

Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años¹

ÓSCAR MAS TORELLÓ

Universidad Autónoma de Barcelona, España

1. Justificación del estudio

Los acelerados y profundos cambios sociales, culturales, económicos, laborales, científicos, tecnológicos... que está viviendo nuestra sociedad y su constante reconfiguración, inciden y afectan de forma ineludible e importante al mundo educativo ya que, "educarse hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del cambio y a su velocidad, cifrado en nuevas claves de concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales..." (Tejada, 2002, p. 30).

De igual modo es importante conocer en que dirección apuntan los principales cambios sociales que se están produciendo para, posteriormente, poder determinar las repercusiones e implicaciones formativas. Algunos de los rasgos constitutivos de estos nuevos escenarios que se van sucediendo son (Tejada, 1999 y 2002): la globalización, la revolución tecnológica, la multiculturalidad, la incertidumbre valorativa...

Todo ser humano está en constante construcción y en un escenario como el actual, cambiante e incierto, adquiere más importancia y queda fuera de cualquier cuestionamiento, la necesidad de una formación a lo largo de toda la vida y la importancia de la Educación Permanente desde su acepción más global e integradora. Hace tiempo que quedó obsoleta la concepción de adquirir unos conocimientos, unas habilidades,... de potenciar la formación en una etapa concreta de la vida del individuo, hoy nadie cuestiona "que la educación, como actividad intencional y sistemática, por un lado, y como ecoinfluencia física y humana por otro, es un proceso optimizante y perfectivo de la personalidad del individuo, que comienza y termina con la vida del mismo". (Ferrández y Puente, 1991, pp. 30-31).

Como nos indica Pérez Serrano (2001), la Educación Permanente, la transmisión cultural intergeneracional y otras estructuras educativas informales han estado presentes en todas las culturas, civilizaciones y épocas históricas. Así, aun remontándose en el tiempo, la educación permanente a lo largo (desde la infancia hasta la muerte) y ancho (en los ámbitos de la educación formal, no formal e informal) de

¹ Este artículo surge de la tesina doctoral del propio autor y de los resultados obtenidos en el proyecto "OPAL: Older People-Active Learners" (personas mayores-aprendices activos) inmerso dentro del programa Leonardo "Community Vocational Training Action Programme", en el que participan diversas instituciones europeas (la entidad organizadora es "The City and Guilds of London Institute", como entidad co-organizadora encontramos al "European Institute of Social Services-University of Kent" y, como "partners" el "Department of Computer Science-Universitaet Bremen", la "Associazione Sviluppo Innovazione Ambiente" y por la Universidad Autónoma de Barcelona participan la OAIID y el Grupo CIFO).

todo el devenir vital de la persona, empieza a ser un referente para los proyectos educativos hacia el último tercio del siglo XX, cuando se empiezan a padecer las consecuencias de algunos de los cambios comentados y se vislumbra en el horizonte el acercamiento de otros no menos influyentes.

La Educación Permanente, en los últimos años, está en el epicentro de las políticas sociales, económicas, laborales y educativas de los gobiernos locales, regionales, estatales y, principalmente, de los organismos europeos. Este hecho no nos debería sorprender, ya que en un mundo donde se están produciendo profundos, constantes y acelerados cambios en todos sus ámbitos, hace necesaria una constante adaptación de los ciudadanos a las necesidades y demandas de esta nueva sociedad en constante mutación. Así, la educación aparece como llave y clave en todo este proceso, no estando tampoco exenta de adaptarse a las nuevas circunstancias que acontecen en esta sociedad en constante reconfiguración, recobrando, ahora, en estas circunstancias y con la crisis del sistema escolar, la educación a lo largo de la vida una gran importancia para evitar ser excluidos de nuestra comunidad o para lograr la inclusión en ella, ya que estaremos obligados durante toda nuestra existencia a adaptarnos a nuestro voluble contexto, a satisfacer las necesidades e intereses cambiantes de nuestra comunidad y por tanto, obligados a formarnos constantemente para poder desarrollar competentemente los diferentes roles y funciones que deberemos desempeñar (simultánea o secuencialmente) con eficacia a lo largo de nuestra vida.

Actualmente el colectivo de personas mayores de 50 años es objeto de atención especial y de preocupación desde todos los ámbitos de nuestra sociedad (formación, cultura, sanidad, servicios sociales...), plasmándose el creciente interés por esta franja de edad en la publicación de múltiples estudios e investigaciones y en la celebración de diversos congresos, seminarios, jornadas...

Especialmente la formación de este colectivo de personas mayores de 50 años, en el marco de la Educación de Adultos y de la Educación Permanente, está cobrando un protagonismo no conocido anteriormente. Esta preocupación social y la aparición de múltiples, pero dispersas y descoordinadas acciones formativas y, en muchos casos, no acordes con los intereses y las necesidades de dicho colectivo, nos ha llevado a plantearnos la cuestión de ¿cuáles son las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años?, siendo dicha cuestión, a la vez, el objetivo general de nuestro estudio.

2. Método

2.1. Variables implicadas

La aproximación que deseamos realizar sobre las necesidades de formación de las personas mayores de 50 años, implica indagar sobre ¿quién es?, ¿dónde actúa?, ¿qué hace?, ¿qué piensa?, ¿qué formación demanda?, ¿en qué modalidad formativa se implicaría?, ¿qué predisposición tiene para realizar formación?... De la diversidad de respuestas que pueden generarse a partir de estos interrogantes se desprenden diferentes tipologías de variables que debemos considerar en la investigación, pudiéndose sintetizar en torno a:

- Variables personales, formativas y sociolaborales, en relación con *quién es, qué hace y dónde actúa*.

- Variables respecto a las necesidades formativas, en relación con *qué demanda*, considerando tanto el ámbito sociolaboral como el sociocultural.
- Variables afines a las modalidades y preferencias formativas en las *que se implicaría*.
- Variables relacionadas con la posible implicación y motivación existida en el pasado para realizar formación, relacionadas con *que piensa y con que predisposición actual tiene para realizar formación*.

2.2. Metodología

Partimos de un estudio de tipo *descriptivo*, siendo por las propias características del objeto un *diagnóstico de necesidades*, combina aspectos cuantitativos y cualitativos a partir de los datos derivados del uso fundamentalmente del cuestionario, que complementaremos con grupos de discusión de expertos y responsables institucionales de formación, orientación... Esta aproximación, mediante cuestionarios y grupos de discusión, nos permite explorar e inferir desde el entorno a las variables implicadas entre sí.

