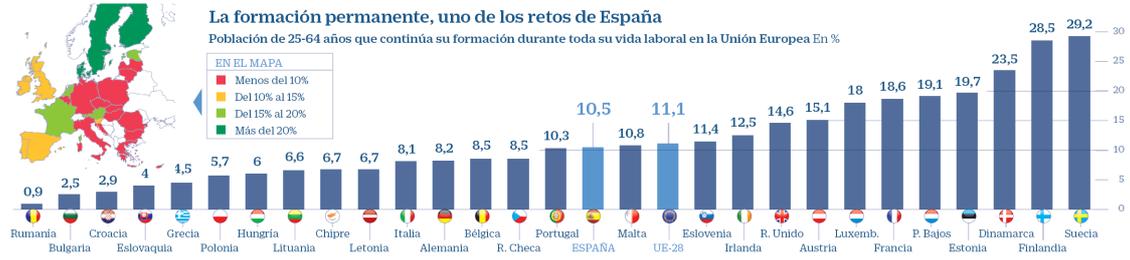


# Fortuna



### Por tipo de estudios que cursan según su categoría laboral En % en 2018

Categoría	REGLADOS	NO REGLADOS	TOTAL
Directores y gerentes	2,5	8,2	10,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,9	14,2	20,5
Técnicos: profesionales de apoyo	5,8	10,1	15,5
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4,9	8,9	13,5
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	5,4	6,2	11,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,7	1,9	2,6
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1,4	3,9	5,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,6	3,7	5,2
Ocupaciones elementales	2,3	3,3	5,6

Fuente: Eurostat

BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

## FORMACIÓN CONTINUA, LA TAREA PENDIENTE DE LOS PROFESIONALES ESPAÑOLES

Solo el 10,5% de los españoles continúa formándose en su etapa veterana

Estos métodos son indispensables para sobrevivir a los cambios del trabajo

PABLO SEMPERE  
MADRID

**E**n un momento en el que el trabajo está en constante cambio, la formación permanente se convierte en una de las claves para poner al día las habilidades y conocimientos de un profesional. Es algo "crucial para estar en mejor disposición de ocupar puestos vacantes y seguir ejerciendo las actividades corrientes", explica Montse Álvarez, miembro del equipo técnico de la Fundación CYD y una de las redactoras de su informe anual. Pese a todo, España sigue lejos de los países europeos que marcan el ritmo. Solo el 10,5% de los mayores de 25 años continúa formándose a lo largo de toda su vida laboral, por debajo del 19% en el que se mueven Francia y Holanda o del 30% que rozan regiones como Finlandia o Suecia, según los datos recabados por Eurostat. No obstante, España queda por encima de zonas como Alemania (8%) o Portugal (10,3%).

La UE define la formación continua como toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes, y así ver progresos en todo lo relacionado con el empleo, incluidos los ascensos y la promoción interna. Y la estrategia europea con vistas a 2020 fija en

el 15% el porcentaje de población en edad de trabajar que debería participar en esos ciclos. Algo que evidencia, en opinión de Ainara Zubillaga, directora de educación y formación en la Fundación Cotec para la Innovación, que España tiene todavía muchas cosas en las que mejorar, "sobre todo para no quedarnos descolgados de todos los avances que se están produciendo en el mundo laboral, y para no hacer más grande la brecha, en términos de formación, que trae consigo la transformación tecnológica".

Existen varias fórmulas que pueden adoptar las instituciones públicas y las compañías para contribuir a este cambio de rumbo. "Me atrevería a decir que la jornada laboral, tal y como la entendemos, evolucionará en los próximos años para establecer un tiempo, ya sea diario, semanal o mensual, que deberá dedicarse a la formación y a la actualización de contenidos y habilidades", prosigue Zubillaga. En este sentido, las empresas tienen mucho que hacer. Por ejemplo, recomienda la experta, pueden recurrir a diferentes fórmulas que estas puestas a punto no impliquen quedarse más horas de lo normal en la oficina o que los profesionales pierdan salario por dejar de trabajar durante cierto tiempo. "También es importante ofrecer unos modelos que tengan un retorno visible, que mejoren realmente el trabajo y que funcionen como un incentivo".

De hecho, señala Álvarez, las estimaciones recopiladas por Eurostat ponen de manifiesto que los principales obstáculos

para no realizar actividades de formación permanente – además de la creencia de que no se necesita más nivel educativo – son las responsabilidades familiares y la programación, los horarios y los costes económicos derivados de estas jornadas. Tampoco ayudan, prosigue, las altas tasas de temporalidad: "No incentivan que el empresario invierta en la formación permanente de sus profesionales: ¿para qué formar a un trabajador que puede abandonar la empresa al expirar su contrato y llevarse consigo los conocimientos y habilidades adquiridas? El empresario no rentabilizaría la inversión realizada".

La brecha entre España y otras regiones del continente, continúa Ainara Zubillaga, también se explica por la tesitura concreta del país, con "una historia educativa que ha provocado que haya más trabajadores ocupados con un nivel educativo bajo que en los países del entorno". En este sentido, recuerda la experta, hay

mayores tasas de formación permanente "entre aquellos perfiles que antes han logrado un título que en aquellos que no han llegado a la educación superior". La experta de la Fundación CYD también ofrece otras razones para este fenómeno, como la costumbre de estos perfiles de estudiar y formarse, ser más conscientes de la necesidad de la formación a lo largo de la vida, tener menor incidencia de los obstáculos – especialmente la compatibilización con las responsabilidades familiares – y un mayor porcentaje de contratos indefinidos, y por tanto mayor rentabilidad del empresario si invierte en su aprendizaje.

La educación permanente también es otro de los distintivos de las categorías profesionales más aventajadas, aunque tampoco hay que olvidar que ciertas posiciones de poder exigen, de alguna forma, una actualización de los conocimientos mucho más constante y férrea. En España, los técnicos y profesionales científicos y técnicos son los que más horas de formación continua invierten (20% y 15%, respectivamente), seguidos de los empleados contables y administrativos (13,5%). Las categorías gerentes y directivas, en un 10,5%, son las siguientes.

Al otro lado se encuentran los artesanos y trabajadores cualificados, los operadores y montadores de maquinaria y los profesionales de las ocupaciones conocidas como elementales (todas con menos del 4%). Por último están los trabajadores cualificados del sector agrícola, forestal y pesquero: solo el 1,9% de ellos realiza este tipo de actividades.

Casi el 30% de los empleados finlandeses y suecos abrazan la formación permanente

