



## **Ikasmina DoKS:**

Documentos sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida en Gipuzkoa

# **Las personas ocupadas que aprenden y el tipo de empleo**

**Documento nº 74**

**Noviembre 2020**

**Gipuzkoa, ikasten duen lurraldea.**  
Gipuzkoa, un territorio que aprende.

**Gipuzkoako  
Foru Aldundia**  
Ekonomia Sustapeneko,  
Turismoko eta Landa  
Ingurunekeko Departamentua



## ÍNDICE

<b>1. Presentación .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Las personas ocupadas que aprenden.....</b>	<b>5</b>
2.1. Las personas adultas que aprenden y la relación con la actividad laboral remunerada.....	5
2.2. Las personas ocupadas que aprenden, según el género y la edad .....	6
2.3. Las personas ocupadas que aprenden y el nivel de estudios alcanzado .....	7
<b>3. Las personas ocupadas que aprenden, según el tipo de empleo y ocupación .....</b>	<b>9</b>
3.1. Las personas ocupadas que aprenden y la relación laboral .....	9
3.2. Las personas ocupadas que aprenden y el tipo de contrato y jornada .....	11
3.3. Las personas ocupadas que aprenden y el tamaño de la empresa .....	14
3.4. Las personas ocupadas que aprenden y la ocupación que desempeñan .....	16
3.5. Las personas ocupadas que aprenden y la cualificación de su puesto de trabajo .....	17
<b>4. Caracterización del empleo de las personas que participan en ALTV .....</b>	<b>18</b>
4.1. Las características del empleo de las personas que aprenden..	18

# 1.

## Presentación

El Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural de la Diputación Foral de Gipuzkoa tiene como objetivo hacer de Gipuzkoa un territorio que aprende<sup>1</sup>, involucrando a las personas y los agentes sociales en la relevancia y el impulso del aprendizaje a lo largo de la vida<sup>2</sup>, para favorecer la empleabilidad y la ciudadanía activa en el marco de un desarrollo social sostenible y competitivo.

Este proyecto de investigación aborda el seguimiento de la actividad de aprendizaje a lo largo de la vida realizado por las personas adultas de Gipuzkoa.

Bajo este marco general se ha realizado una consulta específica a las personas ocupadas (25-64 años) -que se abordó en el primer trimestre de 2020<sup>3</sup>- y centrada en tres bloques de información:

- La realización de las actividades de aprendizaje permanente.

El aprendizaje permanente integra las modalidades de aprendizaje formal y no formal. Ambos tipos de modalidades de aprendizaje establecen los objetivos, dedicación y requisitos y contenidos a aprender (definidos, en mayor o menor medida, bajo un programa).

La distinción entre ambos tipos de aprendizaje es la componente de "formación oficial" que corresponde al aprendizaje formal, ligado a una determinada titulación e impartida por instituciones acreditadas.

Son las dos modalidades de aprender que integran la definición de aprendizaje a lo largo de la vida (Comisión Europea).

<sup>1</sup> Objetivo que está alineado con las iniciativas promovidas desde la Comisión Europea orientadas al desarrollo de las competencias clave de las personas a lo largo de la vida y reforzado en "European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience", publicada en julio de 2020.

<sup>2</sup> Y especialmente, con relación a las personas adultas. [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning\\_es](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_es)

<sup>3</sup> Consulta cerrada en la semana de promulgación del estado de alarma (covid-19).

- La valoración de las personas ante las competencias clave<sup>4</sup>, las soft skills o habilidades más personales, y las competencias digitales.

Las personas establecen su capacitación con respecto de este panel de competencias propuesto. E incluye la valoración de las personas con respecto de la exigencia de estas competencias y su impacto del cambio en las tareas que desempeñan. Se trata de evaluar si se exigen en la actualidad así como si se realiza y/o conoce el diagnóstico de las competencias requeridas en su puesto de trabajo en el futuro.

- La caracterización del de las personas ocupadas consultadas con respecto de tres componentes: personal (género, edad o nivel de estudios), empleo (tipo de ocupación, contrato, jornada y tamaño de la empresa) y la adecuación de la titulación al empleo que desempeña.

El presente documento se centra en el análisis de los resultados relativos a la realización de las actividades de aprendizaje permanente abordado por las personas ocupadas desde la perspectiva del tipo de empleo que tienen. El objetivo es caracterizar cómo y quién aprende, desde la tipología de empleo de las personas ocupadas en Gipuzkoa (25-64 años).

