

OBSERVATORIO aspasia

Número 1 • Diciembre 2021

La formación superior ante un mundo cambiante

Lucila Finkel

La España vacía (aunque también vaciada) necesita un desarrollo territorial cohesionado

José María de la Riva Amez



ASPASIA

Fundación de estudios e investigación,
para la formación y el empleo.





Revista
OBSERVATORIO ASPASIA

Número 1
Noviembre 2021

Director:

Pedro Badía

Diseño y Maquetación:

Gráficas Magaña, S.A.
graficasmagana.es

Es una publicación de:

Fundación Aspasia

Avda Térmica 2
28640 La Robla (León)
Mercedes 19
28020 Madrid

comunicacion@fundacionaspasia.com



© 2021 Grupo Aspasia.
Todos los derechos reservados

SUMARIO

- **Observatorio ASPASIA.**
Un espacio para la reflexión y el análisis
Por *Pedro Badía*..... **03**

- **La formación superior** ante un mundo cambiante
Por *Lucila Finkel*..... **05**

- **Un necesario Pacto Social**
de formación para el empleo
Por *Lola Santillán*..... **09**

- **La España vacía** (aunque también vaciada)
necesita un desarrollo territorial cohesionado
Por *José María de la Riva Arce*..... **11**

- Formación para el empleo. **Balance de situación 2020**
fundae.es..... **15**

Observatorio ASPASIA.

Un espacio para la reflexión y el análisis

Pedro Badía.
Director del Observatorio

La necesidad de tener espacios de análisis que propicien un debate con rigor científico es un imperativo en una sociedad excesivamente polarizada en sus posiciones políticas; en la mayoría de los casos irreconciliables, con los puentes que permitirían encuentros y diálogo destruidos de antemano.

A esta situación, se une algunos fenómenos nuevos. El de la segmentación, que no es fragmentación, sino como escribe **Marina Garcés** en su libro -muy recomendable- *Nueva ilustración radical*, *Alfaguara*, “es una elaboración que categoriza, pauta y organiza la recepción de los saberes”, tiene por tanto que ver con una estandarización del conocimiento. El exceso de información y la acumulación de conocimiento son otros dos de los fenómenos que sostienen un solucionismo irracional

cuya deriva no puede ser otra que la de un “analfabetismo ilustrado”. Fenómenos que terminan convirtiéndose en “*mecanismo de neutralización de la crítica*”, escribe **Marina Garcés**.

El análisis y la reflexión crítica para un debate organizado como diálogo entre distintos actores que nos permita crear un espacio común de entendimiento será el objetivo más importante del **Observatorio Fundación ASPASIA de la Formación y el Empleo** (www.fundacionaspasia.com), un espacio eficaz de análisis que nos va a permitir profundizar en los cambios que se producen en el mercado laboral y por tanto en materia de formación, es decir de educación, que no es exclusivamente capacitación como pretende hacernos creer la gobernanza neoliberal del mundo, sino tener esperanza, y saber que podemos tener un futuro digno a través de una formación adecuada y de calidad.



 **FUNDACIÓN ASPASIA**
Centro de estudios e investigación, formación y empleo

El análisis y la reflexión crítica para un debate organizado, como diálogo entre distintos actores que nos permita crear un espacio común de entendimiento, será el objetivo más importante del Observatorio Fundación ASPASIA

El primer monográfico que presentamos cuenta con la opinión de personas expertas, su análisis y prospectiva y lo que es fundamental, con aportaciones y reflexiones útiles para abordar un futuro lleno de esperanza para nuestro país.

El COVID-19 ya está produciendo cambios, vinculados a frenar la expansión del virus. El teletrabajo, formación a distancia, un rápido proceso de transformación digital en hogares y también en empresas, y medidas, algunas de ellas novedosas, de seguridad y prevención en materia de riesgos laborales.

La formación online ha crecido con inusitada rapidez en el periodo de confinamiento y también, y es importante subrayarlo, por la necesidad del reciclaje profesional. Esta realidad ha puesto de manifiesto una cuestión que es fundamental, el desarrollo de la cultura digital: innovación, herramientas y formación continua.

equidad en el acceso a unas titulaciones de calidad flexibilización para la obtención de títulos e inversión.

El futuro es hoy, y trabajar para recuperar en términos económicos y sociales nuestro país en el menor periodo de tiempo posible, es el objetivo. Y para afrontar este reto la formación es indispensable.

El modelo productivo, repensar donde y como producir en España y la Unión Europea, la lucha contra el cambio climático, el nuevo papel que va a adquirir la pequeña y mediana empresa, la economía social como agente activo, los procesos de transformación digital que se han de generalizar, el turismo y su relación con los sectores industriales, el sector de los servicios y los cambios que se anuncian, en fin, cuestiones que se han de abordar sin dilación y para las que la formación para el empleo sigue siendo una pieza estratégica.

La formación online ha crecido con inusitada rapidez en el periodo de confinamiento y también y es importante subrayarlo, por la necesidad del reciclaje profesional

Tendencias que la nueva ley integral -este término es muy importante- de la Formación Profesional debe fortalecer, impulsando el ejercicio del derecho a la formación a lo largo de la vida en condiciones de equidad; además de tener un papel activo en la transformación del entorno productivo, el empleo y la demanda de cualificación, vinculando la oferta, entre otros, a afrontar los retos del cambio climático, la fuerte irrupción de las nuevas tecnologías, la segmentación del trabajo y la desigualdad social.

La *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE)*, recoge la necesidad de mejorar el “reconocimiento social de los itinerarios formativos de formación profesional para aproximarnos a las tasas de alumnado que optan por esta vía en el resto de los países europeos” (Preámbulo). En este sentido, es un esfuerzo de modernización del sistema para alinearnos con los países más avanzados de nuestro entorno más cercano; dignificación, control de calidad,

Pretendemos que el Observatorio de la Fundación ASPASIA, recoja, analice y difunda, reflexiones, aportaciones, propuestas en estas materias. Para realizar el trabajo que nos hemos propuesto vamos a analizar políticas con relación al empleo y la formación; vamos a estudiar los cambios que se vienen produciendo y los que hay que acometer; vamos a recopilar información estadística disponible para su análisis y estudio; y vamos a relacionarnos con los distintos agentes sociales y económicos además de con otras instituciones con quienes compartir reflexiones. Pretendemos conectar la actualidad inmediata con los cambios estructurales que se precisan.

Nace el Observatorio con la idea de estudiar e investigar. Con el objetivo de poner en valor la Formación Profesional para el empleo, una de las instituciones claves del mercado de trabajo; de generar conocimiento en los campos anteriormente mencionados; y de promover la calidad y la innovación, profundizado en su carácter estratégico. ✨

La FORMACIÓN superior ante un mundo cambiante

Lucila Finkel

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid

Hace tiempo que se viene analizando cómo el mundo del trabajo se está transformando a pasos acelerados, hasta el punto de que algunos autores se han atrevido a cifrar en un 47% el porcentaje de empleos susceptibles de ser eliminados por los efectos de la automatización (Frey y Osborne, 2013). Varios estudios han señalado, además, que la destrucción de muchos puestos de trabajo y la sustitución de tareas por robots o procesos automatizados irá acompañada del surgimiento de nuevos empleos y ocupaciones que aún no conocemos y que tendrán que desarrollarse en las próximas décadas.

Estos estudios pronostican, asimismo, que los trabajadores menos expuestos a todos estos cambios serán aquellos con mayores niveles educativos y mejores salarios, por lo que el papel que jugará la educación y la formación en el futuro será fundamental (Frey, 2019). Las predicciones de Cedefop van en la misma línea: las ocupaciones avanzadas (técnicos y profesionales) son las que mayor potencial de crecimiento tendrán en el futuro.

En este escenario que se está fraguando y que cada vez parece más próximo, ha irrumpido, como sabemos, la crisis del Covid-19, que entre otras cuestiones ha puesto de manifiesto la creciente fragilidad del mundo globalizado y la cada vez más evidente necesidad de revertir la creciente desigualdad, precariedad laboral y pérdida de derechos sociales que se ha ido extendiendo en estas últimas décadas.

Todo este contexto hace necesario una reflexión profunda sobre el papel que ha de otorgarse a la formación superior en los próximos años. Veamos algunos

datos de nuestro país: desde los años 70 del siglo pasado, España ha experimentado un crecimiento ininterrumpido de jóvenes que acceden a la universidad. Las tasas brutas de matrícula de la cohorte de 18 a 23 años muestran un gran crecimiento en los años ochenta y noventa del siglo pasado, un suave crecimiento entre 2000 y 2006 y un crecimiento intenso posterior que se interrumpe en 2012-13 con la desmedida subida de las tasas de matrícula. Mientras que el porcentaje de adultos españoles con estudios superiores se sitúa muy cerca de las medias internacionales de la OCDE y la UE23, alcanzando el 37,3% en 2019, solo el 18,7% del alumnado español de 17 años elige la FP en la segunda etapa de la Educación Secundaria, frente a la media de la OCDE que alcanza el 31% (OCDE, 2019).

