños/as y jóvenes, mientras que las personas mayores de 60 o 65 años representan unos valores mucho más débiles

Esta situación que se vive en los países occidentales se ha venido denominando *transición demográfica* (Hernández Borge, 2006) y uno de sus efectos en relación al mercado de trabajo y a las relaciones sociales en general, tiene que ver con lo que se conoce como *edadismo*, es decir, "el mantenimiento de estereotipos o actitudes prejuiciosas hacia una persona únicamente por el hecho de ser mayor" (Butler, 1969 y Palmore, 1990, ambos citados en Losada Baltar, 2004, p.1). Tal como señalan Krings, Sczesny & Kluge (2011, cit. en Nazar & Figueroa, 2015, p.115), teniendo en cuenta los datos sobre envejecimiento de la fuerza laboral, los estereotipos etarios se han convertido en un tópico relevante, no sólo porque generan sesgos en la toma de decisiones, sino porque pueden resultar un antecedente de las conductas discriminatorias en el mundo del trabajo.

En este sentido, parece existir en las organizaciones en general y también en buena parte de la sociedad, una visión negativa del envejecimiento, poniéndose exclusivamente el foco en la progresiva pérdida de habilidades físicas y cognitivas (Nazar & Figueroa, 2015), lo que podría afectar perjudicialmente al desempeño profesional de los trabajadores/as. Sin embargo, estudios como los de Padula et al. (2013, cit. en Ordaz Castillo & Ronda-Pérez, 2015) y Van der Berg et al. (2009, cit. en Ídem) concluyen que no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto al *Índice de Capacidad de Trabajo* (ICT)[12] entre los trabajadores/as jóvenes y mayores, siendo además, otros factores como el estilo de vida, la condición física o las demandas del propio puesto de trabajo, los que se relacionan directamente con el ICT.

Es en parte también por esto, que en Europa se ha tratado de legislar con el objetivo de establecer un marco general para la igualdad en el empleo, prohibiéndose mediante la Directiva Comunitaria 2000/78/CE, cualquier manifestación discriminatoria por edad, lo que incluye "todo comportamiento de acoso, así como el despido motivado en la edad del trabajador" (Serrano Argüello, 2011, p. 18). Además, se pretende fomentar el trabajo decente atendiendo a la edad y se exigen ajustes razonables en los puestos (Ídem) para evitar la expulsión del mercado de trabajo de las personas de mayor edad. A pesar de ello, un análisis de la legislación

[12] El concepto de capacidad de trabajo representa *cómo se encuentra el trabajador/a en el presente o futuro próximo y en qué medida puede ejecutar su trabajo en función de las exigencias del mismo, de su estado de salud y de sus capacidades físicas y mentales* (Tuomi et al. (1997, cit. en Martínez, Dias De Oliveira Latorre & Fischer, 2008, p. 526).

laboral permite advertir una regulación muy débil en este sentido, teniendo especialmente en cuenta que la normativa española en materia de Seguridad Social posiblemente haya contribuido históricamente a perpetuar un trato desigual entre trabajadores/as en función de la edad (Ídem).

Ante esta situación, el objetivo del presente texto es realizar una búsqueda y revisión bibliográfica acerca del edadismo y sus implicaciones en el empleo, la formación y la sociedad en el contexto español y gallego, analizando la producción científica sobre el particular bajo criterios centrados, entre otros, en (Rego-Agraso, Barreira Cerqueiras y Mariño Fernández, 2019): la temática central de las fuentes bibliográficas, su disponibilidad como conocimiento abierto bajo el formato Open Access o el tipo de análisis realizado en cada documento: eminentemente teórico o de tipo empírico.

De este modo, en el apartado siguiente se establecen los pormenores de la búsqueda bibliográfica realizada desde el punto de vista metodológico para, seguidamente presentar de forma sintética los resultados de una primera revisión exploratoria en distintas bases de datos on line, acerca del edadismo y sus derivadas, particularmente en relación al empleo. Para finalizar, se establecen una serie de conclusiones acerca de la participación de la población mayor en el empleo, la formación y la sociedad.

2. La búsqueda documental y el análisis bibliográfico realizado

Los objetivos que se pretendan alcanzar con la revisión bibliográfica van a ser los que determinen el tipo de búsqueda y el procedimiento seguido en el tratamiento de los resultados de esta. Para Merino-Trujillo (2011, p. 36), “el artículo de revisión es considerado como un estudio detallado, selectivo y crítico que examina la bibliografía publicada […]”. En este sentido, la construcción de dicho artículo es una de las desembocaduras de un proceso cuyo objetivo será en principio, localizar información relevante sobre un tema o tópico (Gálvez Toro, 2002), seleccionarla, analizarla y construir un discurso que recoja una síntesis de todo lo anterior.

Por todo ello, seguiremos el proceso ya iniciado y descrito en otra ocasión (Rego-Agraso, Barreira Cerqueiras y Mariño Fernández, 2019), tomando como objetivo clave en este caso, localizar información bibliográfica relevante sobre el *edadismo* como fenómeno sociológico relevante en el acceso, mantenimiento o salida del

empleo. Todo ello teniendo en cuenta otros tópicos relacionados con el particular y centrando el estudio en el contexto español y gallego. Es por ello que se analizarán publicaciones, particularmente, en ambos idiomas —castellano y gallego—.

Siguiendo las aportaciones de Squires (1989, citado en Guirao-Goris, Olmedo Salas y Ferrer Ferrandis, 2008), los artículos de revisión pueden clasificarse en varios tipos: *revisión exhaustiva; revisión descriptiva*; *revisión evaluativa* y *revisión de casos clínicos.* En relación con este trabajo, la revisión que se presenta se ubica a caballo entre la revisión exhaustiva y descriptiva, teniendo en cuenta el objetivo de la misma, así como que el proceso de búsqueda y revisión pretende presentar una primera aproximación a las publicaciones sobre el *edadismo* como factor condicionante del empleo y la formación en España y Galicia. Seguiremos así, las fases del proceso de revisión que establecían Icart Irern y Canela Soler (1994, citados en Merino-Trujillo, 2011) y que tienen que ver con definir los objetivos de la revisión, realizar la búsqueda bibliográfica —consultando bases de datos, estableciendo la estrategia de búsqueda y especificando los criterios de selección de los documentos—, organizar la información y redactar el texto.

El proceso de búsqueda bibliográfica se realizó tomando como referente bases de datos on line que incluyesen investigaciones y publicaciones tanto a nivel nacional como internacional. Como el objeto de búsqueda se engloba en el ámbito de las ciencias sociales, las bases de datos seleccionadas debían contar con publicaciones específicas asociadas a dichas disciplinas, por lo que se seleccionaron Google Scholar y Dialnet[13]. Los artículos susceptibles de ser considerados en esta revisión fueron elegidos siguiendo una serie de criterios de búsqueda que limitasen la recogida de información y la ajustasen al objetivo perseguido. Dichos criterios fueron los siguientes: 1. Las publicaciones tenían que estar presentes como publicación periódica o no periódica (Libros/Informes; Capítulos de libro o publicaciones derivadas de Congresos Científicos) en las bases de datos ya mencionadas; 2. Las publicaciones tenían que contar como referente total o parcial de su aportación, el *edadismo* y sus implicaciones en el empleo, la formación y la sociedad en el contexto geográfico de Galicia, España u otros países; 3. Las publicaciones debían

[13] Otra de las razones para seleccionar dichas bases de datos fue su amplia difusión y extensión en el contexto académico como fuentes de información, especialmente en formato Open Access. Además, al tratarse de una primera revisión exploratoria en lengua castellana/gallego, se ha optado por acudir a las bases de datos más empleadas por la comunidad científica.

presentar análisis teóricos o empíricos relacionados con el tema objeto de estudio y estar publicados en gallego o español y 4. Las publicaciones debían estar en acceso abierto, disponibles para su descarga completa libre.

