

9

La Formación Profesional Continua en España y su potencial demanda por la población ocupada.

Continuing Vocational Educational Training in Spain and its potential demand for the employed population.

Leopoldo Cabrera y Ángeles Hernández Goya

lcabre@ull.es

anhgoya@canarias.org

Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad de La Laguna, Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo, Funcatра.

Resumen: La Formación Profesional Continua es un subsistema de la Formación Profesional para el Empleo en España. La FPC está dirigida a trabajadores ocupados para reafirmarles sus capacidades y añadirle nuevas competencias profesionales. Los receptores de esta formación son un grupo heterogéneo de población que incluye jóvenes y adultos con muy diferentes características personales y profesionales, pero principalmente adultos que ya han abandonado el sistema educativo desde hace más de una década, siendo además una población laboral con menos credenciales educativas que los jóvenes actuales. En esta comunicación analizamos cómo se configura la FPC y quiénes son sus principales demandantes en España.

Palabras clave: Formación Profesional Continua. Demanda de formación. Población Activa Ocupada. Educación no formal. Inserción laboral.

Abstract: Continuing Vocational Educational Training is a subsystem of Vocational Training for Employment in Spain. The CVET is aimed at employed workers to reaffirm their skills and add new professional skills. The receivers of this training are a heterogeneous population group that includes young people and adults with very different personal and professional characteristics, but mainly adults who have left the educational system for more than a decade, being also a working population with less educational credentials than the current youth. In this communication we analyze how the CVET is configured and who are its main claimants in Spain.

Keywords: Continuing Professional Training. Demand for training. Active Population Occupied. Informal education. Labor insertion.

1. Introducción.

La Formación Profesional (FP) en España lleva más de 25 años ocupando una presencia relevante en las políticas educativa y laboral. En ambos entornos, educación y trabajo, ha copado el interés informativo y político, quizás más en los últimos años como consecuencia de la crisis económica y la repercusión negativa de la misma en el empleo: disminución de la población ocupada con un considerable aumento del paro.

El recurso a la FP de los trabajadores como herramienta para combatir el desempleo de los que buscan trabajo y mejorar la competitividad y productividad de los trabajadores que ya lo tienen es parte del discurso político cotidiano. Aparece con notoriedad al informar de la ocupación y el paro y cobra distintas dimensiones en función de la edad de la población activa que se trate y de si ésta está parada u ocupada. Así, sindicatos, empresarios, políticos y educadores encuentran una permanente presencia mediática cuando requieren a los poderes públicos modelos formativos de la enseñanza profesional de la población activa o en vías de estarlo.

Este objetivo para la enseñanza profesional es asimismo un punto de encuentro en las políticas educativas de enseñanza profesional en los países de la Unión Europea, si bien con estrategias políticas diferenciadas. Las distancias entre los distintos modelos de enseñanza profesional se establecen básicamente por el acercamiento o alejamiento de la FP de las empresas dentro del modelo escolar ligado a estudiantes y por el modelo ligado a la formación de trabajadores fuera del espacio escolar. Estos modelos, estrategias formativas, han coexistido en España gestionados por dos instituciones diferentes: el Ministerio de Educación (MEC) y el Ministerio de Trabajo (MTSS). Y diferentes y distantes han sido las políticas que de uno y otro lado se han implementado. En este capítulo nos vamos a ocupar de la gestión realizada por el MTSS en el ámbito de la FP Continua (FPC)¹ en el grupo de trabajadores que ya tienen 40 o más años de edad añadiendo al significado de la formación para el trabajo de la FPC el de formación para la vida. La idea latente que sostenemos es que la formación debe complementar la idea del ámbito laboral con el ámbito de la vida cotidiana para así cubrir un mayor volumen de trabajadores partícipes de esta modalidad complementaria de la formación a lo largo de toda la vida.

2. La FP en España en 2017.

En España contamos desde hace años con tres grandes áreas de intervención política relacionadas íntimamente con sus usuarios potenciales, las instituciones encomendadas de atenderlos y el tipo de cualificaciones proporcionadas (Planas, 2005). Así, tenemos:

¹ Mantenemos la denominación de FPC a sabiendas de que en España se han venido cambiando las denominaciones de esta modalidad formativa de los trabajadores, desde el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. El Acuerdo de FP para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 y el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, integra ambos subsistemas, el ocupacional y la continua, en un único modelo de formación profesional para el empleo e introduce mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social. El subsistema de formación profesional para el empleo se incorpora al marco legal vigente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y establece las líneas generales del citado subsistema. El European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) advierte (Research Paper nº49, 2015: 7) de las diferentes denominaciones de la FP Continua entre países y dentro de los países con las distintas Leyes y Regulaciones.

