

Educación permanente. Detección de necesidades formativas a partir de los 50 años*

Mas Torelló, Òscar
Universidad Autónoma de Barcelona / oscar.mas@uab.cat

Finalizado: Barcelona, España, 2008-03-01 / Revisado: 2008-04-15 / Aceptado: 2008-06-15

Resumen

Los cambios que se producen en nuestra sociedad nos obligan a formarnos a lo largo y ancho de toda nuestra vida, para no ser excluidos de su seno. Esta necesidad sitúa en el epicentro de las políticas formativas la Educación Permanente y los colectivos específicos; tal es el caso de las personas mayores de 50 años. Este protagonismo ha propiciado la aparición de múltiples y diversas acciones formativas dirigidas a estos colectivos, pero ¿se adecuan estas a las necesidades de este colectivo?, ¿consideran sus preferencias formativas? Por ello, partiendo de un estudio descriptivo y apoyándonos en una triangulación de fuentes de información, instrumentos y metodologías, consideramos imprescindible realizar un análisis de las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. Los resultados nos indican una alta necesidad formativa sentida, una gran implicación en procesos formativos y una buena predisposición a la participación en acciones formativas futuras siempre que se adapten a sus necesidades y expectativas.

Palabras clave: educación permanente, mayores de 50 años, necesidades formativas.

Abstract

LIFELONG LEARNING. TRAINING NEEDS ASSESSMENTS OF THE ADULTS OVER 50 YEARS OLD

The changes that are produced in our society force us to be in constant formation during all our life, with the aim of not to be excluded. This need places in the epicentre of the educational policies the Lifelong Learning and the specific collectives as, for example, the adults over 50 years old. This fact has propitiated the appearance of multiple and several educational and training actions for these collectives, but Are these actions adapted to the needs of this collective and their educational preferences?, ... Because of this, starting with a descriptive study and being supported by a triangulation of sources of information, instruments and methodologies, we consider indispensable to carry out an analysis of the older adults training needs. The results, in relation to this group, indicate a high formative necessity, a great implication in formative processes and a good predisposition to the participation in formative actions in the future if they are adapted to their needs and expectations.

Key words: lifelong learning, older adults, needs assessments.

Résumé

ÉDUCATION PERMANENTE. DÉTECTION DE NÉCESSITÉS FORMATIVES À PARTIR DES 50 ANS

Les changements qui se sont produits dans notre société nous obligent à nous former pendant toute notre vie, pour n'être pas exclus de cette société. Cette nécessité place dans l'épicentre des politiques formatives l'Éducation Permanente et les groupes spécifiques comme, par exemple, les personnes de plus de 50 ans. Ce protagonisme a favorisé l'apparition de diverses et multiples actions formatives dirigées à ces collectifs, mais Sont-elles appropriées aux nécessités de ce groupe ? , Considèrent-elles ses préférences formatives ? , ... Pour cette raison, en partant d'une étude descriptive et en nous appuyant sur une triangulation de sources d'information, d'instruments et de méthodologies, nous considérons indispensable d'effectuer une analyse des nécessités formatives des personnes de plus de 50 ans. Les résultats, respect ce groupe, nous indiquent une haute nécessité formative sentie, une grande implication dans des processus formatifs et une bonne prédisposition à la participation des actions formatives futures chaque fois qu'elles s'adaptent à leurs nécessités et attentes.

Mots-clés: éducation permanente, personnes de plus de 50 ans, nécessités formatives.

* 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).

1. Justificación del estudio

Los acelerados y profundos cambios sociales, culturales, económicos, laborales, científicos y 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 (globalización, revolución tecnológica, multiculturalidad entre otros) para, posteriormente, poder determinar las repercusiones e implicaciones formativas.

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 para potenciar la formación en una etapa concreta de la vida del individuo.