Para concretar las opciones de búsqueda utilizadas, cabe mencionar que las palabras clave empleadas en los buscadores fueron las siguientes: *edadismo; edadismo y empleo; edadismo y formación profesional; personas mayores y empleo; personas mayores y formación profesional; edadismo y empleo, España; edadismo y empleo, Galicia*. El idioma empleado en las búsquedas fue el español y las mismas fueron realizadas a lo largo de los meses de junio, julio y agosto de 2019. Las publicaciones resultantes en formato Open Access fueron almacenadas por orden alfabética —según el apellido del primer autor/a— en una carpeta digital compartida entre todas las personas que conforman el equipo investigador. Se añadió el resumen de la propia publicación a una matriz de análisis conjunta destinada a este tipo de archivos, contando dicha matriz con las siguientes categorías de identificación, en función de las cuales se clasificaron los resultados obtenidos:

- Base de datos de procedencia: Google Scholar/Dialnet[14]
- Open Access: Si/No
- Tipo de publicación: Publicación periódica/no periódica (libro completo/informe On line; tesis doctoral; capítulo de libro; publicación derivada de Congreso científico)
- Lengua: Castellano/Gallego
- Referencia completa de la publicación
- Palabras clave
- Resumen completo

Visto el contenido de las publicaciones en función de las categorías anteriores procedentes de la matriz de datos, se establecieron otra serie de categorías de análisis en función del tipo de investigación del que se tratase, del contenido del análisis realizado o temática esencial del texto, del periodo temporal en el que este se publica y de su contexto geográfico de influencia (ver tabla 1). De este modo, a

[14] Algunas de las publicaciones analizadas han podido localizarse tanto en Google Scholar como en Dialnet, pero en esta investigación se tomó como referente la primera base de datos en la que aparecía dicha publicación al emplear las palabras clave en los respectivos buscadores.

las categorías de análisis empleadas se les asignó un código de identificación, el cual queda recogido en la siguiente tabla:

Tabla 1. Categorías y códigos de clasificación de las publicaciones sobre edadismo y empleo/formación

Elemento de clasificación	Categoría	Código
Tipo de investigación	Estudios teóricos sobre el edadismo y sus implicaciones, incluyendo revisiones legales y documentales sobre el particular	[Teórico]
	Investigaciones y estudios empíricos sobre algún elemento/situación social en relación al edadismo en el empleo/formación empleando datos de recolección propia o datos de fuentes secundarias de diversa índole (tanto cualitativos como cuantitativos).	[Empírico]
Temática central del texto	El edadismo (personas mayores). Implicaciones para la sociedad en general.	[Edadismo-Sociedad]
	Implicaciones del edadismo para con el empleo y el mercado laboral	[Edadismo-Empleo]
	Implicaciones del edadismo en la formación de los trabajadores/as	[Edadismo-Formación]
	El edadismo como constructo social desde el punto de vista analítico	[Edadismo-Concepto]
Data del texto	Del año 1990 o anterior	[1990-anterior]
	Del año 1991 al 2000	[1991-2000]
	Del año 2001 al 2010	[2001-2010]
	Del año 2011 al 2019	[2011-2019]
Ámbito geográfico	Publicaciones centradas en el contexto internacional	[Internacional]
	Publicaciones centradas en el contexto español o alguna de sus comunidades autónomas —a excepción de Galicia—	[España]
	Publicaciones centradas en el contexto gallego	[Galicia]
	Publicaciones centradas en varios contextos geográficos/colaboraciones entre España y otros países	[VariosPaíses]

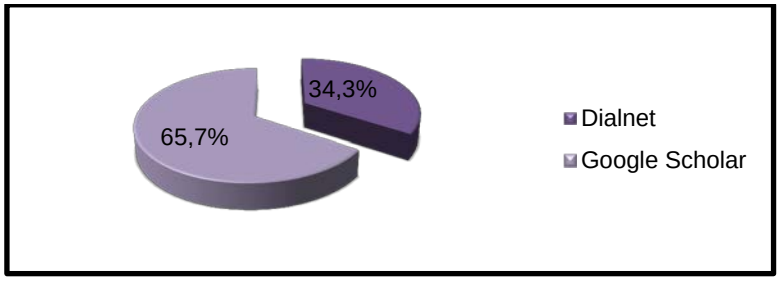
Fuente: Elaboración propia

3. El edadismo en la formación y el empleo: las personas mayores ante el mercado laboral

Tomando en consideración las categorías establecidas en el apartado anterior, a continuación, presentaremos los resultados derivados de la búsqueda y revisión bibliográfica realizada respecto del *edadismo* en relación con el empleo y la formación. En total, y tomando en consideración los criterios de selección documental pautados inicialmente, se localizaron en esta primera revisión

exploratoria un total de 35 publicaciones, todas ellas en formato Open Access y en lengua castellana. De ellas, tal como se puede apreciar en el gráfico 1, la mayoría está disponible en la base de datos Google Scholar (65,7%), mientras que un 34,3% fueron localizadas mediante la otra base de datos tomada en consideración —Dialnet—.

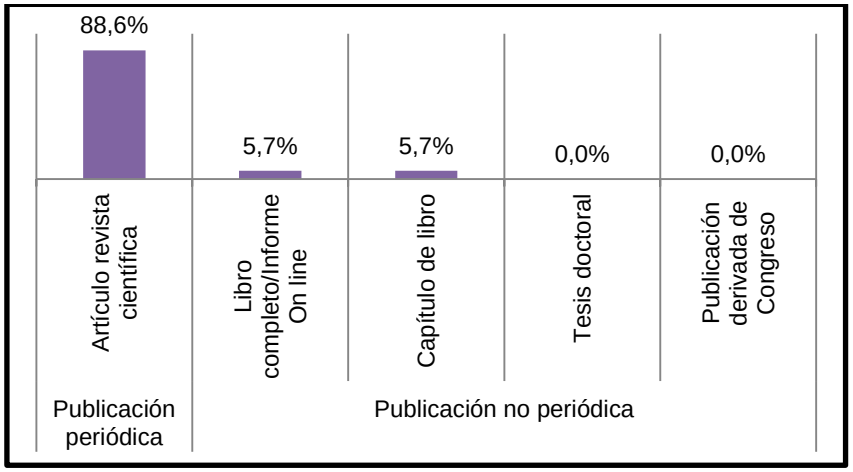
Gráfico 1. Base de datos de procedencia de las publicaciones analizadas (%)



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de publicación, la mayor parte de los documentos analizados (88,6%) fueron publicaciones periódicas — artículos de revistas científicas—, siendo muy reducido el número de publicaciones no periódicas localizadas en esta primera revisión. Exactamente, tal como se muestra en el gráfico 2, un 5,7% de los documentos revisados fueron libros completos o Informes on line y otro 5,7%, capítulos de libro. No se localizaron tesis doctorales sobre la temática en esta búsqueda ni tampoco publicaciones derivadas de Congresos.

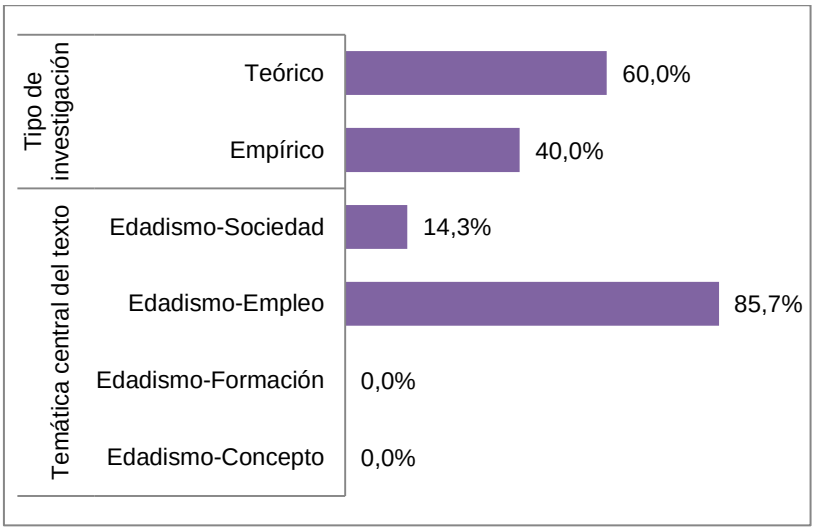
Gráfico 2. Tipo de publicación (%)



Fuente: Elaboración propia

En relación con el tipo de investigación presentada en los documentos analizados, vemos en el gráfico 3 que priman ligeramente las publicaciones consideradas en este estudio como teóricas (60%), mientras que en el apartado de empíricas se incluirían el 40% restante. En relación a la temática central de cada documento analizado, una amplia mayoría se centran en las implicaciones del *edadismo* para con el empleo y el mercado laboral en diferentes contextos geográficos (85,7%), mientras que un 14,3% amplían este análisis a cuestiones que tienen que ver con otros elementos sociales, como por ejemplo, los discursos elaborados sobre las personas mayores en los medios de comunicación (Bravo-Segal, 2018), las consecuencias del envejecimiento en el ejercicio de la ciudadanía activa (Giró Miranda, 2006 y 2007) o el papel de las personas mayores en relación con las TIC y la sociedad de la información (Miranda de Larra, 2004).

Gráfico 3. Tipo de investigación y Temática central del texto (%)



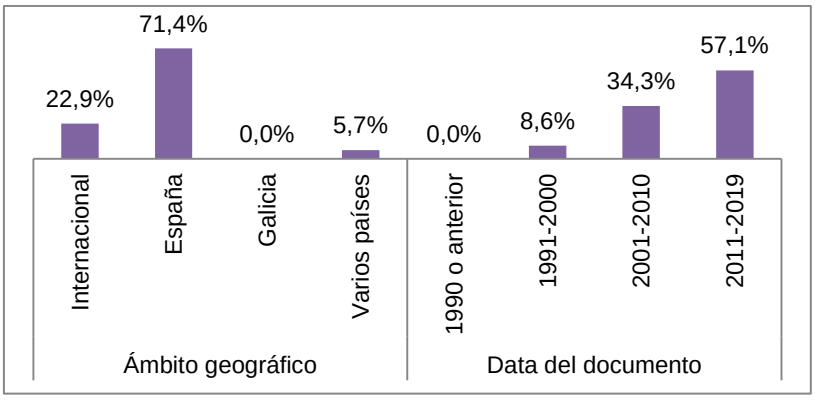
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado y a pesar de no haberlo incluido en el gráfico 3, cabe destacar que algunos de los documentos analizados si han tomado en consideración, aunque de forma tangencial, otras de las temáticas categorizadas. Por ejemplo, uno de los documentos centrados en plantear las cuestiones del *edadismo* en el empleo, también ha dedicado uno de sus apartados a analizar las implicaciones de la formación en este grupo etario de trabajadores/as (Ces García, 2003), así como otro de los documentos centrados en analizar cuestiones asociadas a Edadismo-Sociedad, también presta parcialmente atención a definir el concepto de edadismo y sus implicaciones (González Ortega, 2001).

