



SUPPORTING
MUTUAL NEMESI EXCHANGE
INNOVATION

Network of Mutual Exchange for Supporting Innovation

RESUMEN DE POLITICAS

Informe de los talleres en la U.E.

The NEMESI project is co-funded by the Employment, Social Affairs and Inclusion DG of the EU Commission in the frame of the former PROGRESS programme (Call VP/2012/009, Grant Agreement nr. VS/2013/0455).
© European Union, 2014.

The information and views set out in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

► RESUMEN DE POLÍTICAS EN ESPAÑA

LOCALIZACIÓN Zaragoza, 1 de Julio de 2014 - 1er Seminario de la UE

TÍTULO Identificación de la falta de cualificación en las PYMES mediante una colaboración efectiva entre los sectores de las TIC y de la economía verde. Identificación y superación de las barreras y los obstáculos organizativos para los partenariados entre los sectores.

RESUMEN EJECUTIVO

La falta de cualificación afecta a todos los actores del empleo, de la educación y del mercado de la formación. Mientras que los empleadores tienen dificultades para encontrar empleados con las cualificaciones adecuadas, los empleados y los buscadores de empleo encuentran frustrante también que su educación no les abra fácilmente la puerta al empleo.

Una colaboración efectiva entre todos los sectores implicados en el mercado de trabajo ayudará a evitar este problema y a reducir la falta de cualificación, sobre todo en el panorama cambiante de los sectores de las TIC y de la economía verde.

INTRODUCCIÓN

Los sectores de las TIC y de la economía verde son dos sectores que se están sometiendo a cambios extremadamente rápidos. Además, las empresas de estos sectores deben tener la capacidad adecuada para mantenerse competitivos en este ambiente de demanda y cambio. Los profesionales con el conocimiento y las cualificaciones adecuadas se asegurarán de que estas empresas, sobre todo las PYMES, sean capaces de adaptarse a estos cambios.

En cambio, las empresas encuentran dificultades importantes para identificar a los profesionales adecuados para sus actividades.

Existen diferentes herramientas para ajustar las cualificaciones ofrecidas por los profesionales a las necesidades reales de las empresas. Sin embargo, estas herramientas requieren una comunicación fluida y una colaboración estrecha entre todos los actores y las partes interesadas relacionados con el mercado de trabajo (comunidad de aprendizaje, negocios y servicios de empleo público).

ENFOQUES Y RESULTADOS

Los sectores de las TIC y de la economía verde son sectores extremadamente sensibles a la crisis económica actual. En

cambio, también son sectores con una alta adaptabilidad al cambio; no solo a los cambios económicos (cambios en las políticas y en las normativas, reducciones presupuestarias, etc.), sino también a los cambios rápidos en sus propios sectores (nuevas tendencias de mercado, nuevos nichos de mercado, nuevos proyectos, etc.). Esta adaptabilidad al cambio los convierte en sectores con fuertes perspectivas de crecimiento.

Ambos sectores necesitan profesionales bien preparados que tengan las cualificaciones correctas para poder enfrentarse a los cambios rápidos en el mercado, crecer en un ambiente competitivo y contribuir en la creación de empleo. Las empresas han detectado una inadecuación de las cualificaciones de los trabajadores para las necesidades empresariales.

Esto es especialmente importante para las PYMES, porque no suelen contar con departamentos de Recursos Humanos ni con personal especializado en la identificación y solución de la falta de cualificación (no como en las grandes empresas, que tienen más recursos técnicos). Además, a pesar de que hay mecanismos públicos y privados para identificar la falta de cualificación, las PYMES no son conscientes de los mismos o no creen que los necesiten.

La necesidad de que todos los actores (partes interesadas) implicados, tanto los del sector empresarial como los del sector público, actúen de modo efectivo y coordinado es vital para reducir la falta de cualificación.

Los sectores de la formación y de la educación, y también el sector empresarial, hacen grandes esfuerzos para mejorar esta situación. Pero, casi todo el tiempo, estos esfuerzos no se coordinan y cada cuerpo o empresa actúa independientemente sin unir sinergias y recursos.



Es necesario crear plataformas de discusión donde las PYMES, la comunidad de aprendizaje y otros interesados se reúnan. En estas plataformas de discusión, las PYMES podrían presentar a otras partes interesadas cuáles son las cualificaciones que necesitan en sus empleados actuales y futuros, para que ellos puedan saber con antelación esta información y adaptar su currículum y políticas a la realidad empresarial. Las PYMES también necesitan esforzarse para hacer previsiones de las competencias según las últimas actividades, proyectos... y coordinar la comunicación de los resultados con los tiempos de la comunidad de aprendizaje. Estas plataformas deben hacerse periódicamente y deberían tener un moderador que condujera las sesiones y resumiera los puntos principales.

Los resultados de las plataformas de discusión deben estar disponibles para todas las partes interesadas. Podría ser positivo elaborar un informe de cualificaciones que refleje cuáles son las carencias y las necesidades futuras para los buscadores de empleo, los estudiantes, los empleados, los empleadores, para la comunidad de aprendizaje y para los gobiernos. Ayudaría a los individuos a hacer elecciones más informadas y permitiría a las otras partes interesadas abordar mejor las faltas futuras de cualificación.