---

<sup>4</sup> Detalladas en “Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente”, Comisión Europea.

## 2.

## Las personas ocupadas que aprenden

### 2.1. Las personas adultas que aprenden y la relación con la actividad laboral remunerada

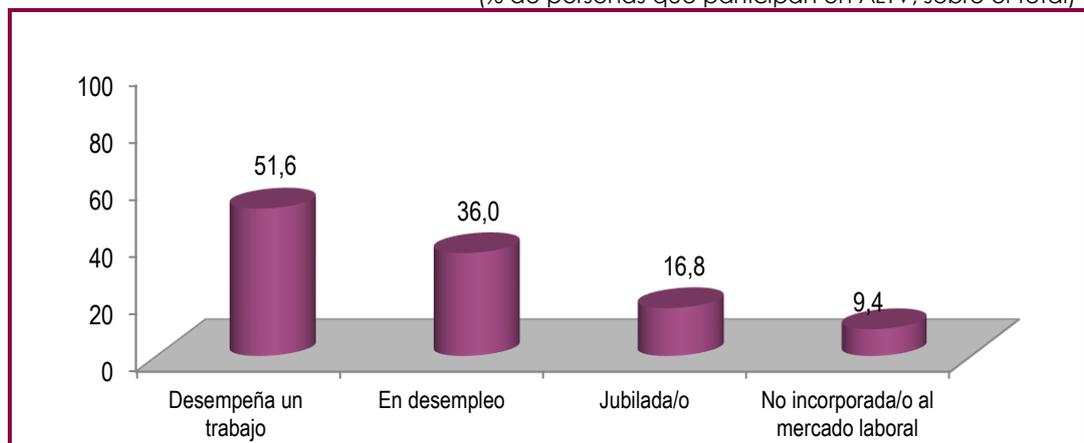
#### Una de cada dos personas que trabaja ha aprendido en el último año

El 40,3% de la población adulta de Gipuzkoa ha participado en actividades de aprendizaje permanente durante los últimos doce meses. La participación en este tipo de actividades aumenta en más de 10pp entre las personas con empleo remunerado (51,6%), poniendo de manifiesto la relación entre el aprendizaje y la empleabilidad.

En este sentido, la participación entre las personas desempleadas se sitúa en el 36% del total. Y, desciende hasta el 16,8% entre las personas jubiladas y hasta el 9,4% entre las personas no incorporadas al mercado laboral remunerado.

#### Gráfico 1. Participación en aprendizaje permanente, según la situación laboral

(% de personas que participan en ALTV, sobre el total)



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

## 2.2. Las personas ocupadas que aprenden, según el género y la edad

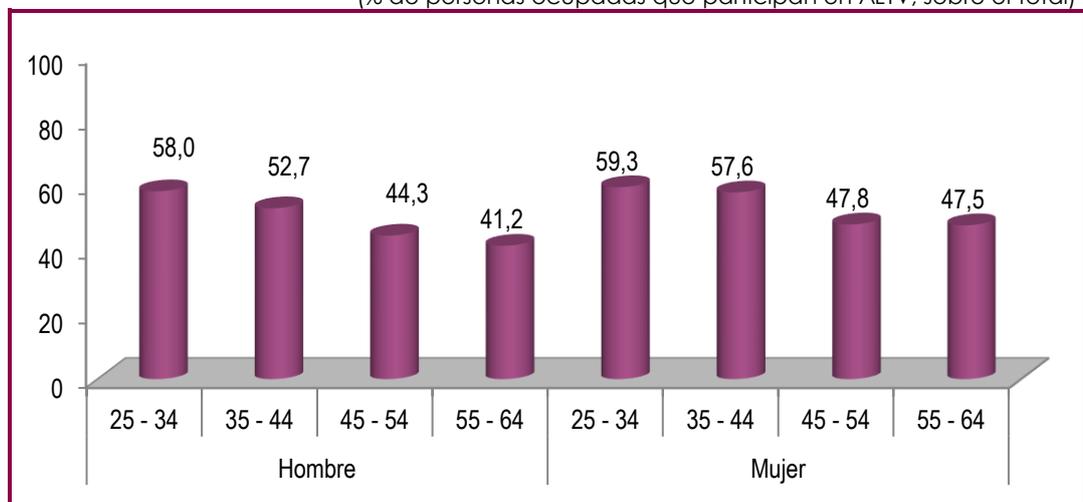
### La participación en actividades de aprendizaje disminuye con la edad

El hecho de que la participación en aprendizaje disminuya con la edad es una realidad que se repite entre el colectivo de personas ocupadas, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Así, mientras el 58% de los hombres ocupados de 25 a 34 años afirma participar en actividades de aprendizaje, esta ratio cae hasta el 41,2% entre los hombres ocupados de 55 a 64 años. De igual manera, aunque con valores ligeramente superiores, el 59,3% de las mujeres ocupadas más jóvenes participa en aprendizaje, la participación desciende hasta el 47,5% entre las mujeres ocupadas de 55 a 64 años.