Partiendo de estas características comentadas podemos afirmar que nuestro estudio asume y cumple con las características consideradas necesarias por Ferrández *et al.* (2000, pp. 181-184) en un estudio de este tipo: completo (al considerar la propia valoración de los sujetos objeto de estudio y de otros con los que interacciona), multidimensional (contempla una pluralidad de contenidos, de dimensiones e instrumentos), abierto, coherente, factible, participativo, confidencial, útil, accesible...

Asimismo las técnicas utilizadas mayoritariamente en esta investigación serán las propias de la metodología descriptivo-interpretativa haciendo uso, como ya se ha apuntado anteriormente, del cuestionario y del grupo de discusión para obtener la información necesaria para determinar, de este modo, las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años.

Consideramos imprescindible el principio de triangulación tanto de fuentes de información, como de instrumentos, como de metodologías. En este estudio, triangularemos fuentes de información sobre el mismo objeto (necesidades formativas de las personas mayores de 50 años) como ya hemos explicitado anteriormente: el propio colectivo mayor de 50 años y los expertos próximos a su quehacer diario y, a su vez, triangularemos metodologías (cualitativa y cuantitativa) e instrumentos (cuestionarios y grupos de discusión de expertos).

2.3. Población y muestra

La población, objeto de estudio, queda definida por el conjunto de personas mayores de 50 años, tanto en edad activa como jubilar, vinculadas a instituciones de distinta tipología, ubicadas en Barcelona y su área metropolitana de influencia.

Hemos optado por identificar la unidad muestral mediante las diferentes instituciones formativas que abarcan diversos ámbitos donde una persona adulta (esté en edad laboral o jubilar y se encuentre laboralmente ocupado, desempleado, prejubilado o jubilado) puede recibir dicha formación (escuelas de adultos, asociaciones de jubilados, agrupaciones patronales, sindicatos, ayuntamientos, ONG's, universidades, instituciones de formación continua...), haciendo explícito de este modo, las diferentes fuentes de

información sobre el mismo objeto: las personas mayores de 50 años; pudiendo así recabar no sólo las propias opiniones y/o valoraciones de este colectivo referentes a sus diferentes ámbitos de realización (personal, social y laboral), sino también como les valoran, perciben y que opinan de ellos aquellos otros sujetos relacionados, de algún modo, con sus actividades diarias.

Al referirnos a los sujetos relacionados con los adultos mayores de 50 años, nos referimos a los ya nombrados anteriormente formadores, orientadores, expertos, responsables institucionales... de las organizaciones participantes en el estudio, consiguiendo su opinión y valoración organizando un grupo de discusión de expertos. Partiendo de la institución como unidad de muestra, nos situaríamos ante un sistema de muestreo por conglomerados, considerando al conjunto de mayores de 50 años, de cada uno de ellos, los sujetos muestrales constituidos en fuentes de la información.

Para conseguir una amplia y diversa representación de las diferentes tipologías de las instituciones que tienen relación, de una u otra forma, con la formación de adultos hemos optado por no realizar una extracción aleatoria simple de organizaciones, sino establecer inicialmente criterios que garanticen dicha diversidad. Así, en este procedimiento de muestreo no probabilístico intencional, establecemos como criterio institucional su titularidad, su dependencia orgánica... de manera que queden representadas diversas realidades de nuestro colectivo: centros dependientes de sindicatos, centros dependientes de organizaciones patronales, ayuntamientos, universidades, escuelas de adultos, ONG's y asociaciones de jubilados.

Considerando el conjunto de variables presentadas como criterio selectivo para la inclusión de los centros en la muestra, el listado final de entidades, en el que incluimos los participantes de la investigación (tanto personas mayores de 50 años como expertos en el ámbito de formación de adultos) es el siguiente:

TIPO DE INSTITUCIÓN	NÚMERO DE CENTROS	NÚMERO DE EXPERTOS*	N.º PERSONAS >50 AÑOS**	% DE LA MUESTRA
Sindicatos	1	2	4	2,3 %
Ayuntamientos	2	5	52	30,3 %
Patronales	1	2	19	11 %
Escuelas de adultos	1	1	23	13,4 %
ONG's	2	2	26	15,1 %
Universidades	1	1	23	13,4 %
Instituciones de formación continua	3	2	25	14,5 %
TOTAL	11	15	172	100 %
Muestra implicada en la investigación. *Participantes en los grupos de discusión. **Muestra abarcada por el cuestionario.				

2.4. Instrumentalización

2.4.1. El cuestionario

La utilización de los cuestionarios pretende facilitar la recogida de gran cantidad de información de carácter general, utilizándose posteriormente ésta, para orientar y profundizar los temas del grupo de discusión.

Haciendo referencia al contenido del cuestionario podemos identificar diferentes apartados en su estructura:

- DATOS GENERALES, que integra las variables personales.
- VARIABLES FORMATIVAS, donde se hace explícita la formación inicial y continua del sujeto muestral.
- VARIABLES SOCIOLABORALES DEL SUJETO, donde constan datos sobre su situación laboral y contractual, horario, tipo de jornada, categoría, sector laboral y pertenencia a asociaciones de cualquier índole.
- NECESIDADES FORMATIVAS DEL COLECTIVO, tanto en el ámbito sociolaboral como sociocultural. Se les solicita la valoración de la necesidad e importancia de dos listados de contenidos (cada uno de ellos relacionado con uno de los ámbitos citados anteriormente).
- MODALIDADES FORMATIVAS, donde se le solicita a los sujetos que reflexionen respecto a la formación recibida y respecto a su predisposición para participar en nuevas acciones formativas, considerando aspectos como: preferencia de horarios, lugar de realización, metodologías, modalidades, tiempo de dedicación, experiencia en recibir e impartir formación...

2.4.2. *Los grupos de discusión de expertos*

La realización del grupo de discusión, entre los diferentes actores sociales (responsables institucionales, expertos, formadores, orientadores, insertores laborales...) preocupados y ocupados en temas de formación con personas mayores de 50 años, tiene como objetivo profundizar en algunos aspectos extraídos de los cuestionarios y, del mismo modo, valorar las oportunidades y necesidades formativas de este colectivo.

Al grupo de discusión asistieron 15 expertos de las diferentes instituciones participantes en la investigación, siendo registrado en video (previa autorización de los asistentes) para completar, posteriormente, las anotaciones tomadas *in situ*.