Además, es particularmente importante mejorar el aprendizaje permanente de los empleados y buscadores de empleo. Las empresas y los empleados están de acuerdo con este punto. La actualización del conocimiento, la

renovación de las cualificaciones y el descubrimiento de nuevas tendencias en el entorno de trabajo, junto con el conocimiento de los nuevos requisitos de los clientes, son vitales para la adaptación al cambio en los sectores de las TIC y de la economía verde. Sin embargo, podría suceder que las PYMES no conocieran toda la oferta disponible de formación, o que la formación no se adaptara a las circunstancias de los empleados o las PYMES. El aprendizaje permanente debe ser un proceso mutuo que ayude a reconciliar la vida laboral, personal y familiar, y que se adapte a las necesidades reales de las PYMES.

Se deben hacer esfuerzos especiales en la concienciación y disseminación entre las empresas, sobre todo las PYMES, de todos los mecanismos disponibles para identificar la falta de cualificación, ayudarles a predecir sus necesidades futuras y optimizar recursos.

Finalmente, durante los últimos años, han surgido nuevos nichos de mercado en ambos sectores empresariales, pero, sobre todo, en el sector de la economía verde. Muchos de ellos son subsectores que han reducido su actividad debido a las nuevas tecnologías y tendencias y que han renacido en la actualidad. Ese es el caso de la agricultura orgánica, la silvicultura y la biomasa, por ejemplo. La construcción de alianzas privadas-públicas para fomentar estos nuevos nichos de mercado contribuirán a la creación de empleo y, por lo tanto, al aumento de las nuevas cualificaciones.

IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES

- Establecimiento de paneles de discusión para crear conexiones entre las PYMES, la comunidad de aprendizaje y otras partes interesadas.
- Mejora del sistema de aprendizaje permanente para asegurarse de que ambos, empleadores y empleados, conozcan la oferta de formación y puedan beneficiarse de ello.
- Mejora de la concienciación y la disseminación entre las empresas, sobre todo las PYMES, de todos los mecanismos disponibles para identificar las competencias.
- Creación de alianzas privadas-públicas para fomentar los nichos de mercado nuevos que demanden cualificaciones nuevas y tradicionales.
- Estimulación de las cualificaciones esenciales, como las cualificaciones transversales, que son altamente demandadas por la mayoría de las PYMES.
- Diseño de mecanismos para conservar a los talentos con el objetivo de evitar la fuga de cerebros.

CONCLUSIÓN

Compartir experiencias y prácticas de diferentes regiones y países ayuda a entender mejor otros mecanismos exitosos en la identificación de falta de cualificación y en la colaboración efectiva entre los diferentes actores y las partes interesadas. El conocimiento de las prácticas exitosas podría inspirar a los nuevos programas e instrumentos en otras regiones y países e, incluso, en otros sectores empresariales.

El punto clave consiste en crear una comunicación fluida entre las partes interesadas, para fomentar un intercambio de información periódico y bien organizado sobre las necesidades de cualificaciones y las tendencias futuras. El compromiso y la implicación de todas las partes interesadas, desde las empresas y las asociaciones empresariales hasta la comunidad de aprendizaje (universidades, centros de formación, etc.) y también la administración pública (a nivel regional, nacional y europeo) marcarán la diferencia para intentar solucionar la inadecuación de las cualificaciones encontradas en los sectores de las TIC y de la economía verde.

RESUMEN DE POLÍTICAS EN LA REPÚBLICA DE ESLOVAQUIA

LOCALIZACIÓN Bratislava, 6 de agosto de 2014 – 2º Seminario de la UE

TÍTULO Papel de los diferentes sectores y organizaciones en la identificación de las necesidades de las cualificaciones y en la adecuación de las mismas. Desarrollo de una política prospectiva de desarrollo de cualificaciones y de RR.HH. mediante la cooperación.

RESUMEN EJECUTIVO

La globalización de los mercados está acelerando la difusión de la tecnología y el ritmo de la innovación. Están surgiendo nuevas ocupaciones y se están sustituyendo otras. Dentro de cada ocupación, están evolucionando las competencias y las cualificaciones requeridas, ya que el contenido informativo de los procesos de producción y servicios está subiendo.

Un gran desafío en todos los países de la UE es, simultáneamente, destacar la responsabilidad de los sistemas de educación y de formación para estos cambios en los requisitos de las cualificaciones y mejorar el acceso al desarrollo de la formación y de las cualificaciones.

Últimamente, la riqueza de cada país depende de cuántas de sus personas están trabajando y cómo son de productivas, lo que a su vez se basa en las cualificaciones que tienen, y de cómo se usan de manera eficiente esas cualificaciones. Las cualificaciones son una base del trabajo honrado.

INTRODUCCIÓN

Las piedras angulares de un marco político para desarrollar una mano de obra adecuadamente cualificada son: amplia disponibilidad de una educación de calidad como base para la futura formación, una estrecha adecuación del suministro de las cualificaciones a las necesidades de las empresas y a los mercados de trabajo; capacitación de los trabajadores y de las empresas para ajustarse a los cambios en tecnología y en los mercados; y anticipación y preparación para las necesidades de las cualificaciones del futuro.

Cuando se aplica satisfactoriamente, este enfoque nutre un círculo virtuoso en el que una educación y formación impulsan más y mejor la innovación, la inversión, la diversificación económica y la competitividad, así como la movilidad ocupacional y social (y, además, la creación de

trabajos más productivos y también más gratificantes).

La educación primaria y secundaria de calidad, complementada con las oportunidades relevantes de la formación profesional y del desarrollo de las cualificaciones, preparan a las generaciones futuras para sus vidas productivas, dotándoles con las cualificaciones principales que les capaciten a seguir aprendiendo.

Los jóvenes que buscan su primer trabajo están mejor preparados para una transición lenta del colegio al trabajo cuando se les da oportunidades adecuadas de educación y formación profesional, incluyendo los aprendizajes en el trabajo y la experiencia laboral.