1. La FP Reglada/Académica/Formal, que atiende principalmente a jóvenes escolares de 16 a 21 años. Suministra cualificaciones profesionales de niveles 2 y 3 y se encuentra bajo la responsabilidad de la Administración Educativa (MEC).
2. La FP Ocupacional (FPO), destinada al colectivo de parados. Suministra cualificaciones adicionales genéricas que dan competencias profesionales susceptibles de ser utilizadas en una gama relativamente amplia de empleos y se encuentra principalmente bajo la responsabilidad de la Administración Laboral (MTSS).
3. La FP Continua (FPC), diseñada especialmente para los trabajadores ocupados. Aporta cualificaciones específicas que necesitan los trabajadores en relación con las exigencias particulares de un puesto de trabajo concreto. En principio debería ser responsabilidad de la empresa y del propio trabajador o a lo sumo de sus correspondientes organizaciones profesionales, aunque en general funciona bajo convenios y apoyos económicos y es impartida principalmente por Organizaciones Sindicales, Organizaciones Empresariales, Cámaras de Comercio y por las propias Empresas.²

Estas dos últimas modalidades de FP, la Ocupacional y la Continua, se incluyen dentro del capítulo de acciones formativas del *Subsistema de Formación Profesional para el Empleo*, implantado en 2007, donde cabe contemplar los cursos del *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (Plan FIP). El objetivo principal es la integración en uno los dos subsistemas: FPO y FPC.

Nosotros nos centramos a partir de este momento en el estudio de la FPC.

3. La FPC

Sobre el marco general del sistema educativo se diseña paralelamente la oferta de FP Ocupacional y FP Continua (o permanente)³ y se regulan las cualificaciones profesionales a través de la Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y de la Formación Profesional, que pretende desarrollar un marco que favorezca el aprendizaje permanente y la integración de las distintas modalidades de la formación profesional, así como los aprendizajes adquiridos informalmente, sobre todo desde la experiencia laboral. En su artículo 2.1 define el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) como el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)⁴, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo

² El artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral señala que la Formación está abierta al 100% a la libre concurrencia.

³ El marco organizativo detallado de todas estas modalidades de FP puede verse, además de en los BOEs donde se publican las Leyes y Decretos, en Eurydice, Cedefop, ETF y EC-DC (2003) y Eurydice (2009 y 2012, apartado B, sección 1). En el Servicio Público de Empleo (2015) se recoge la normativa que regula la formación: web: <https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb80226024>.

⁴ El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está constituido por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo en base a una ocupación existente y datos significativos de contratación. Una Cualificación profesional, por tanto, es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, en función de las necesidades del mercado de trabajo y de las cualificaciones que éste requiere. Las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación asociada, se requiere de la existencia de oferta y demanda de empleo con datos significativos o bien por necesidades de regulación de un sector.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN ESPAÑA Y SU POTENCIAL DEMANDA POR LA POBLACIÓN OCUPADA profesional y social de las personas y descubran las necesidades del sistema productivo. Todo ello, para mejorar las cualificaciones de la población activa, la transparencia del mercado de trabajo y la calidad y coherencia del sistema de FP. Esta Ley es la primera que con carácter exclusivo recoge las directrices básicas que han de generar un sistema integrado de las distintas ofertas de Formación Profesional. Entre sus objetivos está el de adecuar las ofertas de formación con las necesidades del mercado de trabajo con el fin de lograr una mayor cualificación de las personas y, con ello, una mejor inserción laboral. Trata asimismo de aumentar las vías de formación de las personas a lo largo de toda su vida, permitiendo al conjunto de la sociedad española, la adaptación continua a las cambiantes circunstancias del mercado de trabajo.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional cuya responsabilidad es la de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y su correspondiente Catálogo Modular. Organiza las cualificaciones en torno a 26 familias profesionales (ver cuadro 1) en áreas que incluyen ámbitos profesionales y de actividades económica afines. Asimismo, el CNCP organiza en cinco niveles de cualificación profesional las familias profesionales (ver cuadro 2).