**Gráfico 2. Las personas ocupadas que aprenden, según sexo y edad**

(% de personas ocupadas que participan en ALTV, sobre el total)



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

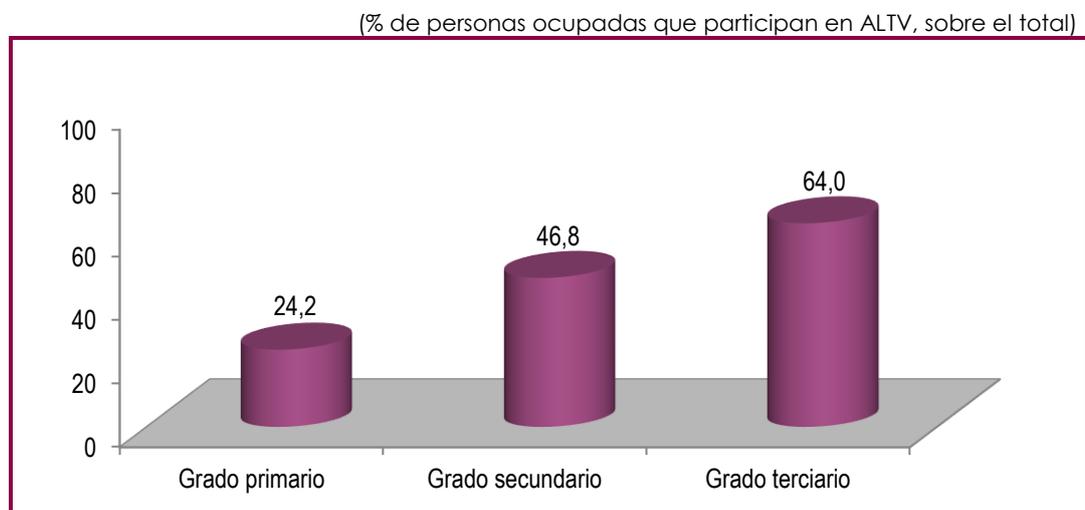
## 2.3. Las personas ocupadas que aprenden y el nivel de estudios alcanzado

### El aprendizaje entre las personas ocupadas es creciente con nivel de estudios

La participación en actividades de aprendizaje a lo largo de la vida aumenta a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzado por las personas. Así,

- El 64% de las personas ocupadas con estudios superiores ha participado en alguna actividad de aprendizaje en el último año.
- Esta ratio que casi triplica el correspondiente a la participación en aprendizaje de las personas ocupadas de Gipuzkoa con menor nivel de estudios (24,2%). Y, de hecho, la diferencia entre ambos valores es de 39,8 puntos porcentuales.

**Gráfico 3. Participación en aprendizaje permanente de las personas ocupadas, según nivel de estudios**



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

Ante estos resultados, hay que tener en cuenta varias cuestiones:

- De una parte, el nivel de estudios alcanzados mejora sustancialmente con la edad de las personas. Por lo tanto, la mejora en la ratio de participación en el aprendizaje permanente se puede llegar a producir simplemente por la

progresiva salida de le mercado laboral de las personas de mayor edad que son, normalmente, las que cuentan con menor nivel de estudios.

- De otra parte, hay que valorar que el aprendizaje se debería de orientar cada vez más a las soft skills, como las competencias más ligadas al desempeño personal y no tanto a un aprendizaje en conocimiento estricto. Ello puede conllevar una mejora en las tasas de aprendizaje de todas las personas, independientemente del nivel de estudios alcanzado.
- Y por último, señalar que -en líneas generales- las medidas que preconizan la mejora en la empleabilidad a largo plazo de las personas se apoyan en la relevancia del aprendizaje.

Este es un aspecto especialmente mencionado con respecto de las personas en/con situación de empleo vulnerable debido a su bajo nivel de formación alcanzada y/o su desajuste en la formación con respecto de las capacidades que se demandan o demandarán en el futuro.