3. Resultados

3.1. Caracterización de la muestra

Partimos de un colectivo que mayoritariamente supera los 70 años de edad (76,6%), donde la distribución del género está muy compensada (masculino 50,3%). La muestra, mayoritariamente, sitúa su domicilio en un ámbito urbano (84%), siendo su estado civil casado (76,2%) y estando la mayoría de ellos en posesión de estudios primarios (45%).

Si consideramos las variables sociolaborales, la mayor parte de la muestra están en situación jubilar o prejubilado (61%) y, el colectivo activo laboralmente, dice tener una categoría profesional de operario (39,6%) y laborar mayoritariamente en el sector servicios (54,4%) o en la industria (43,9%).

En el grupo tomado como muestra, más del 50% destaca que ha participado en experiencias de formación para gente joven en los dos últimos años y, en un 73,4% de los casos, destaca que ha sido formado por gente joven en el mismo periodo de tiempo; siendo valorada muy positivamente la utilidad de la formación recibida a lo largo de su vida por una inmensa parte de la muestra.

3.2. Necesidades formativas del colectivo

3.2.1. *Ámbito sociolaboral*

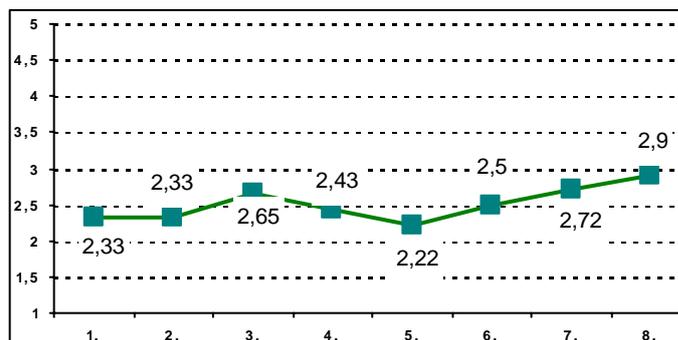
Globalmente, el colectivo de personas mayores de 50 años valora por debajo de la media teórica (3) su necesidad formativa ligada con el ámbito sociolaboral. Teniendo como referencia la edad de la muestra, no es de extrañar este resultado; ni tampoco extraña que valoren en un nivel medio, pero por encima del resto, las necesidades formativas de este ámbito que están relacionadas con la “la transición a la vida jubilar”, “transmisión de la experiencia profesional a otros” y “el propio perfeccionamiento en el contexto de trabajo”, quedando reforzada la puntuación obtenida por su especial valoración en el grupo de discusión.

Podemos observar los resultados en la tabla siguiente y, del mismo modo, el perfil resultante de las necesidades formativas el ámbito sociolaboral:

TABLA 1. Necesidades formativas sociolaborales

NECESIDAD FORMATIVA	Media	Desv
1. Para un cambio de trabajo	2,33	1,5
2. Para el mantenimiento del trabajo	2,33	1,4
3. Para la especialización en el trabajo	2,65	1,6
4. Para la promoción profesional	2,43	1,5
5. Para la inserción o reinserción en el mundo del trabajo	2,22	1,6
6. Para la transición a la vida jubilar	2,50	1,5
7. Para el perfeccionamiento en el contexto de trabajo	2,72	1,6
8. Para la transmisión de la experiencia profesional a otros	2,90	1,5

GRÁFICO 1. Perfil de la necesidad de formación en el ámbito sociolaboral



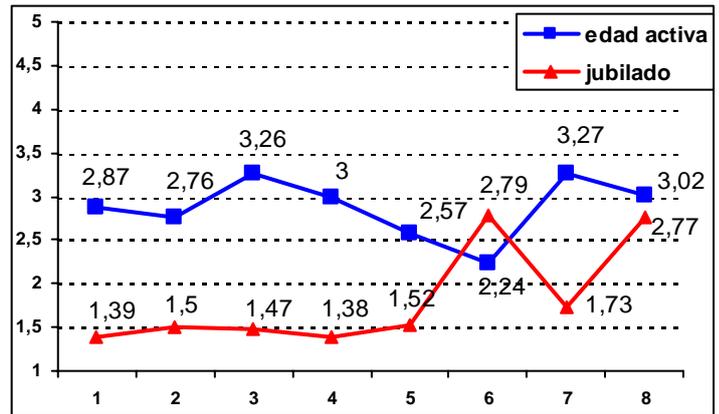
Un aspecto a resaltar es la no existencia de diferencias significativas en cuanto a necesidades formativas entre géneros en este ámbito sociolaboral, con la excepción de la “transición a la vida jubilar” y la “transmisión de la experiencia profesional a otros”, donde el colectivo masculino evidencia mayor necesidad. Se evidencia, del mismo modo, una coincidencia entre ambos colectivos respecto a la valoración de los contenidos de formación propuestos.

Si centramos nuestra atención en la situación laboral de la muestra (edad activa o jubilar) observamos que las necesidades formativas relacionadas con el ámbito sociolaboral, lógicamente, son superiores en el colectivo en activo. Es destacable que no existan diferencias significativas en lo relativo a la “transición a la vida jubilar” (necesidad algo mayor en los jubilados) y en “la transmisión de la experiencia profesional a otros”, donde ambos colectivos evidencian la misma necesidad. En los resultados y en el perfil que se muestra a continuación se especifica la valoración realizada por estos colectivos de las necesidades formativas relacionadas con el ámbito sociolaboral:

TABLA 2. Necesidades formativas sociolaborales

NECESIDAD FORMATIVA	Edad activa (1)	Jubilado (2)
1. Para un cambio de trabajo	2,87	1,39
2. Para el mantenimiento del trabajo	2,76	1,50
3. Para la especialización en el trabajo	3,26	1,47
4. Para la promoción profesional	3	1,38
5. Para la inserción o reinserción en el mundo del trabajo	2,57	1,52
6. Para la transición a la vida jubilar	2,24	2,79
7. Para el perfeccionamiento en el contexto de trabajo	3,27	1,73
8. Para la transmisión de la experiencia profesional a otros	3,02	2,77

GRÁFICO 2. Perfil de la necesidad de formación en el ámbito sociolaboral



Puede resultar paradójico que la valoración de la importancia de los contenidos sea superior a la necesidad sentida de formación comentada en el apartado anterior. No obstante, es relevante, con independencia de su necesidad, que se valoren por encima de la media (3) todos los contenidos de formación relacionados con el ámbito sociolaboral, particularmente los relativos a “aprender a emprender” y, con un nivel similar de valoración, pero reforzados con los resultados del grupo de discusión los contenidos referentes a la “seguridad e higiene en el trabajo”, “TIC’s” e “idiomas”.