Cuadro 1. Familias Profesionales en la FP

Agraria
Administración y Gestión
Artesanías
Transporte y Mantenimiento de vehículos
Comercio y Marketing
Edificación y obra civil
Industrias alimentarios
Artes gráficas
Química
Textil, confección y Piel
Madera, mueble y corcho
Energía y agua
Sanidad
Servicios socioculturales y a la comunidad
Hostelería y turismo
Actividades físicas y deportivas
Electricidad y electrónica
Fabricación mecánica
Imagen personal
Imagen y sonido
Industrias extractivas
Informática y comunicaciones
Instalación y mantenimiento
Marítimo y pesquera
Seguridad y medioambiente
Vidrio y cerámica.

Fuente: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Cuadro 2. Niveles de cualificación profesional

<i>Nivel 1</i>	Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos regulados, siendo limitados los conocimientos teóricos y capacidades prácticas a aplicar.
<i>Nivel 2</i>	Competencia de actividades profesionales que demandan la utilización de instrumentos y técnicas propias que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo. Requiere conocimientos técnicos y científicos de la actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso
<i>Nivel 3</i>	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren del dominio de diversas técnicas y pueden ser ejecutadas de forma autónoma. Conlleva responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación del proceso y sus repercusiones económicas.
<i>Nivel 4</i>	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables técnicas, científicas, económicas u organizativas para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
<i>Nivel 5</i>	Competencia en actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran Autonomía personal. Responsabilidad en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Fuente: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo (BOE nº70), de Reforma urgente del Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral (sustituye al anterior Real Decreto 395/2007, BOE nº87, que reguló el Subsistema de FP para el empleo), supone una reforma integral del modelo de FP para el Empleo. Reformula los actuales subsistemas de formación ocupacional y de formación continua, obligando a que las iniciativas de formación se integren de la siguiente manera:

1. La formación de la demanda (la conocida hasta ahora como Formación Continua). Engloba las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, al objeto de responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
2. La formación de oferta (la conocida hasta ahora como FPO). Comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a desempleados con el fin de brindarles una formación que les faculte para el empeño cualificado de las profesiones y el acceso así al empleo
3. La formación en alternancia con el empleo (nueva modalidad formativa). Integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación que permiten al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en un puesto de trabajo.

4. Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Aquéllas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de FP para el empleo a través de la evaluación e investigación sobre el mercado de trabajo.

Así, la FPC, la formación de la demanda se dirige, principalmente, a activos ocupados que o bien carecen de cualificaciones profesionales reconocidas o bien quieren mejorar las mismas, actualizarlas o complementar la cualificación que ya tienen. Por ello el punto de referencia de las necesidades de cualificación está en el propio mercado laboral y en los niveles de formación que los trabajadores tienen y lo que para ellos representan cara al empleo y al bienestar personal. A ello vamos seguidamente.

4. Niveles de formación de la población en España y sus efectos sobre el empleo, la renta y la satisfacción personal.

El nivel de formación de la población adulta es un factor que condiciona las expectativas y motivaciones de la población sobre el sistema educativo e influye en la planificación educativa y en la actividad laboral, además de en la propia demanda formativa que se incrementa o minorra en función de las expectativas que se tengan de las credenciales formativas (Instituto de Evaluación, INEE, 2016, Indicador R4). Este es exactamente nuestro punto de partida, al que añadimos que la demanda de formación tiene un componente adicional ligado a la propia formación de partida de los trabajadores: quién más formación tiene más formación demanda.

Los niveles de formación alcanzados en España por la población adulta de 25 a 64 años mejoran considerablemente en los últimos años (2015 frente a 1992):

- Se duplican los niveles de enseñanza secundaria que llegan al 22,4% de la población de este grupo de edad en 2015 (11,3% en 1992).
- Se triplican los niveles de enseñanza superior (que alcanzan el 35,1% en 2015 (12,8% en 1992).
- Se divide casi por dos la proporción de la población con estudios inferiores a la segunda etapa de secundaria (estudios obligatorios) que baja del 76% de 1992 al 42,6% en 2015.

Esta mejora de los niveles de formación alcanzados se da en todas las Comunidades Autónomas, aunque persisten en el tiempo las diferencias entre ellas como ya hemos señalado en alguna ocasión (Cabrera, 2013).

El nivel de formación alcanzado por la población tiene incidencia en su empleabilidad e incrementa al tiempo su actividad (INEE, 2016, Indicador R5.1) y, como es obvio, más cuanto más joven es la población, relacionándose además y de forma positiva con el nivel de ingresos. Así ocurre en España (y en todas sus Comunidades Autónomas), siendo las tasas de actividad algo más elevadas en hombres 87,2% en 2015) que en mujeres (75%), pero estrechándose las mismas (91,6% frente al 85,01%) en la población más joven de 25 a 34 años (datos del 2015).