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 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 a lo largo de la vida la educación, con la crisis del sistema escolar, 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, en la celebración de diversos congresos, seminarios y jornadas y, como no, en la aparición de múltiples, pero dispersas y descoordinadas acciones formativas. Está dinámica ha llevado a plantearnos ¿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 considerar diferentes tipologías de variables: *personales, formativas y sociolaborales*, variables respecto a las *necesidades formativas* tanto el ámbito laboral y cultural,

variables afines a las *modalidades y preferencias formativas* y variables relacionadas con la posible *implicación y motivación* para la participación en formación.

2.2. Metodología

Partimos de un estudio de tipo descriptivo, siendo por las propias características del objeto un diagnóstico de necesidades.

Asimismo las *técnicas* utilizadas mayoritariamente en esta investigación serán las propias de la metodología descriptivo-interpretativa haciendo del *cuestionario* (participando el propio colectivo de personas mayores de 50 años) y del *grupo de discusión* (participando responsables institucionales de formación, orientación, para obtener la información necesaria y 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 (el propio colectivo mayor de 50 años y expertos), como de instrumentos (cuestionarios y grupos de discusión de expertos), como de metodologías (cualitativa y cuantitativa).

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.

Hemos optado por identificar la *unidad muestral* mediante las diferentes instituciones formativas (conglomerados) 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, 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 qué opinan de ellos aquellos otros sujetos relacionados, de algún modo, con sus actividades diarias (formadores, orientadores, expertos, responsables institucionales).

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.

2.4. Instrumentalización

2.4.1. El cuestionario

El empleo de los cuestionarios pretende facilitar la recogida de gran cantidad de información de

Cuadro 1
Muestra implicada en la investigación

| Tipo de institución | Número de centros | Número de expertos* | Nº 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% |

* Participantes en los grupos de discusión

** Muestra abarcada por el cuestionario

Fuente: Investigación propia

carácter general, utilizándose posteriormente ésta, para orientar y profundizar los temas del grupo de discusión.

Haciendoreferenciaal contenido del cuestionario diseñado podemos identificar diferentes apartados en su estructura:

- Datos generales, que integra las variables personales.
- *Variables formativas* (formación inicial y continua).
- *Variables sociolaborales* (datos sobre su situación laboral y contractual, horario, tipo de jornada, categoría, sector laboral y pertenencia a asociaciones).
- *Necesidades formativas* en el ámbito sociolaboral y sociocultural (se les solicita la valoración de la necesidad e importancia de dos listados de contenidos referentes a ambos ámbitos).
- *Modalidades formativas* (se le solicita a los sujetos que reflexionen respecto a la formación recibida y su predisposición para participar en nuevas acciones formativas, considerando aspectos como: horarios, lugar de realización, metodologías, modalidades, tiempo de dedicación, etc).

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.

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%) 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*

jubilarse o prejubilarse (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 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; 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 1 siguiente y, del mismo modo, el perfil resultante de las *necesidades formativas el ámbito sociolaboral* (Gráfico 1).

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 en la Tabla 2 y Gráfico 2 se especifica la valoración realizada por estos colectivos de las necesidades formativas relacionadas con 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). En la Tabla y Gráfico 3 observamos los resultados y el *perfil de valoración de los contenidos en 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 |

Fuente: Investigación propia

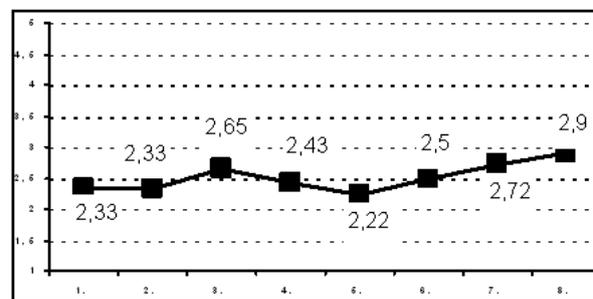
Tabla 2
Necesidades formativas sociolaborales

| NECESIDAD FORMATIVA | Edad Activa | Jubilado |
|--|-------------|----------|
| 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 | 1,73 |
| 7. Para el perfeccionamiento en el contexto de trabajo | 2,79 | 1,73 |
| 8. Para la transmisión de la experiencia profesional a otros | 3,02 | 2,77 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 1