Las mujeres y los hombres trabajadores necesitan periódicamente oportunidades para actualizar sus cualificaciones y aprender otras nuevas. El aprendizaje permanente para la empleabilidad permanente toma el principio de partida de la política aquí.

Los sistemas y las políticas fuertes de formación tienen un buen conocimiento sobre las características y las instituciones de cada país. En cambio, pueden identificarse varios módulos comunes. Un buen sistema de desarrollo de cualificaciones será capaz de: anticipar las necesidades de las cualificaciones; comprometer a los empleadores y a los trabajadores en las decisiones sobre la provisión de formación, incluidas en los sectores específicos; mantener la calidad y la relevancia de la formación; hacer a la formación accesible para todos los sectores de la sociedad; asegurarse de que los mecanismos de financiación sean equitativos y viables; y evaluar de manera continuada los resultados sociales y económicos de la formación.

Para mantener la relevancia de la formación, las disposiciones institucionales y financieras deben construir puentes sólidos entre el mundo del aprendizaje y el mundo

del trabajo. La unión de la empresa con el trabajo, de los proveedores de la formación y el Gobierno, en los niveles locales, industriales y locales, es un medio efectivo para asegurar la relevancia de la formación para las necesidades de cambio de las empresas y de los mercados de trabajo.

Las instituciones para mantener la implicación de los empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas son críticas para mantener la relevancia de la formación y asegurarse de que los costes de formación y los beneficios de la mejora de la productividad se compartan equitativamente.

ENFOQUES Y RESULTADOS

En todos los países, las implicaciones en el desarrollo de las cualificaciones de las TIC son momentáneas. Muchos de los trabajos que se generarán durante las próximas dos décadas no existen en la actualidad; además, casi toda la mano de obra de esos años ya está estudiando o formándose. Aun así, la necesidad de mejorar las cualificaciones se aplican no solo a los jóvenes en las escuelas, universidades e instituciones de formación, sino también a la generación actual de trabajadores.

El cambio climático es un factor importante del cambio tecnológico y la innovación en la búsqueda de medidas y políticas para mitigar o ayudar a ajustar sus efectos. El desarrollo sostenible y la integración de la protección medioambiental en los objetivos para el desarrollo social y económico se encuentran entre las cuestiones más desafiantes en la agenda política internacional y nacional. El concepto de "empleos verdes" se ha convertido en un emblema de una economía y una sociedad más sostenibles. Los empleos en todos los sectores económicos se pretenden "enverdecer", pero hay seis sectores con una importancia especial a este respecto: suministro de energía, sobre todo de la energía renovable; construcción; transporte; industria básica; agricultura; y silvicultura.

De manera alarmante, la falta de cualificaciones relevantes se puede presentar como un atasco para "enverdecer" a las economías. Hay una necesidad urgente de formar en todas las cualificaciones requeridas en un amplio abanico de empleos para que las economías puedan continuar "enverdecándose" y obtener el crecimiento potencial en el empleo que ofrece el proceso. Las lecciones de las experiencias previas de transición sugieren que la transición a energías más limpias requiere pasos proactivos para facilitar el ajuste de los mercados de trabajo, tanto para maximizar las oportunidades para nuevos trabajos como para abordar los problemas asociados con las pérdidas potenciales de empleo. El

desarrollo de las cualificaciones jugará un papel importante en ambos aspectos de este esfuerzo.

Uno de los desafíos principales de la política pública consiste en fomentar los dispositivos institucionales mediante lo que los departamentos del Gobierno, los empleadores, los trabajadores y las instituciones de formación puedan responder de manera eficiente a las cualificaciones de cambio y a las necesidades de formación y, de hecho, jugar un papel prospectivo y estratégico en las necesidades futuras anticipadas.

Los países emplean varios mecanismos de coordinación: cuerpos interministeriales nacionales; cuerpos basados en el sector que unen instituciones de formación y proveedores con representantes de empleadores y trabajadores; y cuerpos locales descentralizados. Estos mecanismos incluyen inversiones substanciales de tiempo y dinero y trabajan cuando, y solo cuando, todas las partes interesadas pueden ver sus propios objetivos apoyados por otros.



La utilización efectiva de las cualificaciones en el lugar de trabajo dependen de y contribuyen a condiciones conducentes al desarrollo de la innovación y de la empresa; a los servicios efectivos de mediación y de orientación del mercado laboral; y a las decisiones conocedoras de las políticas de educación y formación.

Los sistemas de información del mercado de trabajo generan, actualizan y diseminan información sobre las necesidades de cualificaciones actuales y futuras. Este suministro de información crítica sobre una base en curso y puntual es la mitad de la historia. La otra mitad son los mecanismos de transmisión que hacen que este flujo continuo de información puntual esté disponible para las

instituciones de educación y formación, los formadores del mercado privado, los empleadores, las uniones comerciales, los jóvenes y sus familias y los trabajadores desplazados.

Los servicios de empleo público tienen un papel crítico en la elaboración de información disponible en forma de orientación profesional y material sobre acceso a servicios de formación e intermediación laboral. Los servicios de empleo público ayudan a los trabajadores y empleadores a hacer las transiciones en el mercado de trabajo mediante servicios de intermediación laboral, información y acceso a programas del mercado laboral (sobre, por ejemplo, la formación o reconversión de las cualificaciones, el autoempleo o el comienzo de un negocio); y ayudan a los buscadores de empleo a elegir las mejores opciones para mejorar su empleabilidad individual, mediante la diseminación de la información fiable del mercado de trabajo, la orientación profesional y una gama de herramientas y técnicas para asistir a la búsqueda de empleo. Muchos servicios de empleo público administran también programas de seguro por desempleo como un medio de provisión temporal de apoyo financiero para los trabajadores.