En cuanto al desempleo, las tasas son mayores en la población con menor nivel de estudios, pero también con elementos discriminantes como el sexo (siempre algo mayores en mujeres que en hombres, alrededor de tres puntos porcentuales en las franjas de edad de 25 a 34 años y de 25 a 64 años) y dependientes de la situación económica (mayores tasas de desempleo durante

la crisis económica años 2009 y 2012 y disminuyendo ligeramente en 2015) y de las regiones consideradas (INEE, 2016, Indicador R5.2).

Respecto a los ingresos alcanzados, éstos aumentan con los niveles de estudio, siendo en España los ingresos laborales medios de la población en el año 2013 de 14.083 euros (8.198 euros en los que tenían menos estudios, 10.131 los que habían completado la secundaria básica, 13.250 en los que completaron la secundaria superior, 14.409 en los que alcanzaron la superior no universitaria, 19.101 euros (diplomados y graduados universitarios) y 21.935 euros (licenciados). Se mantiene la discriminación por género (15.684 euros para hombres y 12.148 euros para mujeres), disminuyendo las diferencias relativas en ingresos laborales entre hombres y mujeres, en general, a medida que el nivel de formación aumenta, aumentando también los ingresos con la experiencia laboral con similares diferencias por sexo y estudios alcanzados (INEE, 2016, indicador R6; INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2013). La evolución de los ingresos laborales relativos, tomando como base 100 los ingresos medios de las personas con segunda etapa de Educación Secundaria, ha sido diferente según el nivel de formación, para las etapas superiores a la E. Secundaria de 2ª etapa ha seguido una tendencia regular, sin embargo, para las etapas inferiores se empieza a observar una tendencia a la baja de su posición relativa en los últimos años.

Este contexto es el que consideramos que condiciona la demanda de formación y cualificación de los trabajadores. Lo que ven aquéllos que trabajan y tienen peores salarios y lo que observan los que trabajan y los tienen mejores. Unos y otros ven que su nivel de formación conlleva en la mayoría de las situaciones mejoras laborales de tipo salarial, cuando no de condiciones de trabajo, o de ambas al tiempo. Tales hechos se convierten en articulaciones de demanda formativa bien para defender las posiciones que ya se tienen o bien para alcanzar las que proveen mejores condiciones laborales.

Y así se evidencia también con la opinión que tienen los españoles sobre la importancia de la formación para el trabajo: una parte considerable de españoles sostiene que la formación es un factor relevante y principal para el trabajo. Así se deduce de los datos del CIS de la tabla 1. En efecto, en esta tabla se constata que tanto los encuestados que trabajan como los que no, más los primeros, recalcan que el factor más relevante para trabajar es la experiencia laboral (lo señala como principal factor el 40% en 2016, 51% en 2006), los conocimientos formativos generales (lo señala como primer factor el 25% de los encuestados, invariable en el tiempo), los conocimientos de idiomas (lo señala como primer factor el 18% en 2016 por el 3% en 2006) y los de informática (lo señala como primer factor el 9% en 2016 por el 5% en 2006). Si atendemos a los tres principales factores, observamos que la experiencia laboral, los conocimientos generales y los idiomas son señalados por el 75% de los encuestados y que el 50% señala también los conocimientos informáticos. Muy pocos (en torno al 10%) señalan que el conocimiento del mundo de los negocios, la buena apariencia, el don de gentes e incluso los enchufes sean factores relevantes para trabajar.

Tabla 1. Importancia de diferentes factores para trabajar: 2016 y 2006 (grupo que trabaja y grupo que no trabaja).

