

¿Es eficaz la formación para los trabajadores de más edad?

Los programas de formación que satisfacen las necesidades de aprendizaje de los trabajadores de más edad pueden mejorar su empleabilidad

DISCURSO DE ASCENSOR

La situación del mercado laboral para los trabajadores de más edad es preocupante en muchos países industrializados. El rápido envejecimiento de la población supone un reto para los sistemas de pensiones. La crisis económica reciente ha dejado sin empleo a muchos adultos de más edad, forzándolos a una jubilación anticipada o al paro. Animar a los trabajadores a prolongar su vida laboral y promover la empleabilidad de los trabajadores de más edad se han convertido en cuestiones políticas prioritarias. La formación diseñada específicamente para los trabajadores de más edad podría conseguir estos objetivos, ya que actualiza el capital humano y reduce la brecha entre salario y productividad. Formar a trabajadores de más edad también puede beneficiar a las empresas y a la sociedad en general.

HALLAZGOS CLAVE

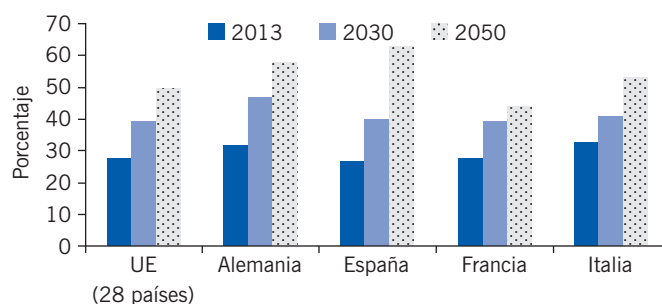
Pros

- ⊕ Formar a trabajadores de más edad puede beneficiar a los individuos, empresas y la sociedad en general.
- ⊕ Las investigaciones sobre el aprendizaje de adultos de más edad indica que pueden adquirir nuevas habilidades.
- ⊕ Los estudios sobre lo eficaz que es la formación en la empleabilidad y productividad de los trabajadores de más edad señalan efectos positivos.
- ⊕ La formación puede evitar las cualificaciones obsoletas y responder a la creciente importancia de los trabajos de carácter tecnológico.
- ⊕ Las ayudas para formar a trabajadores de más edad pueden ser una herramienta para aumentar la participación en los programas de formación.

Contras

- ⊖ Los adultos de más edad son más lentos, menos eficientes y más heterogéneos que los jóvenes a la hora de aprender nuevas habilidades.
- ⊖ Formar a adultos de más edad puede ser ineficaz si no se satisfacen sus necesidades de aprendizaje específicas.
- ⊖ Es menos probable que los trabajadores de más edad participen en formación y por tanto pueden perder la oportunidad de impulsar su empleabilidad.
- ⊖ Las empresas pueden temer bajos beneficios de la formación de trabajadores de más edad debido a estereotipos relacionados con la edad y la cercanía de la jubilación.
- ⊖ Los cálculos de las relaciones entre edad y productividad, edad y aprendizaje y formación y empleabilidad pueden estar sesgados al basarse en estudios no experimentales.

La relación entre personas ≥ 65 años y 15-64 años (dependencia de vejez) continuará aumentando



Fuente: análisis del autor basado en datos de la Encuesta de la Población Activa de la Unión Europea de Eurostat.

En internet: <http://ec.europa.eu/eurostat/help/neweurostat-website>

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Existe preocupación en torno a la eficacia de la formación para mejorar la prospección de empleo de los trabajadores de más edad. Debido al inevitable descenso de las habilidades cognitivas al hacerse mayor, los adultos de más edad tardan más en adquirir nuevas habilidades y aprenden menos que los adultos jóvenes. Las políticas dirigidas a retener a trabajadores de más edad deben definir programas de formación que satisfagan sus necesidades de aprendizaje específicas. Las actividades de aprendizaje autodidacta, las relacionadas con el trabajo y las integradas en él han demostrado ser eficaces.