La infraestructura de formación existente necesita una innovación constante para seguir el ritmo de las nuevas tecnologías y de los nuevos métodos de aprendizaje. La flexibilidad y la agilidad son vitales para asegurar que las instituciones se mantienen capacitadas para responder a los desafíos de la evolución planteados por los mercados de trabajo dinámicos. Las instituciones de formación deben tener la capacidad para adaptar periódicamente los currículos y actualizar las cualificaciones de los

formadores y profesores a las necesidades cambiantes del mundo laboral.

Los resultados de formación de calidad dependen además del mantenimiento de una alta calidad de los contenidos formativos, métodos, facilidades y materiales. Los aprendizajes, y más generalmente la combinación de la formación basada en la clase y la formación basada en el trabajo, producen mejores resultados.

Los estándares de las cualificaciones deberían fijarse y probarse implicando a los interesados en el proceso.

El aprendizaje permanente depende críticamente de una fuerte integración entre la educación, la formación y el trabajo. Un sistema de cualificación basado en las cualificaciones puede admitir múltiples caminos mediante la educación, y entre la educación y el trabajo.

Las personas que trabajan en las pequeñas empresas y en el autoempleo, las que trabajan en las zonas rurales y en la economía informal inclusive, así como las personas que se encuentran en situación irregular de trabajo y de empleo precario, deberían también tener acceso al desarrollo de las cualificaciones y a los programas de aprendizaje permanentes. Los programas "Segunda oportunidad", así como la prevención del abandono escolar a una edad temprana, contribuyen a la inclusión social. Los servicios de orientación profesional pueden mejorarse a menudo para adecuar a la gente con oportunidades de formación y para conseguir a personas preparadas en los empleos. Se requieren las políticas específicas y enfocadas para ayudar a las pequeñas empresas a invertir en las cualificaciones requeridas.

IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES

- Usar consejos sectoriales para adecuar la demanda de los sectores para las cualificaciones con la provisión de formación, anticipar necesidades futuras de las cualificaciones y del mercado laboral y asesorar la calidad y la relevancia de los programas de formación.
- Reconocer los papeles, derechos y responsabilidades de cada parte interesada promocionando un enfoque de aprendizaje permanente para reunir las necesidades de las cualificaciones de los sectores.
- Los enfoques sectoriales asignados al desarrollo de las cualificaciones dentro de las estrategias de crecimiento nacional a largo plazo, además de las estrategias de formación de vinculación (nacional), descendentes (sectorial) y ascendentes.

CONCLUSIÓN

Los módulos de cualquier estrategia de cualificaciones deben ser cualificaciones con base sólida y vínculos más fuertes entre los mundos educativos y laborales. Esto, a su vez, requiere una educación de calidad para la infancia; buena información sobre los cambios en la demanda de las cualificaciones; sistemas de educación y formación que sean responsables para los cambios estructurales de la economía y la sociedad; y reconocimiento de las cualificaciones y competencias, y su mayor utilización en el lugar de trabajo. Para ser efectivas, las iniciativas políticas en estas áreas necesitarán también estar vinculadas estrechamente con las agendas políticas económicas y sociales.

RESUMEN DE POLÍTICAS EN ALEMANIA

LOCALIZACIÓN Mainz, 7 de octubre de 2014 – 3er Seminario de la UE

TÍTULO Tratamiento de los desafíos actuales y estructurales del desarrollo de las destrezas, tales como la competencia por el personal cualificado

RESUMEN EJECUTIVO

Los sectores tanto de las TIC como de la economía verde se enfrentarán a desafíos importantes en el futuro, especialmente, a la carencia de trabajadores cualificados.

Dirigir la falta de trabajadores cualificados será una tarea coordinada de la Política, la Economía y los sistemas educativos. Los ejemplos en Australia, Italia, Alemania y Eslovaquia demuestran la existencia de las actividades regionales correspondientes.

Se pensará en una tarea adicional, para adaptar estas líneas de acción y reunir estos desafíos. Por lo tanto, una opción es la instalación de “grupos” regionales o sectoriales en los que las diversas partes interesadas siguen objetivos y actividades comunes.

INTRODUCCIÓN

Los sectores de las TIC y de la economía verde tienen que manejar grandes desafíos comunes causados por la esperada carencia de los trabajadores cualificados:

Muchas empresas sufren dificultades para contratar suficientes trabajadores cualificados debido a las razones siguientes:

- En algunos países, la educación profesional no se orienta a la práctica profesional, aunque, simultáneamente, tiene lugar una diferenciación adicional de los perfiles ocupacionales.
- Por otro lado, la carencia de trabajadores cualificados lleva al aumento de los costes del personal debido a la alta demanda y a la baja oferta. Además, en ambos sectores, ha comenzado la competencia por el personal cualificado o la competencia por los talentos.
- La segregación de las ramas económicas, que no se corresponde con la educación escolar, ha conducido también a desafíos para el proceso de adecuación entre los empleadores y los empleados. Por ejemplo, hay más de 700 perfiles ocupacionales oficiales. A su vez, esta segregación causa déficits de destrezas. La especialización no permite cambiar los diferentes

sectores porque faltan las destrezas requeridas.