En la actualidad, la relación entre el empleo y la formación es muy clara: los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (1T, 2020) arrojan una tasa de paro del 26,4% para la población entre 25 y 64 años que tiene estudios primarios, un 19% para los que han completado la Enseñanza Secundaria Obligatoria, un 14,8% para los que han finalizado el Bachillerato (15,7% para FP de grado medio) y un 9% para los que han finalizado enseñanzas superiores (universitarias o FP de grado superior). Avanzar en la carrera formativa supone una suerte de seguro contra el desempleo, pero además supone incrementar los ingresos medios: si se toma como base 100 los ingresos medios de las personas con Bachillerato o FP de grado medio, se observa que en 2017 aquellos que contaban con un Máster o Licenciatura Universitaria tendrían un salario medio del 181% y los que tenían estudios inferiores a Secundaria Obligatoria, se situarían en un 62% del

📄 salario base (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020).

2019) o en costosísimos procedimientos de acreditación de titulaciones.

Parece evidente, por tanto, que ante el contexto de incertidumbre que se avecina, resulta crucial diseñar políticas educativas que fomenten la consecución de los niveles educativos superiores. En las breves reflexiones que siguen, resaltaremos algunas cuestiones que estimamos deberían analizarse para que la universidad, y en especial la universidad pública, esté preparada para afrontar estos desafíos, de forma que pueda constituirse como un actor esencial ante estos nuevos contextos.

Una mejor universidad

Para planificar el futuro hay que mirar al pasado, lo que nos lleva a analizar qué impronta dejó la dictadura franquista en la universidad. El sistema universitario español ha crecido mucho en las últimas décadas, algunos de sus prin-

Mejorar la universidad es tarea de todos, pero es el Estado el que debe asumir el protagonismo. Para ello será necesario explicar el éxito relativo del discurso neoliberal que se esforzó en denostar lo público presentándolo como ineficiente. Esta premisa se aplicó conscientemente: entre 2010 y 2015, los años más duros de la crisis, donde el gasto público universitario alcanzó recortes del 17% y, para nuestra vergüenza, España fue el segundo país de la OECD con menor inversión por estudiante (CRUE 2018). El papel de algunas comunidades autónomas, que no sólo olvidan el papel estratégico que deben jugar sus universidades en la economía regional, sino que autorizan sin pudor universidades privadas que no pasan de ser meras academias, también tendrá que ser explicado cuando se haga una revisión de la historia de nuestro sistema universitario.

El alumnado es cada vez más diverso en lo que se refiere a sus características sociodemográficas, pero también en cuanto a su dedicación al estudio y al trabajo

cipales indicadores sitúan a nuestras universidades en puestos importantes del contexto internacional, pero aún se mantienen rémoras del pasado que de alguna forma comprometen el papel fundamental que la universidad ha de jugar en los próximos años.

Nos referimos en primer lugar al corporativismo, que prefigura una insuficiente condena a la corrupción; no sólo en lo referido a la apropiación de recursos o a recientes escándalos que llegaron a los tribunales, sino a algo más sutil que se expresa desde el clientelismo y la elección de candidatos afines que son casi siempre locales (Cruz Castro et. al, 2006), hasta la tolerancia al plagio de los alumnos, que en otros contextos universitarios puede suponer la expulsión. Asimismo, se encarna en un burocratismo rígido, que se escuda en razones insignificantes para obstaculizar el acceso a académicos brillantes, como ocurrió no hace mucho con investigadores que no pudieron regresar a España al serles denegada la acreditación de la ANECA, a pesar de contar con curricula excepcionales (Ansede,

Una educación superior para todos

Las enseñanzas universitarias no pueden limitarse a la impartición de títulos oficiales ni dirigirse en exclusiva a la población joven. El alumnado es cada vez más diverso en lo que se refiere a sus características sociodemográficas, pero también en cuanto a su dedicación al estudio y al trabajo. Por ello, es importante contemplar fórmulas horarias y planes de estudio más flexibles que *de facto* permitan la dedicación a tiempo parcial. Asimismo, la experiencia profesional previa de los estudiantes universitarios debe tener un reconocimiento mayor en los planes de estudio, como ocurre en otros países europeos.

La diversidad del alumnado se refleja también en sus distintas opciones formativas. En la persecución de la tercera misión de transferencia del conocimiento, los centros universitarios necesariamente deben potenciar, a través de sus títulos propios, su oferta de formación a lo largo de la vida, o formación permanente. Cabe recordar que la incorporación plena de la formación

permanente a la educación superior se planteó en la misma Declaración de Bolonia de 1999 y ha estado presente en las diferentes declaraciones de las reuniones de Ministros que han ido consolidando el Espacio Europeo de Educación Superior. Así, el propio marco estratégico para la cooperación europea “Educación y Formación 2020” declara como objetivo primordial apoyar a los sistemas de educación y formación de los estados miembros, identificando como el primero de sus cuatro grandes objetivos estratégicos el de “hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad”, de tal forma que para 2020 se consiga que el 15% de los adultos participen en actividades de formación permanente. España en 2018 contaba con un 10,5% de adultos participando en formación formal o informal, frente a la media europea del 11,1% (European Commission, 2019).

Por otra parte, las universidades, con la excepción de las Politécnicas de Madrid y Valencia, apenas han participado en el Sistema de Formación para el Empleo, a pesar de que el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, establece que las Universidades públicas podrán ser centros propios de las administraciones públicas del sistema de formación profesional para el empleo, posibilidad que no se ha desarrollado normativamente. Una universidad abierta a la sociedad debería dirigir sus acciones formativas a trabajadores en activo, desempleados o personas que requieran recualificación, y muy especialmente, a aquellas que pertenezcan a los colectivos más vulnerables.

En el mismo sentido, y a pesar de que somos conscientes de que se trata de una propuesta controvertida, debería explorarse la posibilidad de que las universidades pudieran impartir ciclos formativos de grado superior, en colaboración con institutos de formación profesional, que en muchas ocasiones no disponen de las instalaciones necesarias para ofrecer algunas enseñanzas, que se terminan ofreciendo solo en institutos privados. Las clínicas odontológicas o veterinarias de las universidades constituyen un buen ejemplo de infraestructuras dotadas de personal especializado que podría formar tanto técnicos como graduados. Las universidades de “ciencias aplicadas” de países como Alemania, Austria o Finlandia constituyen excelentes ejem-

plos de centros integrados de formación superior universitaria o técnica.

Los retos tecnológicos

No puede dejarse de mencionar la importancia de que la universidad, en su quehacer docente e investigador, esté a la vanguardia e integre las llamadas tecnologías emergentes, que tendrán un enorme impacto social en el futuro. La inteligencia artificial, o la computación cuántica, por ejemplo, son campos que deben abordarse desde una perspectiva multidisciplinar, y no quedar relegadas a las facultades de ciencias. Las aplicaciones y consecuencias del Aprendizaje Profundo (*Deep Learning*), al que se agregó recientemente la rama del procesamiento del lenguaje natural, ofrece posibilidades inimaginables a las agendas de investigación de campos como la medicina, la psicología, el derecho, la sociología o la filología. La computación cuántica, por su parte, es otro sector de enorme potencial. Aunque aún no se sabe exactamente qué podrán hacer en el futuro los supercomputadores, su actual empleo en la industria farmacéutica, empresas de automoción, compañías financieras, investigación de punta como la que se desarrolla en el CERN e, incluso, en la industria criptográfica para cambiar los actuales códigos de seguridad, hace pensar que su crecimiento será exponencial. Uno de los problemas que ya se está experimentando en Estados Unidos es el escaso número de profesionales cuánticos y, en particular de profesores formados para esas enseñanzas. Dada la oferta insuficiente de científicos, algunas empresas están contratando estudiantes sin doctorado a la par que universidades como Harvard, el MIT han reaccionado con la organización de cursos de Máster en este campo.