Con todo, este factor de impulso (global) de la empleabilidad basada en la capacitación de las personas que puede ser, a su vez, una palanca de mejora en las tasas de aprendizaje de las personas, en su empleo actual y del futuro.

# 3.

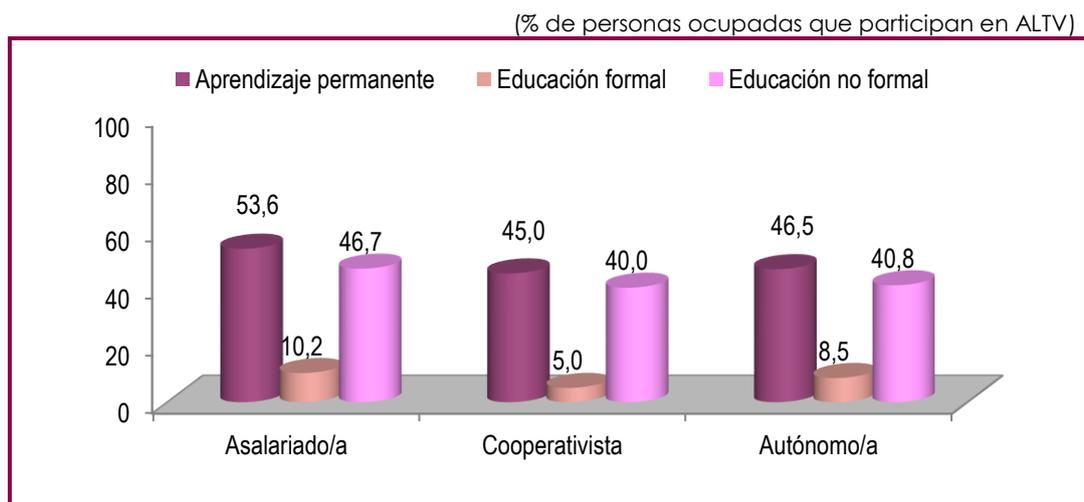
## Las personas ocupadas que aprenden, según el tipo de empleo y ocupación

### 3.1. Las personas ocupadas que aprenden y la relación laboral

#### Más de la mitad de las personas con empleo asalariado aprenden

Atendiendo a la participación en actividades de aprendizaje de la población ocupada según la situación profesional, las personas asalariadas (53,6%) participan en mayor medida que las cooperativistas (45%) o las autónomas (46,5%).

**Gráfico 4. Participación en aprendizaje de las personas ocupadas, según la situación profesional y la tipología de aprendizaje**



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

Hay que tener en cuenta que este resultado puede estar condicionado por el actual sistema de financiación de la formación en el entorno empresarial, dado que una parte sustancial del mismo se financia mediante fondos públicos generados por los recursos aportados por las personas a través de si cotizan a través del régimen general de cotización a la Seguridad Social.

Por otra parte, y entrando al detalle del aprendizaje realizado, se observa que:

- Las personas con un empleo bajo la modalidad de asalariado son las que más aprenden con el objetivo de obtener un certificado oficial (10,2% frente al 5% de las personas cooperativistas y el 8,5% de las autónomas).

Este resultado puede estar, a su vez, vinculado con la edad de las personas en ambos colectivos, con una menor edad media de la componente asalariada frente a la cooperativista. En este caso, la realización de aprendizaje formal no dependería tanto de la modalidad de contratación sino de la edad de las personas.

Asimismo, este resultado debe de ser considerado con cautela en cuanto que el grupo de personas ocupadas que realiza actividades de aprendizaje formal es relativamente "pequeño" lo que le hace más volátil en su comportamiento. Por lo tanto, la consolidación de esta diferencia depende en gran medida de la realización de sucesivas consultas.

- Por otro lado, la participación en actividades de aprendizaje no formal no muestra diferencias atendiendo a la situación profesional.

A diferencia del anterior, este es un resultado robusto, por la dimensión del colectivo y, sobre todo, porque se trata de una modalidad de aprendizaje en el entorno laboral muy extendido.

## 3.2. Las personas ocupadas que aprenden y el tipo de contrato y jornada

### Las personas con contrato temporal participan más en el aprendizaje formal

La participación en actividades de aprendizaje a lo largo de la vida es algo superior entre las personas ocupadas con un contrato temporal (57,1%) que entre las personas con contrato bajo la modalidad de indefinido (50,4%). Este es un resultado interesante, si bien con una diferencia que no es realmente relevante y que requiere de consultas sucesivas para que se consolide, en tanto que:

- El colectivo de personas con empleo temporal es relativamente pequeño, por lo que su comportamiento puede ser más volátil. De hecho, son el 18,2% de las personas trabajadoras consultadas.
- Además, el colectivo de personas con empleo temporal tiende a ser más joven que el que tiene empleo indefinido. Por lo tanto, la participación en el aprendizaje estaría más determinada por la componente de edad.