- Estas destrezas específicas requieren ahora ya la mejora adicional especial de la formación y de las cualificaciones. Ambas ramas tienen una alta demanda de más educación, aunque no se ha satisfecho por ahora.
- Estos desafíos afectan a las PYMES a un nivel más alto, sobre todo en zonas bastante rurales. A pesar de que una PYME “Jugadora global” puede depender de Departamentos de RR.HH. que funcionan bien, estos faltan en las PYMES pequeñas.

Se aborda un Desafío político por la economía verde: Todo el sector depende directamente de las decisiones políticas. Especialmente en Alemania, los cambios de la “ley de las energías renovables” con drásticos y repentinos recortes financieros golpean muy duramente al sector, así que, en realidad, las empresas de los sectores verdes son más de despedir que de contratar.

ENFOQUES Y RESULTADOS

Para reunir estos desafíos, hay que hacer hincapié en una implementación de una mezcla de diferentes actividades en asuntos estructurales-políticos empresariales y educativos. Es necesario un enfoque holístico que solo se garantice por actividades coordinadas de todas las partes interesadas relevantes. Pero no es el caso muy a menudo y, por lo tanto, faltan módulos importantes para un enfoque holístico. Algunas de las mejores prácticas son las siguientes:

El nivel político

El nivel político (especialmente en zonas rurales y desestructuradas) puede contribuir a elevar el atractivo de los empresarios, así como su liquidación. Sin embargo, tales actividades deben tener lugar mediante un acuerdo entre las empresas y las partes interesadas tales como el sistema educativo, instituciones educativas, ONG, etc. Cómo podría parecer un procedimiento así se demuestra por el estado de Virginia en Australia, donde la línea de actuación se centra en tres áreas:

- Conciencia de una carrera: para abordar las percepciones equivocadas de las carreras de las TIC y animar a los jóvenes a seguir carreras y cursos relacionados con las TIC.
- Módulos de cualificaciones: para mejorar la calidad y la amplitud de las carreras de TIC superiores y mejorar la preparación para el trabajo de los graduados en TIC.
- Crecimiento de la mano de obra: desarrollar una mano de obra de TIC cualificada, añadiendo el suministro de los trabajadores de las TIC desde un camino no educativo.
- En la tercera línea de actuación, que es el Apoyo más importante para las PYMES, las actividades se ejecutaron en tres áreas:
- Vencer las confusiones y aumentar la conciencia de las carreras de TIC y estudiar
- Optimizar la contribución que las TIC ofrecen al comercio
- Mejorar el alineamiento entre el comercio y las cualificaciones de las TIC

Nivel económico / Nivel empresarial

Sin embargo, los empresarios no retrocederán ni esperarán solamente actividad política. Se está dando y puede hacerse un conjunto de medidas:

- Establecimiento de trabajos seguros y estables
- Creación de condiciones de trabajo atractivas: remuneración justa, gestión de la salud, motivación de los empleados, localización atractiva, oportunidades de formación y de ocio
- Ofertas para una mejor compatibilidad del trabajo con la vida familiar
- Creación de una estrategia personal que está mucho

más conectada a los empleados.

- Tener en consideración el potencial de las mujeres, de las personas mayores y de las personas con antecedentes migratorios
- Introducción de charlas continuas con los empleados para una planificación personal a largo plazo
- Enfoques de diversidad y establecimiento de la cultura de acogida
- Una cooperación estrecha entre las regiones y los comercios. El término “región” en este caso quiere decir más que un cuerpo administrativo regional
- Se mencionan formas inconvencionales de aprendizaje tales como el aprendizaje combinado y el aprendizaje electrónico como formas importantes de educación adicionales. Estas no requieren una ausencia prolongada del trabajo. Además, la educación en el lugar de trabajo recibe una aprobación más fuerte por las PYMES.

Sistema educativo (profesional)

También el sistema educativo debería contribuir a aliviar las consecuencias de la carencia de trabajadores cualificados en el futuro. Muchos conceptos ya se han desarrollado para intensificar las relaciones entre los empresarios y el sistema educativo. (En este sentido, se han llevado a cabo muchas actividades a nivel mundial sobre el asunto de la “conservación de las personas”, y también se han creado varias conexiones importantes entre las empresas y los sistemas de EFP y educativos).

La finalidad debe consistir en alcanzar un equilibrio entre la economía y los empresarios por un lado y entre el sistema educativo y las demandas de los aprendizajes por el otro.





IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES

Para hacer frente a la falta de trabajadores cualificados, deben trabajar juntas las diferentes partes interesadas, principalmente la política y la economía, que piden coordinación en vez de trabajar una en contra de la otra.

Las tareas de las instituciones políticas deberían estar para apoyar el desarrollo regional mediante las medidas concertadas de la misma forma que el mercado de trabajo, la educación o la economía, para elevar el atractivo de factores determinantes de las TIC y de la economía verde. En concreto:

- Implementación de los Grupos de las TIC y de la economía verde para la región.
- Elevación del atractivo mediante buenas condiciones socioeconómicas para los jóvenes (tales como el espacio de vivienda, las actividades de ocio).
- Construcción de una gestión de conocimiento e información para la región.
- Implementación de plataformas de comunicación entre las instituciones administrativas, económicas y educativas.

Especialmente, la implantación de grupos juega un papel importante para el desarrollo de una región. Estos grupos apoyan principalmente a las PYMES mediante actividades de intercambio y corporativas para superar las desventajas causadas por la falta de secciones HE. Como muchas PYMES no pueden financiar el desarrollo o las secciones de formación dentro de sus

empresas, se recomienda y se demanda por las PYMES la integración en las redes existentes o una instalación como tal.