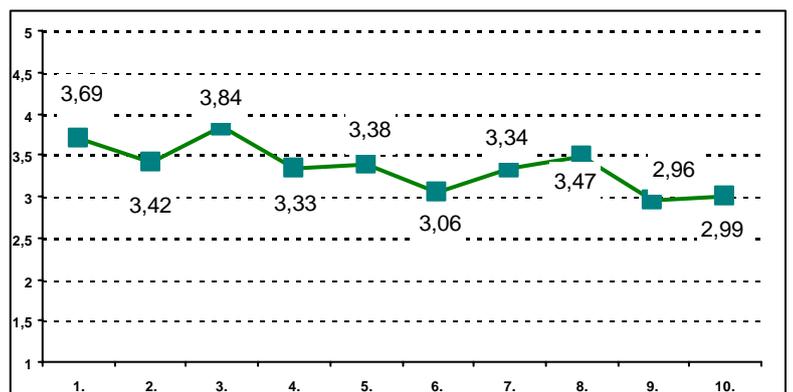
Otros aspectos pertenecientes al ámbito sociolaboral no aparecidos específicamente en el cuestionario, pero altamente valorados por el grupo de discusión son: “cursos específicos de formación ocupacional dirigidos a la búsqueda de empleo y reinserción profesional”, “reorientación de los itinerarios laborales”, “reciclaje para nuevos filones de ocupación” y “gestión del tiempo” (aunque también podría ser clasificada en el ámbito sociocultural).

A continuación observamos los resultados y el perfil de valoración de los contenidos en el ámbito sociolaboral:

TABLA 3. Contenidos sociolaborales de formación

CONTENIDOS DE FORMACIÓN	Media	Desv
1. Seguridad e higiene en el trabajo	3,69	1,4
2. Aprender a emprender	3,42	1,4
3. TIC's	3,84	1,4
4. Medio ambiente/gestión ambiental	3,33	1,4
5. Calidad	3,38	1,4
6. Procesos de producción	3,06	1,4
7. Idiomas	3,34	1,5
8. Comunicación (oral, escrita,...)	3,47	1,4
9. Marketing	2,96	1,4
10. Gestión de Grupos de trabajo	2,99	1,4

GRÁFICO 3. Perfil de la valoración de contenidos del ámbito sociolaboral



En el ámbito de la valoración de la importancia de los contenidos, aunque parezca paradójico no va asociada a la situación profesional (edad activa o jubilar), únicamente la “seguridad e higiene en el trabajo” es valorada como contenido significativamente más importante en el colectivo en situación activa.

3.2.2. *Ámbito sociocultural*

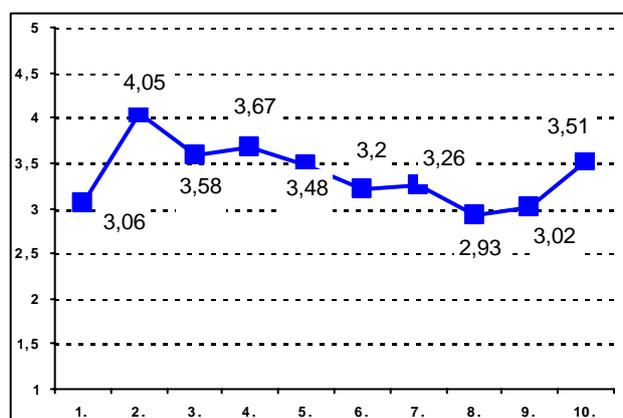
Las necesidades sentidas de formación en el ámbito sociocultural son valoradas, en el conjunto de la muestra, por encima de la media en su conjunto. Particular interés tienen para el colectivo el “incremento del propio conocimiento personal”, el “incremento de las habilidades sociales” y “la relacionada con los sentimientos”, reforzándose estas necesidades formativas por las explicitadas en el grupo de discusión: “reorientación personal”, “autoimagen” y “autoestima”. A partir del incremento del propio conocimiento (seguridad personal) se da apertura a nuevas realidades, incremento del círculo de amistades,... Otra necesidad puntuada por encima de la media teórica y que queda reforzada, por las aportaciones realizadas por el grupo de discusión, es la necesidad de formación “para enseñar a los demás cosas que yo ya sé”.

En la tabla y gráfico presentado a continuación se especifica la valoración de las necesidades formativas relacionadas con el ámbito sociocultural y el perfil resultante de estas:

TABLA 4. Necesidades formativas socioculturales

NECESIDAD FORMATIVA	Media	Desv
1. Para el incremento de mi círculo de amistades	3,06	1,4
2. Para incrementar conocimientos personales	4,05	1,1
3. Para incrementar mis habilidades sociales	3,58	1,2
4. Para conocer nuevas realidades	3,67	1,2
5. Para enseñar a los demás cosas que yo ya sé	3,48	1,2
6. Para la participación social	3,20	1,3
7. Para compartir experiencias	3,26	1,1
8. Relacionada con la actividad física	2,93	1,3
9. Para la gestión del cambio	3,02	1,3
10. Relacionada con los sentimientos	3,51	1,5

GRÁFICO 4. Perfil necesidades formativas ámbito sociocultural

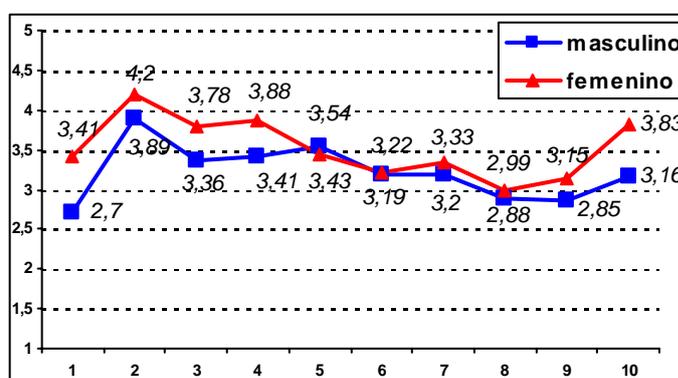


Si centramos nuestra atención en las diferencias entre géneros, observamos que mantienen la misma valoración de las necesidades formativas en el ámbito sociocultural tanto hombres como mujeres, salvo en los casos expuestos a continuación, donde las mujeres manifiestan mayor necesidad formativa: “incremento del círculo de amistades”, “incremento de las habilidades sociales”, “conocer nuevas realidades” y “aspectos relacionados con los sentimientos”. Veamos los datos y el gráfico correspondiente:

TABLA 5. Necesidades formativas ámbito sociocultural, según género

NECESIDAD FORMATIVA	Masculino (1)	Femenino (2)
1. Para el incremento de mi círculo de amistades	2,70	3,41
2. Para incrementar mis conocimientos personales	3,89	4,20
3. Para incrementar mis habilidades sociales	3,36	3,78
4. Para conocer nuevas realidades	3,41	3,88
5. Para enseñar a los demás cosas que yo ya sé	3,54	3,43
6. Para la participación social	3,19	3,22
7. Para compartir experiencias	3,2	3,33
8. Relacionada con la actividad física	2,88	2,99
9. Para la gestión del cambio	2,85	3,15
10. Relacionada con los sentimientos	3,16	3,83

GRÁFICO 5. Perfil necesidades de formación en el ámbito sociocultural según género

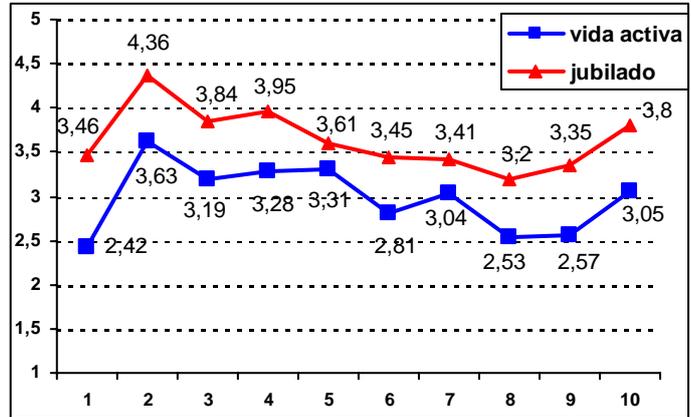


Centrando de nuevo la atención en la situación laboral de la muestra se observa que las necesidades de formación en el ámbito sociocultural son substancialmente diferentes para ambos colectivos (edad jubilar o activa); exceptuando el caso de “enseñar a los demás cosas que yo ya sé”, las personas en edad jubilar manifiestan mayor necesidad formativa que las personas en edad activa.

TABLA 6. Necesidades formativas socioculturales según situación laboral

NECESIDAD FORMATIVA	Edad activa (1)	Jubilado (2)
1. Para el incremento de mi círculo de amistades	2,42	3,46
2. Para incrementar mis conocimientos personales	3,63	4,36
3. Para incrementar mis habilidades sociales	3,19	3,84
4. Para conocer nuevas realidades	3,28	3,95
5. Para enseñar a los demás cosas que yo ya sé	3,31	3,61
6. Para la participación social	2,81	3,45
7. Para compartir experiencias	3,04	3,41
8. Relacionada con la actividad física	2,53	3,2
9. Para la gestión del cambio	2,57	3,35
10. Relacionada con los sentimientos	3,05	3,8

GRÁFICO 6. Perfil necesidades formativas socioculturales según situación laboral



En consonancia con los resultados comentados anteriormente (alta puntuación de las necesidades de formación sentidas en el ámbito sociocultural), se valoran por encima de la media teórica la importancia de los contenidos de formación en dicho ámbito, como por ejemplo, “participación en la comunidad”, “derechos y deberes de la ciudadanía”, “autoconocimiento”, “vida saludable”... Otros contenidos puntuados de manera similar en el cuestionario y reforzados por las aportaciones efectuadas por el grupo de discusión son la “gestión de las emociones” y “relaciones interpersonales”.

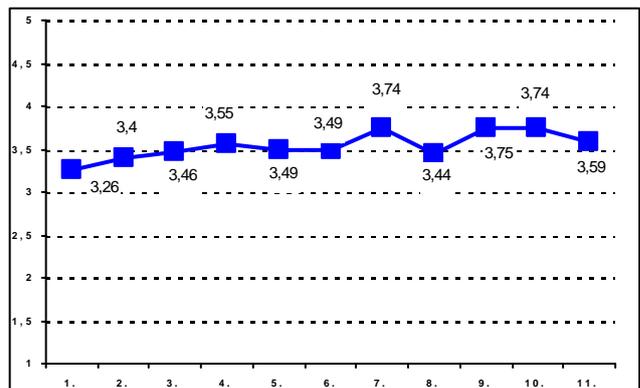
Algunos contenidos o necesidades surgidas como importantes en el grupo de discusión y no aparecidas explícitamente en el cuestionario son: “formación cultural”, “alfabetización”, “oportunidad de continuidad o acceso a la formación reglada u otras modalidades similares como las aulas de extensión universitaria” y, por último, un genérico como “formación para la calidad de vida” que a pesar de no aparecer claramente en el cuestionario si podría contener aspectos contemplados en el mismo como “dietética y nutrición”, “vida saludable”... (también puntuados por encima de la media en dicho instrumento).

Veamos, en la tabla y gráfica siguientes, la valoración de los contenidos de formación relacionados con el ámbito sociocultural y el perfil resultante:

TABLA 7. Contenidos de formación ámbito sociocultural

CONTENIDOS DE FORMACIÓN	Media	Desv
1. Matemática para la vida	3,26	1,3
2. Dietética y nutrición	3,40	1,3
3. Seguridad doméstica	3,46	1,2
4. Ocio y tiempo libre	3,55	1,1
5. Relaciones interpersonales	3,49	1,2
6. Toma de decisiones	3,49	1,2
7. Vida saludable	3,74	1,3
8. gestión de emociones	3,44	1,3
9. Autoconocimiento	3,75	1,1
10. Derechos y deberes de la ciudadanía	3,74	1,2
11. Participación en la comunidad	3,59	1,1

GRÁFICO 7. Perfil valoración contenidos ámbito sociocultural

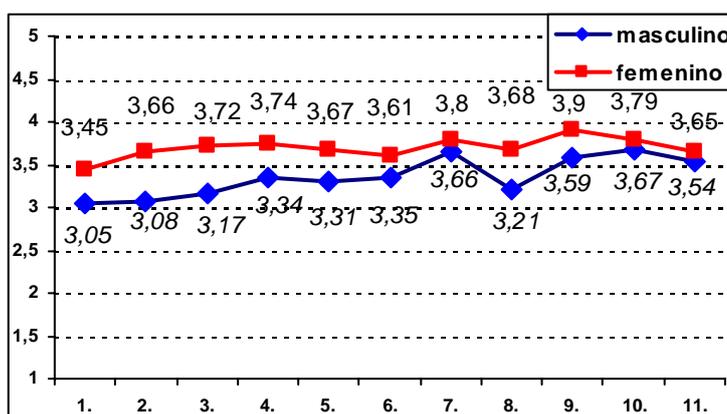


Si consideramos la variable de género, el perfil de valoración de los contenidos socioculturales es dispar en lo relativo a "dietética y nutrición", "seguridad doméstica", "ocio y tiempo libre" y "gestión de emociones", donde las mujeres atribuyen mayor importancia a dichos contenidos. En el resto de contenidos, la valoración es similar, aunque se apunta una tendencia a una puntuación mayor en el género femenino. Veamos los datos y el perfil gráfico para ayudar a la comprensión de estos datos:

TABLA 8. Contenidos de formación socioculturales según género

CONTENIDO DE LA FORMACIÓN	Masculino (1)	Femenino (2)
1. Matemática para la vida	3,05	3,45
2. Dietética y nutrición	3,08	3,66
3. Seguridad doméstica	3,17	3,72
4. Ocio y tiempo libre	3,34	3,74
5. Relaciones interpersonales	3,31	3,67
6. Toma de decisiones	3,35	3,61
7. Vida saludable	3,66	3,80
8. Gestión de emociones	3,21	3,68
9. Autoconocimiento	3,59	3,90
10. Derechos y deberes de la ciudadanía	3,67	3,79
11. Participación en la comunidad	3,54	3,65

GRÁFICO 8. Perfil valoración de los contenidos socioculturales según género

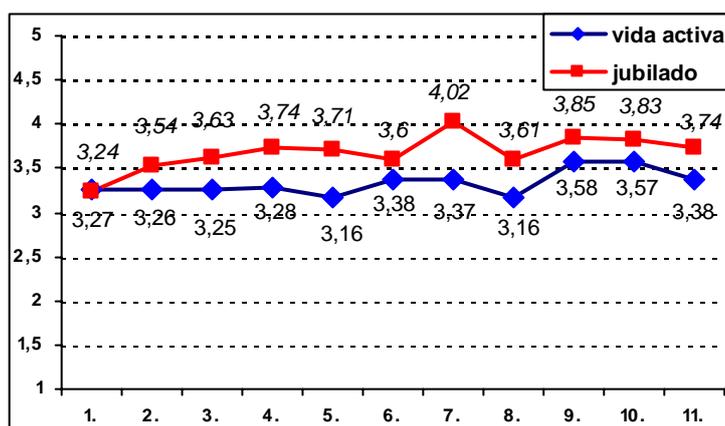


Aunque el perfil, según la situación laboral, respecto a la valoración de los contenidos de formación del ámbito sociocultural es muy similar en su conjunto, es destacable que los jubilados valoren más la importancia de los contenidos de "matemática para la vida", "seguridad doméstica" y "vida saludable", que el colectivo activo; esta valoración podría entenderse como la evidencia del aumento de la preocupación por la salud en este ciclo vital. Observemos la tabla con los resultados obtenidos y el perfil gráfico resultante:

TABLA 9. Contenido de la formación según situación laboral

CONTENIDO DE LA FORMACIÓN	Edad activa (1)	Jubilado (2)
1. Matemática para la vida	3,27	3,24
2. Dietética y nutrición	3,26	3,54
3. Seguridad doméstica	3,25	3,63
4. Ocio y tiempo libre	3,28	3,74
5. Relaciones interpersonales	3,16	3,71
6. Toma de decisiones	3,38	3,6
7. Vida saludable	3,37	4,02
8. gestión de emociones	3,16	3,61
9. Autoconocimiento	3,58	3,85
10. Derechos y deberes de la ciudadanía	3,57	3,83
11. Participación en la comunidad	3,38	3,74

GRÁFICO 9. Perfil valoración de los contenidos formativos socioculturales según situación laboral

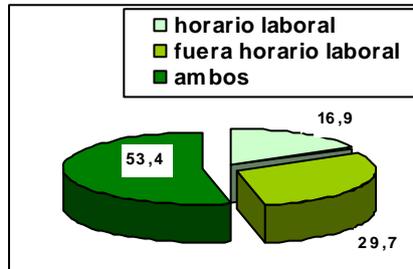


3.2.3. Modalidades formativas y otros aspectos

El horario preferido para la realización de los cursos de formación es un tanto dispar, siéndoles indistinto "en horario laboral" o "fuera del horario laboral" al 53,4% de la muestra, en "horario laboral" lo eligen el 16,9% y "fuera de horario laboral" el restante 29,7% de los sujetos muestrales. En cualquier caso, hay que tener presente la propia conformación de la muestra del estudio, donde ya indicamos que sólo el

22,5% están activos, los desempleados alcanzan el 16,5% y los prejubilados/jubilados alcanzan el 61% de dicha muestra.

GRÁFICO 10
Distribución horario de preferencia para la formación

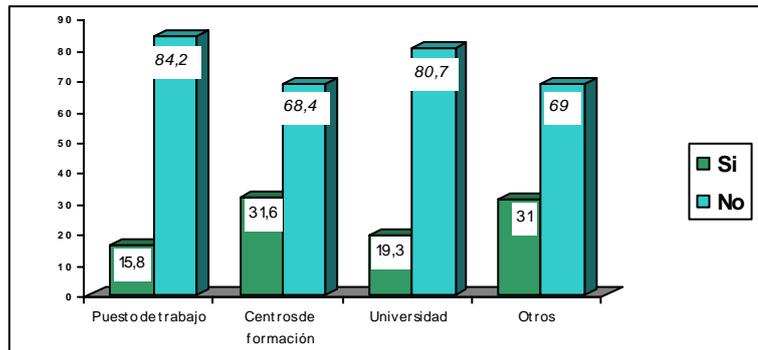


La preferencia por el lugar de realización de los cursos de formación se distribuye de forma desigual entre el puesto de trabajo, los centros de formación, la universidad y otros diversos. Del mismo modo que en apartados anteriores, tampoco debemos olvidar en este ítem, las características relativas a la situación laboral actual de la muestra.