En relación con el ámbito geográfico en el que se centran los análisis de los documentos localizados, cabe destacar (ver gráfico 4) que la mayor parte de las publicaciones (71,4%) focalizan su atención en el contexto español o en alguna de sus comunidades autónomas —se han localizado textos centrados en Andalucía (Rodríguez Guzmán, 2002, García Pérez & Sánchez Martín, 2008 y Elorza Guerrero, 2009) y en Cataluña (Gutiérrez-Doménech, 2006 y Verd & López-Andreu, 2012) —. En el ámbito internacional se ha ubicado al 22,9% de las propuestas localizadas en esta revisión, siendo México (Álvarez Orozco, Hernández Sampieri & Ruiz, 2015 y Ortiz Noriega & Enríquez, 2015), Italia (Garavaglia, Marcaletti & Iñiguez Berrozpe, 2018), Chile (Nazar & Figueroa, 2015), Argentina (Oddone, 1994, Sala, 2011 y 2012) y Colombia (Yáñez Contreras, Maldonado Pedroza & Del Risco Serje, 2016), los contextos en los que se han localizado publicaciones vinculadas al edadismo y sus implicaciones. De igual modo, existen también publicaciones en las que se comparan los resultados de varios países en relación con el tema objeto de estudio (5,7%), bien en el caso de varios países europeos (Guillemard, 1992), bien en el caso de investigaciones colaboradas entre España y otros países (Bravo-Segal, 2018). No se localizaron documentos centrados en Galicia en relación con la situación de las personas mayores ante el empleo y la formación, a pesar de que esta es una comunidad autónoma en la que el envejecimiento poblacional es más notable y sus consecuencias demográficas cada vez más perceptibles (Hernández Borge, 2006).

Por último, con respecto a las fechas en las que se publican los documentos consultados (ver gráfico 4), podemos observar que más de la mitad se localizan en las datas más recientes (57,1%), es decir, en el período comprendido entre 2011 y la actualidad (2019). Le siguen los documentos publicados entre los años 2001 y 2010 (34,3%) y por último, aquellos cuya data de publicación oscila entre 1991 y el año 2000. No se localizaron documentos de 1990 o anteriores, lo que da cuenta de que la investigación y el interés sobre el *edadismo* y sus derivadas tiene su explosión en fechas recientes.

Gráfico 4. Ámbito geográfico del análisis y data del documento (%)



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

El fenómeno de la transición demográfica y "el envejecimiento de la mano de obra se ha convertido en un reto en términos de salud pública, economía productiva y sostenibilidad del denominado sistema de bienestar" (Garavaglia, Marcaletti & Iñiguez Berrozpe, 2018, p. 199). Es por ello por lo que es relevante comprobar desde el punto de vista bibliográfico, cuáles son los temas candentes en este sentido y qué cariz está tomando el debate acerca del papel que deben jugar las personas mayores en el mundo del empleo y en la sociedad en general. En este sentido, en una gran parte de las publicaciones analizadas se hace hincapié en que vivimos en sociedades productivistas, donde la identidad de la propia persona se asocia a la profesión y a su capacidad generadora de riqueza. Esto conlleva que el quehacer diario y sentido vital de muchas personas gire de forma muy marcada alrededor de su capacidad productiva. Es por ello por lo que en la literatura se hace especial mención a las dificultades que pueden encontrarse las personas mayores a la hora de enfrentarse a los procesos de salida del mercado laboral por razones de edad. En este sentido, se presta atención a la necesidad de prolongar la salud laboral de los trabajadores/as a lo largo del ciclo vital, adaptando los lugares de trabajo a sus circunstancias, promoviendo en mayor medida la accesibilidad en los puestos y desarrollando mejoras organizativas e intervenciones dirigidas a los trabajadores/as de más edad (Igartúa-Miró, 2016), tratando de evitar así, que sean discriminados en el mantenimiento del empleo.

El retiro temprano (Fernández Muñoz, Alcover de la Hera & Crego Díaz, 2010), las prejubilaciones forzosas (Rodríguez Guzmán, 2002) o la salida precoz del mercado laboral son otros de los temas recurrentes en la bibliografía consultada, relacionándose todo ello con los estudios sobre productividad de los trabajadores/as en función de la edad (Gómez Torres, 2016; Garavaglia, Marcaletti & Iñiguez Berrozpe, 2018). Dichas aportaciones ponen de manifiesto que la productividad de los trabajadores/as no está asociada necesariamente a su edad sino a otras variables (Van der Berg et al., 2009, cit. en Ordaz Castillo & Ronda-Pérez, 2015), lo que conlleva reconocer la salida precoz de los trabajadores/as de más edad del empleo como un proceso discriminatorio que, lejos de traer consigo un incremento del empleo juvenil, ha sido aprovechado únicamente para reducir las plantillas de trabajadores/as en general (Rodríguez Guzmán, 2002). De hecho, autoras como Suso Araico (2006, p.142) ponen de manifiesto

> que la expulsión de los trabajadores/as mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tengan que ver con «problemas asociados a la edad», sino con cambios en la gestión empresarial del trabajo que han hecho, de la edad, una variable relevante a la hora de tomar decisiones que afectan a las plantillas. Se trata de las consecuencias de la denominada especialización flexible o toyotismo (Rodriguez Guzmán, 2002).

Es decir, el ajuste de la producción constante como modelo de negocio que provoca, a su vez, otros ajustes en el volumen de la plantilla —incremento de la eventualidad en el empleo— y de su actividad —incremento de la movilidad interna—. “La implantación de este sistema exige la utilización de una fuerza de trabajo fácilmente movilizable, dócil y barata cuyos costes son, en buena medida, trasladados a la colectividad” (Ibídem, p. 1). Es por ello por lo que el empleo que anteriormente ocupaban personas de mayor edad y que contaba con una serie de condiciones laborales no tan caracterizadas por la eventualidad y la precariedad, está siendo sustituido por empleos de peor calidad a los que accede sólo una parte de la generación más joven.

Es así como se va produciendo una brecha cada vez mayor en el mercado laboral entre trabajadores/as estables y temporales, lo que genera una segmentación de este que homogeneiza las condiciones de trabajo en torno a la flexibilidad y el

abaratamiento de salarios, algo que no deja de ser funcional al crecimiento económico (Suso Araico, 2006). Así,

> de un lado, podremos encontrar una minoría de activos entre los 30 y 50 años que monopolizan una garantía de trabajo relativamente estable y de otro, una gran mayoría de situaciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad del colectivo de menores de 30 años y mayores de 45, con una tendencia a ser marginados del mercado a medida que aumenta su edad (Ibídem, p. 145).

Por último, en cuanto a las limitaciones del estudio realizado, cabe destacar que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, sería deseable ampliar el estudio a otras bases de datos —Scopus, Web of Science o ERIC, por ejemplo— e idiomas —especialmente el inglés—, así como acceder a otros artículos en formato restringido procedentes de revistas especializadas y, con ello, ampliar los documentos analizados y profundizar en el tema objeto de estudio. Cabe destacar para finalizar, que no se han localizado estudios centrados en la comunidad gallega —al contrario de lo que ocurre con otras comunidades como Andalucía o Cataluña— y que las cuestiones que tienen que ver con la formación profesional de los trabajadores/as de mayor edad sólo se aborda en tres de las publicaciones analizadas y de forma tangencial (Rodríguez Guzmán, 2002; Ces García, 2003; Gómez Torres, 2016). Con todo, se pone el énfasis en varias ideas clave: la necesidad de atender a los trabajadores/as en materia de formación y cualificación (Ces García, 2003) —algo muchas veces olvidado por las empresas, dado que se entiende que pronto abandonarán el sistema productivo—; el hecho de que la capacidad de aprendizaje de las personas no viene determinada por la edad (Rodríguez, 2007, cit. en Gómez Torres, 2016, p. 34), mientras que las condiciones de trabajo si pueden ser un condicionante en este sentido y que el discurso construido sobre la formación también puede convertirse en un instrumento de control sobre la fuerza del trabajo, legitimando prácticas empresariales de reestructuración de plantilla (Rodríguez Guzmán, 2002) no justificadas a priori con base exclusivamente en las necesidades formativas.

Bibliografía

Álvarez Orozco, D.G., Hernández Sampieri, R. & Ruiz, V.E. (2015). Los Prejuicios Asociados con el Edadismo Causantes de la Discriminación Laboral en los

Procesos de Reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México. *Management Review*, 1 (1), 93-105.

Bravo-Segal, S. (2018). Edadismo en medios masivos de comunicación: una forma de maltrato discursivo hacia las personas mayores. *Discurso y sociedad*, 12 (1), 1-28.

Ces García, E.M. (2003). Una sociedad inclusiva para una población que envejece: el desafío del empleo y la protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 42, 209-225.