		FACTORES IMPORTANTES PARA TRABAJAR									
		1 Experiencia profesional	2 Conocimientos informáticos	3 Formación académica	4 Conocimiento del mundo de los negocios	5 Buena apariencia	6 Don de gentes	7 Conocimiento de idiomas extranjeros	9 Enchufe, contactos	TOTAL	
2016 (factor principal)											
Trabaja	0 NO	Recuento	506	117	328	16	33	10	233	24	1267
		%	39,90%	9,20%	25,90%	1,30%	2,60%	0,80%	18,40%	1,90%	100,00%
Trabaja	1 Sí	Recuento	415	88	261	16	27	10	196	29	1042
		%	39,80%	8,40%	25,00%	1,50%	2,60%	1,00%	18,80%	2,80%	100,00%
2006 (factor principal)											
Trabaja	0 NO	Recuento	653	61	319	40	90	48	44	16	1271
		%	51,40%	4,80%	25,10%	3,10%	7,10%	3,80%	3,50%	1,30%	100,00%
Trabaja	1 Sí	Recuento	523	48	302	21	79	40	20	14	1047
		%	50,00%	4,60%	28,80%	2,00%	7,50%	3,80%	1,90%	1,30%	100,00%
2016 (3 principales factores, respuesta múltiple)											
Trabaja	0 NO	Recuento	899	580	797	121	165	99	855	24	1180
		%	76,20%	49,20%	67,50%	10,30%	14,00%	8,40%	72,50%	2,00%	
Trabaja	1 Sí	Recuento	776	441	705	87	150	90	723	31	1001
		%	77,50%	44,10%	70,40%	8,70%	15,00%	9,00%	72,20%	3,10%	
2006 (3 principales factores, respuesta múltiple)											
Trabaja	0 NO	Recuento	952	355	812	207	424	302	256	19	1109
		%	85,80%	32,00%	73,20%	18,70%	38,20%	27,20%	23,10%	1,70%	
Trabaja	1 Sí	Recuento	858	308	731	126	375	240	270	17	975
		%	88,00%	31,60%	75,00%	12,90%	38,50%	24,60%	27,70%	1,70%	

Fuente: Elaboración propia con microdatos del CIS (2017): Barómetro de diciembre de 2016: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14320

Así, la formación se convierte en factor esencial para trabajar. Paralelamente, el contexto socioeconómico que evidencia que los más formados obtienen más rendimientos salariales añade otro estímulo de demanda formativa. Podría ser incluso un hecho intangible perceptivo de que viven mejor aquéllos que más formación tienen y tales percepciones impulsen la demanda formativa. Según se desprende de las opiniones de los encuestados por el CIS, éstos se muestran significativamente más satisfechos con su vida cuando trabajan (7,50) que cuando no lo hacen (6,93) para cada nivel de estudios considerado (ver gráfico 1 y tabla 2), al tiempo que la satisfacción con su vida mejora significativamente cuando los que trabajan tienen estudios superiores (7,69) frente a los que trabajan y sólo han alcanzado estudios secundarios obligatorios o menos (7,32); observándose igual conclusión en el grupo de encuestados que no trabajan (ver tabla 1 y gráfico 1).

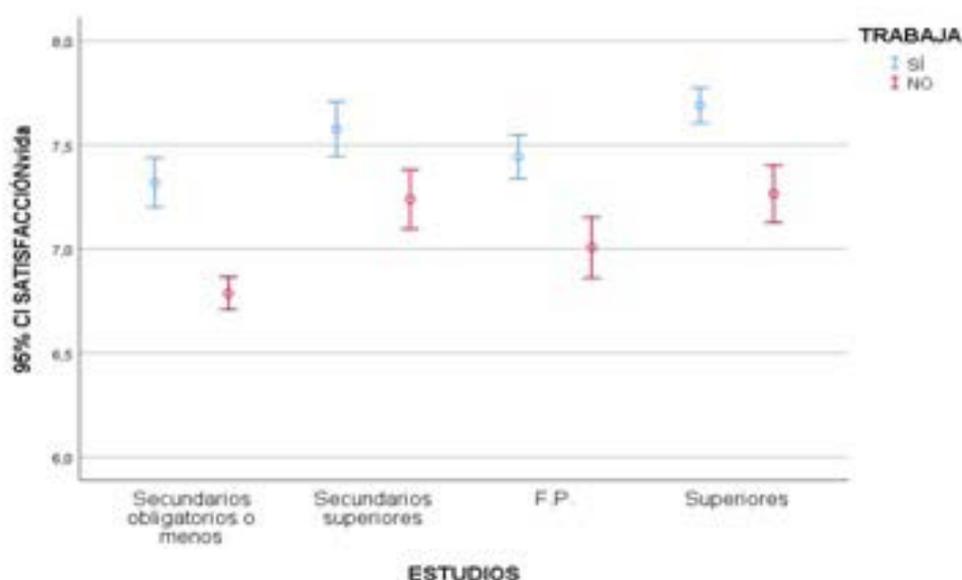
En suma, la satisfacción con la vida podría considerarse otro estímulo para la demanda formativa, tanto en el grupo de trabajadores como en el de no trabajadores. Por ello, la formación alcanzada y la demanda formativa podrían entenderse en sentido amplio, como una demanda por el trabajo, por su mantenimiento y/o mejora, y, al tiempo, como una vía de obtención de mayores beneficios monetarios y de satisfacción con la vida.