A este respecto, debe resaltarse que los grandes avances tecnológicos, en contra de algunas creencias, no hubieran sido posibles sin la inversión estatal, es decir, sin el capital riesgo público que, en vez de optar por la especulación bursátil o las tecnologías comercialmente más rentables, apostó por la innovación en el ámbito público para resolver grandes problemas sociales. Así, la economista Mariana Mazzucato (2013), catedrática en el University College de Londres, pone el acento en la importancia crucial que tuvo el Estado en la financiación paciente y a largo plazo que necesitan las nuevas tecnologías para despegar. Esto ocurrió no solo en Singapur, China y Dinamarca, sino también en los

EEUU, donde la financiación pública de la investigación en las etapas iniciales disparó el desarrollo de los sectores tecnológico, energético y farmacéutico.

Por ello, es necesario crear ecosistemas de emprendimiento en los campus universitarios, donde los emprendedores individuales encuentren las condiciones adecuadas para ver nacer y crecer a las *startups*, a las que se deberían considerar como genuinos productos del buen hacer de las universidades y no como meras iniciativas individuales. Igualmente, el sistema de innovación y emprendimiento debe incluir a las ciencias sociales y las humanidades, no por el mero deseo pluralista, sino porque tienen mucho que aportar, incluso en los aspectos económicos del cambio social. Golsby-Smith, en un artículo publicado nada menos que en la Harvard Business Review (2011), sostenía que las personas con una formación humanística pueden encarar mejor el pensamiento complejo en tanto estaban más acostumbradas a captar totalidades (“*the big picture*”), manejar la incertidumbre y la ambigüedad y están más dispuestas a analizar soluciones no convencionales. Probablemente estas afirmaciones sean controvertidas, pero seguramente la presencia de estas disciplinas promueve iniciar un necesario diálogo ético acerca de la responsabilidad que le cabe a la universidad en el desarrollo científico-tecnológico.

La conexión con el mundo del trabajo

La búsqueda de la empleabilidad y el incremento de las tasas de inserción laboral se han convertido en el nuevo “mantra” de muchos responsables universitarios: no es casualidad que la empleabilidad sea uno de los nuevos indicadores contemplados en los ranking universitarios. No queremos poner en duda la necesaria conexión que los sistemas de educación superior deben mantener con el mundo del trabajo (entendido de forma amplia e incluyendo al mundo empresarial, al tejido asociativo, al sector público, a la economía social, etc.), porque al fin y al cabo la mayor parte de los estudiantes universitarios persiguen obtener un título que les permita conseguir un buen puesto de trabajo. No obstante, es necesario insistir en que el mundo del trabajo al que se enfrentarán nuestros egresados será un mundo “líquido”, en palabras de Bau-



No olvidemos que la ciencia aplicada se alimenta de la ciencia básica, aun cuando los aportes de ésta tarden décadas en hacerse visibles, como ocurrió con el biofísico Erwin Neher, premio Nobel de Medicina, cuyas investigaciones desinteresadas acabaron dando lugar al 13% de todos los medicamentos

man, donde las certezas actuales constituirán las incertidumbres del mañana, y donde los conocimientos aplicados devendrán obsoletos en períodos muy corto de tiempo. Por ello, hemos de recordar las palabras de Mazzucato: la expansión del sistema de innovación requiere fortalecer a quienes producen el conocimiento y no sólo los que son de aplicación inmediata y/o de potencial lucro. No olvidemos que la ciencia aplicada se alimenta de la ciencia básica, aun cuando lo es los aportes, de ésta tarden décadas en hacerse visibles, como ocurrió con el biofísico Erwin Neher, premio Nobel de Medicina, cuyas investigaciones desinteresadas acabaron dando lugar al 13% de todos los medicamentos.

La reivindicación del conocimiento básico no debe ser obstáculo para que las universidades persigan como un objetivo prioritario el diseño de programas de prácticas curriculares que permitan aplicar los conocimientos de la titulación

y al mismo tiempo, aprehender e incorporar competencias de orden práctico, a veces basadas en conocimientos tácitos, propias del ámbito laboral. Asimismo, la formación dual o en alternancia, que tan buenos resultados está teniendo en otros países europeos, y que en nuestro país se está extendiendo en la formación profesional, debería regularse adecuadamente para permitir la contratación laboral de los estudiantes universitarios que se acogieran a esta modalidad.

Para finalizar, queremos incidir en la necesidad de adoptar una perspectiva global. En estas líneas hemos querido mostrar que el análisis del sistema universitario español no se agota en Bolonia; debemos enmarcarlo en las grandes transformaciones que estamos viviendo, que necesariamente deben contemplar las vicisitudes del cambio tecnológico en la vida de nuestros graduados. Coincidimos con Benanav (2019) en que es necesario contar con la desilusión de una posible situación de subempleo de nuestros egresados, pero también con la convicción de que existen opciones tecnológicas y se pueden elegir aquellas que favorezcan lo común y no refuercen las desigualdades existentes.

La recuperación económica y el fantasma de la crisis deberían llevar consigo profundos cambios en los modelos productivos donde la formación de los trabajadores en activo y de los jóvenes que accederán al mercado de trabajo en los próximos años debería constituir uno de los grandes objetivos prioritarios de los gobiernos y actores sociales. Nos encontramos ante una oportunidad única que no se debería desperdiciar. ✨

Referencias

- ➔ Ansele, M. (2019): "Científicos de élite rechazados por la universidad española". *El País*, 4-8-2019.
- ➔ Benanav, A. (2019): "Automation and the Future of Work -1 and 2". *New Left Review*, 119 y 120. (sept.- oct. y nov.- dic.)
- ➔ CRUE (2018): *La Universidad Española en Cifras. Curso académico 2016-17*.
- ➔ Cruz Castro, L.; Sanz Menéndez, L., and Aja Valle, J. (2006): *Las Trayectorias Profesionales y Académicas de los Profesores de Universidad y los Investigadores del CSIC*. Documento de Trabajo núm. 8. Unidad de Políticas y Bienes Públicos. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- ➔ European Commission (2019): *Education and training. Monitor 2019. EU targets for 2020*. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/union-europea.html>
- ➔ Frey, C. y Osborne, M. (2013): *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin.
- ➔ Frey, C. (2019): *The Technology Trap: Capital, Labour and Power in the Age of Automation*. Princeton University Press.
- ➔ Golsby-Smith, T. (2011): "Want Innovative Thinking? Hire from the Humanities". *Harvard Business Review*, 31 (marzo).
- ➔ Mazzucato, M. (2013), *The Entrepreneurial State: debunking private vs. public sector myths*, Anthem Press: London.
- ➔ Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020): *Sistema estatal de indicadores de la educación*. Madrid. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:7bd02364-3fd2-405f-b0d6-4fe05debbd38/seie-2020.pdf>
- ➔ OCDE (2019): *Education at a Glance. OECD Indicators*.

Un necesario Pacto Social de formación para el empleo

Lola Santillán.
 Técnico en Orientación.
 Exsecretaria de Empleo de la
 Confederación Sindical de CCOO
 (2016-2020)

CCOO considera imprescindible el diálogo social, en estas mesas es donde se acuerdan los pactos para la recuperación del país. Son el garante para la consolidación de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Avanzar en formación y orientación es contribuir a erradicar la inequidad y la desigualdad. Es imprescindible el acceso a la formación como arma de lucha contra las desigualdades. Debemos concebir que las personas somos iguales y que, para poder serlo es fundamental el acceso a las herramientas que nos ayuden a conseguir dicho objetivo, a pesar de la tozudez de determinados intereses que no contribuyen a la equidad.

Hay una clara relación entre educación y pobreza. Los grupos sociales más pobres son los que menos educación han recibido y los que tienen más dificultades para acceder a ella y a sus beneficios. Pero no son los únicos, porque sucede lo mismo con cualquier otra diferencia que genera marginación por razón de género, raza, cultura, religión o capacidades físicas o intelectuales. Por unos motivos o por otros, aunque el derecho a recibir educación es universal, se dan múltiples diferencias y desigualdades que lo dificultan y que impiden su ejercicio.

Cuando se habla de igualdad de oportunidades educativas se está hablan-

do de adoptar medidas para acabar con la desigualdad. Podremos considerar que se ha alcanzado la igualdad real cuando todas las personas tengan las mismas posibilidades educativas y de formación.

Las políticas llevadas a cabo en los últimos años, especialmente a partir de 2008, generaron nuevos retos sociales, entre ellos la necesaria mejora del acceso, estabilidad y calidad del empleo; la lucha contra la creciente desigualdad vinculada al empleo precario y, simultáneamente, la transformación tecnológica y la urgente transición ecológica de los modos de producción y consumo.

El papel de la formación profesional en su concepto más amplio es incuestionable como acompañamiento a las políticas de empleo, trabajo y formación profesional, la inversión pública y privada en nuevas actividades, los cambios en la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías..., en definitiva, para mejorar los procesos de producción en aras de la sostenibilidad social, económica y medioambiental.