De Lemus, S. & Expósito, F. (2005). Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género. *Pensamiento psicológico*, 1 (5), 34-51.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 303/16, 02/12/2000

Doménech, R. & García, J.R. (2012). *Prolongación de la vida laboral: retos y oportunidades*. Recuperado de: https://cutt.ly/0wlSlrF

Elorza Guerrero, F. (2009). El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada: ley y negociación colectiva en Andalucía. *Temas Laborales*, 3 (100), 1.147-1.179.

Fernández Muñoz, J.J., Alcover de la Hera, C. M. & Crego Díaz, A. (2010). Percepciones sobre la Voluntariedad en el Proceso de Salida Organizacional en una Muestra de Prejubilados Españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 135-146.

Flores Mallo, M.F. (2008). Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 9 (Ejemplar dedicado a: Políticas de empleo y bienestar social), 95-119.

Garavaglia, E., Marcaletti, F. & Iñiguez Berrozpe, T. (2018). Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, junio, 197–226.

García Pérez, I. & Sánchez Martín, A. (2008). *Jubilación y búsqueda de empleo a edades avanzadas.* Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces (Junta de Andalucía).

Gálvez Toro, A. (2002). Revisión bibliográfica. Usos y utilidades. *Matronas Profesión*, 10, 1-7.

Giró Miranda, J. (Coord.) (2006). *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*. Logroño: Universidad de la Rioja.

Giró Miranda, J. (2007). Los derechos de las personas de edad en el ejercicio de la ciudadanía. En J. Giró Miranda (Coord.) *Envejecimiento, autonomía y seguridad*. Logroño: Universidad de La Rioja.

Gómez Torres, M.J. (2016). El papel de la alfabetización digital en la empleabilidad de los trabajadores mayores. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 49, julio, 25-38.

González Ortega, S. (2001). La discriminación por razón de edad. *Temas Laborales*, 59, 93-124.

Guillemard, A. M. (1992). Edad, empleo y jubilación: nuevos datos internacionales. *Papers, Revista de Sociología*, 40, 35-56.

Guirao-Goris, J.A., Olmedo Salas, A. & Ferrer Ferrandis, E. (2008). El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermeria Comunitaria*, 1 (6), 1-25.

Gutiérrez-Doménech, M. (2006). El empleo a partir de los 55 años. *Documentos de Economía "La Caixa"*, 2, Diciembre, 1-28.

Hernández Borge, J. (2006). Vejez y territorio en Galicia. *SEMATA, Ciencias Sociais e Humanidades*, 18, 143-166.

Igartúa-Miró, M.T. (2016). Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y Seguridad y Salud en el trabajo. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 4, (1), enero-marzo, 1-33.

Losada Baltar, A. (2004). Edadismo: consecuencias de los estereotipos, del prejuicio y la discriminación en la atención a las personas mayores. Algunas pautas

para la intervención. *Informes Portal Mayores*, nº 14. Recuperado de: https://cutt.ly/7wlShSd

Martín, U., Domínguez-Rodríguez, A. & Bacigalupea, A. (2019). Desigualdades sociales en salud en población mayor: una aportación desde la salud pública al debate sobre el retraso de la edad de jubilación en España. *Gaceta Sanitaria*, 33, (1), 82-84.

Martínez, M.C., Dias De Oliveira Latorre, M.R. & Fischer, F.M. (2008). Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. *Revista de Saúde Pública*, 43 (3), 525-32

Merino-Trujillo, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de Revisión. *Salud en Tabasco*, 17 (1-2), 36-40.

Miranda De Larra, R. (2004). Los mayores en la sociedad de la información: situación actual y retos de futuro. *Cuadernos Sociedad de la Información-Fundación Auna*, 4, 1-32.

Nazar, G. & Figueroa, C.A. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas Inviduo y Sociedad*, 14 (1), 114-125.

Oddone, M.J. (1994). Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral. *Documento de Trabajo*, 38, 1-22.

Ordaz Castillo, E. & Ronda-Pérez, E. (2015). Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 61 (240), 314-324.

Ortiz Noriega, A .E. & Enríquez, S.F. (2015). Implicaciones laborales de la población docente en edad avanzada. En F. Santillán Campos (Coord.). *Investigación Educativa en Latinoamérica* (23-35). Jalisco-México: Editorial Centro de estudios e investigaciones para el desarrollo docente (Cenid AC).

Rego-Agraso, L., Barreira Cerqueiras, E.M. & Mariño Fernández, R. (2019). O proceso de implantación da FP dual en Galicia e España: unha análise bibliográfica. En M. Valcarce Fernández, A. F. Rial Sánchez, J.L. Coimbra & Castro, J.M. (Coords.). *Aprendizaxe en alternancia: a Formación Profesional*

Dual (pp. 17-45). Santiago de Compostela: Grupo GEFIL-USC y Deputación Provincial de Lugo.

Rodríguez Guzmán, C. (2002). Excluidos del mercado de trabajo. Prejubilados andaluces afectados por procesos de reestructuración industrial. *Gaceta de Antropología*, 18, Recuperado de: http://hdl.handle.net/10481/7411

Sala, G.A. (2011). Empleo y desempleo entre los adultos mayores argentinos. *Documentos de Trabajo*, 7, Marzo, 1-30.

Sala, G.A. (2012). Envejecimiento demográfico y participación laboral femenina. *Trabajo y Sociedad*, 19, Invierno, 345-359.

Serrano Argüello, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (RUCT)*, 12, 17-43.

Suso Araico, A. (2006). La relación con el empleo de los trabajadores mayores. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (2), 129-147.

Verd. J. M. & López-Andreu, M. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, Abril-junio, 135-148.

Yáñez Contreras, M. A., Maldonado Pedroza, C. D. & Del Risco Serje, K.P. (2016). Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. *Revista de Economía del Caribe*, 17, 39-63.

E-learning, una posibilidad de formacion ajustada a las necesidades del usuario.

MARÍA DEL CARMEN GÓMEZ GÓMEZ

Universidad Isabel I. Burgos, España

Mª DEL CARMEN GUTIÉRREZ MOAR

Universidad de Santiago de Compostela, España

Introducción

La sociedad y, dentro de esta, el campo de la educación se regenera continuamente. En esta regeneración, los cambios de hábitos de vida, gustos o intereses son factores influyentes. Pero, si hay varios hechos que incidan en esta evolución por encima del resto, esos son la mejora de la calidad de vida de las personas y la incursión de las nuevas tecnologías (TIC) en los diferentes ámbitos (Requena, 2008).

Internet está presente en el día a día de la mayor parte de la población de entre14 y 75 años, (INE, 2019). Los aparatos conectados a la red son los más utilizados tanto en el ámbito laboral como en el tiempo de ocio. Dentro del sistema educativo formal o informal tienen tambien un papel relevante. Casi la totalidad de los cursos que se imparten en el sistema reglado en España en algún momento necesitan o utilizan información de la red; está avalado por estudios de rigor científico que las ventajas que produce este modelo son múltiples a nivel de adquisición de conocimiento, acceso a la información, comunicación y contrastación de datos (Catalina, López y García, 2014). El 68% de la población española de más de 15 años tiene un teléfono ingeligente (Simó, Martinez, Ballester y Dominguez, 2017) que le permite conexión desde cualquier lugar y en cualquier momento. Estos nuevos patrones han hecho que los usuarios valoren las posibilidades que la red les ofrece para comunicarse, informarse y formarse desde cualquier lugar y en cualquier momento. Ya no es tan importante estar cerca de un centro de formación o compatibilizar horarios para asistir a clase como tener conexión a internet y encontrar centros que ofrezcan formación libre de espacios, tiempos y distancias. Con este tipo de cursos, muchos de ellos oficiales y con validez académica los alumnos pueden organizarse sus

tiempos y comunicarse con tutores sin depender de desplazamiento o ajustarse a horarios de atención.

1. E-learning

Para entender el concepto eLearning es necesario hacer un recorrido histórico de la evolución del término; se suele confundir este término con educación a distancia y aunque son muchos los aspectos en los que se asemejan estas dos modalidades, no es correcto decir que son sinónimos. El concepto incial de eLearning está ligado a los primeros sistemas software educativos propios de los ordenadores personales y ha evolucionado a sistemas de comunicacion que favorecen el aprendizaje en red (García-Peñalvo y Pardo 2015). Siguiendo a López, López y Prieto (2018) podemos considerar el e-learning «como una estrategia formativa que puede ayudar a afrontar diversas problemáticas educativas, como puede ser la distancia geográfica, las demandas de perfeccionamiento continuo de la sociedad de conocimiento, así como el ahorro económico y de tiempo, unida a la ventaja de la interactividad» (p.2). Otros estudios (Moreira, Monteriro y Machado, 2017) afirman que e-learning y plataformas de gestion de aprendizaje y de contenidos son herramientas importantes para los estudiantes y profesores ya que les dan la posibilidad de trasmitir y actualizar informacion rápidamente. Estos autores definen e-learning como aprendizaje en red y afirman que se presenta como una cuarta generación de la educación a distancia. «en esta forma de enseñanza las fases de aprendizaje están programadas de antemano y divididas en temas, y se utilizan diferentes recursos como el correo electrónico, textos eimágenes escaneadas, chats, foros, links y videos, entre otros».