En la medida en que se entra al detalle de la modalidad de aprendizaje abordado, alguna de estas cuestiones se matiza. Así,

- La diferencia en la participación en el aprendizaje formal entre las personas trabajadoras con empleo temporal e indefinido, se acentúa en la participación en actividades de aprendizaje formal.

En este sentido, el 22,0% de las personas con contrato temporal participa en actividades de aprendizaje con el objetivo de obtener un título oficial, frente al 6,8% de las personas con contrato indefinido.

Esta situación podría deberse al hecho de que las personas con un contrato temporal buscan en mayor medida mejorar su situación laboral a través de mejorar su nivel formativo. Y normalmente, son más jóvenes.

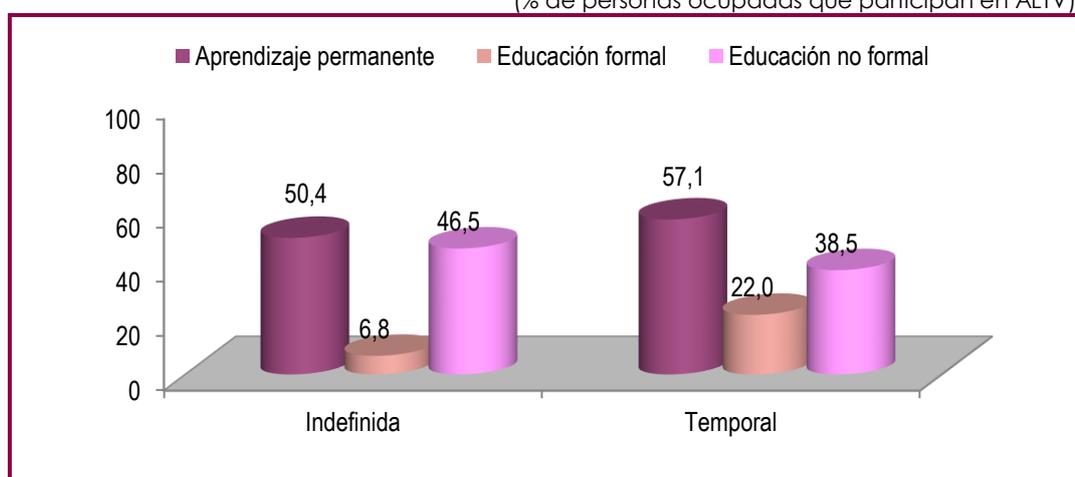
- Por otra parte, la diferencia en la participación en el aprendizaje no formal se atenúa de forma importante, siendo el 46,5% y 38,5%, entre las personas con empleo indefinido y temporal, respectivamente.
- Este resultado refuerza el papel del aprendizaje entre las personas que trabajan, una parte del cual se aborda en el espacio laboral. Pone de

manifiesto la relevancia de la participación de las personas en el mismo, independientemente de su vinculación al empleo.

En definitiva, los resultados obtenidos ponen de manifiesto, una vez más, la importante relación existente entre la formación de las personas y su impacto en la sostenibilidad y calidad del empleo, como pilares de la empleabilidad de las personas.

### Gráfico 5. Participación en aprendizaje permanente, según la duración de contrato

(% de personas ocupadas que participan en ALTV)



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

### Participación en el aprendizaje parecida, con jornada completa o parcial

La componente de la modalidad de la jornada no introduce cambios relevantes en cuanto a la participación de las personas en el aprendizaje a lo largo de la vida. De hecho, los resultados obtenidos muestran que una de cada dos personas trabajadoras participa en las actividades de aprendizaje permanente, bajo la modalidad de jornada parcial (49,5%) o completa (52,2%), respectivamente.