La formación de trabajadores y trabajadoras no es solo una dimensión económica. Organismos e instituciones, en distintos ámbitos, apelan a la coordinación de las políticas públicas para 

El papel de la formación profesional en su concepto más amplio es incuestionable como acompañamiento a las políticas de empleo y trabajo para mejorar los procesos de producción en aras de la sostenibilidad social, económica y medioambiental

Urge la necesidad de políticas de creación de empleo, que combatan la desigualdad y contribuyan al progreso económico y de las empresas, a la distribución de la riqueza y donde el desempleo no sea más que la antesala breve de un trabajo digno



orientar las necesarias transformaciones del modelo productivo garantizando la igualdad de oportunidades.

Todo esto sigue vigente, pero debemos enfrentarnos con las herramientas adaptadas a la nueva situación. La crisis provocada por la pandemia del covid-19 ha afectado al mundo económico, laboral y social. La situación es crítica y si no se acometen las medidas adecuadas puede deteriorarse aún más, especialmente en cuanto a la destrucción de empleo, el aumento de la desigualdad y la vulnerabilidad social. Por ello, trabajar en la reconstrucción y el progreso es una obligación del Gobierno y una responsabilidad incuestionable para CCOO, que debe ser compartida por el empresariado y demás organizaciones sociales y económicas. Una labor que exige consenso, solidaridad y protección social.

El trabajo es un valor esencial e irrenunciable en el camino de la recuperación. Urge la necesidad de políticas de creación de empleo, que combatan la desigualdad y contribuyan al progreso económico y de las empresas, a la distribución de la riqueza y donde el desempleo no sea más que la antesala breve de un trabajo digno.

La mejora en el acceso al empleo, la estabilidad, la calidad, la igualdad de oportunidades, la transformación tecnológica, la adaptación al cambio climático y el desarrollo de un modelo productivo sostenible, son viejos retos a afrontar en esta etapa post-covid.

La formación profesional en el entorno laboral debe acompañar estos procesos, bajo *el principio del derecho a* la formación y a la orientación permanente, que dote de las capacidades necesarias para el acceso, la adaptación a los cambios y la promoción en el trabajo.

Tras muchos años de inercia en la formación, considerando la reciente reordenación de la distribución competen-

cial entre la administración educativa y laboral, y frente a la situación generada por esta crisis, el momento invita a la reflexión sobre cómo impulsar desde el sistema de formación profesional la reconstrucción social y económica.

Para CCOO, y tras casi dos décadas desde la firma del III Acuerdo Tripartito de Formación, parece necesario lograr un *Pacto social de formación para el empleo entre el gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales*, que sienten las bases de un modelo sólido, capaz de ofrecer al conjunto de trabajadores y trabajadoras la formación que necesitan, que se anticipe a los cambios en las ocupaciones, que dirija sus esfuerzos a contribuir en la senda del pleno empleo, a la mejora y modernización del sistema productivo y al desarrollo económico y profesional.

Las líneas de reconstrucción van a pasar por la lucha y adaptación al nuevo escenario que va a afectar a todos los sectores productivos requiriendo nuevas capacidades en el trabajo y adaptación de los perfiles profesionales tradicionales. En este contexto adquiere mayor valor un modelo donde el acceso a la formación nace en el ámbito del trabajo y se construye en base al diálogo y la negociación colectiva, que responda a las necesidades de los distintos sectores, y sobre todo facilite la cualificación de trabajadores y trabajadoras y con ella un empleo digno, contribuyendo a los objetivos de desarrollo sostenible.

La consideración de la formación profesional permanente ha ido cambiando durante los últimos años. Considerada una pieza indispensable para el desarrollo personal y profesional de plantillas y un derecho laboral que ha de ser reconocido como tal en el seno de las empresas y como la herramienta útil que debe acompañar a trabajadoras y trabajadores a lo largo de toda la vida.

CCOO tiene un compromiso con la formación de la clase trabajadora y con

el propio sistema de formación, "como hemos mostrado desde hace décadas". Debemos poner en valor que es precisamente la implicación de los agentes sociales en la formación en el empleo la que consigue un alto ajuste entre la oferta y la demanda formativa y es crucial para identificar necesidades y diseñar contenidos formativos.

Es ineludible potenciar la negociación colectiva en las empresas para poder transformar y adaptar la formación a las necesidades formativas reales. Es preciso también aprovechar la red de centros públicos, así como dotarse de una financiación suficiente y controlada. Junto a ello, la apuesta certera de las empresas invirtiendo en la formación de las trabajadoras y trabajadores y el desarrollo completo del derecho a la formación.

Desde los principios de la formación como derecho fundamental a lo largo de la vida, del consenso, del acuerdo social, de la negociación colectiva sectorial, de la participación y protagonismo de organizaciones sindicales y empresariales y de la colaboración y coordinación interministerial, es necesario un sistema que desarrolle distintos aspectos, entre los que se encuentran como fundamentales la formación y la orientación a lo largo de toda la vida.

En esta nueva situación a la que nos estamos enfrentando, es clave el reconocimiento y validación de la experiencia laboral previa para el acceso a los programas de formación para la adaptación a nuevos requerimientos. Debemos superar los modelos anteriores, es el momento de agilizar los procesos de acreditación que han permitido que muchas personas trabajadoras certificaran sus habilidades profesionales adquiridas en los años de experiencia laboral. Para ello el trabajo llevado a cabo en el seno del grupo de trabajo del Consejo General de la Formación Profesional, supone un gran avance que debe materializarse con su publicación. 

LA ESPAÑA VACÍA

(aunque también vaciada)
necesita un desarrollo territorial cohesionado.

La capacidad de los medios de comunicación ha impulsado un término que ha penetrado como algo incuestionable: la España vaciada. ¿Estamos ante una descripción cierta o una vez más se trata de un término vacío que simplifica una realidad compleja?

José María de la Riva Ámez.
Profesor de Geografía. Máster en
Desarrollo Territorial Sostenible.

El marco geográfico

España es una península periférica en Europa, con algo más de medio millón de kilómetros cuadrados, compacta, que ocupa más del 80% de la Península Ibérica, y con dos archipiélagos, Baleares y Canarias, este último en el continente africano. Se trata de una estructura geomorfológica compacta, sin una clara y dominante columna vertebral, pero con dos grandes áreas muy contrastadas: la Meseta y la Periferia.

Se ha reiterado con frecuencia que “España, geográficamente, es un continente en miniatura”. Hablamos de un espacio complejo y desigual. Se trata de un medio poco amable, mayoritariamente de suelos pobres, climas extremados y precipitaciones desiguales en gran parte del territorio, lo que le dota, por otra parte, de una riqueza y variedad paisajística, de flora y de fauna únicas en el continente.

El fenómeno del “vaciamiento” no escapa a las provincias periféricas, donde se produce a pequeña escala el problema del interior peninsular, pero lo pode-

mos centrar en la Meseta y, específicamente, en las cordilleras periféricas de esta y en la franja fronteriza con Portugal. Este amplio espacio tiene su base económica en las ayudas procedentes de la P.A.C. (Política Agraria Común), el FEOGA (Fondo Europeo Agrícola de Garantía) y FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural)

La demografía un instrumento para analizar la ocupación del territorio.

En las últimas décadas del siglo XVIII la periferia va a superar en población al centro. A lo largo del siglo XX y primeros lustros del XXI el proceso demográfico en España tiene una importante transformación, tanto en la natalidad, la mortalidad así como en la esperanza de vida.

Entre el año 1900 y 2019, la población pasó de 18.830.649 a 47.431.256 habitantes. En términos técnicos se produce una “modernización” demográfica a lo largo del siglo XX, alterando, también, el patrón de asentamiento. Se produce una decadencia de los municipios debido al éxodo rural y a la caída de la na-



talidad. Emergen problemas complejos como el envejecimiento acusado y la masculinización, especialmente en el ámbito rural. Por el contrario crecen de forma notable las ciudades intermedias y especialmente las grandes, debido al proceso de urbanización.

Hay cifras significativas para algunas aclaraciones acerca del “vaciado”. En 1900 el 91,4% de los municipios tienen menos de 5.000 habitantes, y cerca del 52% no supera los 1.000. La situación no ha cambiado mucho a principios del siglo XXI. Progresivamente se materializa una concentración importante en municipios de gran tamaño, pues en 1900 el 32,5% de la población reside en municipios de más de 10.000 habitantes y actualmente se supera el 80%. Es relevante, actualmente, el dato que, de los 8.131 municipios, 5.002 no superan los 1.000 habitantes, Illán de Vacas (Toledo) el menos poblado de España con 3 habitantes, según el INE, el 1.01.2020. Solo 83 municipios superan los 100.000, lo que pone de manifiesto que cerca del 62% de los mismos no tiene efectivos suficientes para desarrollar una gestión autónoma de sus servicios tal como le otorga la autonomía derivada de la actual Constitución.