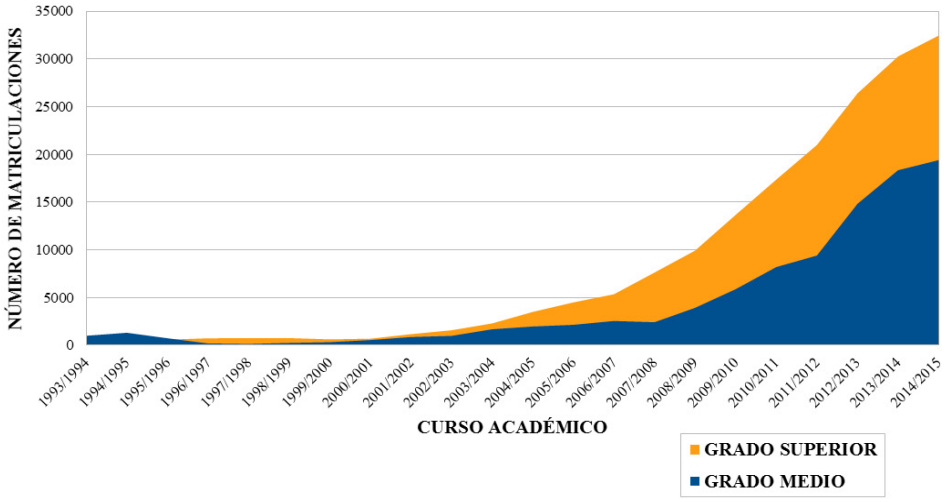
Todas estas caracteristícas de e-learning han hecho que se convierta en un modelo formativo abierto y flexible, adaptado al educando y por ello hoy en día en uno de los más demandados. A este tipo de formación se han unido centros de adultos, centros de formación contínua, centros de formación no formal, universidades, centros de formación profesional, etc. Es entre los adultos entre los que tiene mayor acogida ya que por las responsabilidades de estos y la madures es un sistema que se adapta óptimamente. Es necesario tener en cuenta que este sistema, a parte de las ventajas que tiene tambien requiere de voluntad y esfuerzo, el alumno por si mismo debe dedicar tiempo y ser constante en la realización de los cursos, entrega de tareas, etc.

2. Formación E-learning

La vida es un continuo aprendizaje, desde pequeños las personas se forman en centros destinados a ello y van creciendo en un ambiente educativo enfocado a una inserción social y laboral (Gallardo, 2017). Pero la formación no acaba aquí. Durante toda la vida, se sigue aprendiendo de las diferentes situaciones, experiencias o momentos que se van presentando. Es lo que lleva a poder afirmar que la formación es continua, dilatada en el tiempo y, por consiguiente, resulta necesario adaptarse a los cambios que se van presentando (UNESCO, 2016).

Desde que se comenzó a utilizar internet con normalidad en los hogares españoles ha aumentado progresivamente el uso del mismo y tambien la acogida de cursar formación profesional e-learning. Algunos estudos (García y Cabero, 2016) demuestran como en la última década ha aumentado exponencialmente el número de matrículas en ciclos de formación profesional.

Táboa 1. Evolución de matriculaciones en FP.



Fonte: García y Cabero, 2016

El estudio de estos investigadores desvela que en los años analizados se ha aumentado de 1229 matrículas en 1993 hasta 21855 en el año de la investigación, 2015.

En otros tipos de enseñanza la tendencia tambien es a estudiar de manera no presencial, así lo recoge un artículo del diario El Mundo en 2017 se expone lo siguiente:

«En España, según los últimos datos del Ministerio de Educación, algo más de 122.000 alumnos estudian Bachillerato y Formación Profesional sin ir a clase. En lo referente a la educación superior (grado y posgrado), hay 228.500 matriculados en universidades no presenciales. Al otro lado están los que sí se sientan en pupitres: 1.364.000 y 1.300.000, respectivamente.

Estas cifras oficiales no filtran lo suficiente como para saber exactamente cuántos estudiantes optan por la formación *online* en España, pero ajustan el foco para ponerle datos a este sector. Hay que sumar, además, a los que usan internet para estudiar idiomas, cursos específicos, títulos propios y *moocs* (masivos y en abierto), entre otras opciones.

Un estudio de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), elaborado por Gad3, recoge que el segmento *online* en el estudio de grados ha aumentado un 5%, mientras que en el de másteres el incremento es mucho más significativo y alcanza el 26%. Según este mismo informe, desde el año 2000 la formación por internet ha crecido un 900% a nivel mundial y el futuro, dice, presenta números halagüeños.» (El Mundo, 26, sep, 2017)

3. Ventajas e inconvenientes E-learning

Todos los sistemas y modelos de formación tienen unas características que los hacen eficaces para unos grupos de personas y no tanto para otros, esto sucede tambien con E-learning. Son muchas las ventajas que se ofrecen pero tambien se requiere de una formación previa y una madurez para poder sacar partido al sistema y que sea veneficioso para el usuario.

Entre las ventajas cabe destacar la libertad de horarios y espacios, a estas se añade en el factor económico; ya que hay un ahorro evidente en desplazamientos con los costes que esto conlleva de traslados, alquiler, etc., depederá de cada situación y estudio. En el caso de grados universitarios el usuario de este sistema puede permanecer en su vivienda habitual y mantener su trabajo a la vez que estudiar. Las carencias de el sistema pueden resumirse en la perdida de presencialidad, ventaja que por otra parte ofrece. Los alumnos que cursan una formación profesional o grado universitario por este sistema valoran como carencia el contacto con sus compañeros y profesores. La vida como alumno es diferente de un modelo presencial a uno por internet, la comunicación tiene una vía diferente y por lo tanto el trato con los compañeros se ve mermado. El papel de los docentes o tutores es

importante en ambas, pero la presencialidad tiene la ventaja de la inmediatez, en cualquier momento de clase puede surgir una duda y ser resuelta en el momento implicando así la explicación no solo para el sujeto que la tiene sino para todo el grupo.

Conclusiones

En el siglo XXI las necesiades han cambiado y se demandan acciones formativas flexibles. E-learning ofrece al alumno-usuario la posibilidad de estudar dónde quiera y cuando quiera. Desde la universidad Isabel I se valora esta formación ya que permite la "comodidad y compatibilidad de los estudios con cualquier otro ámbito familiar o profesional". (Estudia cuando, donde y como quieras. www.ui1.es 2019)

El uso de las TIC como señala Esteve y Gisbert (en Cabero, 2015) «desde el punto de vista del alumnado ha de servir para motivarlo y estimularlo, pera que se involucre totalmente en el proceso, interactuando con la realidad y observando los resultados de esta interacción, desarrollar habilidades de pensamiento crítico y creativo, integrar y retener la información, facilitando la comprensión de lo que se ha aprendido de manera integral y dinámica, desarrollar habilidades de aprendizaje significativo, y desarrollar habilidades que se conviertan en competencias perdurables» (p. 22). Estos estudios ponen de manifiesto que para sacar todo el potencial de las tecnologías hay que estar formados en ello, y no solamente a nivel tecnológico, sino que requiere la necesidad de estrategias que lleven a un uso óptimo. Desde que comenzaron a implantarse los programas de trabajo digital en los centros educativos las diferentes Comunidades Autónomas han hecho esfuerzos por formar a los docentes a nivel de TIC (Area, Sanabria y Vega, 2014) y actualmente podría afirmarse que los docentes españoles son competentes digitalmente. Esto lleva a plantear trabajos como el desarrollado, para avanzar no solamente a saber buscar información sino a hacerlo eficazmente

Bibliografía

Cabero Almenara, J. (2015). Reflexiones educativas sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). *Tecnología, Ciencia y Educación, 1, 19-27*.

Catalán, L. L., Catalán, B. L., & Jiménez, E. P. (2018). Tendencias innovadoras en la formación on-line. La oferta web de postgrados e-learning y blendedlearning en España. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (53), 93-107.

Catalina, B., López, M.C., García, A. (2014). Los riesgos de los adolescentes en internet: los menores como actores y víctimas de los peligros deintenet. *Revista latina de comunicación social,* 69, 462-485.

Gallardo, R. M. (2017). El Aprendizaje-Servicio como una estrategia inclusiva para superar las barreras al aprendizaje ya la participación. Revista de Educación Inclusiva, 5(1).

García, C. J., & Cabero Almenara, J. (2016). Evolución y estado actual del e-learning en la Formación Profesional española. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 19 (2), 167-191.*

García-Peñalvo, F. J., & Pardo, A. M. S. (2015). Una revisión actualizada del concepto de eLearning. Décimo Aniversario. *Education in the Knowledge Society*, *16*(1), 119-144.

Instituto nacional de Estadística (2019). 6.4 Población que usa Internet (en los últimos tres meses). Tipo de actividades realizadas por Internet. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925528782&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

López Catalán, L., López Catalán, B., & Prieto Jiménez, E. (2018). Tendencias innovadoras en la formación on-line. La oferta web de postgrados e-learning y blended-learning en España.

Moreira, J. A., Monteiro, A., & Machado, A. (2017). La educación superior a distancia y el e-learning en las prisiones en Portugal= Higher education distance learning and e-learning in prisons in Portugal.