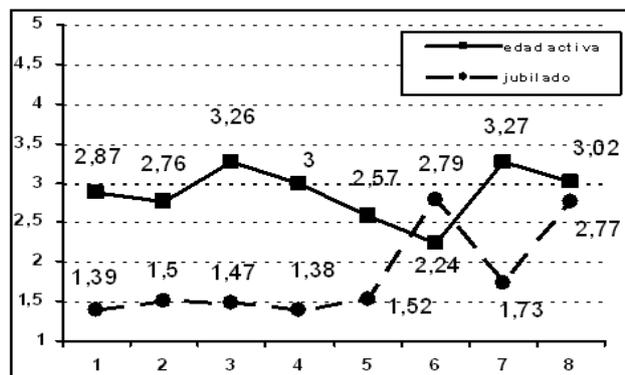
Perfil necesidad formativa ámbito sociolaboral



Fuente: Investigación propia

Gráfico 2

Perfil necesidad formativa ámbito sociolaboral



Fuente: Investigación propia

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 |

Fuente: Investigación propia

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

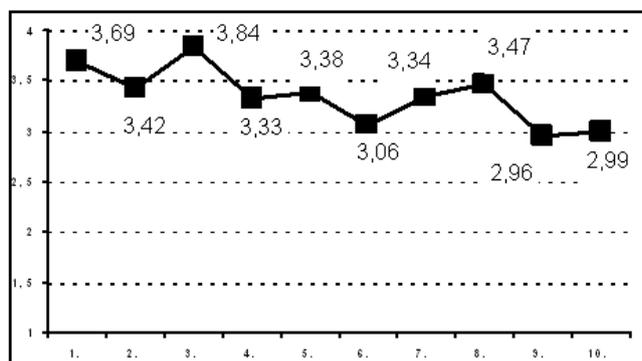
Las *necesidades sentidas de formación en el ámbito sociocultural* son valoradas, en el conjunto de la muestra, por encima de la media en su conjunto. Particular interés tienen para el colectivo el “incremento del propio conocimiento personal”, el “incremento de las habilidades sociales” y “la

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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 3
 Perfil valoración de contenidos del ámbito sociolaboral

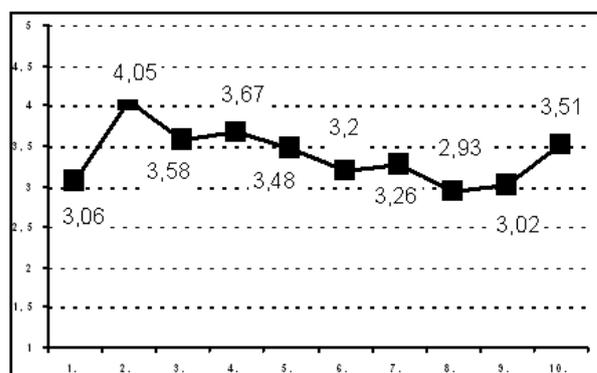


Fuente: Investigación propia

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 4 se especifica la valoración de las *necesidades formativas* relacionadas con el *ámbito sociocultural* y el perfil resultante de estas.

Gráfico 4
 Perfil necesidades formativas ámbito sociocultural



Fuente: Investigación propia

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 en la Tabla y Gráfico 5, 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.

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 y Gráfico 6).