Un factor importante es la densidad de población⁽¹⁾ que determina el peso demográfico del territorio. En España la media la tenemos en 94 habitantes/

km², con una dispersión entre la ciudad de Soria, la menos poblada actualmente con menos de 145 h/km² y Mislata (Valencia), la de mayor densidad, con 20.680 h/km², aunque lo relevante son las grandes capitales encabezadas por las ciudades de Madrid y Barcelona, con algo más de 5.400 h/km² y cerca de 16.000 h/km² respectivamente.

Una representación gráfica, de algunas cifras comentadas, nos la ofrecen las figuras siguientes sobre densidad y distribución de la población por edades.

Densidad de población en España 2020. Fuente: Cifras de Población. INE (publicado en junio de 2020 con los datos a fecha de 2019).

Población por edades. Fuente: Cifras de Población. INE (publicado en junio de 2020 con los datos a fecha de 2019).

De todo ello se desprende una percepción del modelo atomizado y con poca capacidad de materializar iniciativas económicas a largo plazo.

¿Una nueva forma de administrar el territorio?

En 2006 el Ministerio de Vivienda define las “Grandes Áreas Urbanas” como las formadas por un municipio de más de 50.000 habitantes y los de al menos 1.000 que forman parte de su sistema urbano.

La evolución de las Grandes Áreas Urbanas (GAU) desde finales de los años 70 del pasado siglo hasta 2019, está marcada por los cambios realizados en nuestro sistema productivo. Actualmente el Sistema Urbano Español, según fuentes del Ministerio de Fomento: “refleja el nuevo marco administrativo/territorial del Estado tras el desarrollo del sistema autonómico y la incorporación a la Unión Europea, en un marco general de globalización económica mundial”. Pues bien, según el Atlas Mundial de Datos, en las GAU vive el 80,6 % de la población⁽²⁾.

A partir de estos elementos podemos deducir que las tendencias demográficas de localización de la población se centran en: despoblamiento interior, densificación del litoral y crecimiento de las ciudades.

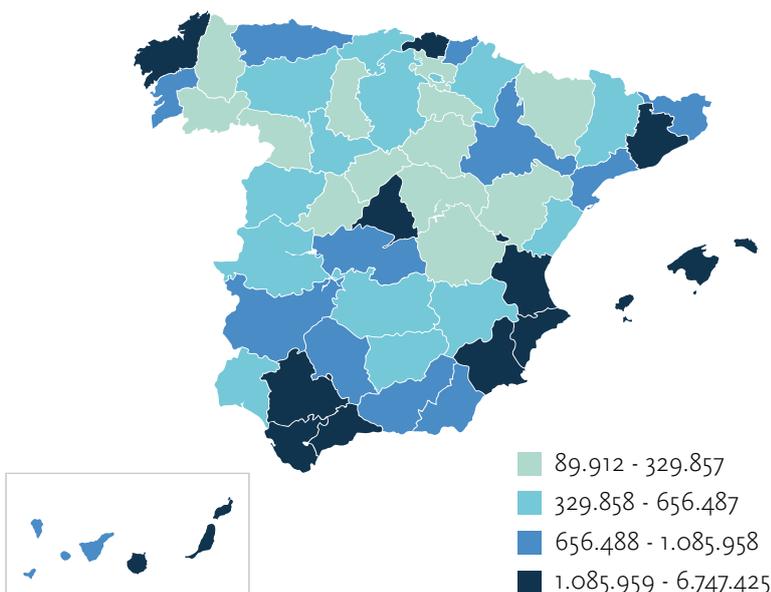
La despoblación y sus consecuencias a partir del desarrollo industrial

La economía, el transporte, la conectividad...

Se trata de un fenómeno viejo y universal que está de moda en España y en menor medida en Europa. La despoblación en términos de demografía moderna se inicia a mediados del siglo XIX con la industrialización, avanza al ritmo de la misma en el primer tercio del siglo XX. La salida de España del proceso de autarquía en 1959 aprobando el Plan Nacional de Estabilización dará lugar a un fuerte impulso hacia el desarrollismo entre 1960 y 1975, que ligado a una dinámica de emigración a Europa, de forma prácticamente simultánea, materializará dicho proceso.

No somos exclusivos como país en este fenómeno que ha generado problemas importantes en nuestra estructura territorial. El envejecimiento y masculinización ya mencionados. El transporte, absolutamente insuficiente desde el punto de vista del servicio, con problemas derivados de la obsolescencia y el coste de reposición. La progresiva desaparición de la “bancarización” que ha permitido un servicio esencial en la economía rural. Posiblemente ha contribuido a la misma la política de desaparición de las Cajas de Ahorro. Hay que añadir, como efecto derivado, la dificultad de

DENSIDAD DE POBLACIÓN EN ESPAÑA 2020



Fuente: Cifras de Población. INE (publicado en junio de 2020 con los datos a fecha de 2019).

acceso a los procesos burocráticos con las administraciones, cada vez más digitalizados.

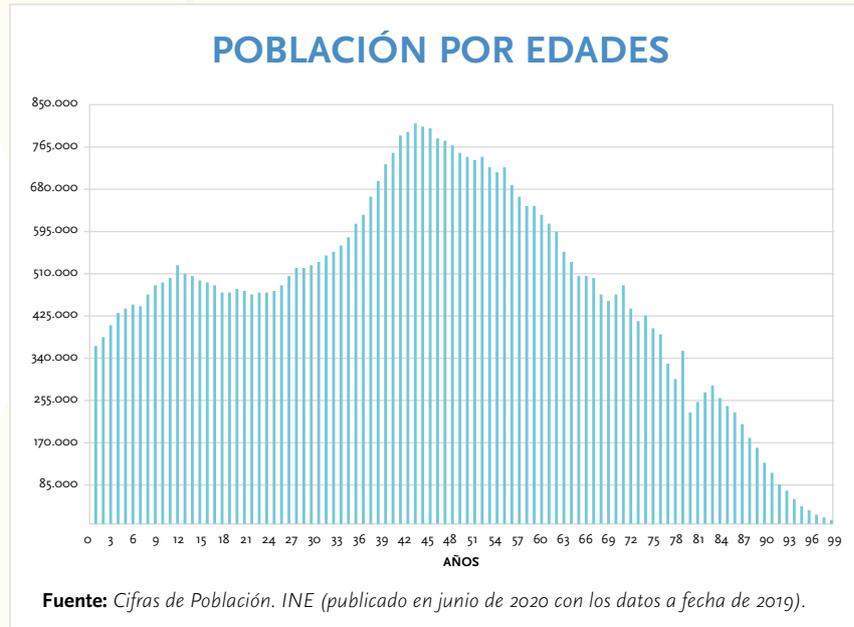
Finalmente, el problema que más se ha “visualizado” en la opinión pública: la conectividad. El 45 % de la población tiene acceso, en términos de conexión, a menos de 3 megas. La escasa rentabilidad hace que la actividad privada, prestadora del servicio, no tenga interés en su solución, pero es básico que el Estado actúe pidiendo una prestación de servicios homogénea para el conjunto del territorio.

La educación.

El proceso educativo en el espacio rural ha ido concentrándose en espacios de mayor peso demográfico abandonando los tradicionales municipios ante la abundante pérdida de población. Además no hay que olvidar que el proceso educativo superior, ha estado vinculado a los grandes núcleos de población, hasta finales del pasado siglo y a partir de ahí se ha concentrado progresivamente en función de la dinámica demográfica.

¿Alguien piensa que sería posible recuperar las “escuelas unitarias” para municipios con 4 o 6 niños? ¿Sería posible que la incorporación de este modelo educativo cambiara la dinámica demográfica? ¿Sería atractivo suficiente para que las familias tomaran la decisión de su residencia? Son preguntas de difícil contestación. Es una decisión costosa, pero de gran trascendencia para mejorar la utilización del territorio si se quieren incentivar actividades económicas que necesitan la formación y el conocimiento como base para su desarrollo. El “hecho” educativo es algo más que una infraestructura y el personal que lo atiende, requiere de una serie de factores sociológicos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas, independientemente de su lugar de residencia, pero este último elemento es importante a la hora de organizar el proceso educativo.