No obstante, entrando en el detalle del tipo de aprendizaje realizado, se pueden señalar algunas matizaciones, en cuanto a que:

- Al igual que sucede con las personas con contrato temporal, las personas con jornada parcial muestran una mayor tasa de participación en el aprendizaje formal (12,8%) frente a las personas con jornada completa (8,7%).
- Los factores que pueden explicar este resultado son de dos tipos:

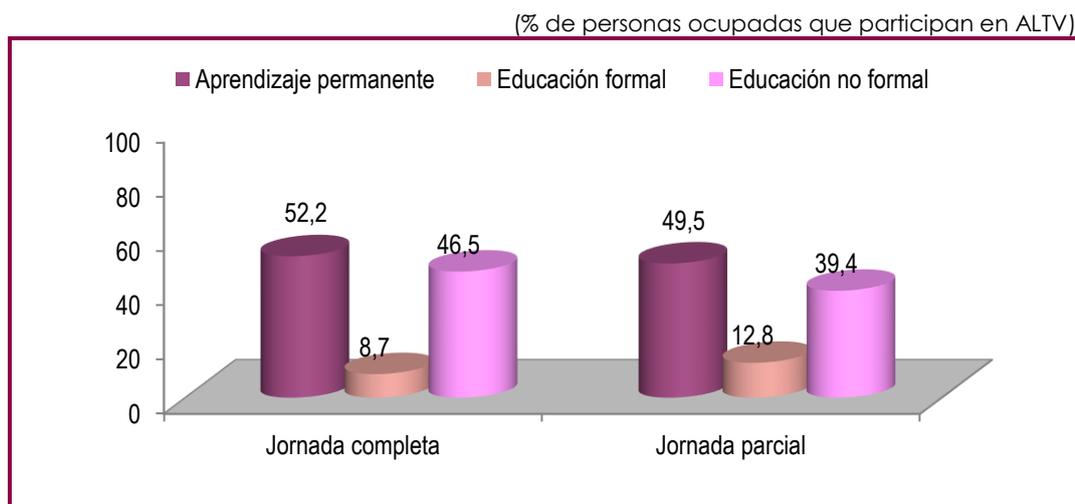
De una parte, en cuanto a que la jornada parcial tenga una componente de situación no elegida. Implícitamente alude a una cierta inestabilidad en el empleo.

De esa forma, estas personas pueden estar participando en mayor medida en actividades de aprendizaje formal (obtener un título), con el objetivo de mejorar o consolidar su situación laboral (pasar de tener un empleo de jornada parcial a uno de jornada completa).

De otra parte, la componente de empleo a tiempo parcial elegido, y precisamente con el objetivo de conciliar empleo y aprendizaje.

Actualmente, no se dispone de información que clarifique el peso de cada una de estas dos componentes que ayude a explicar la diferencia señalada.

**Gráfico 6. Participación en aprendizaje permanente, según el tipo de jornada**



*Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)*

Por otra parte, y tal y como se ha señalado con respecto de la modalidad de contratación (temporal o indefinida), las diferencias en la participación en el aprendizaje no formal es parecida entre ambos colectivos, con unas ratios similares e independientemente de la duración de la jornada. Este resultado refuerza la condición de la dedicación parcial en su componente de situación elegida.

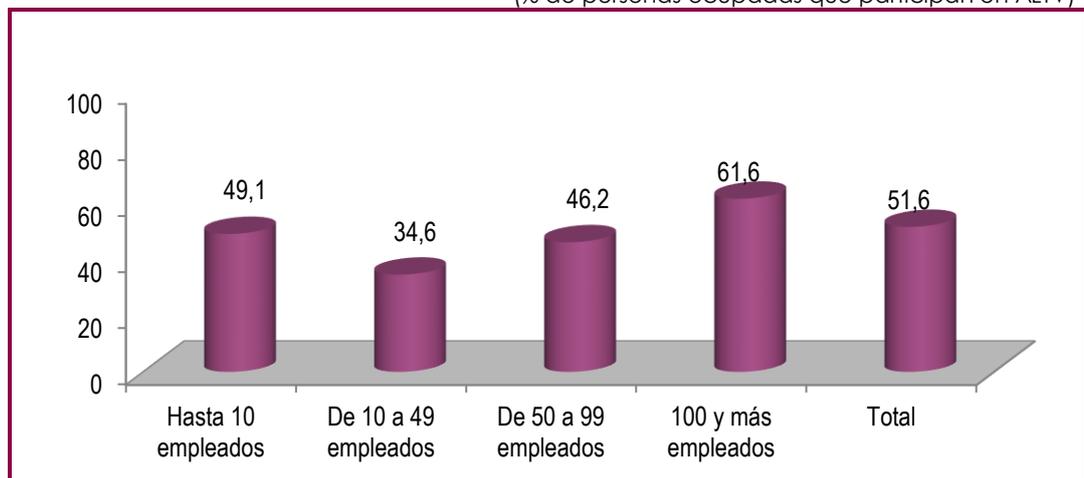
### 3.3. Las personas ocupadas que aprenden y el tamaño de la empresa

#### Mayor participación en el aprendizaje en las empresas más grandes y más pequeñas

Tal y como puede observarse en el gráfico adjunto, el tamaño de la organización en la que desempeñan sus tareas las personas parece ser un condicionante relevante en la participación en el aprendizaje.