Requena, S. H. (2008). El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 5(2), 26-35.

Simó, C., Martínez, A., Ballester, M.L., Domínguez, A. (2017). Instrumentos de evaluación del uso problemático del teléfono móvil. *Health and addictions.* 17, 1. 5-14.

UNESCO (2016). Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción: hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos. París.

Garantía de empleabilidad de las personas adultas, importancia de los conocimientos prácticos

MARÍA DEL CARMEN GÓMEZ GÓMEZ

Universidad Isabel I. Burgos, España

MARÍA ESTHER OLVEIRA OLVEIRA

Universidade de Santiago de Compostela, España

Introducción

El mundo laboral está experimentando cambios que exigen a los trabajadores un alto grado de cualificación y de especialización. Paralelamente los avances en tecnología hacen que los trabajos sean diferentes de hace años y por lo tanto que para conseguir los mismos fines los procesos requieran de conocimientos diferentes. Es una realidad tambien que el acceso a la información y de manera instantanea es más sencillo y rápido que nunca, por lo que surge la duda de hasta donde es necesaria la teoría y la práctica para garantizar la cualificación profesional. Con el aceso a internet la capacidad memorística está perdiendo importancia frente a las destrezas prácticas, ya no se necesitan memorizar datos a los que se puede acceder en pocos segundos, pero si se necesitan tener estrategias que permitan solventar situaciones inesperadas de manera eficaz. Por estos motivos la cualificacion de una persona ha comenzado a valorarse de manera distinta a hace unos años, las necesidades son otras y por lo tanto para optimizar el rendimiento en una empresa las cualidades deseables van a ser diferentes. Con estos planteamientos universidades y centros de formación profesional han ido incluyendo dentro de sus planes de estudios cada vez más los contenidos prácticos. El prácticum se ha convertido algo esencial en la mayoria de los estudios universitarios y profesionales y en los curriculum vitae cada vez tiene más importancia la experiencia práctica del candidato.

2. Prácticum

Zabalza (2016) analiza el prácticum externo desde una triple perspectiva “como componente de los planes de estudios de muchas carreras (qué papel juega en los diseños curriculares de las carreras?); como situación de aprendizaje (qué y cómo

se aprende durante las prácticas) y como experiencia personal (cómo viven los estudiantes las prácticas?).

Actualmente el papel principal del prácticum es profesionalizar las carreras universitarias, es decir, pone el foco principal de la formación en la empreabilidad. Con la parte práctica el alumno se integra en el mundo laboral y tiene la posibilidad de aplicar sus conocimientos teóricos enla vida real. El prácticum es un periodo de formacion fuera de las aulas, que el alumno realiza normalmente en empresas o instituciones agenas a la universidad, pero que está guiado y organizado como plan de estudios.

El papel principal de la universidad y de la formacion en general es la transmisión de cultura y la capacitación profesional de los alumnos. En una sociedad en continuo cambio es esencial la formación continua para la actualización de los profesionales; esto requere que las personas adquieran, actualicen o adapten sus conocimientos a los nuevos modelos surgidos de los avances en ciencia y tecnología y tambien que adquieran destrezas prácticas para ser capaces de dar respuesta a las demandas de cada momento.

Para que este proceso sea exitoso el esencial que tanto el centro de formación como la institución externa en la que se realice el periodo práctico estén perfectamente coordinados y organizados de manera que el alumno pueda aplicar en la practica lo aprendido en la teoría; y tambien afianzar sus conocimientos teóricos al verlos reflejados en la realidad laboral.

Hay estudios que analizan el sentido de las prácticas curriculares (Armengol, del Arco, Gairín, Muños y Rodríguez, 2019). Estos autores concluyen que es necesario generar una mayor conciencia de la importancia tanto personal, como profesional e institucional que tienen este periodo como el fin de estrechar los vínclulos existentes entre la formación de los futuros profesionales y el ámbito del trabajo.

Táboa 1. Puntos fuertes y débiles de las prácticas

	Puntos fuertes.	Puntos débiles.
Modelo de prácticas	El aprendizaje del ejercicio profesional. La aplicación práctica. La resolución de problemas. El trabajo en equipo. La conexión entre teoría y práctica. La amplia oferta de centros de prácticas. La libertad de elección de centros. La adecuada dedicación temporal.	La baja coordinación entre Universidad y centros de prácticas. La falta de reconocimiento que tienen los centros de prácticas y sus tutores. La falta de recursos y financiación. El exceso de burocracia. Las dificultades existentes para gestionar convenios de colaboración.
Organización del programa	La predisposición de todas las partes. El soporte proporcionado. El compromiso y la implicación de las instituciones participantes. La buena organización y gestión. El control de la documentación. Los protocolos de actuación.	La poca consideración de las prácticas en forma de créditos. El excesivo número de estudiantes a tutorizar. El gran volumen de centros que se deben gestionar. La lentitud de los procesos administrativos. La falta de comunicación entre tutores. La poca supervisión durante las prácticas.
Contenido del programa	La adecuación y pertinencia. La especificidad y variedad según temáticas y tipos de centros. La orientación a la resolución de problemas prácticos. La conexión con la práctica profesional. La coherencia con las competencias y los objetivos. La dedicación de los tutores académicos y de los centros de prácticas. La correcta definición de la evaluación.	La falta de concreción y conexión entre teoría y práctica. La ausencia de acompañamiento y seguimiento. La escasez de recursos y de recompensas para los tutores de centros de prácticas. El poco tiempo disponible para la tutorización. La baja efectividad de la evaluación. La no adopción de una perspectiva multidimensional.
Desarrollo en los centros	El estudiante puede seleccionar centro de prácticas. La amplia y diversa oferta de centros. La implicación de los responsables institucionales en la acogida y el seguimiento continuado al estudiante. La colaboración entre tutores de la Universidad y de los centros de prácticas.	La dispersión territorial de los centros de prácticas. El elevado número de peticiones existentes para realizar las prácticas en determinados centros. La baja dedicación a la acogida al estudiante en los centros de prácticas. La escasa coordinación entre tutores de la Universidad y de los centros de prácticas.

Fonte: Armengol Asparó, C., Del Arco Bravo, I., Gairín Sallán, J., Muñoz Moreno, J. L. y Rodríguez Gómez, D. (2019)

3. Importancia de la parte práctica en la adqusición del conocimiento

Estudios como los realizados por Lentzen (2016) analizan la formacion dual que intenta integrar teoría y práctica en Alemania. Esta formación esta instaurada en universidades, escuelas superiores y academias de formación profesional. Según indica esta autora la meta principal de la formacion dual es llegar a una cualificacion doble de los titulados, ampliando la cualificacion científica por una cualificación práctica. Así se puede afirmar que formacion dual

> ...significa que las universidades y las empresas han de trabajar juntas – dentro del marco establecido – para elaborar los currículos, para garantizar que haya, aparte de los docentes, expertos en las empresas quese ocupen de la formación vocacional de los estudiantes y para que las empresas cubran los gastos de la formación práctica y les paguen una remuneracion a los estudiantes. (Grafe t al 2014, p11. En Lentzen 2016, p.4)

La importancia de la parte práctica en empresas va creciendo y hay universidades en las que ya la mayoría de los grados tienen un periodo de formacion en empresas o instituciones agenas a la universidad. Hay estudios que avalan que el incremento de tiempo de formacion en empresas se está ampliado dado su importancia en el futuro laboral del alumnado. Actualmente las titulaciones que tienen integrado el práctimun alcanzan la mayoria de las de ciencias y va en aumento en humanidades. Un estudio realizado en la Universidad de Málaga demuestra que el 82.61% de las titulaciones ofertadas por la universidad han contado con prácticas extracurriculares, con una duración media aproximada de 4.5 meses. (Valderde, 2016).

En este sentido se evidencia la importancia de la parte práctica en la formación como ya planteaba Ausubel cuando hablaba de aprendizaje significativo como “una disposición y actitud favorable del alumno para entender significativamente, la organización lógica y coherente del contenido y la existencia en la mente del alumno de conocimientos previos relevantes con los que poder relacionar el nuevo contenido de aprendizaje” (Núñes, 2009, p.2. En Gómez y Olveira, 2017).

Teniendo en cuenta la teoría de la pirámide de aprendizaje de Edgar Dale, el hacer si sitúa en un nivel mucho superior que el memorizar; esto avala la importancia de la parte práctica. Este autor afirma que el 80 % de la informacion se retiene haciendo, superado este escalón por el de explicar a los otros cómo se ha hecho que lo situa en una retención del 90% de la información.