La ecoeducación es una buena alternativa pedagógica que permite utilizar las sinergias de los espacios con escasa población. Entiende la escuela como una comunidad de aprendizaje, una educación para la vida, algo más allá de la tradicional formación para una profesión, planteando una educación



próxima a las nuevas realidades y a las futuras tendencias⁽³⁾.

La conocida agenda 2030 como⁽⁴⁾ estrategia de futuro a corto plazo plantea en su “Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) constituye la síntesis de las ambiciones para la educación, cuyo objetivo es “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida de todos” de aquí a 2030. La hoja de ruta para conseguir el objetivo relativo a la educación, adoptada en noviembre de 2015, proporciona a los gobiernos y asociados las orientaciones para transformar los compromisos en actos. (Marco de Acción de Educación 2030)”⁽⁴⁾. Así mismo hay múltiples opciones, desde ópticas dispares que están planteando *escuelas alternativas*. La Universidad Internacional de Valencia (VIU) plantea la existencia de 500 centros activos en España que utilizan pedagogías alternativas.

Las nuevas estrategias educativas, especialmente en el marco de la sostenibilidad, son un proceso inmejorable para asumir desde un marco de mejor uso del territorio.

¿Estamos a tiempo de organizar de una manera más eficiente el territorio?

La capacidad de reflexión que a los ciudadanos ha dado la situación de la pandemia del Covid 19, aventura diversas dinámicas al respecto, pero posiblemente no todas acertadas o que se vayan a materializar en las zonas con menor población, es decir en el territorio menos “visible”.

Los ciudadanos en España han tenido, y tienen, problemas con la digitalización y las nuevas tecnologías por falta de formación y especialmente de confianza en el uso de las mismas. El proceso de confinamiento ha permitido una reflexión, algo más serena, y sobre todo una dinámica de necesaria formación de las personas ante la actividad laboral o educativa y un proceso de confianza en los sistemas para el abastecimiento, perdiendo la precaución en exceso que se ha tenido en la utilización de las compras por internet. Todo este conjunto de acontecimientos va a favorecer, posiblemente, nuevas formas de desarrollo económico con cambio en nuestros modos de consumo que es

(1) Tomado el 25.06.2020 a las 18:30 h. <https://www.enterat.com/actualidad/poblacion-espana-provincias-municipios.php>

(2) Tomado el 25.06.2020 a las 19:30 horas <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf>

(3) Ideas desarrolladas por Ramón Gallegos Nava: “Educación Holista”. Editorial Pax Mexico. 1999.

(4) Tomado de la Doctora en Psicología, Pilar Muñoz Deleito y de Raquel Andrés (Liderazgo educativo).



posible que se basen en compras de proximidad y por internet.

¿Qué significa el teletrabajo?

Muchas voces creen que este nuevo marco laboral del *teletrabajo* es una solución que permitirá “recuperar” y asentar población en los núcleos rurales y con poca población. ¿Estamos ante un nuevo paradigma de parte de la estructura laboral?

En España se hizo la primera regulación en 1980 con el Estatuto de los Trabajadores, que su artículo 13 definía como tal, el que se desarrollaba “sin vigilancia del empresario”. En 2012 el Real Decreto-Ley 3/2012 regula el “trabajo a distancia” entre el trabajador y el empresario, y se dice que “tendrá esa consideración aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”:

El Gobierno está muy activo en un tema controvertido que será complejo de ajustar⁽⁵⁾, pero que parece que el interés social, al respecto, va en aumento. Evidentemente esta regulación no parece suficiente como para determinar a qué ámbitos laborales puede afectar en un futuro inmediato. Pero esta forma de relación laboral ha venido “para quedarse”.

Al “desaparecer” el espacio concreto en la relación laboral es posible que la prestación de servicio se localice en espacios de otra forma impensables. Hay que intuir que no todo es tan fácil porque con toda seguridad los “convencimientos” de trasladarse a espacios menos poblados de muchos “teletrabajadores” puede que se desvanezcan en cuanto sientan la realidad de esos lugares sin servicios culturales, con dificultades de transporte, de educación para sus hijos, de *conectividad*...en fin muchos problemas se tienen que resolver antes de que ese pensamiento se transforme en realidad, pero especialmente el de la conectividad, pues sin el mismo será difícil tomar la decisión inicial, a partir de la cual se pueden ir acumulando el resto de soluciones, entre otros factores por la presión de la demanda insatisfecha pero dispuesta a ocupar esos “nuevos” lugares.

Lo que sí es posible que se fortalezca, a corto plazo, es la población en las capitales de provincia, en las áreas urbanas.

¿Qué oportunidad supone recuperar espacio económico en el ámbito rural?

Hace algo más de un año Soria acogió un encuentro sobre: “Tierra sin gente: despoblación, cultura y patrimonio”, con un decálogo de conclusiones interesantes pero con una materialización compleja y a largo plazo en líneas generales.

Más concreto y con medidas posibles a corto plazo es el “Manifiesto de Siguëenza”, en el marco del I Foro de Desarrollo Rural de la provincia de Guadalajara “Pueblos con Futuro”, donde las propuestas tienen fundamentalmente carácter económico que van desde la reducción del IRPF y el Impuesto de Sociedades, hasta la dotación de una red de banda ancha real.

Hay una toma de conciencia, sobre cómo se usa el territorio, que va creciendo. Se puede hacer un esfuerzo de equilibrio territorial que impulse con más decisión un mejor uso del mismo. No se trata de hacer inversiones sabiendo de las dificultades para que generen empleo a largo plazo y sean rentables. Esto hace necesario que las inversiones en el ámbito rural sean productivas, sean capaces de añadir valor, que no supongan una carga permanente por su ineficiencia.

Como muy bien plantea el decálogo de Tierra sin gente... “hay que entender la despoblación como una crisis de territorio de dimensiones económicas, sociales y culturales, no sólo como un problema demográfico.”

Es conveniente que en esa crisis las propuestas sean equilibradas y que tengan un carácter social y económico, basadas en dinámicas territoriales que permitan el desarrollo a largo plazo huyendo de la subsidiación permanente. El Estado debe jugar un papel vertebrador del conjunto del territorio. Sólo así se consolidará un mejor uso del mismo que en el fondo es de lo que se trata. ✨

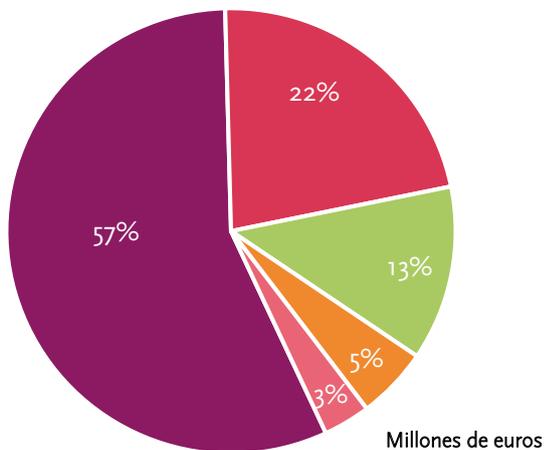
(5) Tomado de El Diario Vasco el 1.07.2020 a las 14:30 h.

Formación para el empleo

Balance de situación 2020

Presupuesto: destino de los fondos disponibles para la formación dirigida prioritariamente a ocupados

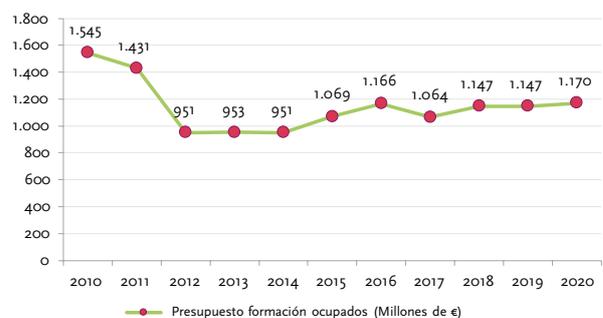
Distribución fondos según iniciativas



Iniciativa	Millones de euros
Bonificaciones a las empresas	661,4
Convocatorias estatales (subvenciones)	259,8
Convocatorias autonómicas (subvenciones)*	148,5
Formación AA.PP.	60,7
Gastos funcionamiento Fundae	39,6

(*) La partida presupuestaria correspondiente a Ceuta y Melilla está incluida en la categoría de Convocatorias Autonómicas, aunque la gestión de las mismas es realizada por Fundae.