TABLA 10

LUGAR DE REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	SI	NO
1. Puesto de trabajo	15,8	84,2
2. Centros de formación	31,6	68,4
3. Universidad	19,3	80,7
4. Otros	31,0	69,0

GRÁFICO 11. Distribución del lugar de realización de la formación

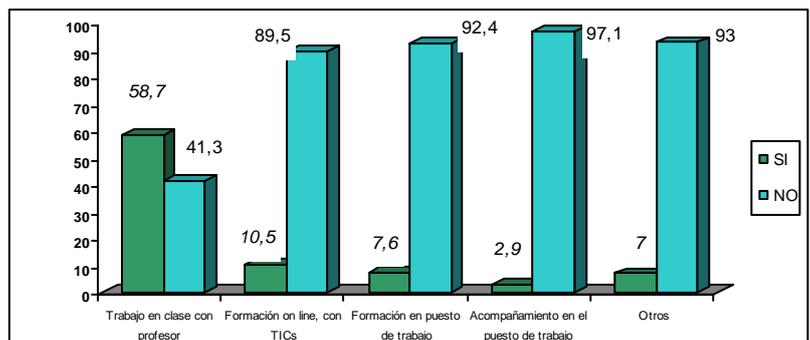


El 53,5% de la muestra realizó el año anterior formación, cuya dedicación media se ha calculado en 155,39 horas; siendo las estrategias didácticas predominantes es esta formación recibida, las que se pueden observar en la tabla y gráfica siguientes:

TABLA 11. Estrategias metodológicas

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	SI (%)	NO (%)
1. Trabajo en clase con presencia de profesor	58,7	41,3
2. Formación on line, con TICs	10,5	89,5
3. Formación en el puesto de trabajo	7,6	92,4
4. Acompañamiento en el puesto de trabajo	2,9	97,1
5. Otros	7	93

GRÁFICO 12. Distribución lugar de realización de la formación



En el grupo de discusión, el tema de la comunidad virtual de aprendizaje, fue uno de los que provocó mayor debate. A partir de las discusiones se generó un listado de ventajas e inconvenientes de la posible utilización de esta modalidad:

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad ▪ Autonomía ▪ Accesibilidad ▪ Intercambio de valores e información ▪ Comunicación ▪ Culturalización 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Despersonalización ▪ Dispersión ▪ Individualismo ▪ Dificultad de tutorización y monitorización ▪ Dificultad de evaluación ▪ Alfabetización tecnológica

El interés expresado por la muestra en participar en una comunidad virtual de aprendizaje es muy alto (70,3%) y la dedicación horaria semanal que estarían dispuestos a dedicar a la comunidad virtual de aprendizaje, mayoritariamente, oscila entre “menos de 4 horas” que podría dedicar un 46,7% de la muestra y “entre 5-10 horas” que proponen como dedicación horaria posible un 43% de la muestra.

GRÁFICO 13. Horas dedicación semanal a la comunidad virtual

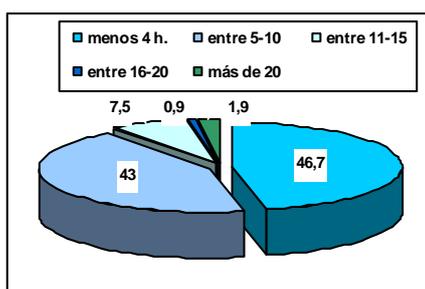
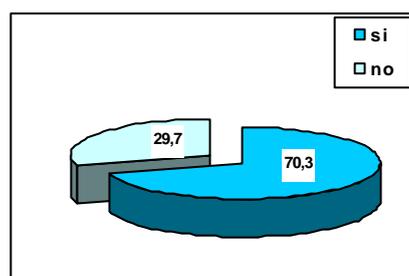


GRÁFICO 14. Interés por participar en comunidad virtual



Estos últimos datos relativos a las modalidades de formación indican que el colectivo objeto de estudio está predispuesto a continuar formándose y expresan pocas resistencias al cambio, siempre y cuando se ajuste la oferta formativa a sus necesidades.

4. Conclusiones

4.1. Sobre la caracterización de la muestra

En términos generales se observa que la formación inicial del genero masculino es superior a la del femenino, cuestión lógica si pensamos en las posibilidades formativas, de cada uno de los géneros, en los años 40 y 50; del mismo modo, un 50,9% de la muestra únicamente dice poseer “estudios primarios, básicos o elementales”, significando esto un abandono prematuro de su escolarización. Este abandono de la escolaridad era muy habitual en la España de la época, por la inexistencia de leyes que prohibieran el trabajo en edades tempranas y por la coexistencia de diversos tipos de problemáticas en las familias, por ejemplo: a) precariedad económica de las clases humildes, obreras, campesinas... conllevando esta situación dificultades para cubrir los gastos provocados por la escolarización de los hijos; b) necesidad de que los hijos aportaran un salario a la economía familiar o necesidad de utilizarlos como mano de obra en

los campos de cultivo familiares, significando esta incorporación al mundo laboral un abandono prematuro de la escolarización.

La mayoría de personas de la muestra que están en activo son operarios (un 22,6%) gozando en la mayoría de casos de un contrato indefinido (84,6%) y a tiempo completo (75%), trabajando la mayoría de ellos en el sector servicios (54,4%), confirmando este dato la terciarización de nuestra sociedad, comentada.

4.2. Sobre las necesidades y contenidos de formación

Si consideramos los datos obtenidos en la valoración de las necesidades formativas y de los contenidos propuestos, podemos deducir las siguientes cuestiones:

- a) El colectivo valora por debajo de la media teórica sus necesidades formativas en el ámbito sociolaboral. Si relacionamos este dato con la edad, parece lógico que las necesidades más sentidas por los sujetos muestrales se observen en los aspectos relativos a la "transmisión de la experiencia profesional a otros", "especialización o perfeccionamiento en el contexto laboral" y, por último, "la transición a la vida jubilar"² y, valorando especialmente, los contenidos relacionados con las TIC's.
- b) El mismo colectivo, en cambio, valora por encima de la media teórica sus necesidades formativas sentidas en el ámbito sociocultural y todos los contenidos relacionados con este ámbito. Si consideramos que la mayoría de la muestra está fuera del mercado laboral o está iniciando el proceso y su mentalización para salir de éste, parece lógico este predominio (que se establece en los cuestionarios) de las necesidades sentidas en el ámbito sociocultural respecto a las necesidades sentidas del ámbito sociolaboral. La persona mayor de 50 años, mayoritariamente, está más preocupada por su transición, preparación y desarrollo de su nueva etapa vital (el horizonte que se va aproximando), que por sus necesidades sociolaborales, ya que de algún modo, está iniciando su progresiva desvinculación de ésta situación laboral.