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

Tabla 5

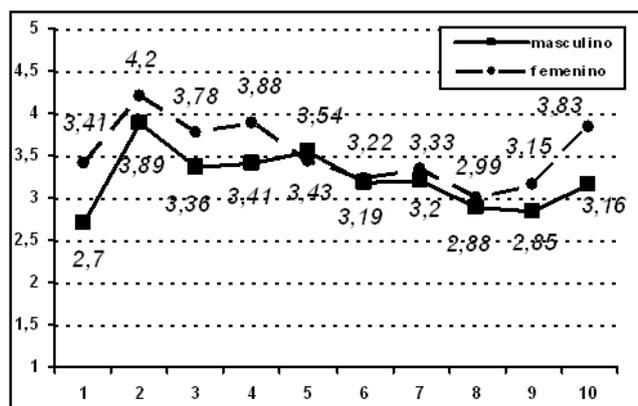
Necesidades formativas ámbito sociocultural, según género

| 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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 5

Perfil necesidades formativas ámbito sociocultural, según género



Fuente: Investigación propia

Tabla 6

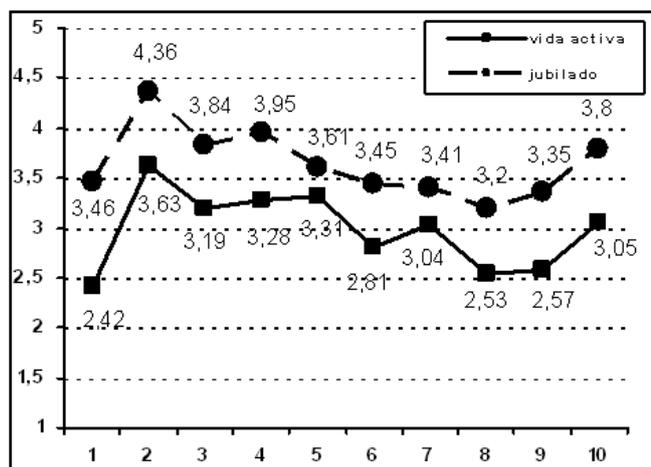
Necesidades formativas ámbito sociocultural, según situación laboral

| NECESIDAD FORMATIVA | Edad activa | Jubilado |
|--|-------------|----------|
| 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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 6

Perfil necesidades formativas socioculturales según situación laboral



Fuente: Investigación propia

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 sí podría contener aspectos contemplados en el mismo

como “dietética y nutrición”, “vida saludable”, etc. (también puntuados por encima de la media en dicho instrumento).

Veamos, en la Tabla y Gráfico 7, la *valoración de los contenidos de formación* relacionados con el *ámbito sociocultural* y el perfil resultante.

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 y Gráfico 8).

Tabla 7

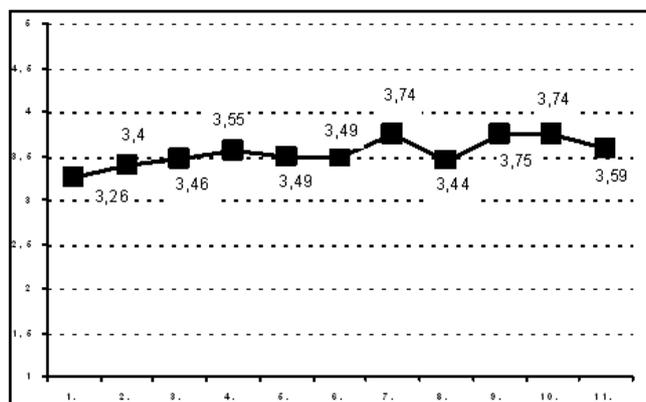
Contenidos de formación ámbito sociocultural

| 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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 7

Perfil valoración contenidos ámbito sociocultural



Fuente: Investigación propia

Tabla 8

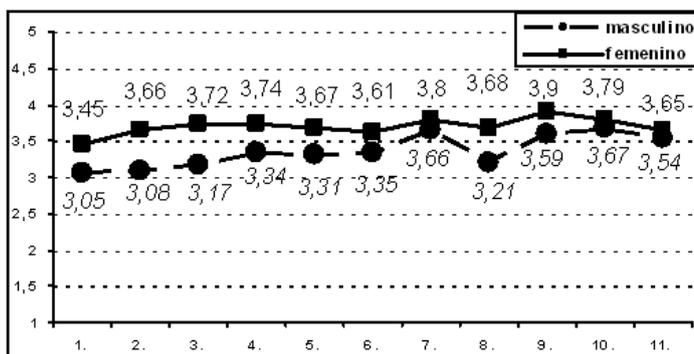
Contenidos de formación socioculturales, según género

| CONTENIDO DE LA FORMACIÓN | Masc (1) | Fem (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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 8

Perfil valoración contenidos socioculturales, según género



Fuente: Investigación propia

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 y Gráfico 9).