Otro papel importante para la política son las relaciones entre la economía y la educación. En este campo de tensión, es importante encontrar un equilibrio saludable entre los intereses educativos y económicos y los enfoques. Para encontrar una respuesta mejor de las empresas, se desarrollarán actividades que harán posible el acceso a nuevos métodos de aprendizaje virtual para aprendices y empleados.

También la economía (las empresas mismas) tiene que hacer su trabajo, como se ha escrito anteriormente. Puede usar un gran conjunto de herramientas ya desarrolladas para diseñar a sus empresas atractivas para los jóvenes y los trabajadores cualificados.

CONCLUSIÓN

La carencia de trabajadores cualificados ya ha llegado a algunas regiones. La especialización y el ritmo rápido del cambio de ambos sectores requieren esfuerzos unidos ahora y en el futuro. El éxito dependerá de si se puede alcanzar el objetivo para encontrar soluciones sobre los niveles políticos, económicos, de mercado de trabajo y educativos juntos.

Deberían enviarse señales claras y perceptibles por las instituciones políticas, que los sectores apoyarán no solo mediante palabras, sino también por acciones. Pero también, desde la economía, las señales deberían establecerse para seguir caminos nuevos e innovadores.

Una opción es la creación de grupos (particulares regionales y sectoriales) con responsables de las decisiones de política, economía, administración y ciencia para realizar actividades coordinadas para objetivos acordados concertados.

RESUMEN DE POLÍTICAS EN ITALIA

LOCALIZACIÓN Roma, 14 de noviembre de 2014 – 4º Seminario de la UE

TÍTULO Desbloqueo de medios financieros y no financieros para mejorar la identificación de necesidades de las cualificaciones y de la adecuación de las cualificaciones

RESUMEN EJECUTIVO

El desafío de superar la falta de cualificaciones se ha abordado de varias maneras en un nivel global y (particularmente) europeo. La explotación de los fondos de la UE ha ampliado el abanico de las iniciativas orientadas a resolver la cuestión de la carencia de cualificación y de la adecuación de las cualificaciones; en cambio, de manera poco frecuente se ha mencionado un ejemplo de prácticas de esta posibilidad como respuesta concreta a la pregunta principal.

La carencia de cualificaciones en los sectores de las TIC y de la economía verde se está convirtiendo en una prueba difícil para las empresas de estos dos sectores, que en su mayoría se componen de pequeñas y medianas empresas que, en la mayoría de los casos, no incluyen departamentos de RR.HH.

Donde hay, estos departamentos de RR.HH. manejan las nóminas y (en el mejor de los casos) la formación del personal, principalmente, relacionada con los aspectos técnicos en relación con el comercio de la empresa; no obstante, esto quiere decir que el personal de RR.HH. en las PYMES a menudo no es consciente de las posibilidades financieras y no financieras que las empresas pueden explotar para abordar la cuestión de la adecuación de las cualificaciones.

INTRODUCCIÓN

Hacer que el manejo de las cualificaciones se convierta en una tarea efectiva y real en las PYMES de los sectores de las TIC y de la economía verde es una "aventura complicada" a la que hay que enfrentarse.

En primer lugar, los dos sectores se someten constantemente a cambios rápidos e importantes, en tecnologías y procesos de trabajo, lo que hace urgente encontrar gente con las cualificaciones adecuadas para emplearse en el momento apropiado.

También, mientras que las TIC sufren rápidos cambios aceptados y tienen profesionalismos de creación más nueva (y a menudo codificada), la economía verde sigue

encontrándose lejos de crear un portfolio comprensible de todos los perfiles y cualificaciones profesionales que pondrían emplearse en el sector.

Además, ambos sectores muestran una alta tasa de rotación, debido a una fuerte competencia por el personal cualificado que ha colocado a las empresas de los sectores en la situación de tener que hacer frente a altos costes de personal para contratar profesionales cualificados.

Un tema principal se relaciona con la explotación por las empresas en los dos sectores de los medios financieros y no financieros que la UE, así como otros cuerpos nacionales, puede haber implementado para mejorar la identificación de las necesidades de las cualificaciones y la adecuación de las cualificaciones.

A pesar de que los medios financieros están casi claros y ampliamente difundidos, aunque a veces es difícil para estos segmentos de empresas manejar el proceso de solicitar fondos, es posible que los medios no financieros se compongan de diferentes tipos de iniciativas llevadas a cabo por las empresas mismas y por los cuerpos institucionales locales y nacionales principales, de la creación de un marco de circunstancias como los centros de asistencia, las redes que incluyen a los sectores públicos y privados, y de la implicación directa de las empresas en los sectores de la educación y la formación.

Los medios no financieros son difíciles para los individuos, ya que están mayoritariamente relacionados con las actividades locales, las cuestiones específicas y los nichos pequeños de mercado. Esto significa que en los sectores de la economía verde y de las TIC es difícil encontrar buenas prácticas encontrando y usando los medios mencionados anteriormente, así como las prácticas creando una forma más nueva de afrontar el asunto.

ENFOQUES Y RESULTADOS

Como se ha expuesto anteriormente, mientras que el sector de las TIC está logrando mantener el ritmo con el desarrollo de las cualificaciones y la innovación, aunque

siguen sufriendo carencias y rivalidad, el sector de la economía verde retrocede.

Pueden encontrarse iniciativas de redes locales dentro de los sectores público y privado, que incluyen el sistema de educación y de formación, así como las grandes empresas, que intenta promover la información y cualificación del personal bien preparado para el sector de las TIC.