**Gráfico 7. Participación en aprendizaje permanente, según el tamaño de la empresa**

(% de personas ocupadas que participan en ALTV)



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

Así, y de acuerdo con los resultados obtenidos:

- Casi dos de cada tres personas (61,6%) en organizaciones de gran dimensión (100 y más empleos) señalan haber participado en actividades de aprendizaje en los últimos doce meses. Esta proporción es diez puntos porcentuales superior a la tasa de participación en el aprendizaje del conjunto de las personas que trabajan (51,6%).
- En segundo lugar, si bien con una ratio doce puntos porcentuales inferior con respecto del grupo de cabecera, casi una de cada dos personas (49,1%) empleadas en las empresas de menor tamaño (hasta 10 empleos) señala haber participado en alguna actividad de aprendizaje en el último año.

- En tercer lugar, los otros dos colectivos de personas muestran una tasa de participación en actividades de aprendizaje que ya es inferior al 50%. De hecho, el 46,2% de las personas que trabajan en empresas de entre 50 y 99 empleos señalan haber aprendido y que se reduce al 34,6%, entre las que están empleadas en organizaciones de 10 a 49 empleos.

En definitiva, los resultados obtenidos confirman que la probabilidad de participar en actividades de aprendizaje es claramente creciente con el tamaño de la organización en la que trabajen las personas.

Con todo, y asumida la salvedad del grupo de organizaciones más pequeñas, con una tasa de participación más elevada, que puede ser debido, precisamente a la componente tamaño: no es posible una participación inferior a una persona, por lo que estadísticamente, se mejora el resultado con respecto de organizaciones de mayor dimensión y que pueden graduarla<sup>5</sup>. O, que son o están integradas por personas más jóvenes (mayor propensión al aprendizaje).

---

<sup>5</sup> No se puede reducir el numerador (nunca puede ser menos de una persona), frente a un denominador que puede aumentar, con el mismo grado de esfuerzo formativo.

### 3.4. Las personas ocupadas que aprenden y la ocupación que desempeñan

#### Los perfiles ocupacionales más técnicos son los que aprenden más

La desagregación de los resultados de acuerdo con los perfiles ocupacionales de las personas muestra que:

- Las personas con empleos más técnicos o relacionados con la gestión de las organizaciones son las que en mayor medida aprenden. Concretamente, el 64,1% de los técnicos de apoyo aprende, seguido del personal de administración y gestión de las organizaciones (58,5%), el personal técnico y profesionales (56,1%) y la dirección o gerencia (51,4%).
- Por el contrario, las personas con los restantes perfiles, muestran una tasa de participación en el aprendizaje inferior, resultado obtenido por las personas que tienen un empleo no cualificado (43,6%), servicios de comercio, restauración y personales (45,0%) o empleo cualificado en el sector primario o industrial (40,7%).

**Gráfico 8. Participación en aprendizaje permanente, según la ocupación de las personas**



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

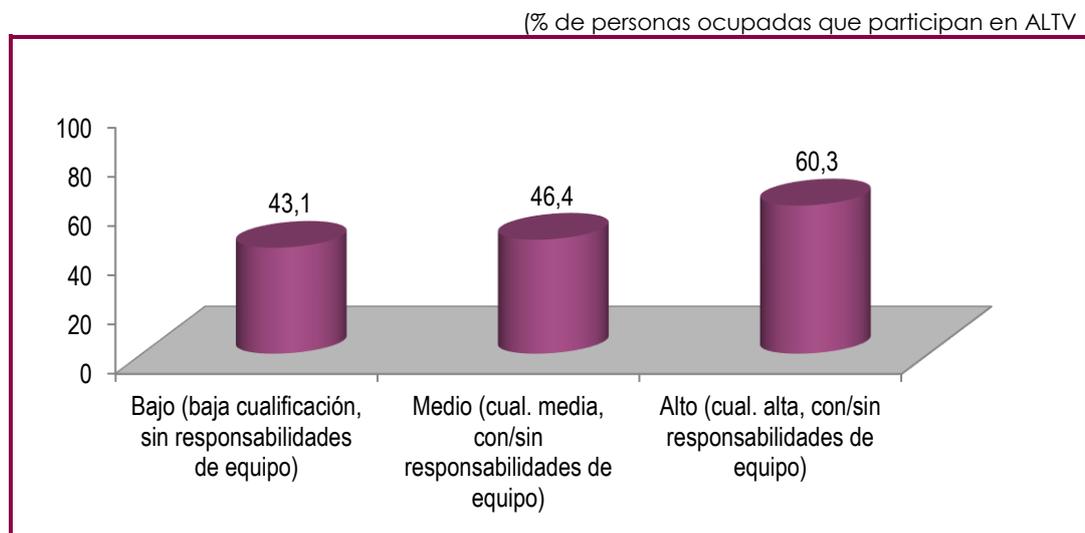
### 3.5. Las personas ocupadas que aprenden y la cualificación de su puesto de trabajo