Evolución del presupuesto



El presupuesto inicial de formación dirigido prioritariamente a trabajadores ocupados es de **1.170 millones de euros**, un ligero aumento del 2% con respecto a 2019. Más de la mitad (57%) de los fondos se asigna a la iniciativa de acciones de formación programada por las empresas, el 22% para subvenciones de formación de trabajadores ocupados de ámbito estatal, el 13% para gestión de las CCAA con competencias en materia de formación para el empleo, el 5% para la formación de los trabajadores de las Administraciones Públicas y el 3% para gastos de funcionamiento e inversión de Fundae. Para más información sobre la distribución presupuestaria se puede consultar la **Memoria de Actividades 2020**.



fundae.es

Principales resultados de la formación para el empleo en el año del COVID-19

En el año 2020, se han formado **4.288.748 participantes** en la formación para el empleo de ámbito estatal:

- El 90% se forman en cursos programados por sus empresas.
- El 10% se forman en cursos de formación subvencionada.

En conjunto se realizan **83,5 millones** de horas de formación en el año.

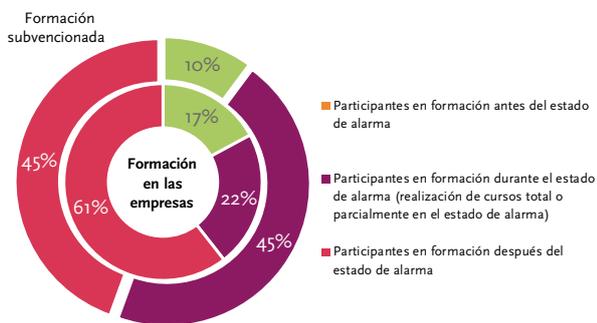
La duración media de la formación que realizan los formados en 2020 es de:

- 13,8 horas de media por participante formado por las empresas.
- 69,2 horas de media por participante de la formación subvencionada.

1.060.137 participantes realizando cursos de formación en el periodo del estado de alarma sanitaria, comprendido entre el 14 de marzo y el 20 de junio:

- 862.792 participan en cursos programados por las empresas.
- 197.345 participan en cursos subvencionados.

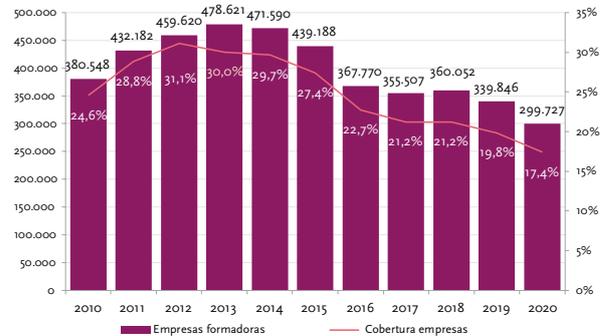
Distribución de los participantes en la formación según la iniciativa y el periodo* del año en el que están realizando los cursos



(*) Periodo de estado de alarma sanitaria: 1 de enero a 13 de marzo (periodo antes de la declaración del estado de alarma); 14 de marzo a 20 de junio (periodo de estado de alarmaconfinamiento); 21 de junio a 31 de diciembre (periodo posterior al estado de alarmaconfinamiento)

Formación en las empresas: empresas que realizan formación

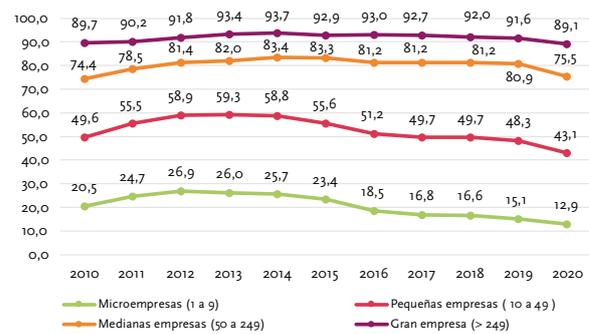
Evolución empresas formadoras y cobertura



Desciende el número de empresas formadoras, alrededor de 40.000 empresas menos que en 2019, un 11,8% de descenso. La gran mayoría, el 80%, de las empresas que se pierden en este ejercicio pertenecen al tramo de trabajadores de la microempresa.

La tasa de cobertura cae 2,4 puntos y se sitúa en el 17,4%

Tasa de cobertura empresas formadoras*



Microempresas (1 a 9)
194.175

Pequeñas empresas (10 a 49)
79.627

Medianas empresas (50 a 249)
21.331

Gran empresa (> 249)
4.498

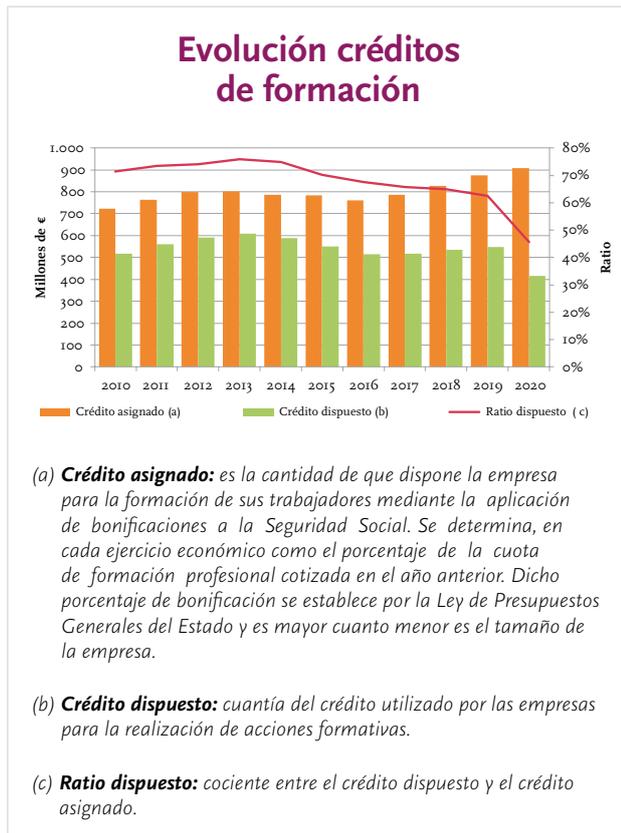
(*) Tasa de cobertura de las empresas formadoras: porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social. Se denominan empresas formadoras aquellas que desarrollan acciones formativas para sus trabajadores y comunican la formación a Fundae, pudiendo bonificarse el coste de formación en las cuotas de la Seguridad Social.



Formación en las empresas: crédito a las empresas y participantes

El crédito dispuesto por las empresas que han realizado formación en 2020 ha sido de **414,9 millones de euros**, una cantidad inferior a la de 2019: un 45,7% frente al 62,5% de lo dispuesto el año pasado.

En conjunto, y como en años anteriores, las empresas de 1 a 9 trabajadores son el segmento que más proporción de su crédito han consumido.



Más de 3,8 millones de participantes han realizado formación bonificada, un 16,6% menos que en 2019. La tasa de cobertura formativa se sitúa en el **30%**, cuatro puntos por debajo de los resultados del año pasado. Por género, el volumen de participación femenina se sitúa muy cerca de su participación en el mercado de trabajo (45% frente al 46%).



Participantes formados: cada trabajador que realiza una acción formativa es un participante. Un trabajador da lugar a tantos participantes como acciones formativas haya realizado.

Participantes formados en acciones formativas programadas por las empresas



La formación presencial agrupa a más de la mitad de los formados en 2020, si bien se ha visto reducida en un 42% respecto a 2019.