Tabla 2. Medias de Satisfacción con la vida (escala de 0 nada satisfecho a 10 totalmente satisfecho) por estudios y trabajo (sí trabaja/no trabaja)

TRABAJA	ESTUDIOS	Media	N	D. típica
SÍ	1 Secundarios obligatorios o menos	7,32	903	1,804
	2 Secundarios superiores	7,58	457	1,437
	3 F.P.	7,44	724	1,458
	4 Superiores	7,69	962	1,342
	Total	7,5	3046	1,539
NO	1 Secundarios obligatorios o menos	6,79	2700	2,08
	2 Secundarios superiores	7,24	533	1,666
	3 F.P.	7,01	592	1,816
	4 Superiores	7,26	537	1,632
	Total	6,93	4362	1,957

Fuente: Elaboración propia con microdatos del CIS: Barómetros de febrero de 2015, de febrero de 2016 y de marzo de 2017.

Gráfico 1. Barras de error agrupado de Satisfacción con la vida (escala de 0 nada satisfecho a 10 totalmente satisfecho) por estudios y trabajo (sí trabaja/no trabaja)



Fuente: Elaboración propia con microdatos del CIS: Barómetros de febrero de 2015, de febrero de 2016 y de marzo de 2017.

Veamos seguidamente cómo se visualiza la demanda de Formación Profesional Continua en España. Consideramos que el contexto social, económico y cultural anteriormente descrito tiene impacto en la decisión de continuar con la demanda de formación de la población ocupada, cuando ésta ya ha abandonado la enseñanza formal a los 25 años como muy tarde. La idea que trasciende es que son los más formados con sus ocupaciones y salarios y las imágenes que proyectan de su calidad de vida y confort los que siguen demandando y participando más de la oferta formativa y alimentando la demanda de más formación en la población ocupada de su entorno.

5. La demanda de FPC en España.

La demanda de formación de la población ocupada en España ronda el 11%, tanto en 2015 como en 2010 (ver tabla 3) y alcanza a casi dos millones de trabajadores ocupados del total de ocupados: 18 millones. Así, en 2015, un millón ochocientos mil trabajadores ocupados señala estar realizando alguna actividad formativa en el año 2015 (similar proporción a la del 2010), aumentando la proporción al doble en el grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (igual en 2015 y 2010), que son los que tienen más formación. En este grupo se da tanto en los estudios de tipo reglado (7,5% frente a 4,1% general) como en los estudios no reglados (14,2% frente al 7,0% general), valiendo el razonamiento tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, como se observa en la tabla 3. La demanda por la formación disminuye a la mitad (en torno al 5% en 2015) en las ocupaciones elementales y en las ocupaciones de trabajadores cualificados en la agricultura, artesanos y trabajadores de industrias manufactureras y de la construcción y operadores de instalaciones y maquinarias. En síntesis, demandan más formación aquellos trabajadores-as que más tienen de partida, multiplicando por cuatro (alcanza el 20%) la demanda formativa de trabajadores técnicos, científicos e intelectuales del grupo 2 de respecto a los de los grupos 6, 7, 8 y 9.

Tabla 3. Porcentaje de ocupados que cursan estudios, por tipo de estudios cursados y ocupación. Años 2015 (total y por sexo) y 2010 (total)

2015				
OCUPACIÓN	Total ocupados (miles)	Porcentaje de ocupados que cursan estudios		
		Total	Estudios reglados	Estudios no reglados
TOTAL 2015	17.866,00	10,8	4,1	7
Directores y gerentes	773,3	10,1	3	7,4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.115,60	20,9	7,5	14,2
Técnicos: profesionales de apoyo	1.893,40	14	4,8	9,5
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.834,60	12,7	5	8,1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.125,60	9,9	4,6	5,5
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	438,6	3,6	1,1	2,5
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.991,90	4,8	1,4	3,5
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.321,00	4,8	1,4	3,5
Ocupaciones elementales	2.282,40	5,1	2,2	2,9
Ocupaciones militares	89,8	16	7,2	9,2
HOMBRES 2015	9.760,30	9,4	3,5	6,1
Directores y gerentes	530,7	9,1	2,1	7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.370,40	19,1	7,5	12,2
Técnicos: profesionales de apoyo	1.184,70	13	4,6	8,7
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	625,3	11,8	4,4	7,7
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.719,00	9,3	4,2	5,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	355,2	3,7	1	2,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.834,50	4,8	1,4	3,5
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.160,40	4,8	1,3	3,6
Ocupaciones elementales	900,4	6	2,7	3,4
Ocupaciones militares	79,7	15,7	7,1	8,9