#### Las personas con un puesto de trabajo de alta cualificación aprenden más

Las personas con un empleo de alta cualificación, ya sea con responsabilidades de equipo o sin ellas, muestran una tasa de participación en el aprendizaje mayor que las que señalan que su puesto de trabajo es de cualificación media o baja.

En este sentido, la participación en el aprendizaje de las personas con un puesto de trabajo con alta cualificación (60,3%) es 13,9pp superior a la de las personas con cualificación media y 17,2pp superior a las de las personas con cualificación baja (46,4% y 43,1%, respectivamente).

**Gráfico 9. Participación en aprendizaje permanente, según la cualificación de su puesto de trabajo de las personas**



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

# 4.

## Caracterización del empleo de las personas que participan en ALTV

### 4.1. Las características del empleo de las personas que aprenden

#### Personas que aprenden: con contrato indefinido, jornada completa y asalariadas

Atendiendo a las características del empleo de las personas ocupadas de Gipuzkoa que ha realizado actividades de aprendizaje en el último año, cabe destacar que,

- Modalidad de jornada: prácticamente 8 de cada 10 personas que han realizado alguna actividad de aprendizaje en el último año tiene un empleo de jornada completa.
- Duración del contrato: algo más de tres de cada cuatro personas que aprende tiene una jornada indefinida
- Atendiendo a la situación profesional, el 83,7% de las personas que participan en actividades de aprendizaje son personas con un empleo asalariado, alrededor de uno de cada diez son personas autónomas y, únicamente el 3,5% son cooperativistas. Esta distribución se mantiene similar entre las personas que realizan actividades de aprendizaje formal y las personas que realizan actividades de aprendizaje no formal.
- Finalmente, la participación en aprendizaje a lo largo de la vida según la categoría profesional muestra que las personas con puestos técnicos y profesionales (35,7%) participan en mayor medida. Con una participación algo inferior, el personal de administración y gestión de organizaciones (14,7%), las personas con empleo no cualificado (13,2%), el personal de servicios de comercio, restauración y servicios personales (10,5%). El resto de las categorías

alcanza unas ratios de participación en actividades de aprendizaje inferior al 10%.

**Tabla 1 Características del empleo de las personas que participan en aprendizaje permanente, aprendizaje formal y aprendizaje no formal**

(% de personas ocupadas que participan en ALTV)

	Realiza aprendizaje permanente (%)	No realizan aprendizaje permanente (%)
<b>Tipo de jornada</b>		
Completa	79,1	20,9
Parcial	20,9	79,1
<b>Duración del contrato</b>		
Indefinida	79,8	20,2
Temporal	20,2	79,8
<b>Situación profesional</b>		
Asalariado/a	83,7	16,3
Cooperativista	3,5	96,5
Autónomo/a	12,8	87,2
<b>Categoría profesional</b>		
Dirección/Gerencia	7,0	93,0
Técnico y profesionales	35,7	64,3
Técnicos de apoyo	9,7	90,3
Administración y gestión de organizaciones	14,7	85,3
Serv. de comercio, restauración, personales	10,5	89,5
Empleo cualificado en el sector primario	0,4	99,6
Emp. cualificado industrial y/o construcción	3,5	96,5
Operadores de instalaciones y maquinaria	5,4	94,6
Empleo no cualificado	13,2	86,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)



Título: Las personas ocupadas que aprenden y el tipo de empleos  
Documento nº 74, noviembre 2020

Coordinación y supervisión: Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural.  
Diputación Foral de Gipuzkoa

Elaboración IKEI, research & consultancy S.A.