3.2.3. Comunidades virtuales de aprendizaje

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.

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 (Cuadro 2).

4. Conclusiones

4.1. Sobre la caracterización de la muestra

En términos generales se observa que la *formación inicial* del género 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%

Tabla 9

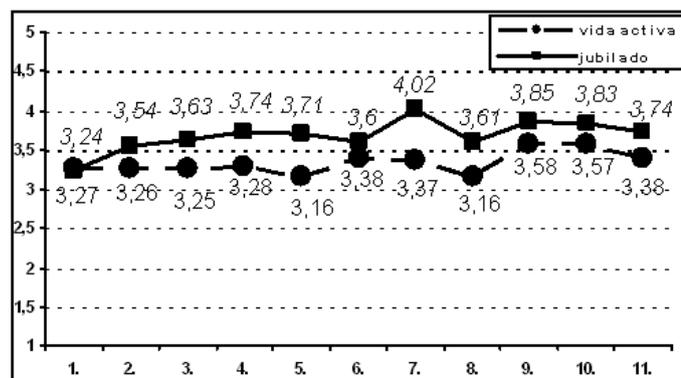
Contenido de la formación, según situación laboral

| CONTENIDO DE LA FORMACIÓN | Edad activa | Jubilado |
|---|-------------|----------|
| 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 |

Fuente: Investigación propia

Gráfico 9

Perfil valoración de los contenidos formativos socioculturales, según situación laboral



Fuente: Investigación propia

Cuadro 2

Conclusiones respecto al uso de la comunidad virtual de aprendizaje

| 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 |

Fuente: Investigación propia

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 infantil y por la coexistencia de diversos tipos de problemáticas en las familias: a) precariedad económica de las clases humildes (conllevando esta situación dificultades para cubrir los gastos provocados por la escolarización de los hijos) y b) necesidad de que los hijos aportaran un salario a la economía familiar (temprana incorporación al mundo laboral y abandono prematuro de la escolarización).

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”¹ 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 de este ámbito. Si consideramos que la mayoría de la muestra está fuera del mercado laboral o en etapa previa a este abandono, parece lógico este predominio de las necesidades sentidas en el ámbito sociocultural respecto a las sentidas del ámbito sociolaboral. La persona mayor de 50 años, mayoritariamente, está más preocupada por su transición y preparación de su nueva etapa vital 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. Este dato está 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 en próximas investigaciones: ¿de qué materia reciben formación los adultos mayores de 50 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 sí 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; en efecto, 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”) 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 horas;

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 los datos obtenidos se nos plantean interrogantes diversos: ¿debemos replantearnos qué modalidades (“on line”, semipresencial, 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 porque los usuarios no disponen de los medios tecnológicos necesarios?, ¿o porque carecen de las competencias informáticas básicas?, ¿o porque 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, ¿por qué se produce esta resistencia?: ¿por comodidad?, ¿por inseguridad?, ¿por falta de formación psicopedagógica para dar respuesta a las demandas, motivaciones y necesidades de este colectivo?, ¿o por falta de formación para crear material multimedia? Son preguntas que nos quedan sin responder para indagar en próximas investigaciones.



Notas

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



Referencias

- Pérez Serrano, G. (2001). *Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual*. Agora Digital, 1. Disponible: <http://www.uhu.es/agora/digital/numeros> [consulta: 2006, Abril 30].
- Tejada, J. (2002). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. *Acción Pedagógica*, 2 (11), 30-42.