Aunque puede exponerse razonablemente que la gran empresa simplemente proporciona ayuda para sus propios intereses y tienen capacidades para “hacer cambios”, también es verdad que crear nuevos profesionalismos (por lo tanto, colocando las fundaciones para los perfiles de cualificaciones más altas o más nuevos), sus iniciativas pueden aparecer en una mejora para toda la cadena de suministro.



El “parque tecnológico WALQA” es un modelo para mejorar la adecuación de las cualificaciones que se ha creado en Huesca, en el norte de Aragón, España, que incluye unas 50 empresas para un total de 800 puestos de trabajo, de los que unos 600 están relacionados con el sector de las TIC.

El parque se encuentra bajo la responsabilidad del INAEM, el Servicio Público de Empleo local a nivel regional y tiene como objetivo contratar a ingenieros de las TIC para empresas situadas en el parque. Una formación especializada combinada con período de prácticas ha demostrado ser la mejor forma de mejorar la adecuación de las cualificaciones.

Como el parque Walqa se ha esforzado para encontrar profesionales cualificados, ha importado el CTA (Centro Tecnológico Avanzado) para atraer a trabajadores cualificados,

volver a formar a los empleados de Walqa y alcanzar la excelencia comercial, todo esto con el apoyo financiero del INAEM. El modelo CTA es una formación especializada homologada por las grandes empresas y multinacionales principales de las TIC: Microsoft, Oracle, Linux, SAP, Sun Microsystems, Google, etc. En la mayoría de los casos, el empleo está directamente relacionado con las actividades de formación, que se basan en estándares de muy alta calidad.

Esta es una buena práctica sobre cómo un esfuerzo financiero puede también aparecer en una iniciativa no financiera ya que fomenta la formación y la recualificación del personal en el sector de las TIC, creando además profesionalismos adecuados para toda la cadena de suministro.

Aunque el CTA informó de un porcentaje de inserción laboral de un 73,8 % en 2014 para las personas que

estaban terminando los programas de formación del sector de las TIC en la provincia de Zaragoza, a pesar de la crisis económica, se espera en Walqa un porcentaje de inserción laboral cerca del 70 % para 2015.

Las iniciativas centradas en la creación de marcos de medios financieros y no financieros para mejorar la adecuación de las cualificaciones pueden encontrarse también a nivel transnacional.

El Proyecto “Educación profesional y preparación para el mercado de trabajo”, apoyado por el Programa de Cooperación suizo-eslovaca dentro de la Unión Europea ampliada, es un ejemplo de cómo los cuerpos internacionales y los sistemas de educación y formación pueden intercambiar modelos y herramientas para hacer frente a la cuestión de las cualificaciones para las PYMES.

El proyecto, implementado en 2012, estará en vigor hasta 2016 y se coordina por el ŠIOV eslovaco (Instituto estatal para la formación profesional) en cooperación con el Gobierno de la República Eslovaca y la Embajada de Suiza.

El socio del proyecto suizo es el EHM (Centro gubernamental de competencia para la provisión de formación básica y continua de nivel superior para actores de EFP, para el desarrollo de profesionales y para la investigación sobre la EFP).

El grupo meta del proyecto se compone de alumnos y estudiantes (se han seleccionado 10 escuelas profesionales de Secundaria para las actividades piloto en el proyecto), profesores de EFP, organizaciones profesionales, otros proveedores de EFP y empleadores.

El proyecto aborda, en su mayoría, el sistema de EFP para mejorar su efectividad en términos de desarrollo entre partes interesadas/empleadores de EFP particulares, adaptando los currículos según los requisitos del mercado de trabajo, y promover la EFP.

Los resultados del proyecto consisten principalmente en la descripción de los requisitos de un empleador en sectores particulares de una región particular para la experiencia, las cualificaciones y habilidades requeridas para un puesto de trabajo específico.

Esto fomenta la actualización de los programas de educación para el asunto en cuestión, así como los programas de educación estatales para el grupo particular de especializaciones; además, los empleadores están directamente implicados en la provisión de los requisitos en la fase de diseño de la formación, en la implementación directa de la educación práctica y en la participación en los exámenes finales de los aprendices.

Todos los sistemas de FP se benefician de las actividades del proyecto ya que los mismos profesores se implican en la formación para mejorar sus destrezas, centrándose mayoritariamente en las tendencias actuales dentro del sector en cuestión, en los métodos no tradicionales y en las formas de educación.

A pesar de no abordar específicamente los sectores de las TIC o de la economía verde, el proyecto se relaciona estrictamente con los objetivos del proyecto NeMESI ya que fomenta la mejora, la actualización y el desarrollo de todo el sistema educativo, para proporcionar a las empresas las cualificaciones adecuadas para implicarlas directamente a partir de los primeros pasos de educación y formación.

El sector privado también está encontrando soluciones para resolver la falta de cualificaciones en las empresas. A pesar de que la siguiente iniciativa no se relaciona específicamente con los sectores de las TIC y de la economía verde, ofrece un amplio abanico de posibilidades a las empresas (sobre todo, las PYMES) que necesitan mejorar las cualificaciones y destrezas de sus empleados.

El RKW (Centro de Innovación y Racionalización) es una iniciativa de la Asociación Económica Alemana que incluye apoyo y asistencia financieros y no financieros a las empresas. Entre los objetivos del RKW, la obtención de empleados cualificados y la fundación de PYMES son los más importantes en lo que respecta a los temas del Proyecto NeMESI.