4.3. Sobre las modalidades y tipología de formación

Cabe destacar que la unidad muestral es muy activa en los aspectos referentes a la formación, obteniendo como datos interesantes:

- a) Indiferencia mayoritaria respecto al horario, siéndoles indistinto realizar la formación dentro o fuera del horario laboral. Estando este dato condicionado por la propia conformación de la muestra, en la que sólo un 22,5% están activos y el resto están desempleados (16,5%) o prejubilados/jubilados (61%).
- b) Gran implicación en acciones formativas. En el último bienio, un 73,4% de la muestra ha sido formada por gente joven y un 50% ha participado en la formación de jóvenes. Estos datos nos indican una línea para profundizar mediante entrevistas individuales y/o para indagar en próximas investigaciones: ¿de que materia reciben formación los adultos mayores de 50

² Expuestos y ordenados según la mayor o menor puntuación obtenida en los cuestionarios.

años por parte de los jóvenes? y, estos mismos adultos, ¿qué tipos de contenidos ofrecen en la formación que imparten a los jóvenes?. No tenemos datos para lanzar una hipótesis respecto a qué ámbito pertenece la formación que han recibido estos adultos mayores de 50 años por parte de jóvenes, pero si podemos intuir y atrevernos a proponer una hipótesis y considerar que la formación, que este colectivo mayor de 50 años, ha ofrecido a personas más jóvenes estaba vinculada con el aprendizaje profesional y a la transmisión de experiencia laboral; ya que el ítem puntuado más alto como necesidad sentida del ámbito sociolaboral es la necesidad de formación para la “transmisión de la experiencia profesional a otros” (por encima de necesitar formación para la “especialización en el trabajo”, para un “cambio de trabajo”, para el “mantenimiento del trabajo” o “para la promoción profesional”)³ y, del mismo modo, una de las necesidades más sentidas del ámbito sociocultural es la de “enseñar a los demás cosas que yo sé”.

- c) Alta implicación en formación considerando la franja de edad de la muestra, ya que más de la mitad (un 53,5%) realizó formación el año anterior con una dedicación media de 155,39 horas⁴, siendo esta formación mayoritariamente (58,7%) presencial con docente y en un aula.

- d) Otro aspecto interesante es que sólo un 10,5% de la muestra ha participado en formación “on-line”, utilizando las TIC’s como medio para ello. Este dato contrasta con su poca resistencia al cambio y su alta predisposición (un 70,3% de la muestra) a continuar su formación participando en una comunidad virtual de aprendizaje, evidentemente, siempre que esta formación se adapte a sus necesidades y motivaciones. Reflexionando sobre estos datos obtenidos se nos plantean diversos desafíos y preguntas: ¿debemos replantearnos que modalidades (“on line”, semipresencial⁵, presencial...) son las más adecuadas (según contenidos, competencias de los posibles usuarios, motivaciones...) para las actividades formativas que estamos ofertando a las personas mayores de 50 años?, o estamos ofertando básicamente cursos presenciales ¿porqué los usuarios no disponen de los medios tecnológicos necesarios?, o ¿porqué carecen de las competencias informáticas básicas?, o ¿porqué los responsables de diseñar y gestionar la formación parten del estereotipo de una persona mayor de 50 años analfabeta digital?, o si consideramos la poca resistencia que expresan los sujetos de la muestra al cambio ¿serán entonces los responsables y expertos de formación los resistentes al cambio?, de ser así, ¿porqué se produce esta resistencia?, ¿por comodidad?, ¿por inseguridad?, ¿por falta de formación psicopedagógica para dar respuesta a las demandas, motivaciones, necesidades... de este colectivo?, ¿por falta de formación psicopedagógica y/o técnica para crear material multimedia?... son preguntas que nos quedan sin responder, de momento, y puntos de reflexión a considerar y profundizar mediante entrevistas individuales en profundidad y/o para indagar en próximas investigaciones.

³ Coincide este aspecto con otros artículos e investigaciones (Creson, 1996, y Sanahuja *et al.*, 2005) cuando exponen que las personas próximas a la salida del mercado laboral, muy a menudo, perciben como innecesaria la formación para la actualización o incremento de competencias laborales.

⁴ Considerando 33 semanas lectivas al año, obtenemos la no despreciable cifra de 4,7 horas de dedicación semanal a formación.

⁵ También llamado en la actualidad “*blended learning*” cuando hacemos referencia a la combinación de las modalidades presencial y “on line”.

Bibliografía

- CRESSON, E. (1996): "Hacia una política de educación y de formación permanentes", en *Revista Europea de Formación Profesional*, n.º 8-9, pp. 9-12.
- DELORS, J. (1996): *La educación encierra un tesoro*. Madrid, Santillana-Ediciones UNESCO.
- DEL RINCON, D. *et al.* (1995): *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, Dykinson.
- FERRÁNDEZ *et al.* (2000): *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona, Octaedro.
- FERRÁNDEZ, A. (2000b): "...Y después de la formación ¿qué?". *Conferencia Jornadas de Zaratempleo*. Zaragoza, Diciembre de 2000.
- FERRÁNDEZ, A., y PUENTE, J. M. (directores) (1991): *Educación de personas adultas. Macrodidáctica*. Vol. 1. Madrid Diagrama-Fondo Formación.
- MAS, O. (2006): *Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años*. Bellaterra, Departamento de Pedagogía Aplicada-UAB (tesina doctoral inédita).
- MAYHORN, C. B. *et al.* (2004): "Older Adults, Computer Training, and the Systems Approach: A Formula for Success", en *Educational Gerontology*, n.º 30, pp. 185-203.
- MEHROTRA, C. M. (2003): "In Defense of Offering Educational Programs for Older Adults", en *Educational Gerontology*, n.º 29, pp.645-655.
- PÉREZ SERRANO, G. (2001): "Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual", en *Agora Digital*, n.º 1. <<http://www.uhu.es/agora/digital/numeros>> (consulta: abril 2006).
- SANAHUJA, J. M^a *et al.* (2005): "Personas mayores-aprendices activos. Proyecto leonardo: older people-active learners". *Comunicaciones IV Congreso de Formación para el Trabajo*. Zaragoza, 9-11 Noviembre de 2005. <soporte CD>.
- TEJADA, J. (1997): *El proceso de investigación científica*. Barcelona, Fundación La Caixa.
- (1999): "El formador ante las Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales", en *Comunicación y Pedagogía*, n.º 158, pp. 17-26.
- (2002): "El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente", en *Acción Pedagógica*, vol. 11, n.º 2, pp. 30-42.
- WITKIN, B. R., y ALTSCHULD, J. W. (1995): *Planning and Conducting Needs Assessments. a Practical Guide*. London, Sage Publications.