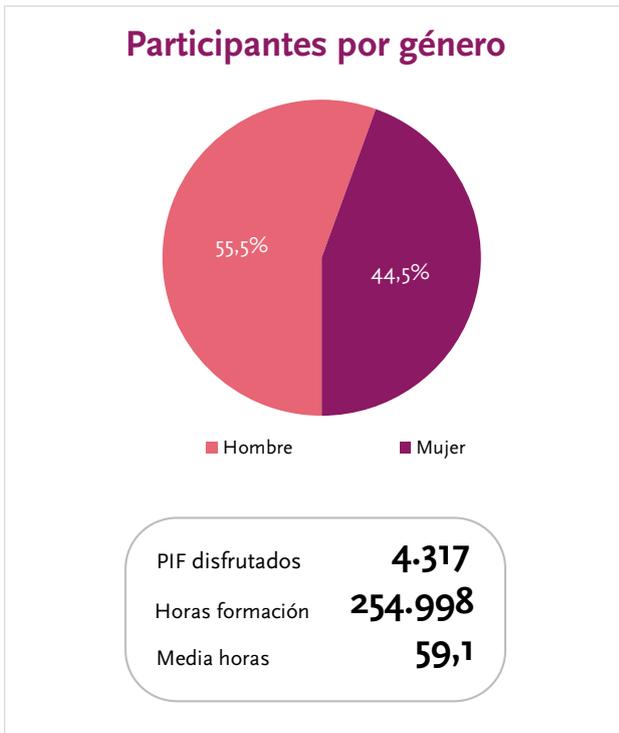
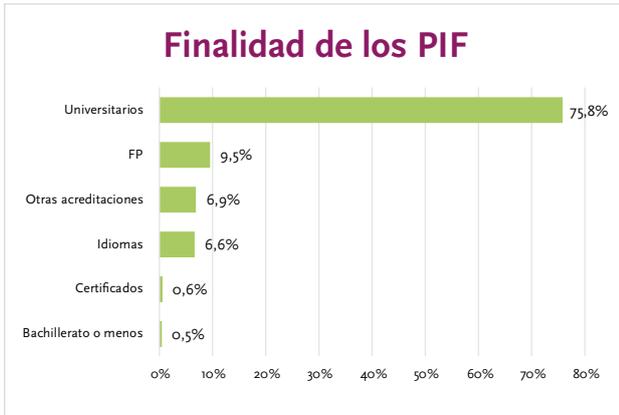


Participantes formados: cada trabajador que realiza una acción formativa es un participante. Un trabajador da lugar a tantos participantes como acciones formativas haya realizado.



Por comunidades autónomas, Madrid, Navarra y Cataluña superan la tasa media de cobertura (30%). En el otro extremo, Ceuta, Melilla y Extremadura registran las tasas más bajas de cobertura formativa.

↪ Perspectiva individual de la formación en las empresas: Permisos Individuales de Formación*



El número de trabajadores que han disfrutado de un permiso para realizar cursos oficiales es de **4.317**, un 23% menos que en 2019. De estos, el 55,5% son hombres y el 44,5% mujeres y el intervalo de 36 a 45 años sigue siendo el más numeroso (por encima del 40%).

Algo más de siete de cada diez PIF realizados han tenido como finalidad la obtención de un título universitario.

(*) Permiso Individual de Formación: es el permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador para la realización de un curso dirigido a la obtención de un título o acreditación oficial.

Formación en las empresas: efectos del COVID-19

La actividad formativa realizada a lo largo de 2020 se ha visto afectada por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. En la formación programada por las empresas:

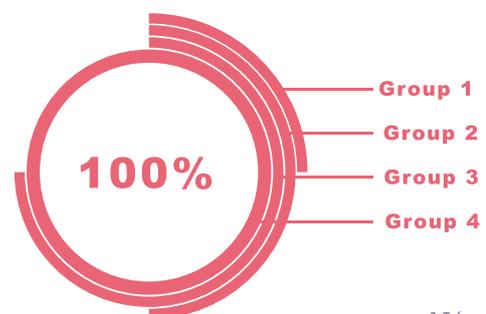
- Desciende un 11,8% el número de empresas formadoras
- Desciende un 16,6% el número de participantes
- Aumento de la formación online, debido a la posibilidad de que la modalidad presencial pueda continuar, de manera excepcional, a través de aula virtual^(*).

Según el periodo de formación, teniendo en cuenta el estado de alarma del 14 de marzo que supone la suspensión de las actividades definidas como no esenciales y el confinamiento social que se prolonga hasta el 20 de junio de 2020, se producen tres periodos relevantes en la actividad formativa:

- 1 de enero a 13 de marzo: periodo antes de la declaración del estado de alarma.
- 14 de marzo a 20 de junio: periodo de estado de alarma-confinamiento.
- 21 de junio a 31 de diciembre: periodo posterior al estado de alarmaconfinamiento.



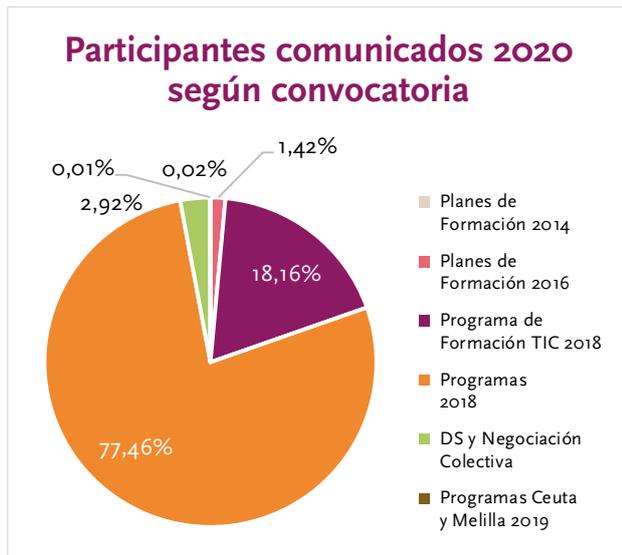
(*) Entre las medidas adoptadas por el SEPE en materia de formación profesional para el empleo con motivo de las especiales circunstancias derivadas de la pandemia y de la declaración del estado de alarma sanitaria, está la posibilidad de que la formación presencial pueda desarrollarse a través de aula virtual, considerada como "el entorno de aprendizaje donde el tutor-formador y el alumno interactúan a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono"



Formación subvencionada

A lo largo del año 2020 se comunican* formación de **434.894 participantes**. De cada diez participantes de la formación subvencionada en 2020, cerca de ocho provienen de la convocatoria Programas 2018 y casi dos de la convocatoria Programas de formación en competencias digitales 2018 (TIC-2018).

Las horas de formación realizadas se elevan a 30,1 millones: 69,2 horas por participante como media.

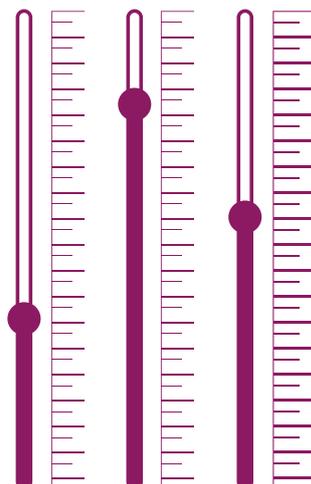


Por género se mantiene la tendencia observada en 2019, con un predominio de la participación de las mujeres, 58,3%, que concentran el 57,8% de las horas de formación. El 41,7% de los participantes son hombres y concentran el 42,2% de las horas, la duración media de la formación que realizan estos es algo más larga, 70 horas frente a las 68,6 horas de las mujeres.



(*) Participante que la entidad beneficiaria comunica a Fundae que va a formar, en tiempo y forma a través de la aplicación informática de comunicación de inicio del grupo, y que pertenecen a un grupo formativo comunicado en los plazos establecidos.

(**) Otros servicios incluye las actividades de: sanidad, administrativas, científicas, educación, transporte y comunicaciones, socioculturales y recreativas, financieras e inmobiliarias.



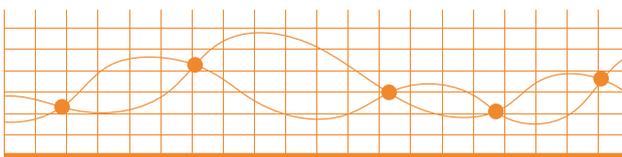
Formación subvencionada. Tasas de cobertura ámbito territorial

De los participantes comunicados, tres de cada cuatro son ocupados y un 25% desempleados. La tasa media de cobertura* formativa nacional es de 2% entre la población ocupada y del 3,1% entre los desempleados.

Algo más de siete de cada diez PIF realizados han tenido como finalidad la obtención de un título universitario.



(*) La tasa de cobertura se calcula como el porcentaje de participantes comunicados en la Iniciativa de Oferta estatal respecto de la población ocupada "excepto sector público" y también respecto a los desempleados según la EPA de 2020 (media anual).



Formación subvencionada: efectos del COVID-19

La formación subvencionada realizada a lo largo de 2020 también se ha visto afectada por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19

En las convocatorias de oferta, los plazos de ejecución y de justificación de las subvenciones, en su caso, se adecuaron a los periodos de suspensión. Por ello se aprobaron por el SEPE las correspondientes resoluciones de ampliación de los plazos máximos de ejecución previstos en las convocatorias.

Según el periodo en relación con el ea-confinamiento, la intensidad formativa arroja diferentes resultados en cuanto a la media de participantes por día y periodo:

- 1 de enero a 13 de marzo: periodo antes de la declaración del estado de alarma
- 14 de marzo a 20 de junio: periodo de estado de alarma-confinamiento.
- 21 de junio a 31 de diciembre: periodo posterior al estado de alarma- confinamiento.