El caso de la interconexión se ha realizado otra vez, ya que el centro de competencia RKW coopera con las PYMES, con los socios sociales, las asociaciones, los políticos y con el mundo de la ciencia, significando eso que los conceptos y las herramientas desarrollados por el centro de competencia están fuertemente orientados a la práctica y pueden implementarse y explotarse rápidamente.

Varios proyectos realizados por el RKW se han llevado a cabo (y siguen aún) para abordar las carencias de trabajadores cualificados. También tiene que mencionarse que el RKW está completamente apoyado por instituciones, a nivel tanto local como nacional, especialmente por el Departamento Federal de Economía y Energía.

En Italia, se ha encontrado particularmente otro ejemplo de interconexión y cooperación que aborda el sector de las TIC y que se centra en una cuestión de género.

La iniciativa Donne@Work (la oficina Women@Work) es un ejemplo de cómo los sectores público y privado, así como las ONG, pueden colaborar para promover la ocupación con una cuestión de género en un sector económico en concreto.

La oficina funciona de manera similar a la de una agencia de empleo, proporcionando servicios gratuitos de preselección de perfiles profesionales de TIC femeninos a las empresas, principalmente en el territorio de la provincial de Milán, para su búsqueda de personal.

La oficina se dirige a empresas de cualquier tamaño, sector y mercado, con un enfoque particular en las PYMES. Los expertos de la oficina pueden identificar la mejor experiencia para reunir las necesidades de las empresas en cuestión, pero también guían tanto a mujeres

que buscan un empleo en el sector de las TIC como a las empresas.

Las actividades de la oficina consisten principalmente en lanzar campañas de contratación, combinar la oferta y la demanda de perfiles profesionales, y reunir y llevar a cabo una selección de candidatos según los requisitos de las empresas.

Como cooperación entre los sectores público y privado, la oficina se dirige por varias instituciones como la Delegación Municipal de Milán, el grupo de trabajo "Mujeres emprendedoras" de ASSINTEL (Asociación Italiana de Empresas de TIC), el grupo de trabajo "Mujeres Gerentes" dentro de Manageritalia (Asociación de gerentes y profesionales de alto nivel del sector terciario) y PrimaDonna, una ONG italiana que promueve la presencia de la mujer en la mano de obra y el patrocinio de la

Cámara de Comercio de Milán.

Sus actividades hacen de la oficina Donne@Work un ejemplo de cómo pueden implementarse medios no financieros para apoyar a las PYMES (ya sea transversalmente o a partir de un sector específico) encontrando las cualificaciones adecuadas para el trabajo adecuado, abordando también a una cuestión de género en concreto, lo que no puede encontrarse en otras actividades similares.

Hay que afirmar que, cuando se especifica una cuestión de género, puede considerarse cualquier iniciativa de algún modo discriminatoria por otro lado. En cambio, la iniciativa Donne@Work se ha implementado sobre investigaciones llevadas a cabo en el sector de las TIC mostrando que las mujeres se consideran menos como trabajadoras cualificadas en el mercado de las TIC.

IMPLICACIONES Y RECOMENDACIONES

Se han probado y podrían recomendarse diferentes soluciones centradas en la creación de marcos de medios financieros y no financieros para mejorar la adecuación de las cualificaciones:

- Aumento de partenariados públicos/privados. Estas alianzas están intentando encontrar soluciones para la falta de trabajadores cualificados en los sectores en cuestión, y que superen el problema de la falta de medios financieros públicos.

Se ha probado que una formación especializada combinada con período de prácticas es la mejor manera de mejorar la adecuación de las cualificaciones en el parque tecnológico Walqa (Aragón, España), encontrando nuevas formas de contratar recursos humanos cualificados para las empresas situadas en el parque.

- Es de vital importancia fomentar el diálogo y la cooperación entre las universidades y los empresarios sobre el diseño de las estrategias curriculares innovadoras y las herramientas en los programas de postgraduado universitarios que responden a las necesidades del mercado de trabajo, ya que los sistemas tradicionales de EFP y de educación superior parecen incapaces de adaptarse a los cambios rápidos en la innovación tecnológica de los sectores de las TIC y la economía verde.
- La cuestión de género podría representar un valor añadido para aquellos medios no financieros que tienden a superar las inadecuaciones de las

cualificaciones, ofreciendo servicios especializados (ver iniciativa "Donne@Work"). De hecho, las mujeres son a menudo infrarrepresentadas en los llamados "sectores tecnológicos" que tradicionalmente emplean a hombres, al menos, en los países del sur de la UE.

- Todas las iniciativas (a nivel local, nacional y europeo) tienen que ser ampliamente accesibles para las PYMES; aunque las instituciones tienen que fomentar las actividades de comunicación y diseminación, las PYMES tienen que actuar proactivamente para encontrar y recopilar información sobre los medios existentes para resolver sus cuestiones de carencia de cualificaciones.

CONCLUSIÓN

Los sectores de las TIC y verdes son dos de los sectores más demandantes y cambiantes de la actualidad debido a la innovación tecnológica tan continua y rápida, provocando una carencia de cualificaciones y una inadecuación de cualificaciones en el mercado laboral. Además, los sistemas tradicionales de EFP y de educación superior parecen ser incapaces de adaptarse a estos cambios rápidos. Debido a ello, todas las partes interesadas necesitan adaptarse ellas mismas a las diferentes tendencias del mercado y cooperar estrictamente. De hecho, durante un período de crisis económica, la falta de trabajadores cualificados parece ser incluso menos irracional, por un lado, y los fondos públicos más escasos aun deberían invertirse en los pocos ejemplos de las "Mejores prácticas" reales, por el otro.