MUJERES 2015	8105,7	12,5	4,9	8,1
Directores y gerentes	242,6	12,3	4,8	8,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.745,10	22,4	7,5	15,8
Técnicos: profesionales de apoyo	708,6	15,5	5,2	10,6
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.209,30	13,1	5,3	8,3
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2.406,60	10,3	4,9	5,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	83,4	3,1	1,5	1,8
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	157,4	4,7	1,8	2,9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	160,5	4,3	1,7	2,6
Ocupaciones elementales	1.381,90	4,4	1,9	2,6
Ocupaciones militares	10,1	18,6	8	11,6
2010				
TOTAL 2010	18.456,50	11,9	3,4	8,8
Directores y gerentes	892,1	12,9	2,5	10,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.852,90	21,8	5,4	17
Técnicos: profesionales de apoyo	2.278,80	16,5	5,1	12,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.553,00	15,4	5,2	10,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.174,20	9,7	3,8	6,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	475,4	4,2	1	3,3
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	2.368,10	6,2	1	5,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.354,30	6,7	1,1	5,6
Ocupaciones elementales	2.403,80	6,6	1,9	4,8
Ocupaciones militares	104,1	20,6	4,8	16

Fuentes: MEC (2017): Estadísticas de la Enseñanza en España. Curso 2014-15. Indicador D12.6
 MEC (2012): Estadísticas de la Enseñanza en España. Curso 2009-10. Indicador D11.6
 De la *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Año 2015. INE (tabla D12.6) y (EPA).
 Año 2010. INE (tabla D11.6)

6. Recapitulación y conclusiones.

Comenzamos señalando que la Formación Profesional Continua es un subsistema de la Formación Profesional para el Empleo en España y que está dirigida principalmente a trabajadores que se encuentran ocupados. Seguidamente ubicamos la FPC dentro del marco global que políticamente adscribe toda la FP desarrollada en España, tanto a nivel educativo reglado (ámbito del MEC) como a nivel laboral (ámbito del MTSS).

Contemplamos posteriormente que los factores que la población española mayor de 18 años señala como relevantes para encontrar trabajo son principalmente la experiencia y la formación y que el trabajo en sí redundará en mayor satisfacción con la vida, más aún cuando más formación se tiene. Al analizar la demanda formativa constatamos la cuantía y el perfil principal de los potenciales receptores de cursos de FPC mediante información procedente de las EPAs, del INE y del CIS. De esta información encontramos que en España en 2015 la demanda formativa se adscribe principalmente al grupo de trabajadores que más formación de partida tiene (grupo 2 ocupacional de técnicos, científicos e intelectuales) que son, al tiempo, los que mayores rentas tienen, frente a los trabajadores ocupados de los grupos 6, 7, 8 y 9, trabajadores de ocupaciones elementales o bien operarios de agricultura, industria y construcción. Al quedar la demanda formativa mucho más notoria en los grupos más formados y de más salarios y estudios logrados, podría anticiparse que en el futuro seguiremos apreciando tales circunstancias y que será difícil cambiar los hábitos de demanda de FPC en los trabajadores que cuentan con bajos niveles de estudio alcanzados que quedan adscritos a los grupos ocupacionales 6, 7, 8 y 9 (ILO, 2012: 65).

7. Referencias bibliográficas

CABRERA, L (2011): "Perspectivas de la Formación Profesional reglada en España: 2011-2020", *Revista Educaçao Skepsis*, nº2, - Formación Profesional. Vol. III. La formación profesional desde casos y contextos determinados. São Paulo: skepsis.org. pp. 1505-1559 url: <<http://academiaskepsis.org/revistaEducacao.html>> [ISSN 2177-9163].

(1997): "La FP antes de la LGE de 1970", Madrid, MEC, *Revista de Educación*, nº312, pp.173-190. ISSN: 0034-8082. <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre312/re3121000460.pdf?documentId=0901e72b81272c00>

CIS (2015, 2016, 2017): *Barómetros de febrero de 2015, de febrero de 2016 y de marzo de 2017*, fusionados los microdatos.