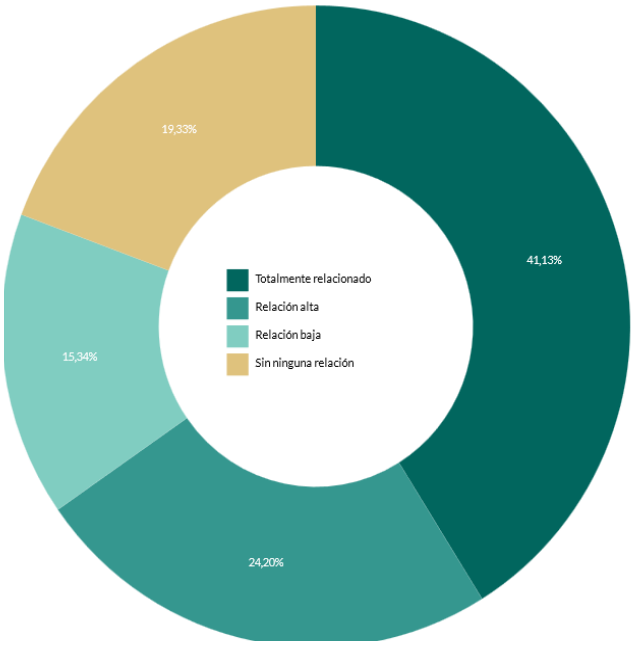
4. Caracteristicas deseables en la empleabilidad

La obtención de un título no garantiza que el trabajador esté cualificado para el desempeño de unas determinadas tareas en un ambito laboral. En este sentido gana terreno la experiencia obtenida con los años, ya que avala al candiato, pero al carecer este de titutlación puede dificultar su contratación. La actualizacion en formacion es una constante, pero hasta donde esta garantiza que va a ser util en el

puesto de trabajo. Según un estudio llevado a cabo por el Observatorio de empleabilidad y empleo universitarios, que analiza el ajuste entre estudios de master y empleo concluye:

> El 65,34% de los titulados y tituladas considera que su último empleo estaba totalmente relacionado (41%) o muy relacionado (24%) con los estudios de máster realizados. Para el 19% no existía ninguna relacion. Ciencias es la rama de conocimiento donde mayor es la relacion entre los estudios de máster realizados y el último empleo, siendo en Artes y Humanidades en la que esta relacion es menor (Michavila, Martínez, Martín, García, Cruz y Ingelmo, 2018).

Táboa 2. Relación del master con el empleo



Fonte: Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., Cruz-Benito, J., & Vázquez-Ingelmo, A. (2018)

Zabalza (2016) identifica las ventajas de la práctica en la formacion:

a) Se renuncia al sentido excluyente de la universidad como contexto formativo que actuaba cerrado sobre sí mismo y sobre su propia lógica formativa. Nuevos agentes formativos entran a formar parte del plan de formación: tanto la institución académica como el profesorado están llamados a compartir la función formativa con otras instituciones y otros profesionales.

b) Se enriquecen los escenarios de formación y sus contenidos. Los estudiantes se forman a través de las disciplinas académicas y las coreografías didácticas propias de la universidad pero también a través de la participación en actividades de tipo profesional supervisadas por profesionales en ejercicio.

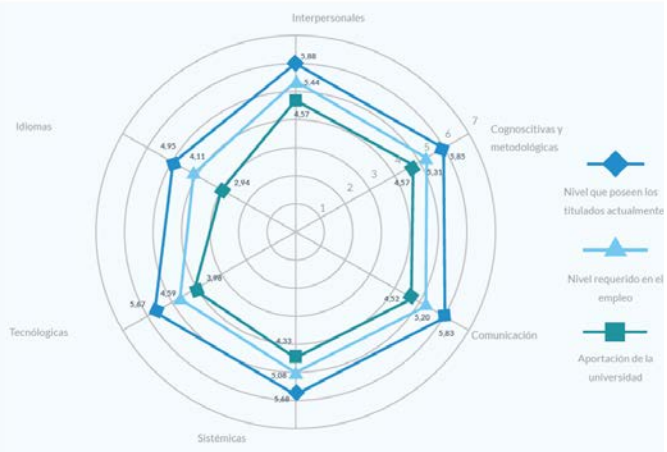
c) Se diversifica el status de los estudiantes y los compromisos que asumen. Durante sus periodos de prácticas desarrollarán tareas y asumirán responsabilidades diferentes a las que asumen como alumnos. Deben atender tanto a los empleadores que los integran en sus organizaciones como a los sujetos con los que entran en relación como estudiantes en prácticas.

d) Se amplía y enriquece el contexto de aprendizaje. Ya no se trata solo de aprender a través de las explicaciones del profesor, de los libros o las actividades de laboratorio programadas en se de académica. El espectro de las experiencias de aprendizaje se amplía a los contextos reales de trabajo. Y en ese doble juego de referentes teóricos y prácticos se facilita la comprensión en el dominio de los contenidos a aprender.

Conclusiones

La parte práctica en la formación y la experiencia son esenciales a la hora de desempeñar una tarea de manera resolutiva. La formación teórica es importante para adquirir conocimientos previos, pero va a ser el hacer lo que de a la persona las estrategias resolutivas necesarias. Así en el siguiente gráfico se afirma la aportación de la formacion por si sola es insuficiente para lo que se require en el mundo laboral.

Táboa 3. Valoración media de las competencias genéricas desde tres perspectivas



Fonte: Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., Cruz-Benito, J., & Vázquez-Ingelmo, A. (2018)

Bibliografía

Armengol Asparó, C., Del Arco Bravo, I., Gairín Sallán, J., Muñoz Moreno, J. L. y Rodríguez Gómez, D. (2019). Prácticas curriculares en la formación universitaria de los futuros profesionales: modelo para la actuación. *Revista Prácticum, 4*(1), 19-36.

Asparó, C. A., Bravo, I. D. A., Sallán, J. G., Moreno, J. L. M., & Gómez, D. R. (2019). Prácticas curriculares en la formación universitaria de los futuros profesionales: modelo para la actuación. *REVISTA PRÁCTICUM*, *4*(1), 19-36.

Beraza, M. A. Z. (2017). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum*, *1*(1).

Gómez, M.C., Olveira. M.E. (2017). Experiencia de trabajo de aprendizaje por interés. En Rodríguez, A. (Comp). *Prácticas innovadoras inclusivas, retos y oportunidades.* (pp.1717-1723). Universidad de oviedo

Lentzen, S. (2016). Los modelos de formación dual como integración de lo académico y lo laboral. *Revista Practicum, V1(1), 24-39* http://revistapracticum.com

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., Cruz-Benito, J., & Vázquez-Ingelmo, A. (2018). Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición Máster 2017. Madrid, España: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Valderde, Mª.A. (2016). Las prácticas externas extracurriculares: tutorización y seguimiento como medida para incrementar su calidad. *Revista Practicum, 1(*1), 54-79 http://revistapracticum.com

Zabalza, M.A. (2016). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum, 1(1), 1-23* http://revistapracticum.com

ANEXOS

ANEXO I: PROGRAMA 21 CONGRESO INTERNACIONAL GALICIA/NORTE DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO

Poboación produtiva maior: a formación e a orientación na empregabilidade e mobilización do talento *senior* fronte ao *idadismo* no emprego

CENTRO OBRA SOCIAL ABANCA, Santiago de Compostela, setembro de 2019

Día 19, xoves

10:00 10:30	ACTO INAUGURAL Margarita Valcarce, Presidencia Congreso. Joaquím Coimbra, Vicepresidencia do Comité Científico Representante institucionais da USC, Xunta de Galicia e Instituto de Emprego e Formación Profesional de Portugal
10:30 12:00	CONFERENCIA *Novos paradigmas para un futuro do traballo decente nunha sociedade máis inclusiva desde a perspectiva da OIT no seu Centenario.* Orador: Joaquín Nieto Sáinz - OIT Presentación: Antonio Rial Sánchez - USC
12:00-12:30 / DESCANSO (POSTERS)	
12:30 14:00	SIMPOSIO *A atención á empregabilidade das persoas adultas maiores: obxectivos, medidas, programas e proxectos na práctica* Oradores: Pablo Casal Espido e María Eugenia Pérez Fernández, Xunta de Galicia. María Antónia Torrão Cadilhe - SONAE; Susana Pérez Crespo - APES Ourense. Sara Azevedo - Douro Azul Presentación: Ema Gonçalo - IEFP, IP
14:00-15:30 / XANTAR	
15:30 17:00	CONFERENCIA *En tránsito, pasados os 45 anos* Orador: Manuel Naharro Arteche - Fundación Máshumano Presentación: Luís Miguel da Silva Mendonça Alves Cámara Municipal de Camiña
17:00 19:00	COMUNICACIÓNS Coordinación: María José Méndez Lois - USC

Día 20, venres

9:00 10:30	COMUNICACIÓNS Coordinación: Elsa Teixeira - IEFP, IP
10:30-12:00	PANEL *Brechas actuais na formación e a orientación: o edadismo na empregabilidade das persoas* Expertos: Joaquim Luis Coimbra - Universidade de Oporto, Maica Bouza Seoane - CCOO de Galicia, Sara Berbel Sánchez – Xerencia Concello Barcelona Coordinación: María del Mar Sanjuán Roca - USC
12:30 13:30	CONFERENCIA *Formación de persoas adultas e empregabilidade: lecciónns dunha estratexia* Orador: Paulo Feliciano - IEFP, IP Presentación: María Carmen Santos González - USC
13:30 14:15	CONFERENCIA *O Plan Nacional de Literacia de Adultos en Portugal* Orador: António Leite - IEFP, IP Presentación: Miguel Ángel Carretero Díaz - UCM
15:30 19:30	COMUNICACIÓNS Coordinación: Carla Vale - Centro de Emprego e Formación Profesional de Oporto Pilar González Fontao - UVIGO
21:00 Cóctel Congreso Hotel Monumento San Francisco	

Día 21, sábado

10:00 11:00	CONFERENCIA *A formación, o emprego e o mundo da vida: novos retos ante novos horizontes* Orador: Roberto Herránz González Universidade de Santiago de Compostela Presentación: Celina Geraldes - IEFP, IP
11:00 12:30	MESA REDONDA *Pode reorientarse a carreira profesional das persoas pasados os 45 anos?: claves* Expertos: Iria Vázquez Palacios - ADECCO; María Luisa Rodicio García - UDC/RIPO; José Manuel Castro – Centro Modatex-IEFP/PT; Conceição Matos - IEFP, IP Coordinación: Elisa Jato Seijas - USC
12:30 13:30	CONFERENCIA *O diálogo entre a educación, a orientación e o emprego: a sostenibilidade dos sistemas educativos actuais na formación das competencias das persoas adultas* Orador: Manuel Souto Otero - Universidad de Cardiff Presentación: Conceição Matos - IEFP, IP
13:30 14:00	ACTO DE CLAUSURA Carmen Sarceda Gorgoso, Dirección GEFIL. Elisa Jato Seijas, Presidencia Comité Científico. Representantes institucionais da Xunta de Galicia e do Instituto de Emprego e Formación Profesional de Portugal

ANEXO II: COMITÉS

COMITÉ ORGANIZADOR

Presidencia:

Margarita Valcarce Fernández

Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Vicepresidencia:

António Leite
Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Secretaría:

María Julia Diz López
Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Celina Geraldes
Núcleo de Apoio Técnico e Relacións Externas da Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Vogais:

Joaquim Luís Coimbra
Faculdade de Psicoloxia e Ciencias da Educación da Universidade de Oporto

Elsa Teixeira
Subdelegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Ema Gonçalo
Direción de Servizos do Emprego e Formación Profesional da Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Paula Gil
Núcleo de Formación Profesional da Direción de Servizos do Emprego e Formación Profesional da Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

José Manuel Castro
Dirección de MODATEX, Centro de Formación Profesional da Industria Textil, Vestuario, Confección e Las

Lorena Casal Otero
Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

María del Rosario Castro González
Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Ana Vázquez Rodríguez
Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Olaya Queiruga Santamaría
Fundación Laboral da Construción

Yaiza Fernández Abal
Concello de Moraña

Carmen Sarceda Gorgoso
Facultade de Formación do Profesorado de Lugo. Universidade de Santiago de Compostela

Anabela Dias, Elisabete Pires, Sílvia Vieira, Manuel Roboredo
Núcleo de Apoio Técnico e Relacións Externas da Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Logotipo, cartel, folleto, contidos e programa:

Margarita Valcarce Fernández

Páxina web:

Lorena Casal Otero, Margarita Valcarce Fernández e María Julia Diz López

Fotos páxina web:

Carmen Fernández Morante e Lorena Casal Otero

Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Colaboradores:

Abrahan Felpeto Guerreo e Andrea Dopazo Iglesias, *Universidade de Santiago de Compostela*

COMITÉ DE HONRA

Presidencia: Antonio López Díaz
Reitor Magnífico da Universidade de Santiago de Compostela

Vicepresidencia: Xosé A. Sánchez Bugallo
Alcalde de Santiago de Compostela

Carmen Pomar Tojo
Conselleira de Educación, Universidade e Formación Profesional da Xunta de Galicia

Francisco Conde López
Conselleiro de Economia, Emprego e Industria da Xunta da Galicia

Valentín González Formoso
Presidente da Deputación Provincial da Coruña

Tiago Brandão Rodrigues
Ministro da Educación de Portugal

José António Vieira da Silva
Ministro do Traballo, Solidariedade e Seguridade Social de Portugal

João Costa
Secretario de Estado de Educación de Portugal

Miguel Cabrita
Secretario de Estado de Emprego de Portugal

António Sousa Pereira
Reitor Magnífico da Universidade do Oporto

Rui Vieira de Castro
Reitor Magnífico da Universidade do Miño

António Fontainhas Fernandes
Reitor Magnífico da Universidade de Trás–os–Montes e Alto Douro

Julio Ernesto Abalde Alonso
Reitor Magnífico da Universidade da Coruña

Manuel Joaquín Reigosa Roger
Reitor Magnífico da Universidade de Vigo

Isabel Braga da Cruz
Presidenta do Centro Rexional de Oporto da Universidade Católica Portuguesa

Miguel Ángel Escotet Álvarez
Presidente de Afundación Obra Social ABANCA e Reitor-Presidente de IESIDE

Carmen Fernández Morante
Decana da Facultade de Ciencias da Educación da Universidade de Santiago de Compostela

Miguel Ángel Santos Rego
Director do Departamento de Pedagoxía e Didáctica da Universidade de Santiago de Compostela

Fernando Freire de Sousa
Presidente da Comisión de Coordinación e Desenvolvemento da Rexión Norte de Portugal

António Valadas da Silva
Presidente do Consello Diretivo do IEFP, IP

António Leite
Delegado Rexional da Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

João Miguel Gonçalves
Delegado Rexional da Dirección de Servizos da Rexión Norte da Dirección dos Establecimentos Escolares de Portugal

Paulo Carril Vázquez
Secretario Xeral da CIG

José Carlos Rodríguez Del Río
Secretario Xeral da UGT

Ramón Sarmiento Solla
Secretario Xeral de CCOO

Antonio Fontenla Ramil
Xunta de Presidentes da Confederación de Empresarios de Galicia

Arménio Carlos
Secretario Xeral da CGTP

Carlos Silva
Secretario Xeral da UGT

Carlos Oliveira Borrego
ExDelegado Rexional do Norte do IEFP reformado, Cofundador do Congreso

COMITÉ CIENTÍFICO-TÉCNICO

Presidencia:
Elisa Jato Seijas
Universidade de Santiago de Compostela

Vice-Presidencia:
Joaquim Luís Coimbra
Universidade de Oporto

Vogais:

Antonio Florencio Rial Sánchez
Universidade de Santiago de Compostela

José Tejada Fernández
Universidad Autónoma de Barcelona

Fernando Marhuenda Fluixá
Universidad de Valencia

Ana María Porto Castro
Universidade de Santiago de Compostela

Miguel Ángel Santos Rego
Universidade de Santiago de Compostela

Pilar Figuera Gazo
Universidad de Barcelona

Luis Carro Sancristobal
Universidad de Valladolid

María del Mar Lorenzo Moledo
Universidade de Santiago de Compostela

Cristina Abeal Pereira
Universidade de Santiago de Compostela

Carmen Sarceda Gorgoso
Universidade de Santiago de Compostela

María del Mar Sanjuán Roca
Universidade de Santiago de Compostela

María José Méndez Lois
Universidade de Santiago de Compostela

Miguel Ángel Carretero Díaz
Universidad Complutense de Madrid

María del Pilar González Fontao
Universidade de Vigo

José Jaime Vázquez López
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

María Luisa Rodicio García
Universidade da Coruña

Neves Arza Arza
Universidade da Coruña

Eva Maria Barreira Cerqueiras
Universidade de Santiago de Compostela

Laura Rego Agraso,
Universidade da Coruña

Luisa Faria
Universidade de Oporto

Carlos Gonçalves
Universidade de Oporto

Luís Imaginário
Universidade de Oporto

Bártolo Paiva Campos
Universidade de Oporto

Pilar Martínez Clares
Universidad de Murcia

Gilberto Igrejas
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

José Matias Alves
Universidade Católica Portuguesa

Filipe Gonçalves Macedo
Universidade Fernando Pessoa

Nancy Silva Domínguez
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

Elsa María Fueyo Hernández
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

Raquel Mariño Fernández
Universidade de Santiago de Compostela

María del Carmen Santos González
Universidade de Santiago de Compostela

María Carmen Caldeiro Pedreira
Universidade de Santiago de Compostela

Margarita Valcarce Fernández
Universidade de Santiago de Compostela

María del Rosario Castro González
Universidade de Santiago de Compostela

María Julia Diz López
Universidade de Santiago de Compostela

Delmiro Barreiros de La Torre
Universidade de Vigo

Manuel António Ferreira da Silva
Universidade do Miño

Gabriel Huerta Córdova
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

María Refugio Plazola Díaz
Universidad Pedagógica Nacional (México)

María del Pilar Carnota Carneiro
Xunta de Galicia

Olaya Queiruga Santamaría
Fundación Laboral da Construción

Paulo Feliciano
Conselho Diretivo do IEFP, IP

António Leite
Delegación Regional do Norte do IEFP, IP

Elsa Teixeira
Subdelegación Regional do Norte do IEFP, IP

Ema Gonçalo
Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

Celina Geraldes
Delegación Rexional do Norte do IEFP, IP

José Manuel Castro
MODATEX, Centro de Formación Profesional da Industria Textil, Vestuario, Confección e Las de Portugal

Luís Rothes
Instituto Politécnico de Oporto

Diana Vieira
Instituto Politécnico de Oporto

Rui Alberto Martins Teixeira
Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Maria José Fernandes
Instituto Politécnico do Cávado e Ave

Rodolfo A. M. Ambiel
Universidade São Francisco de Brasil

Alcides Fernandes Da Moura
Instituto Superior Politécnico Privado de Menongue (ISPPM), Angola