(2017): *Estudio 3162. Barómetro de diciembre de 2016*, http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14320

COMISIÓN EUROPEA (03-03-2010): *Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. En web: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf

(2001 y 1997): *Las cifras clave de la educación en la Unión Europea 97*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN ESPAÑA Y SU POTENCIAL DEMANDA POR LA POBLACIÓN OCUPADA (2007): *Un marco coherente de indicadores y puntos de referencia para el seguimiento de los avances hacia los objetivos de Lisboa en el ámbito de la educación y la formación*, en web: http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/3/indicadores%20y%20benchmark%20Lisboa%20com2007_0061es01.pdf

EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (CEDEFOP) (2015): *Work-based learning in Continuing Vocational Education and Training: policies and practices in Europe*, Resercha Paper nº49: http://www.cedefop.europa.eu/files/5549_en.pdf

EURYDICE (European Information on Education Systems and Policies in Europe) (2009): *Organización del sistema educativo español 2009-10*. En web: <http://www.eurydice.org>.

EURYDICE, CEDEFOP (European Centre Development of Vocational Training), ETF (European Training Fundation) y EC-DG (Education and Culture DG) (2003): *Estructuras de los sistemas educativos de FP y de educación de personas adultas en Europa. España 2003*. MEC, Madrid. En web: <http://www.eurydice.org>; <http://www.cedefop.eu.int>; <http://www.mec.es>;

EURYDICE, EUROSTAT (2012): *Key Data on Education in Europa 2012* Disponible en web: <http://www.eurydice.org>.

EURYDICE, EUROSTAT (2005): *Las cifras clave de la educación en Europa*. Disponible en web: <http://www.eurydice.org>.

INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE) (2009): *Informe juventud en España 2008*. Disponible en web: <http://www.injuve.es/contenidos.type.action?type=1008402591&menuId=1008402591>

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN Y EVALUACIÓN (INEE) (2012): *Las cifras de la educación en España 2012*, Madrid, MEC [disponibles en <http://www.mec.es>].

2000-2016): *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*, Madrid, MEC [disponibles en <http://www.mec.es>].

(2016): *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2016*, Madrid, MEC: https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/sistema-estatal-indicadores/SEIE_2016.pdf

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2012): *Encuesta de Población Activa. Series 2005-2011*, web: <http://www.ine.es>.

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2009): *Indicadores Sociales 2008*, web: <http://www.ine.es>.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) (2012): *International Standard Classification of Occupations*, Geneve, ILO, ISBN (pdf) 978-92-2-125953-4, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

LEY ORGÁNICA 1/1990 de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), Boletín Oficial del Estado (BOE) nº238 de 4 de octubre de 1990.

LEY ORGÁNICA 5/2002 de 19 de mayo, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, Boletín Oficial del Estado (BOE) nº147 de 20 de junio de 2002.

LEOPOLDO CABRERA Y ÁNGELES HERNÁNDEZ GOYA

LEY ORGÁNICA 10/2002 de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE), Boletín Oficial del Estado (BOE) nº307 de 24 de diciembre de 2006.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN 2/2006 de 3 de mayo, de Educación (LOE), Boletín Oficial del Estado (BOE) nº106 de 4 de mayo de 2006.

MEC: *Estadísticas de la Enseñanza no universitaria en España 2010. Curso 2008-09*, Madrid, MEC. Edición en la web <http://www.mec.es> en documentación, estadísticas, Indicadores.

(2012): *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2012. Curso 2009-10*, Madrid, MEC. Edición en la web <http://www.mec.es> en documentación, estadísticas, Indicadores.

(2017): *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2017. Curso 2014-15*, Madrid, MEC. Edición en la web <http://www.mec.es> en documentación, estadísticas, Indicadores.

OCDE (CERI) (2012): *Education at a glance. OECD Indicators*, OECD, Paris.

PLANAS, J. (2005): "Vocational training in Spain: Changes in the model of skill production and in management modalities", www.bwpat.de/7eu-bwp@ issue 7; ISSN 1618-8543.

REAL DECRETO 395/2007 de 23 de marzo (BOE nº87 de 11-04-2007), que regula el Subsistema de FP para el empleo: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7573>

REAL DECRETO-LEY 4/2015, de 22 de marzo (BOE nº70 de 23-03-2015), de Reforma urgente del Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3031>

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (2009) web: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2009/FPE/index.htm>